

Салалық деңгейде білім және ғылым саласы қызметкерлері үшін еңбек жағдайын, жұмыспен қамтуды және әлеуметтік кепілдіктерді белгілеу жөніндегі 2021-2023 жылдарға арналған

ӘЛЕУМЕТТІК ӘРІПТЕСТІК ТУРАЛЫ САЛАЛЫҚ КЕЛІСІМ

Нұр-Сұлтан қаласы

«01» ақпан 2021 ж.

1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

1.1. Осы Салалық келісім (бұдан әрі – Келісім) Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес қызметкерлердің еңбек жағдайын, жұмыспен қамту және әлеуметтік кепілдіктерді салалық деңгейде белгілеу жөнінде тараптардың міндеттері мен мазмұнын айқындау мақсатында жасалды.

1.2. Осы Келісімнің тараптары:

- мемлекет атынан – Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігі (бұдан әрі – Министрлік);
- жұмыс берушілердің атынан – «Қазақстан Республикасы жоғары оқу орындарының қауымдастығы» ЗТБ, «Республикалық жеке білім беру ұйымдарының қауымдастығы» ЗТБ, «Адами капиталды, білім және ғылымды дамыту жөніндегі ұйымдар қауымдастығы» ЗТБ (бұдан әрі – Жұмыс берушілер);
- қызметкерлердің атынан – «Қазақстандық салалық білім және ғылым қызметкерлерінің кәсіптік одағы» ҚБ (әрі қарай – Кәсіподақ).

1.3. Келісім, әлеуметтік әріптестік институттарының бірі ретінде сала қызметкерлерінің еңбек, әлеуметтік-экономикалық құқықтары мен заңды мүдделерін, жұмыс берушілердің құқықтары мен мүдделерін қорғау жөніндегі міндеттерді қамтамасыз етеді.

1.4. Осы Келісім Қазақстан Республикасы Конституциясының, Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің нормаларына, Қазақстан Республикасының «Білім туралы», «Ғылым туралы» «Педагог мәртебесі туралы», «Кәсіптік одақтар туралы» заңдарына, Қазақстан Республикасы Президентінің Жолдауларында баяндалған міндеттерге, Қазақстан Республикасында білім және ғылымды дамытудың 2020-2025 жылдарға арналған Мемлекеттік бағдарламасының, Қазақстан Республикасының Үкіметі, қызметкерлер және жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктерінің арасындағы 2021-2023 жылдарға арналған Бас келісімнің ережелеріне негізделеді.

1.5. Келісім:

- Қазақстан Республикасының заңнамасын бұлжытпай орындау;
- тараптардың тең құқылық;
- тараптардың өзара жауапкершілігі және өзара сыйластығы, олардың мүдделеріне барынша қол жеткізу мүмкіндігімен ымыраға келу;

- нәтижеге қызығушылық;
- қажет мәселелерді талқылау еріктілігі;
- өздеріне міндеттемелерді қабылдау еріктілігі;
- қызметкерлер мен жұмыс берушілердің лайықты еңбек жағдайын қамтамасыз ету және әлеуметтік-экономикалық мүдделерін қорғау үшін сындарлы өзара әрекеті, қоғамдағы келісім мен тұрақтылықты сақтау принциптері бойынша құрылады.

1.6. Министрлік, Жұмыс берушілер, Кәсіподақ (бұдан әрі – Тараптар) алдағы уақытта білім және ғылым саласындағы әлеуметтік-еңбек қатынастарын шарттық реттеу, әлеуметтік әріптестік принциптері негізінде өзара іс-әрекетті дамыту жөнінде келісімге келді.

1.7. Министрлік және Жұмыс берушілер Кәсіподақты республикалық мәртебесі бар және ұжымдық келіссөздерге құқылы, әлеуметтік әріптестіктің барлық деңгейлерінде салалық келісімдер мен сала ұйымдарында ұжымдық шарттар жасауға, білім және ғылым саласы қызметкерлерінің өкілетті өкілі ретінде мойындайды, кәсіподақ мүшелерінің еңбек, әлеуметтік-экономикалық құқықтары мен мүдделерін қорғау және өкілеттік етуге қатысты оның қызметін нығайтуға ықпал етуге міндеттеледі.

1.8. Тараптар осы Келісімнің мәртебесін білім және ғылым жүйесіндегі әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеудің негізгі принциптерін белгілейтін әлеуметтік әріптестіктің негізгі құжаты ретінде мойындайды.

Осы Келісімнің күші білім және ғылым саласының мемлекеттік органдарына, жұмыс берушілеріне, қызметкерлері мен олардың өкілдеріне қолданылады.

1.9. Осы Келісімнің негізгі ережелері облыстық, қалалық және аудандық салалық келісімдерге, сонымен қатар сала ұйымдарында қызметкерлер мен жұмыс берушілер арасындағы ұжымдық шарттарға міндетті түрде қосу үшін негіз болып табылады.

Өңірлік салалық келісімдерде, ұйымдардың ұжымдық шарттарында еңбек заңнамасымен, еңбек құқығының нормаларынан тұратын өзге де актілермен және осы Келісіммен белгіленген қызметкерлердің құқықтары мен кепілдіктерінің деңгейін төмендететін жағдайлар қолданылмауға тиіс. Өңірлік салалық келісімдерде, ұйымның ұжымдық шарттарында олардың қызмет ету ерекшеліктерін, қаржылық мүмкіндіктерін ескере отырып, қызметкерлер үшін жеңілдіктер мен басымдықтар, белгіленген заңдармен, еңбек құқығының нормаларынан тұратын өзге де нормативтік құқықтық актілермен және осы Келісіммен салыстырғанда неғұрлым қолайлы еңбек жағдайлары белгіленуі, сондай-ақ еңбек заңнамасына және осы Келісімге сәйкес қызметкерлерді әлеуметтік қолдаудың қосымша шаралары, жеңілдіктер мен кепілдіктер де белгіленуі мүмкін.

1.10. Жұмыс берушілер және бастауыш кәсіподақ ұйымдарының тиісті сайланбалы органдары Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 158-бабына сәйкес жеке әлеуметтік жеңілдіктер мен кепілдіктер тек кәсіподақ мүшелеріне қолданылатын, сондай-ақ кәсіподақ мүшелері емес қызметкерлерге қолданыстағы заңнамаға сәйкес, олардың мүдделерін білдіруге бастауыш

кәсіподақ ұйымының тиісті сайланбалы органын өкілетті ету туралы бөлімдерден тұратын ұжымдық шарттар жасай алады.

1.11. Тараптар Келісімнің қолданылу мерзімінде біржақты тәртіпте өздеріне қабылданған міндеттемелердің орындалуын тоқтатуға құқықтары жоқ.

Келісім тараптарын қайта ұйымдастыру жағдайында Келісімді орындау жөніндегі тараптардың құқықтары мен міндеттері олардың құқықтық мұрагерлеріне өтеді және оның қолданылу мерзімі аяқталғанға дейін сақталады.

1.12. Кәсіподақ органдарымен қабылданатын барлық деңгейдегі шешімдер, ұжымдық шарттардың ережелері әлеуметтік әріптестік жөніндегі салалық комиссиямен қабылданатын шешімдерге және Бас, салалық және өңірлік келісімдердің ережелеріне сәйкес келуі тиіс.

1.13. Осы Келісім Тараптары кәсіптік білім беру ұйымдарында білім алушылардың (кәсіподақ мүшелері) құқықтары мен мүдделерін қорғау мәселелері білім беру ұйымы мен тиісті кәсіподақ ұйымы арасында жасалатын келісімдермен ресімделеді деп келісті.

1.14. Тараптар осы Келісімге өзгерістер мен толықтырулар енгізуге құқылы. Өзгертулер немесе толықтырулар енгізуге бастама жасаушы Тарап келесі тарапқа Келісімді жасау тәртібіне сәйкес келіссөздер жүргізуді бастау жөнінде жазбаша хабарлама жібереді.

Тараптар қабылдаған Келісімге енгізілетін өзгерістер мен толықтырулар жеке хаттамамен және осы Келісімнің ажырамас бөлімі болып табылатын қосымша келісіммен ресімделеді.

1.15. Тараптар осы Келісім шарттарының орындалу нәтижелерін бұқаралық ақпарат құралдарында, соның ішінде салалық және кәсіподақтық басылымдарында, Министрліктің, Жұмыс берушілер мен Кәсіподақтың ресми сайттарында жариялауға келісті.

1.16. Осы келісімнің, аймақтық салалық келісімдердің, ұжымдық, еңбек шарттарының жағдайлары біржақты тәртіпте өзгертілмейді.

1.17. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен салыстырғанда қызметкерлердің жағдайларын нашарлататын әлеуметтік әріптестік тараптары келісімдерінің, ұжымдық, еңбек шарттарының, жұмыс берушілер актілерінің ережелері жарамсыз болып танылады және қолдануға келмейді.

2. ӘЛЕУМЕТТІК ӘРІПТЕСТІКТІ ДАМУ

2.1. Осы Келісімнің Тараптары өздеріне төмендегідей міндеттемелерді қабылдайды:

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

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

2.1.3. Жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешудің заңнамамен белгіленген тәртібін қадағалау, жанжал тудыруға әкеліп соғатын себептерді

болдырмау үшін оларды шешудің соңғы шарасы – қызметкерлердің ереуілге жүгінуінің алдын алу мақсатында барлық мүмкіндікті пайдалану.

2.1.4. Салалық біліктіліктің шеңберін әзірлеу мақсатында Тараптар өкілдерінен жұмыс тобын құрып, әрі қарай әлеуметтік әріптестік жөніндегі Салалық комиссия отырысында біліктілік шеңберін бекіту.

2.1.5. Жыл сайын әлеуметтік әріптестік жөніндегі Салалық комиссия отырысында әлеуметтік-еңбек жанжалдары мен ереуілдердің алдын алу және болдырмау жөнінде іс-шаралар Жоспарын әзірлеп, бекіту.

2.2. Министрлік:

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

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

2.2.3. Министрліктің бағдарламалық және стратегиялық құжаттарының жобаларын әзірлеу кезінде, сондай-ақ қызметкерлердің құқықтары мен мүдделерін қозғайтын нормативтік құқықтық актілерді қабылдау кезінде Жұмыс берушілерге, Кәсіподаққа бұл туралы алдын ала хабарлап, олардың және Салалық комиссияның пікірлерін ескереді.

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

2.2.5. Жоғары кәсіптік білім беру ұйымдары рейтингісін анықтау өлшемшарттарының бірі ретінде ұжымдық шарттың және онымен белгіленген әлеуметтік пакет құнының болуын ескереді.

2.3. Кәсіподақ:

2.3.1. Министрлік пен Жұмыс берушілердің сұранысы бойынша Кәсіподақ мүшелерінің саны мен құрылымы, оның ұйымдары, еңбек заңнамасының орындалуы бойынша қоғамдық бақылаудың нәтижелері, еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауда саладағы әлеуметтік әріптестік көрсеткіштері туралы статистикалық және өзге де ақпаратты ұсынады.

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

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

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

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

2.4. Жұмыс берушілер:

2.4.1. Тараптарға Келісімді әзірлеу, жасау және өзгерту, олардың орындалуын бақылау мақсатында ұжымдық келіссөздер жүргізуге қажетті әлеуметтік-еңбек мәселелері бойынша бар ақпаратты ұсынады.

2.4.2. Келісімдер мен ұжымдық шарттардың орындалуына бақылауды жүзеге асырады.

2.4.3. Әлеуметтік әріптестік жүйесіне білім және ғылым саласының ұйымдарын тарту жөнінде жұмыс жүргізеді.

2.4.4. Келісімдерде, сондай-ақ ұжымдық шарттарда көзделген міндеттемелерді жұмыс берушілердің орындауына ықпал ету.

2.4.5. Жұмыс берушілерге еңбек қатынастарын және олармен тікелей байланысты өзге де қатынастарды реттейтін заңнамаларды қолдану, еңбек құқығының нормаларынан тұратын жергілікті құқықтық актілерді әзірлеу, ұжымдық шарттарды, келісімдерді жасау, сондай-ақ жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешу мәселелерінде көмек көрсетеді.

2.4.6. Меншік нысанына қарамастан ұйымдарда кәсіподақтардың құқықтары мен кепілдіктерін сақтайды, кәсіподақтар жүзеге асыратын халықаралық заңнамаға, Қазақстан Республикасы «Кәсіптік одақтар туралы» заңына, сонымен қатар басқа да нормативтік құқықтық актілерге сәйкес заңнаманың орындалуын бақылауға ықпал етеді.

2.5. Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарынан туындайтын әріптестік Тараптарының барлық өзге міндеттемелері өңірлік салалық келісімдер мен білім және ғылым ұйымдарында ұжымдық шарттарды жасау кезінде реттеледі және нақтыланады.

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

3.1. Тараптар өздеріне келесі міндеттемелерді қабылдайды:

3.1.1. Педагогтардың әлеуметтік мәртебесін арттыру, педагогтарды экономикалық және әлеуметтік қолдаумен қамтамасыз ету жөнінде бірлескен жұмысты жалғастыру.

3.1.2. Ғылыми әзірлеу мен зерттеулерді мемлекеттік қаржыландыруды арттыруға бағытталған мақсатты жұмыс жүргізу.

3.2. Кәсіподақміндетті:

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

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

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

3.2.4. Кәсіподақ мүшелеріне тегін заңгерлік және кеңестіккөмек беру аясын кеңейтуге, кәсіподақ ұйымдарының қызметін құқықтық қорғауды қамтамасыз етуге.

3.3. Жұмыс берушілерміндетті:

3.3.1. Білім және ғылым сапасы мен тиімділігін арттыру, сала ұйымдары қызметінің көрсеткіштерін жақсарту бойынша белсенді жұмыс жүргізуге.

3.3.2. Кәсіподақпен бірлесіп еңбек заңнамасы және әлеуметтік әріптестік мәселелері бойынша басшыларды, мамандар мен қызметкерлерді оқыту жүйесін ұйымдастыруға;

3.3.3. Кәсіподақтар келісімдермен және ұжымдық шарттармен белгіленген жағдайлар мен тәртіпте, еңбек ұжымдарында әлеуметтік-мәдени және өзге де жұмыстарды өткізу үшін қаражаттың бөлінуін қарастыруға.

4. ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫ

Тараптар растайды:

4.1. Қызметкерлер мен жұмыс берушілер арасындағы еңбек қатынастары Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен, Бас келісіммен, осы

Келісіммен, өңірлік, өңірлік салалық келісімдермен, ұйымдардың ұжымдық шарттарымен реттеледі.

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

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

Тараптар, кәсіптік стандарттармен реттелмеген жағдайларда, Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2009 жылғы 13 шілдедегі «Педагог қызметкерлер мен оларға теңестірілген тұлғалардың» №338 бұйрығымен бекітілген педагогтардың Үлгілік біліктілік сипаттамаларының ережелері қолданылады деп келісті.

4.4. Педагогтардың оқу жүктемесінің көлемі (педагогикалық жұмыстың) оқу жоспары, оқу бағдарламасы бойынша сағаттар санына, кадрлармен қамтылуына, сол ұйымдағы басқа да нақты жағдайларға орай білім беру ұйымының кәсіподақ комитетінің пікірін ескере отырып белгіленеді.

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

4.5. Жекеменшік ұйымдарда педагогтарға оқу жүктемесін белгілеу кезінде мемлекеттік білім беру ұйымдары үшін Қазақстан Республикасы «Педагог мәртебесі туралы» заңда белгіленген нормативтік оқу жүктемесі қолданылады.

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

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

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

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

жалақы мөлшерінде оқу жүктемесімен қамтылған жағдайда ғана жүзеге асырылады.

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

4.11. Оқу жүктемесі демалыс және мереке күндеріне жоспарланбайды.

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

а) тараптардың өзара келісімі бойынша;

б) мына жағдайларда жұмыс берушінің бастамасымен:

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

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

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

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

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

4.13. Білім беру ұйымдарының қызметкерлері еңбек шартымен белгіленген жұмыспен қатар, еңбек шартына қосымша келісім бойынша немесе еңбек шартымен қоса атқаратын жұмыс негізінде сол ұйымда штаттық лауазымсыз қоса атқару немесе қосымша жұмыс жасау жағдайында сыныптарда, топтарда, үйірмелерде, секцияларда оқытушылық жұмысты жүзеге асыруға құқылы.

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

Өндірістік қажеттілікке байланысты (оқу жоспарының бөлінбеуі, педагогтың уақытша болмаған және тағы басқа жағдайларда) жүктеме 50% астам көлемінде берілуі мүмкін.

4.14. Профессорлық-оқытушылық құрамның оқу жүктемесінің көлемін қызметкердің біліктілігіне және кафедра бейініне байланысты білім беру ұйымы өз бетінше анықтайды және оқу жылында 700 сағаттан аспауы тиіс.

4.15. Педагогтардың маңызды еңбек жағдайларын жұмыс берушінің бастамасымен өзгертуге, ереже бойынша тек жаңа оқу жылында қызметкердің еңбек функциясын өзгертпей өз жұмысын жалғастыруы кезінде (белгілі мамандық, біліктілік немесе лауазым бойынша жұмысы) ұйымдастырушылық

және технологиялық еңбек жағдайларының өзгеруіне (сынып-жинақтардың, топтар мен білім алушылардың (тәрбиеленушілердің) сандарының өзгертілуі, оқу жоспары бойынша жұмыс сағаттары санының өзгеруі, эксперимент жүргізу, ұйым жұмысы ауысымының өзгеруі, сондай-ақ білім беру бағдарламаларының және т.б. өзгеруі) байланысты жол беріледі.

Аталған ереже білім беру ұйымдарының басшылары мен олардың орынбасарларына қолданылмайды.

4.16. Оқу жылы ішінде еңбек келісімінің маңызды шарттары тараптардың еркінен тыс ерекше жағдайларда ғана өзгертілуі мүмкін.

Еңбек шартының жағдайларын өзгерту туралы жұмыс беруші қызметкерге, егер еңбек, ұжымдық шарттарда хабарламаның неғұрлым ұзақ мерзімі көзделмеген болса, кемінде күнтізбелік он бес күн бұрын жазбаша түрде хабарлауы тиіс.

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

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

Аталған ереже мемлекеттік органға ведомстволық бағынысты ұйымдарда еңбек қызметін жүзеге асыратын тұлғаларға, егер олармен еңбек шарттары жоғары тұрған мемлекеттік ұйымдармен жасалған болса, қолданылмайды.

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

Кәсіподақ мүшесі болып табылатын білім және ғылым саласы ұйымының басшысымен еңбек шартын бұзу жағдайында білім және ғылым ұйымы басшысымен еңбек шартын бұзу құқығына ие жоғары тұрған басшы дәлелді пікір алу үшін қарамағында еңбек ұжымында құрылған бастауыш кәсіподақ ұйымы бар аумақтық кәсіподақ ұйымының атқарушы кәсіподақ органына жүгінуге міндетті.

Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігіне ведомстволық бағынысты білім және ғылым саласы ұйымының басшысымен еңбек шартын бұзу кезінде, егер аталған басшы кәсіподақ мүшесі болып табылса,

Қазақстандық салалық кәсіподақ төрағасының немесе оның орынбасарының дәлелді пікірі сұратылады.

Кәсіподақтың дәлелді пікірі 3 жұмыс күні ішінде ұсынылуы тиіс.

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

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

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

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

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

4.20. Қашықтықтан жұмыс еңбек шартының жағдайларымен анықталады.

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

4.22. Педагог кәсіптік қызметін жүзеге асыру кезінде:

– Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларды қоспағанда, оны кәсіптік міндеттерімен байланысты емес жұмыс түрлеріне тартуға;

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

– Қазақстан Республикасының заңдарында көзделмеген тексерулер жүргізуге;

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

Мемлекеттік орта білім беру ұйымдарының педагогтарын олар кәсіптік қызметін жүзеге асыру кезінде мемлекеттік емес ұйымдардың іс-шараларын өткізуге тартуға жол берілмейді.

5. ЕҢБЕККЕ АҚЫ ТӨЛЕУ ЖӘНЕ ЕҢБЕКТИ НОРМАЛАУ

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

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

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

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

5.3. Жекеменшік ұйым қызметкерлерінің еңбек, ұжымдық шарттармен және (немесе) жұмыс берушінің актісімен көзделген бірінші (ең төменгі) разрядты қызметкердің айлық жалақысының мөлшері немесе айлық тарифтік ставкасының мөлшері Қазақстан Республикасының республикалық бюджет туралы заңымен сәйкес қаржы жылына белгіленген айлық жалақының бір жарым есе ең төменгі мөлшерінен, ал ауыр жұмыстарда, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс жасайтын қызметкерлер үшін салалық коэффициентке көбейтілген мөлшерден төмен болмайды.

Ауыр жұмыста, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс жасайтын қызметкерлер үшін салалық коэффициент 1,8 кем емес мөлшерде белгіленеді.

Келісімдермен және ұжымдық шарттармен тарифтік кестеде белгіленетін разрядаралық коэффициенттер мәні 1,2 кем болмайды.

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

5.5. Жалақы еңбекке ақы төлеу жүйесіне сәйкес есептеледі және:

- лауазымдық айлықтан (тарифтік ставка);
- еңбек жағдайы үшін көтерме, үстеме және қосымша ақылардан;
- ұйымның жергілікті құқықтық актілерімен, қолданыстағы

заңнамамен көзделген басқа да төлемдерден тұрады.

Нормативтік оқу жүктемесі белгіленген педагогтардың жалақысының мөлшері тікелей оқу жүктемесінің көлеміне байланысты және бір айдағы жұмыс күндерінің санына байланысты емес. Аталған қызметкерлердің айлық жалақысы олардың нақты оқу жүктемесіне қарай есептеледі.

5.6. Бюджеттік ұйымдарға өкілдік ететін Жұмыс берушілер өздеріне «Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы №1193 қаулысымен белгіленген мөлшерде мемлекеттік

мекемелер және қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне қосымша және үстеме ақылар тағайындауға және төлеуге міндеттеме қабылдайды.

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

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

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

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

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

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

5.9. Тараптар оқушылардың күзгі, қысқы, көктемгі және жазғы каникулдары кезінде жұмыс уақыты үшін педагогтардың еңбектеріне ақы төлеу каникул басталғанға дейін болған тарифтеу кезінде белгіленген жалақы есебінен жүзеге асырылады деп ұйғарды.

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

5.11. Жұмыс берушілер өздеріне ай сайын қызметкерлерге жалақы төлеу күні, әрбір қызметкерге оған тиесілі жалақының негізгі құрамы, ұсталынған ақшаның мөлшері мен негіздемесі, оның ішінде аударылатын міндетті зейнетақы жарналары, төлеуге тиісті жалпы сома туралы жазбаша немесе электрондық нысанда хабарлауға міндеттеме қабылдайды.

5.12. Жұмыс берушілер қаржыландыру жоспары бойынша тиісті мемлекеттік мекемені қамтамасыз етуге көзделген қаражаттарды үнемдеу

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

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

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

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

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

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

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

5.18. Мүлікті қорғауды және қызметкерлерге берілген басқа құндылықтарды қамтамасыз ете алмағаны үшін толық жеке және ұжымдық (ортақ) материалдық жауапкершілік туралы шарттар жасалуы мүмкін қызметкерлердің атқаратын немесе орындайтын лауазымдары мен

жұмыстарының тізімі, сондай-ақ толық материалдық жауапкершілік туралы үлгілік шарт бастауыш кәсіподақ ұйымы кәсіподақ комитетінің пікірін ескере отырып, жұмыс берушінің актісімен бекітіледі.

5.19. Тараптар, жұмыстың бос тұрып қалуы жағдайында оны ресімдеу тәртібі мен еңбекақы мөлшері еңбек, ұжымдық шарттармен және әлеуметтік әріптестік туралы аймақтық салалық келісімдермен анықталады және:

- жұмыс берушіге және қызметкерге байланысты емес себептер бойынша – орташа жалақыдан елу пайыздан кем емес, бірақ айлық жалықының ең төменмөлшерінен кем болмауы тиіс;

- жұмыс берушінің кінәсі бойынша – қызметкердің орташа жалақысынан елу пайыздан кем емес мөлшерде белгіленеді деп келісті.

Мемлекеттік білім беру ұйымдарының қызметкерлеріне ТЖ кезінде, жұмыс беруші мен қызметкерге байланысты емес себептер бойынша жұмыстың бос тұрып қалу уақытына жалақы есептеу, ТЖ режимі енгізілгенге дейін белгіленген мөлшерде, бірақ бір тарифтік ставкадан (лауазымдық айлықтан) артық емес және жалақының заңнамамен белгіленген ең төменгі мөлшерінен кем болмайтын мөлшерде есептеледі.

5.20. Үстеме жұмыс үшін (мерзімді еңбекақы кезінде), мереке және демалыс күндері, түнгі уақытқа еңбекақы төлеу жұмыс берушімен қызметкердің күндізгі (сағаттық) ставкасына байланысты екі есе мөлшерден кем болмайтын көлемде төленеді. Кесімді еңбекақы кезінде үстеме уақыт жұмысына қосымша ақы жұмыс берушімен қызметкердің белгіленген күндізгі (сағаттық) ставкасынан жүз пайыздан кем емес мөлшерде төленеді.

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

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

5.22. Тараптар «Семей ядролық сынақ полигонындағы ядролық сынақтардың салдарынан зардап шеккен азаматтарды әлеуметтік қорғау туралы» Қазақстан Республикасының 1992 жылғы 18 желтоқсан № 1787-ХІІ Заңына сәйкес Семей ядролық сынақ полигонындағы ядролық сынақ салдарынан зардап шеккен аумақтарда жұмыс жасайтын білім беру ұйымдарының, соның ішінде жоғары оқу орындарының қызметкерлеріне, олардың экологиялық куәліктері болуына қарамастан:

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

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

5.23. Тараптар еңбекақы төлеу мәселелері бойынша құжаттар жобаларын әлеуметтік әріптестік жөніндегі Салалық комиссия отырысында міндетті қарай отырып, нормативтік құқықтық актілерді келісіп әзірлеу туралы келісті.

Тараптар кез келген себептерден, соның ішінде жан басына қаржыландыруды енгізуден туындаған білім саласы қызметкерлерінің еңбекақы төлеу жағдайын өзгерту, ұйымның ұйымдастырушылық-құқықтық нысандарын өзгерту әлеуметтік әріптестік жөніндегі Салалық комиссия шеңберінде Тараптармен келісіледі деп шешті.

6. ЖҰМЫС УАҚЫТЫ ЖӘНЕ ТЫНЫҒУ УАҚЫТЫ

Тараптар төмендегі жағдайлар туралы келісімге келді:

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

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

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

Педагогтардың жұмыс уақытына атқаратын лауазымына байланысты: оқу (оқытушылық), тәрбие жұмысы, білім алушылармен жеке жұмыс, ғылыми, шығармашылық және зерттеу жұмысы, сондай-ақ лауазымдық міндеттемелермен және (немесе) жеке жоспармен көзделген басқа да педагогикалық жұмыс: әдістемелік, даярлық, ұйымдастырушылық, диагностикалық, мониторинг жұмысы, білім алушылармен тәрбие, дене шынықтыру-сауықтыру, спорттық, шығармашылық және өзге де шаралар жоспарларымен көзделген жұмыс енгізіледі.

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

– қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша;

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

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

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

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

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

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

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

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

6.7. Каникул уақытында оқу-көмекші және қызмет көрсетуші персонал, оларға белгіленген жұмыс уақыты шегінде арнайы білімді қажет етпейтін (шағын жөндеу, аумақтағы жұмыс, ұйымды күзету және т.б.) шаруашылық жұмыстарын орындауға тартылады.

6.8. Ақы төленетін еңбек демалыстарын беру кезегі жыл сайын күнтізбелік жыл басталғаннан бастап он күннен кешіктірілмей, бастауыш кәсіподақ ұйымы кәсіподақ комитетінің келісімі бойынша ұйым басшысы бекіткен еңбек демалыстарының кестесіне сәйкес анықталады.

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

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

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

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

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

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

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

Алты күндік жұмыс аптасымен жұмыс істейтін педагогтарға, (білім беру ұйымдарының басшылары мен олардың орынбасарларын қоспағанда), сондай-ақ оқу процесіне қатыспайтын басқа да қызметкерлерге каникул уақытында сенбі және жексенбі – екі демалыс күнімен бес күндік жұмыс аптасы белгіленеді.

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

Жұмыс беруші педагогтарға білім алушылармен бірге жұмыс уақытында, сондай-ақ сабақтар арасындағы үзілістер ішінде тынығуға және тамақтануға мүмкіндік береді. Басқа қызметкерлер үшін тынығуға және тамақтануға

арналған уақыт Ішкі еңбек тәртіптемесінің ережелерімен белгіленеді және ұзақтығы жарты сағаттан кем болмауы тиіс.

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

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

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

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

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

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

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

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

7. ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІ КӘСІПТІК ДАЯРЛАУ, ҚАЙТА ДАЯРЛАУ ЖӘНЕ БІЛІКТІЛІКТЕРІН АРТТЫРУ

7.1. Жұмыс берушілер:

7.1.1. Барлық қызметкерлерді кәсіптік даярлауды, қайта даярлауды және біліктіліктерін арттыруды ұйымдастыру.

7.1.2. Өз қаражаты есебінен білім беру ұйымының педагогтарының бес жылда бір рет біліктіліктерін арттыру.

7.1.3. Қызметкерлердің босатылуы және бір мезгілде жұмыс орындарын құру жағдайында босатылған қызметкерлерді жаңа жұмыс орындарына орналастыру үшін озықтық оқытуды жүзеге асыру.

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

7.2. Кәсіподақ өзіне кадрлар біліктілігін арттыру және қайта даярлау мәселесінде Жұмыс берушілерге жәрдемдесу міндетін алады.

8. ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІ ЖҰМЫСТАН БОСАТУ ЖӘНЕ ОЛАРДЫ ЖҰМЫСҚА ОРНАЛАСТЫРУҒА ЖӘРДЕМДЕСУ

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

8.2. Тараптар:

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

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

8.2.3. Қызметкерлер санының немесе штаттың қысқаруы кезінде жұмыста қалуға:

- зейнеталды жасындағы қызметкерлердің (зейнетке дейін 3 жыл);
- аталған ұйымда 10 жыл және одан артық жұмыс істеген қызметкерлердің;
- көп балалы ата-аналар (төрт және одан да көп);

– еңбекте жоғары сапалық көрсеткіштері бар қызметкерлердің басымды құқықтары бар.

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

8.2.5. Ұйымда жаңа жұмыс орны, соның ішінде белгіленген мерзімге пайда болған кезде жұмыс беруші бұрын ұйымнан қызметкерлер санының немесе штаттың қысқаруына байланысты жұмыстан шығарылған, адал еңбек атқарған қызметкердің жұмысқа қабылдануға басымдылығын қамтамасыз етеді.

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

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

9. КЕПІЛДІКТЕР МЕН ӨТЕМАҚЫЛАР

Тараптар:

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

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

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

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

9.4. Зейнеткерлік жасқа жетуге байланысты Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 52-бабы 1-т. 24) т. көзделген негіздеме бойынша қызметкерді жұмыстан шығару кезінде еңбек, ұжымдық шарттармен және (немесе) жұмыс берушінің актісімен анықталған мөлшерде, бірақ лауазымдық айлықтан (тарифтік ставка) кем емес мөлшерде өтемақылық төлем төлеу.

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

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

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

10. ЕҢБЕКТІ ЖӘНЕ ДЕНСАУЛЫҚТЫ ҚОРҒАУ

Жұмыс берушілер:

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

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

Оқу жылының басында қызметкерлердің еңбекті қорғау жөніндегі білімдерін тексеруді ұйымдастыруға;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10.13. Техникалық инспекция өкілдеріне, Кәсіподақтың техникалық инспекторларына, еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік комиссия мүшелеріне еңбекті қорғау жағдайына бақылау жүргізуге жәрдемдесуге. Қызметкерлердің таза және қауіпсіз еңбек жағдайларына құқықтарының бұзылуын анықтаған жағдайда, оларды жою жөнінде шаралар қабылдауға. Өз қаражаты есебінен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларды оқытуды қамтамасыз етуге;

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

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

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

10.17. Сала ұйымдары қызметкерлерінің демалысы үшін бөлмелер жабдықтауға міндетті.

10.7.1. Ақыл-ой шаршағандығын жеңілдету, күш-жігерді қалпына қайта келтіру, жұмыс жасау қабілеттілігін арттыру, денсаулықты сақтау және нығайту үшін атқарылатын жұмыс түрінің, жағдайының және жұмыскердің жынысына қарай дене жаттығулар кешенін әзірлеп жасау.

Дене жаттығулары жасалатын бөлмені таза қалыпта ұстау қажет. Жаттығу жасайтын әрбір адам үшін бөлменің кемінде 1,5 м² қауіпсіз бос жері қажет.

Кәсіподақ:

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

10.19. Кәсіподақ мүшелері –қызметкерлердімен,қызметкерлердің балаларымен, сауықтыру жөнінде жұмыс жүргізуге міндетті.

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

11. КӘСІПОДАҚ ҚЫЗМЕТІНІҢ КЕПІЛДІКТЕРІ

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

Тараптар төмендегі жағдайларға келісті:

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

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

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

11.3.2. Мүмкіндігінше, сайланбалы кәсіподақ органын, қызметкерлердің санына қарамастан, санитарлық-гигиеналық талаптарға сай келетін, жылумен және жарықпен, қондырғылармен жабдықталған, сайланбалы кәсіподақ органының өзіне және қызметкерлердің жиналыстарын өткізуге қажетті тегін үй-жаймен (кемінде бір үй-жай), сондай-ақ оргтехникамен, байланыс құралдарымен (соның ішінде компьютерлік құралдар, электрондық пошта және

Интернет) және қажетті нормативтік құжаттармен қамтамасыз ету; бөлінген үй-жайды күзетуді және тазартуды қамтамасыз ету, қолда бар көлік құралдарын өтеусіз пайдалануға беру және сайланбалы кәсіподақ органының қызметін қамтамасыз ету үшін басқа да жағдайлар жасау.

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

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

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

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

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

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

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

11.4.2. Жұмыс берушінің бастамасымен жұмыстан шығаруға, сондай-ақ кәсіподақ органдарының құрамына кіретін қызметкерлердің (қызметкердің кінәсінен болмаған оқу жүктемесі көлемінің немесе басқа жұмыс көлемінің өзгеруіне байланысты еңбекке ақы төлеудің мөлшерін азайту, белгіленген қосымша ақылар мен үстеме ақыларды, басқа да ынталандыру және көтерме төлемдерді және т.б. алып тастау) еңбек шарттарының маңызды жағдайларын өзгертуге, жұмыстан шығарудың жалпы тәртібін қадағалаудан басқа, өздері мүше болып табылатын кәсіподақ органының тек дәлелді пікірлері болғанда, ал

кәсіподақ органы басшыларын (олардың орынбасарларын) босатуға – жоғарғы кәсіподақ органының дәлелді пікірлері болған жағдайда ғана жол беріледі;

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

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

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

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

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

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

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

Кәсіподақ марапаттары мен наградалары қызметкерлерді аттестаттау кезінде назарға алынады.

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

11.10. Министрлік пен Жұмыс берушілер Кәсіподаққа еңбек заңнамасының орындалуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыруда жәрдемдеседі. Кәсіподақ пен оның аумақтық ұйымдары өз мамандарының күшімен, білім және ғылым ұйымдарындағы еңбек заңнамасының сақталуы бойынша күнтізбелік жылда кемінде екі рет жоспарлық бақылаулар жүргізуге

құқылы. Аталған шектеу сала қызметкерлерінің арыздары мен шағымдары бойынша, басқа жеке және заңды тұлғалардың өтініштері бойынша тексерулерге қолданылмайды.

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

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

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

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

12. КАДРЛЫҚ ӘЛЕУЕТТІ ДАМУ ЖӘНЕ ЖАСТАРМЕН ЖҰМЫС

12.1. Осы Келісімнің Тараптары:

12.1.1. Кәсіптік деңгейді арттыруды және педагогтардың біліктіліктерін үздіксіз арттыруды қамтамасыз ететін және тиімді механизмді құруға ықпал етуге;

12.1.2. Педагогтардың кәсіптік даярлығына және олардың жаңа құзыреттерді, соның ішінде білім сапасын арттыру мен білім алушылардың бәсекеге қабілеттілігін қамтамасыз ету міндеттерін шешу үшін оқу процесінде ақпараттық-коммуникативтік технологияларды меңгеруге жәрдемдесуге;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12.1.9. Кәсіподақ ұйымдарының қызметін насихаттау, білім беру қызметкерлерінің кәсіби мәртебесін арттыру үшін Кәсіподақтың аумақтық және республикалық ұйымдары жанындағы штаттан тыс тілшілердің жұмысын ұйымдастыруға;

12.1.10. Педагог кадрларға қажеттіліктің, педагогикалық кәсіптік білім беру ұйымдарының түлектерін жұмысқа орналастырудың жыл сайынғы мониторингісін өткізуге келісті.

12.2. Тараптар білім және ғылым ұйымдарындағы жастар саясатын жүзеге асыру жөніндегі бірлескен қызметтің басым бағыттары ҚР «Мемлекеттік жастар саясаты туралы» Заңында көзделген жастардың әлеуметтік құқықтарын қамтамасыз ету деп санайды.

13. КЕЛІСІМНІҢ ОРЫНДАЛУЫН БАҚЫЛАУ. ТАРАПТАР ЖАУАПКЕРШІЛІГІ

Тараптар келісті:

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

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

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

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

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

13.6. Осы келісім уәкілетті мемлекеттік орган оны тіркеген кезден бастап 2021-2023 жылдар ішінде әрекет етеді.

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

Осы келісім Нұр-Сұлтан қаласында 2021 ж. «01» ақпан жасалды.

Келісімге қол қойғандар:

**Қазақстан
Республикасы Білім
және ғылым
Вице-министрі**



Ш. Қаринова

**«Адами капиталды,
білім және ғылымды
дамыту жөніндегі
ұйымдар
қауымдастығы» ЗТБ
төрайымы**



А. Блемесова

**«Қазақстандық
салалық білім және
ғылым қызметкерлері
кәсіптік одағының» ҚБ
төрайымы**



А. Мұқашева

Қазақстан Республикасы
Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау
министрлігінде 268 тіркелген.
2021 жылғы 3 ақпан Касенов Б.Б. /Б

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ О СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ
по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для
работников сферы образования и науки на отраслевом уровне
на 2021-2023 годы

г. Нур-Султан

«01» февраля 2021 года

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Республики Казахстан с целью определения содержания и обязательств сторон по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников на отраслевом уровне.

1.2. Сторонами настоящего Соглашения являются:

– от государства – Министерство образования и науки Республики Казахстан (далее – Министерство);

– от работодателей – ОЮЛ «Ассоциация высших учебных заведений Республики Казахстан», ОЮЛ «Республиканская ассоциация частных организаций образования», ОЮЛ «Ассоциация организаций по развитию человеческого капитала, образования и науки» (далее – Работодатели);

– от работников – ОО «Казахстанский отраслевой профессиональный союз работников образования и науки (далее – Профсоюз).

1.3. Соглашение, как один из институтов социального партнерства, обеспечивает задачи по защите трудовых, социально-экономических прав и законных интересов работников, прав и интересов работодателей отрасли.

1.4. Настоящее Соглашение основывается на нормах Конституции Республики Казахстан, Трудового кодекса Республики Казахстан, законов Республики Казахстан «Об образовании», «О науке», «О статусе педагога», «О профессиональных союзах», задачах, изложенных в Посланиях Президента Республики Казахстан, Государственной программы развития образования и науки в Республике Казахстан на 2020-2025 годы, Генерального соглашения между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работников и работодателей на 2021-2023 годы.

1.5. Соглашение строится на принципах:

– неукоснительного соблюдения законодательства Республики Казахстан;

– равноправия Сторон;

– взаимной ответственности и взаимного уважения Сторон, максимально возможного достижения компромисса их интересов;

– заинтересованности в результатах;

– свободы обсуждения интересующих вопросов;

– добровольности принятия на себя обязательств;

– конструктивного взаимодействия для обеспечения достойных условий

труда и защиты социально-экономических интересов работников и работодателей, сохранения согласия и стабильности в обществе.

1.6. Министерство, Работодатели, Профсоюз (далее – Стороны) пришли к соглашению о том, что в дальнейшем намерены развивать взаимодействие на основе принципов социального партнерства, договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и науки.

1.7. Министерство и Работодатели признают Профсоюз полномочным представителем работников сферы образования и науки, имеющим республиканский статус и право на коллективные переговоры, заключение отраслевых соглашений на всех уровнях социального партнерства и коллективных договоров в организациях отрасли, обязуются содействовать укреплению его деятельности в части представительства и защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов членов профсоюза.

1.8. Стороны признают статус настоящего Соглашения, как основного документа социального партнерства, устанавливающего основные принципы регулирования социально-трудовых отношений в системе образования и науки.

Действие настоящего соглашения распространяется на государственные органы, работодателей, работников и их представителей сферы образования и науки.

1.9. Основные положения настоящего Соглашения являются обязательной основой для включения их в отраслевые областные, городские и районные соглашения, а также коллективные договоры между работниками и работодателями организаций отрасли.

Отраслевые региональные соглашения, коллективные договоры организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением. В региональных отраслевых соглашениях, коллективных договорах организаций с учетом особенностей их деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работников в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

1.10. Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать коллективные договоры, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов профсоюза в соответствии со ст. 158 Трудового кодекса Республики Казахстан, а также на работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством.

1.11. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации Сторон Соглашения права и обязательства сторон по выполнению Соглашения переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.12. Принимаемые профсоюзными органами всех уровней решения, положения коллективных договоров должны соответствовать принимаемым отраслевой комиссией по социальному партнерству решениям и положениям Генерального, отраслевого и региональных соглашений.

1.13. Стороны настоящего Соглашения договорились о том, что вопросы защиты прав и интересов обучающихся в организациях профессионального образования (членов профсоюза) оформляются соглашениями, заключаемыми между организацией образования и соответствующей профсоюзной организацией.

1.14. Стороны вправе вносить изменения и дополнения в настоящее Соглашение. Сторона, иницирующая внесение изменений или дополнений, направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с порядком заключения Соглашения.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются отдельным протоколом и дополнительным соглашением, которые являются неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

1.15. Стороны согласились освещать в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах Министерства, Работодателей и Профсоюза результаты выполнения условий настоящего Соглашения.

1.16. Условия настоящего соглашения, региональных отраслевых соглашений, коллективных, трудовых договоров не могут быть изменены в одностороннем порядке.

1.17. Положения соглашений сторон социального партнерства, коллективных, трудовых договоров, актов работодателей, ухудшающие положения работников по сравнению с трудовым законодательством Республики Казахстан, признаются недействительными и не подлежат применению.

2. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

2.1. Стороны настоящего Соглашения принимают на себя следующие обязательства:

2.1.1. В целях дальнейшего развития социального партнерства направлять друг другу полную и своевременную информацию по вопросам трудовых отношений, о социально-экономическом положении в отрасли, принятых решениях и нормативных правовых актах по вопросам, являющимся предметом регулирования данного соглашения.

2.1.2. Всемерно содействовать заключению, повышению эффективности и действенности отраслевых региональных соглашений и коллективных договоров в организациях.

2.1.3. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

2.1.4. В целях разработки отраслевой рамки квалификации формировать рабочую группу из представителей Сторон с последующим утверждением рамки квалификации на заседании Отраслевой комиссии по социальному партнерству.

2.1.5. Ежегодно разрабатывать и утверждать на заседании Отраслевой комиссии по социальному партнерству План мероприятий по предупреждению и предотвращению социально-трудовых конфликтов и забастовок.

2.2. Министерство:

2.2.1. Включает по согласованию представителей Работодателей и Профсоюза в коллегиальные руководящие органы, в комиссии и другие рабочие органы (группы) по разработке проектов государственных программ, нормативных правовых актов, связанных с трудовыми отношениями и социально-экономическими вопросами.

2.2.2. Проводит консультации с Работодателями и Профсоюзом по вопросам трудовых и социально-экономических отношений, предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению в сфере образования и науки, другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.3. При разработке проектов программных и стратегических документов Министерства, а также при принятии нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно информирует о них Работодателей, Профсоюз, учитывает их мнение, мнение Отраслевой комиссии.

2.2.4. Способствует участию представителей работодателей и профсоюзных организаций в работе органов управления организаций образования (ученый, попечительский, наблюдательный, педагогический советы и др.).

2.2.5. При определении рейтинга организаций высшего профессионального образования учитывать в качестве одного из критериев

наличие коллективного договора и стоимость установленного им социального пакета.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. По запросам Министерства и Работодателей представляет статистическую и иную информацию о численности и структуре Профсоюза, его организаций, о результатах общественного контроля за исполнением трудового законодательства, за безопасностью и охраной труда, о показателях социального партнерства в отрасли.

2.3.2. Проводит обучение представителей работодателей основам трудового законодательства, законодательства о профессиональных союзах, вопросам правового регулирования социального партнерства в Республике Казахстан.

2.3.3. Обеспечивает учет заключенных отраслевых региональных соглашений и коллективных договоров, проводит их анализ, обобщает и распространяет передовой опыт в сфере социального партнерства.

2.3.4. В целях своевременного и квалифицированного разрешения индивидуальных трудовых споров осуществляет обучение членов согласительных комиссий в организациях отрасли.

2.3.5. Содействует предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры.

2.4. Работодатели:

2.4.1. Предоставляют Сторонам имеющуюся информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров в целях подготовки, заключения и изменения соглашений, контроля за их выполнением.

2.4.2. Осуществляют контроль за выполнением заключенных соглашений и коллективных договоров.

2.4.3. Ведут работу по вовлечению в систему социального партнерства организаций сферы образования и науки.

2.4.4. Содействуют выполнению работодателями обязательств, предусмотренных соглашениями, а также коллективными договорами;

2.4.5. Оказывают работодателям помощь в вопросах применения законодательства, регулирующего трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения, разработки локальных правовых актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, соглашений, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.4.6. Соблюдают права и гарантии профсоюзов в организациях независимо от форм собственности, содействуют контролю за соблюдением законодательства, осуществляемому профсоюзами в соответствии с

международным законодательством, законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах», а также с другими правовыми актами.

2.5. Все иные обязательства Сторон партнерства, вытекающие из требований законодательства Республики Казахстан, регулируются и конкретизируются при заключении региональных отраслевых соглашений и коллективных договоров в организациях образования и науки.

3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА СТОРОН В РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН НА 2020-2025 ГОДЫ

3.1. Стороны принимают на себя следующие обязательства:

3.1.1. Продолжить совместную работу по повышению социального статуса педагогов, обеспечению педагогов экономической и социальной поддержкой.

3.1.2. Проводить целенаправленную работу, направленную на увеличение государственного финансирования научных разработок и исследований.

3.2. Профсоюз обязуется:

3.2.1. Использовать имеющиеся формы профсоюзной работы для укрепления трудовой дисциплины, консолидации трудовых коллективов на решение поставленных Государственной программой задач.

3.2.2. Обеспечивать эффективную защиту социально-экономических, трудовых прав и интересов работников отрасли в пределах своей компетенции.

3.2.3. Принимать участие в подготовке и проведении работы по формированию положительного имиджа педагога в обществе посредством организации профессиональных конкурсов, акций, совместных проектов со СМИ, форумов, слетов, круглых столов и других мероприятий.

3.2.4. Расширять сферу оказания бесплатной юридической и консультативной помощи членам профсоюза, обеспечивать правовую защиту деятельности профсоюзных организаций.

3.3. Работодатели обязуются:

3.3.1. Вести активную работу по повышению качества и эффективности образования и науки, улучшению показателей деятельности организаций отрасли.

3.3.2. Совместно с Профсоюзом организовать систему обучения руководителей, специалистов и работников по вопросам трудового законодательства и социального партнерства.

3.3.3. Предусматривать отчисление профсоюзам средств для проведения социально-культурной и иной работы в трудовых коллективах, в порядке и на условиях, установленных соглашениями и коллективными договорами.

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны подтверждают, что:

4.1. Трудовые отношения между работниками и работодателями регулируются трудовым законодательством Республики Казахстан, Генеральным соглашением, настоящим отраслевым соглашением, региональными соглашениями, региональными отраслевыми соглашениями, коллективными договорами организаций.

4.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Казахстан, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставами (положениями) организаций отрасли и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, отраслевым, региональными соглашениями, региональными отраслевыми соглашениями, коллективными договорами.

4.3. Квалификационные требования к педагогам, научно-педагогическим работникам при заключении трудового договора, проведении аттестации, а также во всех иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством Республики Казахстан, устанавливаются на основе профессиональных стандартов.

Стороны договорились, что в случаях, неурегулированных профессиональными стандартами, применяются положения Типовых квалификационных характеристик педагогов, утвержденных приказом Министра образования и науки Республики Казахстан от 13 июля 2009 года № 338 «Об утверждении Типовых квалификационных характеристик должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц».

4.4. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогам устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, учебным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа организации образования.

Объем учебной нагрузки педагога оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только посредством заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

4.5. В организациях частной формы собственности при установлении учебной нагрузки педагогам используется нормативная учебная нагрузка, установленная действующим законодательством Республики Казахстан для государственных организаций образования.

4.6. При установлении педагогам, для которых данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах, группах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев

уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

4.7. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогов может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

4.8. Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормативно определенной законодательством устанавливается только с их письменного согласия.

4.9. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее по совместительству помимо основной работы в той же организации, а также педагогам других образовательных организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой в объеме не менее, чем на одну ставку заработной платы.

4.10. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим работникам.

4.11. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

4.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя организации, возможны:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

– уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов, групп;

– временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

– простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в той же организации на все время простоя либо в другой организации, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

– восстановления органом, рассматривающим трудовой спор на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

– возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

4.13. Работники организаций образования наряду с работой, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору или трудового договора на условиях

совместительства осуществлять в той же организации преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности на условиях совмещения или совместительства.

Руководителям организаций образования и их заместителям дополнительная педагогическая работа в руководимых ими организациях по преподаванию предметов может осуществляться только с разрешения органа управления в объеме не более 0,5 нормативной учебной нагрузки с полной оплатой.

В связи с производственной необходимостью (неделимость учебного плана, временное отсутствие педагога и другие случаи) может допускаться нагрузка более чем 50%.

4.14. Объем учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава определяется организацией образования самостоятельно в зависимости от квалификации работника и профиля кафедры и не может превышать 700 часов в учебном году.

4.15. Изменение существенных условий труда педагогов по инициативе работодателя допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы организации, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

Данное положение не распространяется на руководителей организаций образования и их заместителей.

4.16. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

Об изменении условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за пятнадцать календарных дней, если трудовым, коллективным договорами не предусмотрен более длительный срок уведомления.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

4.17. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под расписку с настоящим соглашением, коллективным договором, Уставом (Положением) организации образования, правилами внутреннего трудового распорядка и иными актами по вопросам труда, действующими в организации.

Данное положение не распространяется на лиц, осуществляющих

трудовую деятельность в подведомственных государственному органу организациях, если трудовые договоры с ними заключаются вышестоящим государственным органом.

4.18. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Республики Казахстан и иными законами Республики Казахстан. При расторжении трудового договора с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя по любому основанию, предусмотренному ст. 52 Трудового кодекса Республики Казахстан, Работодатель получает мотивированное мнение профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

В случае расторжения трудового договора с руководителем организации сферы образования и науки, являющемся членом профсоюза, вышестоящий руководитель, наделенный правом расторжения трудового договора с руководителем организации образования и науки, обязан обратиться за получением мотивированного мнения в исполнительный профсоюзный орган территориальной профсоюзной организации, на обслуживании которой находится первичная профсоюзная организация, созданная в трудовом коллективе.

При расторжении трудового договора с руководителем организации сферы образования и науки, подведомственной Министерству образования и науки Республики Казахстан, если данный руководитель является членом профессионального союза, запрашивается мотивированное мнение Председателя Казахстанского отраслевого профессионального союза либо его заместителя.

Мотивированное мнение Профсоюза должно предоставляться в течении 3 рабочих дней.

4.19. Руководители организаций образования принимают на себя обязательство по изданию приказов, устанавливающих порядок хранения персональных данных работников.

Работодатели обязуются при передаче персональных данных работника соблюдать следующие требования:

1) не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника;

2) разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам. При этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций, и соблюдать режим конфиденциальности;

3) осуществлять передачу персональных данных работника в пределах организации в соответствии с актом работодателя, с которым должен быть ознакомлен работник.

4.20. Дистанционная работа определяется условиями трудового договора.

4.21. Персональный состав работников, переводимых в режим дистанционной работы в период Чрезвычайного положения, Чрезвычайной ситуации определяется руководителем организации.

4.22. При осуществлении педагогом профессиональной деятельности не допускается:

- привлечение его к видам работ, не связанным с профессиональными обязанностями, за исключением случаев, предусмотренных законами Республики Казахстан;

- истребование у него отчетности либо информации, не предусмотренной законодательством Республики Казахстан в области образования;

- проведение проверок, не предусмотренных законами Республики Казахстан;

- возложение на него обязанности по приобретению товаров и услуг.

Привлечение педагогов организаций среднего образования при осуществлении ими профессиональной деятельности к проведению мероприятий негосударственных организаций не допускается.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Стороны исходят из того, что оплата труда работников организаций образования и науки, созданных в организационно-правовой форме государственных учреждений и казенных предприятий, осуществляется на основе постановления Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года № 1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет государственного бюджета, работников казенных предприятий».

В государственных предприятиях на праве хозяйственного ведения используется повременно-премиальная форма оплаты труда. Вопросы оплаты труда в этих предприятиях регламентируются Правилами оплаты труда, разрабатываемыми самими предприятиями, утверждаемыми с учетом мотивированного мнения профсоюзных комитетов первичных профсоюзных организаций.

Государственные организации образования и науки другой организационно-правовой формы и организации частной формы собственности применяют по своему усмотрению системы оплаты труда, положения о которых согласуются с профсоюзными организациями.

5.2. Минимальный размер тарифной ставки (оклада) специалистам системы образования и науки, независимо от форм собственности, не может быть ниже минимального стандарта оплаты труда, установленного вышеуказанным постановлением Правительства Республики Казахстан и настоящим Соглашением.

5.3. Размер месячной заработной платы или размер месячной тарифной ставки работника первого (наименьшего) разряда работников организаций частной формы собственности, предусмотренный условиями трудового,

коллективного договоров и (или) актами работодателя, не может быть ниже полуторакратного минимального размера месячной заработной платы, установленного на соответствующий финансовый год законом Республики Казахстан о республиканском бюджете, а для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда умноженного на отраслевой коэффициент.

Отраслевой коэффициент для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в размере не менее 1,8.

Значения межразрядных коэффициентов в тарифной сетке устанавливаемые соглашениями и коллективными договорами не могут быть менее 1,2.

5.4. Заработная плата выплачивается работникам в месте выполнения ими работы ежемесячно в денежной форме. Заработная плата должна быть выплачена работникам не позднее 10 числа следующего за оплачиваемым месяцем.

5.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, и включает в себя:

- должностной оклад (тарифная ставка);
- повышение, надбавки и доплаты за условия труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными правовыми актами организации.

Размер заработной платы педагогов, для которых установлена нормативная учебная нагрузка, прямо зависит от объема учебной нагрузки и не зависит от числа рабочих дней в месяце. Месячная заработная плата указанных работников исчисляется, исходя из их фактической учебной нагрузки.

5.6. Работодатели, представляющие бюджетные организации, принимают на себя обязательство назначать и выплачивать доплаты и надбавки работникам государственных учреждений и казенных предприятий в размерах, установленных постановлением Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года № 1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий».

Доплата за совмещение должностей (расширение зоны обслуживания) назначается в размере не менее 50% от должностного оклада работника. Данное ограничение не распространяется на педагогов, для которых устанавливается нормативная учебная нагрузка.

Стороны пришли к соглашению о том, что не станут рассматривать увеличение учебной нагрузки учителей, преподавателей и других педагогов, ведущих преподавание, как совмещение должностей или расширение зоны обслуживания. Увеличение фактической учебной нагрузки данных лиц будет толковаться как совместительство со всеми вытекающими правовыми последствиями.

С такими лицами на сверхнормативную учебную нагрузку заключается отдельный трудовой договор на работу по совместительству.

5.7. Стороны пришли к соглашению о том, что доплата за заведование кабинетами (лабораториями, мастерскими) назначается на основании приказа руководителя организации образования по результатам их аттестации, проводимой ежегодно в период с 20 по 30 августа. Результаты аттестации кабинетов (лабораторий, мастерских) оформляются приказом руководителя организации образования. В том случае, если на начало учебного года аттестация не проведена, назначение доплаты производится по результатам предыдущей аттестации.

5.8. Стороны договорились, что в перечень получателей доплат за работу с детьми с особыми образовательными потребностями, обучающимися в организациях образования, а также за работу с детьми сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, входят:

- руководители организаций образования;
- педагоги всех должностей и специальностей;
- не педагоги: помощники воспитателей, лаборанты, медицинские работники всех специальностей, библиотекари, повара и другие работники, непосредственно контактируемые с детьми указанных категорий.

5.9. Стороны исходят из того, что за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся оплата труда педагогов производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествовавшей началу каникул.

5.10. На педагогов, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (учителя, преподаватели, воспитатели и т.д.), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

5.11. Работодатели принимают на себя обязательство ежемесячно в день выплаты заработной платы работникам в письменной или электронной форме ежемесячно извещать каждого работника о составных частях его заработной платы, причитающейся ему, размерах и основаниях произведенных удержаний, в том числе перечисленных обязательных пенсионных взносах, об общей сумме подлежащей выплате.

5.12. Работодатели производят премирование работников, назначение персональных доплат, выплату материальной помощи за счет экономии средств, предусмотренных на содержание соответствующего государственного учреждения по плану финансирования, или по смете, утвержденной для казенного предприятия согласно Приложениям 24 и 25 к постановлению Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года № 1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет государственного бюджета, работников казенных предприятий». Порядок премирования устанавливается коллективным договором или актом работодателя.

5.13. При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания

его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.14. Стороны пришли к соглашению, что тарификационные списки и учебная нагрузка преподавателей, учителей, воспитателей, других работников, чья заработная плата определяется нормативной учебной нагрузкой, формируются, с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп) в соответствии со стандартами образования и нормативными правовыми актами. Для распределения учебной нагрузки работодателем формируется тарификационная комиссия с участием представителей профсоюзной организации.

5.15. Рекомендовать сторонам социального партнерства определить в коллективных договорах виды работ, где производится по инициативе работодателя разделение ежедневной работы (рабочей смены) на части, количество и продолжительность перерывов в работе, а также виды и размеры компенсационных выплат работникам за работу с такими условиями. Компенсационные выплаты устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда, но не ниже 50% от БДО.

Компенсация за разделение рабочего времени на части не распространяется на работников, рабочее время которых определяется расписанием занятий.

5.16. Месячная заработная плата преподавателей-организаторов НВП (преподаватель-организатор начальной военной и технологической подготовки) формируется из должностного оклада и оплаты учебных часов по фактической недельной нагрузке, исчисляемых на общих основаниях.

5.17. Исчисление заработной платы воспитателя дошкольных классов при организациях общего среднего образования производится в размере одной ставки - 24 часа в неделю за один класс, независимо от количества часов преподавания в данном классе.

5.18. Перечень должностей и работ, занимаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться договоры о полной индивидуальной и коллективной (солидарной) материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работникам, а также типового договора о полной материальной ответственности утверждаются актом работодателя с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

5.19. Стороны пришли к соглашению, что в случае простоя порядок его оформления и размер оплаты определяется трудовым, коллективным договорами, региональными отраслевыми соглашениями о социальном партнерстве и устанавливается:

- по причинам, не зависящим от работодателя и работника, в размере не менее пятидесяти процентов от средней заработной платы, но не менее минимального размера заработной платы;

- по вине работодателя - в размере не менее пятидесяти процентов от средней заработной платы работника.

Исчисление заработной платы работников государственных организаций образования в период ЧП, ЧС за время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, производится в размерах, установленных до введения режима ЧП, ЧС, но не более одной тарифной ставки (должностного оклада) и не ниже законодательно установленного минимального размера заработной платы.

5.20. Оплата труда, производимого дистанционно, определяется соглашением сторон трудового договора, но не может быть ниже размера оплаты труда, установленного для работников данной специальности, осуществляющих работу в нормальных условиях.

Заработная плата при временной дистанционной работе выплачивается в полном размере при сохранении объема работы, обусловленной трудовым договором либо соглашением.

5.21. Стороны договорились, что в соответствии с законом Республики Казахстан «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском испытательном ядерном полигоне» работникам организаций образования, в том числе высших учебных заведений, действующих на территориях, пострадавших вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском испытательном ядерном полигоне, вне зависимости от наличия у работников экологического удостоверения, назначается:

1) доплата за работу на территориях радиационного риска в размерах, установленных п.п.1) ст. 13 закона Республики Казахстан «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском испытательном ядерном полигоне»;

2) дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск, который предоставляется совместно с ежегодным трудовым отпуском, продолжительностью, установленной п.п.3) ст. 13 вышеназванного закона Республики Казахстан.

5.22. Стороны договорились о согласованной разработке нормативных правовых актов по вопросам оплаты труда с обязательным рассмотрением проектов документов на заседании Отраслевой комиссии по социальному партнерству.

Стороны пришли к соглашению о том, что изменения условий оплаты труда работников сферы образования, вызванные любыми причинами, в том числе введением подушевого финансирования, изменения организационно-правовой формы организаций, будут согласовываться Сторонами в рамках Отраслевой комиссии по социальному партнерству.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников организаций устанавливается с учетом требований Правил определения особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагога, утвержденных приказом Министра образования и

науки Республики Казахстан от 21 апреля 2020 года № 153, Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом (Положением) организации.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогов и научно-педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени не распространяется на руководителей организаций, их заместителей, на руководителей структурных подразделений.

В рабочее время педагогов в зависимости от занимаемой должности включается: учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом: методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, мониторинговая работа, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий с обучающимися.

6.2. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Работа в условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений в продолжительности оплачиваемого трудового отпуска.

6.3. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога, не допускающего длительных перерывов между занятиями.

6.4. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом организации образования (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагог вправе использовать по своему усмотрению.

6.5. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном действующим законодательством Республики Казахстан.

6.6. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов и других работников организации.

В эти периоды педагоги привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

Для педагогов в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

6.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, разрабатываемым с учетом заявлений работников, руководителем организации по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации не позднее десяти дней с начала наступления календарного года.

В случаях внесения изменений в график отпусков работник должен быть извещен об этом не менее чем за две недели до начала отпуска.

Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- а) родители (опекуны, попечители), воспитывающие несовершеннолетнего ребенка (до 18 лет) в одиночестве;
- б) женщины, имеющие трех и более детей;
- в) работники, получившие трудовое увечье;
- г) любые работники при наличии у них путевок на лечение;
- д) родители (опекуны, попечители), воспитывающие ребенка-инвалида.

6.9. Педагогам, принятым на работу в период с августа по октябрь месяц, по окончании учебного года ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск за первый рабочий год предоставляется авансом продолжительностью, установленной действующим законодательством Республики Казахстан, для соответствующей категории работников.

6.10. Для организаций, реализующих учебные программы среднего, профессионального и технического, послесреднего, дополнительного образования, для специальных и специализированных организаций образования может устанавливаться как пятидневная, так и шестидневная рабочая неделя в зависимости от имеющихся материально-технических и кадровых ресурсов.

Пятидневная рабочая неделя устанавливается для организаций управления, методического и технического обеспечения образования. Общим выходным днем является воскресенье. Для организаций, работающих в режиме пятидневной рабочей недели, выходными днями являются суббота и воскресенье. Правилами внутреннего трудового распорядка организаций образования может предусматриваться пятидневная рабочая неделя для работников отдельных профессий.

В каникулярное время педагогам, работающим по шестидневной рабочей неделе, а также другим работникам, не занятым в учебном процессе, (за исключением руководителей организаций образования и их заместителей), устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

6.11. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогов по организации образования, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, а также в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

6.12. Дежурство педагогов должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

6.13. Стороны определили, что суммированный учет рабочего времени вводится для сторожа, воспитателей, дежурных по режиму, дежурных по общежитию, операторов котельных установок, кочегаров, помощников воспитателей, медицинских сестер, врачей. Перевод на суммированный учет рабочего времени производится приказом руководителя организации образования с учетом мотивированного мнения профоргана. Учетным периодом в этих случаях является квартал, при этом продолжительность смены может быть любой, с учетом предоставления междусменного отдыха не менее 12 часов.

6.14. Для работников, занятых на дистанционной работе, устанавливается фиксированный учет рабочего времени, особенности контроля за которым определяются в трудовом договоре или правилах трудового распорядка.

В случае, если выполнение работы не может быть зафиксировано работодателем конкретным временем, рабочее время отмечается в документе по учету рабочего времени как выполнение объема работ, установленного трудовым договором.

Работник и работодатель устанавливают порядок взаимодействия, предусматривающий конкретное время выполнения дистанционным работником работы в пределах рабочего времени, установленного трудовым договором

В порядке взаимодействия могут быть предусмотрены обязанность работника отвечать на звонки, электронные письма и запросы работодателя, в срок, в течение которого работник обязан реагировать на запросы работодателя, связанные с выполнением работы. Работник не обязан отвечать на запросы работодателя, осуществленные вне времени, установленного порядком взаимодействия.

6.15. Стороны договорились, увеличить оплачиваемый трудовой отпуск до трех дней следующим работникам:

- медицинским работникам;
- библиотекарям;
- руководителям районных, городских (школьных) методических объединений; методических объединений организаций технического и профессионального образования;
- главным бухгалтерам; бухгалтерам.

7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатели обязуются:

7.1.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех работников.

7.1.2. Повышать за счет собственных средств квалификацию педагогов организаций образования не реже чем один раз в пять лет.

7.1.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

7.1.4. В случае направления работника на обучение для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), заработную плату по месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, расходы на проживание) в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.2. **Профсоюз** принимает на себя обязательство содействовать Работодателям в вопросах повышения квалификации и переподготовки кадров.

8. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

8.1. **Стороны** принимают на себя обязательства содействовать проведению государственной политики в области занятости, в сфере повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников организаций профессионального образования.

8.2. Стороны договорились:

8.2.1. Обеспечить уведомление Работодателями профкомов первичных профсоюзных организаций в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за один месяц до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение (свыше 10 человек в течение месяца) не позднее, чем за полтора месяца до его начала, в случаях ликвидации организации образования не позднее, чем за два месяца.

8.2.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1) и п.п. 2) п. 1 ст. 52 Трудового кодекса Республики Казахстан (сокращение штата или численности, ликвидация организации) предоставляется свободное от работы время не менее пяти часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

8.2.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата, имеют:

- работники предпенсионного возраста (3 года до пенсии);
- работники, проработавшие в данной организации 10 и более лет;
- многодетные (четыре и более детей) родители;
- работники, имеющие высокие качественные показатели в труде.

8.2.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата.

8.2.5. При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

8.2.6. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей) в первую очередь принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

- ликвидация вакансий, увольнение совместителей;
- ограничение совмещения профессий и должностей;
- проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации.

9. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились:

9.1. Добиваться обязательности и единого размера назначения местными представительными органами власти компенсации за расходы на топливо и коммунальные услуги педагогам и медицинским работникам организаций образования, проживающим в сельской местности.

9.2. Обеспечивать выплату гражданским служащим пособия на оздоровление в размере должностного оклада при предоставлении им ежегодного оплачиваемого трудового отпуска. Размер пособия на оздоровление учителям, преподавателям, педагогам дополнительного образования, воспитателям, другим педагогам, для которых установлена нормативная учебная нагрузка, рассчитывается из их фактической учебной нагрузки на день предоставления отпуска. Лицам, работающим на условиях совместительства, пособие назначается и выплачивается на общих основаниях (как по основной должности, так и по работе на условиях совместительства).

9.3. Работодатели предоставляют работникам гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан :

- при исполнении государственных или общественных обязанностей;

- при направлении на медицинский осмотр;
- при направлении в служебные командировки;
- для работников, являющихся донорами;
- в связи с потерей работы;
- в других случаях, предусмотренных законодательством.

9.4. При увольнении работника по основанию, предусмотренному п.п.24) п. 1 ст. 52 Трудового кодекса Республики Казахстан, в связи с достижением пенсионного возраста, выплачивать компенсационную выплату в размере, определяемом трудовым, коллективным договорами и (или) актом работодателя, но не менее чем в размере должностного оклада (тарифной ставки).

9.5. Работодатели обеспечивают бесплатно работников использованием библиотечным фондом организаций образования в служебных целях.

9.6. Работодатели поощряют гражданских служащих и других работников организаций образования за добросовестное исполнение должностных обязанностей, высокое качество выполнения работ, за инициативу, творческую активность, достижения в работе ведомственными наградами.

9.7. Детям педагогов места в дошкольных организациях по месту жительства предоставляются в первоочередном порядке.

10. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатели обязаны:

10.1. Обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

10.2. Организовать проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников по охране труда на начало учебного года.

10.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет организации образования.

10.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с перечнем профессий и должностей, определенным отраслевыми региональными соглашениями и коллективными договорами.

10.5. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

10.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работников.

10.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

10.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

10.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации.

10.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

10.11. Оказывать содействие при погребении работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

10.12. Осуществлять совместно с профкомом первичной профсоюзной организации контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

10.13. Оказывать содействие представителям технической инспекции, техническим инспекторам Профсоюза, членам производственных советов по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к устранению выявленных нарушений. Обеспечить за счет собственных средств обучение технических инспекторов по безопасности и охране труда.

10.14. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

10.15. Производить за счет средств работодателя гигиеническое обучение лиц декретированной группы из числа работников организаций образования.

10.16. Обеспечить работников бесплатно мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами и по согласованному перечню, определенному отраслевыми региональными соглашениями, коллективными договорами.

10.17. Оборудовать комнаты для отдыха работников организаций отрасли.

10.17.1. Для снятия умственной усталости, восстановления сил, повышения работоспособности, сохранения и укрепления здоровья разработать комплексы физических упражнений в зависимости от вида выполняемых работ, условий труда, возраста и пола работника.

Помещения, в которых проводится физическая зарядка, должны поддерживаться в чистоте. На каждого занимающегося в среднем должно приходиться не менее 1,5 м² свободной площади помещения, с обеспечением безопасного места.

Профсоюз обязан:

10.18. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников.

10.19. Проводить работу по оздоровлению работников, детей работников-членов Профсоюза.

10.20. Порядок соблюдения работниками, занятыми на дистанционной работе, требований по безопасности и охране труда, а также по обеспечению безопасного выполнения трудовых обязанностей определяется актом работодателя.

11. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

11.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза и его структурных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах», иными законами Республики Казахстан, Уставом Профсоюза и реализуются с учетом положений Генерального соглашения между объединениями профсоюзов, объединениями работодателей и Правительством Республики Казахстан, настоящего Отраслевого соглашения.

Стороны договорились о следующем:

11.2. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

11.3. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

11.3.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности, не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в учреждениях и на предприятиях отрасли.

11.3.2. Предоставлять по возможности выборному профсоюзному органу независимо от численности работников бесплатно необходимые

помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) и необходимые нормативные документы; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

11.3.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организаций, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

11.3.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников и другим социально-экономическим вопросам.

11.3.5. Обеспечивать при наличии ежегодных письменных заявлений работников – членов профсоюза бесплатное удержание и перечисление членских профсоюзных взносов на расчетный счет профсоюза. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей заработной платы.

11.3.6. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования и науки.

11.4. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

11.4.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов – без предварительного получения мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются; председателей комитетов – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.4.2. Увольнение по инициативе работодателя, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок,

иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только при наличии мотивированного мнения профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзного органа – при наличии мотивированного мнения вышестоящего профоргана.

11.4.3. Члены выборных профсоюзных органов, технические инспекторы профсоюза по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в организациях образования совместных с работодателем производственных советах, комиссиях и других образованиях при необходимости освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

11.4.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации образования, освобождаются от нее на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, семинаров и других мероприятий, созываемых Профсоюзом, на время необходимое для участия в работе форумов.

11.5. Стороны признают гарантии освобожденных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

11.5.1. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в организации образования, в соответствии с коллективным договором, соглашениями всех уровней.

11.6. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности организации образования и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей.

11.7. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником действий, за которые законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном трудовым законодательством Республики Казахстан, с согласия соответствующего профсоюзного органа.

11.8. Стороны могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

Наличие профсоюзных поощрений и наград принимается во внимание при аттестации работников.

11.9. Министерство принимает необходимые меры по недопущению вмешательства представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзных организаций и их органов, затрудняющего осуществление ими своих уставных задач.

11.10. Министерство и Работодатели содействует Профсоюзу в осуществлении общественного контроля за исполнением трудового законодательства. Профсоюз и его территориальные организации силами своих специалистов вправе осуществлять плановый контроль по соблюдению трудового законодательства в организациях образования и науки не чаще, чем два раза в календарном году. Данное ограничение не распространяется на проверки по жалобам и заявлениям работников отрасли, по обращениям иных физических и юридических лиц.

По результатам контроля Профсоюз направляет руководителям организаций образования и науки соответствующие акты и предложения по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав работников.

Порядок проведения контроля, формы и виды проверок определяются соответствующим актом Профсоюза.

При осуществлении контроля работодатели обязаны представить документы по предмету контроля, в том числе: приказы, тарификационные списки, инструкции, правила и др.

11.11. Члены профсоюзных комитетов включаются в состав комиссий организаций образования и науки по тарификации, аттестации работников, расследованию несчастных случаев на производстве, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

12. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

12.1. Стороны настоящего Соглашения договорились:

12.1.1. Способствовать созданию действенного и эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации педагогов.

12.1.2. Содействовать профессиональной подготовке педагогов и овладению ими новыми компетенциями, в том числе информационно-коммуникативными технологиями в учебном процессе для решения задач повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности обучающихся.

12.1.3. Способствовать реализации права педагогов на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности.

12.1.4. Содействовать созданию необходимых условий труда педагогам и оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехниккой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

12.1.5. Обеспечить реальные возможности организации и проведения в аттестации педагогов, обеспечить работу экспертов из числа привлеченных специалистов и работников; предусмотреть бюджетное обеспечение

проведения аттестационных процедур, в том числе установление нормативов финансирования затрат на аттестацию одного работника и др.

12.1.6. Обеспечить формирование фондов оплаты труда работников государственных образовательных организаций, с учетом обеспечения мотивации работников к повышению эффективности труда.

12.1.7. Содействовать сохранению финансирования дополнительных мер на региональном уровне по поддержке лучших учителей и организаций образования, способствовать поощрению педагогов и педагогических коллективов, признанных лучшими в регионе.

12.1.8. Обеспечить организацию и финансирование мероприятий по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса педагогов:

- республиканских конкурсов «Лучший преподаватель вуза», «Лучший педагог», «Лучшая организация образования» и др.;

- мероприятий по организации общественно-профессионального обсуждения вопросов профессионального развития педагога: проведение семинаров и открытых дискуссий, форумов, круглых столов;

- мероприятий по формированию позитивного имиджа педагогов: экспозиции, выставки работ, раскрывающие задачи и условия профессиональной деятельности и др.;

- проводить совместную работу с ассоциациями молодых педагогов, творчески работающих педагогов, советов ученых, советов ветеранов педагогического труда для формирования и распространения позитивного имиджа педагога.

12.1.9. Организовать работу внештатных корреспондентов при территориальных и республиканской организаций Профсоюза для пропаганды деятельности профсоюзных организаций, для повышения профессионального престижа работников образования.

12.1.10. Проводить ежегодный мониторинг потребности в педагогов, трудоустройства выпускников образовательных организаций педагогического профессионального образования.

12.2. Стороны считают приоритетными направлениями в совместной деятельности реализацию молодежной политики в организациях образования и науки, обеспечение социальных прав молодежи, предусмотренных законом Республики Казахстан «О государственной молодежной политике».

13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились, что:

13.1. Профсоюз направляет соглашение в течение 10 дней со дня его подписания на регистрацию в уполномоченный государственный орган по труду.

13.2. Совместно ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

13.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению соглашения и его положений и отчитываются о результатах контроля на конференции представителей трудовых коллективов один раз в год не позднее 10 февраля, следующего за отчетным года.

13.4. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия соглашения разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

13.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств соглашения виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Республики Казахстан.

13.6. Настоящее соглашение действует с момента его регистрации уполномоченным государственным органом в течение 2021-2023 годов.

13.7. Переговоры по заключению нового соглашения будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного соглашения.

Настоящее Соглашение совершено в городе Нур-Султан
« 01 » февраля 2021 года.

Соглашение подписали:

Вице-министр
образования и науки
Республики
Казахстан



Председатель ОЮЛ
«Ассоциация
организаций по
развитию
человеческого
капитала, образования
и науки»



«Председатель
ОО Казахстанского
отраслевого
профессионального
союза работников
образования
и науки»



Зарегистрировано в Министерстве труда
и социальной защиты населения
Республики Казахстан №68 от 03 февраля 2021 года
Касенов Б.Б.