

**Қазақстан Республикасы білім және ғылым Министрлігі мен
«Қазақстандық салалық білім және ғылым қызметкерлерінің
кәсіптік одағы» ҚБ арасындағы 2015-2017 жылдарға арналған
ӘЛЕУМЕТТІК ӘРІПТЕСТІК ТУРАЛЫ САЛАЛЫҚ КЕЛІСІМ**

Астана қаласы

«25» ақпан 2015 ж.

1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

1.1. Осы Салалық келісім (әрі қарай – Келісім) Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес білім және ғылым саласының қызметкерлері мен жұмыс берушілері тараптарының әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу және мүдделерін келістіру мақсатында жасалды.

1.2. Тараптардың өкілетті өкілдері:

мемлекет және жұмыс берушілердің атынан – Қазақстан Республикасы білім және ғылым Министрлігі (әрі қарай мәтін бойынша – «Министрлік»);

қызметкерлердің атынан – «Қазақстандық салалық білім және ғылым қызметкерлерінің кәсіптік одағы» ҚБ (әрі қарай мәтін бойынша – «Кәсіподақ»).

1.3. Әлеуметтік әріптестік институтының бірі ретіндегі Келісім, жұмысшылардың еңбек, әлеуметтік-экономикалық құқықтары мен заңды мүдделерін, Қазақстан Республикасы білім және ғылым Министрлігінің қарамағындағы сала ұйымдарының – 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», «Кәсіптік одақтар туралы» заңдарына, Қазақстан Республикасы Президентінің Жолдауларында баяндалған міндеттерге, Қазақстан Республикасындағы білімді дамытудың 2011-2020 жылдарға арналған Мемлекеттік бағдарламасының, ҚР Үкіметі, республикалық қызметкерлер және жұмыс берушілер арасындағы 2015-2017 жылдарға арналған Бас келісімнің ережелеріне негізделеді.

1.5. Министрлік пен Кәсіподақ (әрі қарай мәтін бойынша – «Тараптар») алдағы уақытта, білім және ғылым саласындағы әлеуметтік-еңбек қатынастарын шарттық реттеу, әлеуметтік әріптестік принциптері негізінде өзара іс-әрекетті дамыту жөнінде келісімге келді.

1.6. Министрлік Кәсіподақты сала ұйымдарындағы ұжымдық шарттар мен әлеуметтік әріптестіктің барлық деңгейіндегі салалық келісімдерді жасауға, республикалық мәртебе мен ұжымдық келіссөздерге құқылы, білім және ғылым қызметкерлерінің уәкілетті өкілі ретінде мойындайды, кәсіподақ мүшелерінің еңбек, әлеуметтік-экономикалық құқықтары мен мүдделерін қорғауға және өкілеттік ету бөлімінде оның қызметін нығайтуға жәрдемдесуге міндеттеледі.

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

1.8. Осы Келісімнің іс-әрекеті білім басқармасының органдарына, білім және ғылым ұйымдарына, жұмыс берушілерге және Кәсіподақ ұйымдарына таралады.

Келісім өзіне осы Келісімнің қатысушылары болып табылмайтын білім және ғылым саласының жұмыс берушілер мен қызметкерлерді, сонымен қатар олардың уәкілетті өкілдерін өзіне қосу үшін ашық.

1.9. Осы Келісімнің негізгі ережелері салалық облыстық, қалалық және аудандық келісімдерге, сонымен қатар Кәсіподақтың құрамына кіретін, Министрліктің қарамағындағы жұмыс берушілер мен қызметкерлер арасындағы ұжымдық шарттарға қосу үшін міндетті негіз болып табылады.

Еңбек және ұжымдық келісімдердің шарттары, еңбек заңнамасымен және осы Келісіммен белгіленген қызметкерлердің құқықтары мен кепілдіктерін бұзбауы тиіс.

1.10. Осы Келісімнен туындайтын ережелер ең төменгі деңгей болып табылады, және облыстық, қалалық және аудандық келісімдерді, сала ұйымдарында ұжымдық шарттарды жасау кезінде алынып тасталуы немесе азайтылуы мүмкін емес.

Келісім ұжымдық шарттармен қабылданған қызметкерлерге жоғарылатылған міндеттер мен кепілдіктерді ұсынуда жұмыс берушілердің құқығын шектемейді.

1.11. Осы Келісімді бекіту, оған өзгертулер мен толықтырулар енгізуде келіссөздер жүргізу үшін, сонымен қатар оның жүзеге асырылу барысын бақылау, ағымдағы мәселелерді қарастыру және шиеленіскен жағдайларды шешу үшін, тепе-теңдік негізде әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі үнемі жұмыс істейтін салалық комиссия құрылады (әрі қарай – Салалық комиссия).

Салалық комиссияның құрамы Тараптардың өз еркімен анықталады.

Комиссия, оның жұмыс тәртібі, қызметі және Салалық келісімнің өкілеттігі туралы оның бірінші мәжілісінде комиссия қаулысымен бекітіледі.

Салалық комиссия өз мәжілістерін қажеттілігіне орай, күнтізбе жылы ішінде кем дегенде екі рет өткізеді.

1.12. Осы Келісім орындалмаған жағдайда мүдделі тұлғалар жазбаша түрде Салалық комиссияны және осы келісімге қол қойған басшыларды хабардар етеді. Тараптар ұсынылған ақпарат бойынша талқылау жүргізеді және соған сәйкес шешім қабылдайды.

1.13. Барлық деңгейдегі кәсіподақ органдарымен қабылданатын шешімдер, ұжымдық шарттардың ережелері әлеуметтік әріптестік жөніндегі салалық комиссияның шешімдеріне және бас, салалық және аймақтық келісімдердің ережелеріне сәйкес болуы қажет.

1.14. Осы Келісімнің тараптары, кәсіптік білім ұйымдарында білім алушылардың (Кәсіподақ мүшелері) құқықтары мен мүдделерін қорғау мәселелері, ұжымдық шарттарға тіркелетін қосымша келісімдермен бекітіледі деп келісті.

1.15. Тараптар осы Келісімге өзгертулер мен толықтырулар енгізуге құқылы. Өзгертулер мен толықтырулар енгізуді бастаушы Тарап, келесі тарапқа Келісімді жасау тәртібіне сәйкес келіссөздер жүргізуді бастау жөнінде жазбаша хабарлама жібереді.

Тараптармен қабылданған Келісімге енгізілетін өзгертулер мен толықтырулар, осы Келісімнің ажырамас бөлшегі болып табылатын қосымша келісіммен және жеке хаттамамен рәсімделеді.

1.16. Тараптар осы Келісім шарттарының орындалу нәтижелерін бұқаралық ақпарат құралдарында, соның ішінде салалық және кәсіподақтық басылымдарда, Министрлік пен Кәсіподақтың ресми сайттарында жариялауға келісті.

2. ӘЛЕУМЕТТІК ӘРІШТЕСТІКТІ ДАМУ ТУ ЖӘНЕ КЕЛІСІМ ТАРАПТАРЫНЫҢ ҚЫЗМЕТІН ҮЙЛЕСТІРУ

2.1. Осы Келісімнің тараптары өздеріне төмендегідей міндеттемелер қабылдайды:

2.1.1. Әлеуметтік әріптестікті одан әрі дамыту мақсатында бір-бірлеріне еңбек қатынастарының сұрақтары бойынша, саладағы әлеуметтік-экономикалық жағдай туралы, осы келісімді реттеудің нысаны болып табылатын сұрақтар бойынша қабылданған шешімдер мен нормативтік құқықтық актілер жөнінде уақытында және толық ақпарат жіберу;

2.1.2. Салалық аймақтық келісімдер мен ұйымдардағы ұжымдық шарттардың жасалуына, нәтижелілігін және әрекеттілігін арттыруға барынша жәрдемдесу;

2.1.3. Жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешудің заңнамамен белгіленген тәртібін қадағалау, шиеленістік тудыруға әкеп соғатын себептерді болдырмау үшін, оларды шешудің соңғы шарасы – ереуілді қызметкерлердің пайдалануын ескерту мақсатында барлық мүмкіндікті пайдалану;

Еңбек келіспеушіліктерін, ұжымдық еңбек дауларын, ереуілдерді ескерту жөніндегі бірлескен іс-шараларды өткізу.

2.2. Қажет болған жағдайда, Салалық комиссияның шешімімен тепе-теңдік бастамада:

- еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі Кеңес;

- ұжымдық еңбек дауларын ескерту және шешу мәселелері жөніндегі Кеңес;

- келісімдер, ұжымдық шарттар дайындау және қабылдауға қатысу үшін бақылаушылар топтары;

- кадрлық потенциалды және біліктіліктерін дамыту жөнінде үйлестіру орталығы құрылсын.

2.3. Министрлік:

2.3.1. Кәсіподақтың өкілдерін алқалық басқарушы органдарға мемлекеттік салалық бағдарламалар жобаларын, еңбек қатынастары және әлеуметтік-экономикалық сұрақтармен байланысты нормативтік құқықтық актілерін дайындау жөніндегі комиссияларға және басқа да жұмыс органдарына (топтарына) қосады.

2.3.2. Кәсіподақпен кеңес берулер жүргізеді, Кәсіподаққа оның сұратуы бойынша қызметкерлердің саны және құрамы, еңбекке ақы төлеу жүйесі, персоналдар санаты бойынша орташа жалақының мөлшері, еңбекті қорғау және оның жағдайлары бойынша көрсеткіштер, қызметкерлер санын

(штаттарды) бұқаралық қысқарту жөніндегі шараларды жоспарлау және жүргізу, білім және ғылым саласында қаржылай қамтамасыз ету жөніндегі мемлекеттік органдармен қабылданған шешімдер туралы ақпаратты, әлеуметтік-еңбек мәселелері жөніндегі басқа да қажетті ақпаратты ұсынады.

2.3.3. Министрліктің бағдарламалық және стратегиялық құжаттарының жобаларын дайындау кезінде, сондай-ақ қызметкерлердің құқықтары мен мүдделерін қозғайтын нормативтік актілерді қабылдау кезінде, Кәсіподаққа бұл туралы алдын ала хабарлайды, Кәсіподақтың, Салалық комиссияның пікірлерін ескереді.

2.3.4. Білім беру ұйымдары басқармасы органдарының жұмысына кәсіподақ ұйымдарының сайланбалы органдары өкілдерінің қатысуына мүмкіндік жасайды (ғылыми, қамқорлау, бақылау, педагогикалық кеңестер және т.б.)

2.3.5. Жоғары кәсіптік білім беру ұйымдарының рейтингін анықтау кезінде, критерийлердің бірі ретінде ұжымдық шарттың және онымен бекітілген әлеуметтік пакет құнының болуын ескереді.

2.4. Кәсіподақ:

2.4.1. Министрліктің сұратуы бойынша Кәсіподақтың саны мен құрылымы туралы, оның ұйымдары, еңбек заңнамасының орындалуына, еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауға қоғамдық бақылаудың нәтижелері туралы, саладағы әлеуметтік әріптестіктің көрсеткіштері туралы статистикалық және басқа да ақпаратты ұсынады.

2.4.2. Жұмыс берушілердің өкілдерін еңбек заңнамасының, кәсіптік одақтар туралы заңнаманың негіздеріне, Қазақстан Республикасындағы әлеуметтік әріптестікті құқықтық реттеудің мәселелеріне белсенді оқытуды жүргізеді.

2.4.3. Бекітілген салалық аймақтық келісімдер мен ұжымдық шарттардың тіркелуін қамтамасыз етіп, оларға талдау жасап, әлеуметтік әріптестік саласындағы озық тәжірибелерді қорытып таратады.

2.4.4. Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің нормаларынан шығатын әріптестік тараптарының басқа міндеттемелері, білім және ғылым ұйымдарында ұжымдық шарттарды жасау кезінде реттеледі және нақтыланады.

3. ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ БІЛІМДІ ДАМУДЫҢ 2011-2020 ЖЫЛДАРҒА АРНАЛҒАН МЕМЛЕКЕТТІК БАҒДАРЛАМАСЫН ЖҮЗЕГЕ АСЫРУДАҒЫ ТАРАПТАР ЫНТЫМАҚТАСТЫҒЫНЫҢ НЕГІЗГІ БАҒЫТТАРЫ

3.1. Тараптар өздеріне келесі міндеттемелерді қабылдайды:

3.1.1. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2011 жылдың 11-ақпанындағы № 130 Қаулысымен бекітілген, Қазақстан Республикасы білімді дамытудың 2011-2020 жылдарға арналған (1-ші кезең) Мемлекеттік бағдарламасын жүзеге асыру жөніндегі 2011-2015 жылдарға арналған іс-шаралар Жоспарын орындауға бағытталған бірлескен іс-әрекеттерді белсенді жүргізу.

3.1.2. Педагог қызметкерлердің әлеуметтік мәртебесін арттыру, педагогикалық кадрларды экономикалық және әлеуметтік қолдаумен қамтамасыз ету жөніндегі жұмысты жалғастыру.

3.2. Министрлік:

3.2.1. Жыл сайын Салалық комиссияға білімді дамытудың Мемлекеттік бағдарламасын жүзеге асыру барысы туралы ақпарат беруге;

3.3. Кәсіподақ:

3.3.1. Мемлекеттік бағдарламамен қойылған міндеттерді шешуге еңбек ұжымдарының бірігуіне, еңбек тәртібін күшейту үшін кәсіподақ жұмысының қолданыстағы барлық түрлерін пайдалануға;

3.3.2. Сала қызметкерлерінің әлеуметтік-экономикалық, еңбек құқықтары мен мүдделерін өз құзырлығында тиімді қорғауды қамтамасыз етуге;

3.3.3. Кәсіби байқаулар, акциялар, БАҚ-пен бірлескен жобалар, форумдар, слеттер, дөңгелек үстелдер және басқа да шаралар ұйымдастыру арқылы, қоғамдағы педагогтың болымды имиджін қалыптастыру жөнінде жұмысты дайындауға және жүргізуге;

3.3.4. Кәсіподақ мүшелеріне тегін заңгерлік және кеңестер беру аясын кеңейтуге, кәсіподақ ұйымдарының қызметін құқықтық қорғауды қамтамасыз етуге **міндеттеледі**.

4. ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫ

Тараптар растайды:

4.1. Қызметкерлер мен жұмыс берушілер арасындағы еңбек қатынастары Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен, Бас келісіммен, осы салалық келісіммен, аймақтық келісімдермен, ұйымдардың ұжымдық шарттарымен реттеледі.

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

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

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

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

Жұмыс беруші педагог қызметкерлерді кезекті еңбек демалысына шыққанға дейін, олардың жаңа оқу жылына арналған алдын ала оқу жүктемесімен жазбаша түрде таныстыруы қажет. Оқу жылының

басталуымен нақты оқу жүктемесі, білім алушылар контингентін жинақтау нәтижелеріне, оқу жоспарларының өзгеруіне байланысты алдын ала бөлінген жүктемемен білім беру ұйымындағы штаттық кестенің өзгеру себебі бойынша сәйкес келмеуі мүмкін.

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

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

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

4.8. Аталған ұйым педагог қызметкерлер үшін негізгі жұмыс орны болып, оқу жүктемесімен кемінде бір жалақылық ставкамен қамтамасыз етілген жағдайда ғана, сол ұйымда негізгі жұмысымен қатар қосымша жұмыс атқаратын тұлғаларға, сондай-ақ басқа білім беру ұйымдарының педагог қызметкерлеріне (білім басқармалары органдарының және оқу-әдістемелік кабинеттердің, орталықтардың қызметкерлерін қосқанда) оқытушылық жұмыс беріледі.

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

4.10. Оқу жүктемесі демалыс және мереке күндеріндегі жұмыс жасамайтын күндерге жоспарланбайды.

4.11. Оқу жылы ішінде педагог қызметкердің оқу жүктемесін еңбек шартында немесе ұйым басшысының бұйрығында келісілген оқу жүктемесімен салыстырғанда азайту немесе көбейту:

а) тараптардың өзара келісімі бойынша;

б) мына жағдайларда жұмыс берушінің бастамасымен:

- оқу жоспарлары мен бағдарламалары бойынша сағат санын азайту, сыныптар, топтар санын 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 бөгде жағдайларға байланысты сабақтарды тоқтату);

- бұрын осы оқу жүктемесін орындаған педагог қызметкердің 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.

4.12. Қызметкер еңбек функциясын өзгертпей өз жұмысын жалғастыру кезінде (белгілі мамандық, біліктілік немесе лауазым бойынша жұмысы) жаңа оқу жылында ұйымдастырушылық және технологиялық еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты, педагог қызметкерлердің маңызды еңбек жағдайлары жұмыс берушінің бастамасымен ереже бойынша өзгертілуі мүмкін (сынып-жинақтардың, білім алушылардың (тәрбиеленушілердің) топтары мен сандарының өзгертілуі, оқу жоспары бойынша жұмыс сағаттарының саны және ұйымның ауысым жұмысының өзгеруі, тәжірибе жүргізу, сондай-ақ, білім беру бағдарламаларының және т.б. өзгеруі).

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

Еңбек шартының жағдайларын өзгерту туралы жұмыс беруші қызметкерге кемінде бір ай бұрын жазбаша түрде хабарлауы тиіс.

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

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

4.15. Қызметкермен еңбек шартын тоқтату тек ҚР Еңбек кодексімен қарастырылған негіздер және Қазақстан Республикасының басқа да заңдары бойынша жүзеге асырылады. ҚР Еңбек кодексінің 54-бабына сәйкес, жұмыс берушінің бастамасымен кез-келген негіздеме бойынша еңбек шартын бұзу кезінде, Жұмыс беруші алдын ала бастауыш кәсіподақ ұйымы кәсіподақ комитетінің дәлелді пікірін алуға міндетті.

4.16. 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 хабарламауға;

2) қызметкердің жеке деректерін алуға тек арнайы уәкілетті тұлғаларға рұқсат етуге. 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 асыруға.

5. ЕҢБЕККЕ АҚЫ ТӨЛЕУ ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ НОРМАЛАУ

5.1. Тараптар мемлекеттік мекемелер мен қазыналық кәсіпорындардың ұйымдастырушылық-құқықтық нысанында құрылған білім және ғылым қызметкерлерінің еңбектеріне ақы төлеуді, Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2007 жылдың 29-желтоқсанындағы «Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» № 1400 қаулысы негізінде жүзеге асырады. Шаруашылық басқару құқығындағы мемлекеттік кәсіпорындарда, еңбекке ақы төлеудің мерзімді-сыйлықақы нысаны қолданылады. Бұл кәсіпорындардағы еңбекке ақы төлеу мәселесі, кәсіпорынның кәсіподақ комитетімен келісілген еңбекке ақы төлеудің Ережелерімен реттеледі.

5.2. Меншік түріне қарамастан білім және ғылым жүйесінің қызметкерлеріне 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. Қызметкерлерге жалақы жұмысты орындағаны үшін ай сайын ақшалай түрде төленеді. Жалақы қызметкерлерге келесі айдың 10-нан кешіктірілмей төленуі тиіс.

5.4. Жалақы еңбекке ақы төлеу жүйесіне сәйкес есептеледі және өзіне мыналарды қосады:

- лауазымдық айлық (тарифтік ставка);

- мемлекеттік бюджет қаражатының есебіндегі ұйымдардың қызметкерлеріне, азаматтық қызметшілерге, қазыналық кәсіпорындар қызметкерлеріне еңбек жағдайы үшін көтерме, үстеме ақылар және қосымша ақылар;

- ұйымның локальдық нормативтік актілерімен, қолданыстағы заңнамамен көзделген басқа да төлемдер.

5.5. Жұмыс берушілер өздеріне, Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2007 жылдың 29-желтоқсанындағы «Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» №1400 қаулысымен белгіленген мөлшерде, мемлекеттік мекемелер және қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне қосымша және үстеме ақылар тағайындауға және төлеуге міндеттеме қабылдайды, қосымша және үстеме ақылардың жекеленген түрлері базалық лауазымдық айлықтан:

5.5.1. 5-11 (12) сыныптардың мұғалімдеріне дәптерлер мен жазбаша жұмыстарды тексергені үшін, кәсіптік және техникалық, ортадан кейінгі білім беру ұйымдарының оқытушыларына математика, химия, физика, биология, шет тілі, стенография, сызу, құрастыру, техникалық механика бойынша жазбаша жұмыстарды тексергендері үшін 20 % аспайтын;

5.5.2. кәсіптік және техникалық білім беру ұйымдарында оқу кабинеттеріне (зертхана, шеберхана, оқу-кеңес беру пункттері) меңгерушілік

үшін қосымша ақы 25% аспайтын; құрастырма шеберханалар болған жағдайда 30 % аспайтын;

5.5.3. қызметтерді қоса атқарғаны үшін қосымша ақы (қызмет көрсету аумағының кеңеюі):

- компьютерлік техниканы қамтамасыз ету жөніндегі лауазым қарастырылмаған білім беру ұйымдарында компьютерлік техниканы қамтамасыз ету міндеті жүктелген мұғалімдерге, оқытушыларға немесе басқа қызметкерлерге әрбір жұмыс жасайтын компьютер үшін 3,5 % аспайтын;

- оқытушылық жұмысты атқаратын оқытушыларға, мұғалімдерге және басқа да қызметкерлерге әдістемелік, циклдық және пәндік комиссияларды басқарғаны үшін 25% аспайтын;

- даму мүмкіндіктері шектеулі, ұзақ емделудің, тәрбиелеудің ерекше жағдайларына мұқтаж білім алушылармен (тәрбиеленушілермен, балалармен) арнайы белгіленген кемінде екі топтан (сыныптан) тұратын барлық типтегі және нысандағы оқу-тәрбиелеу ұйымдарының басшыларына 30 % аспайтын;

- даму және оқу мүмкіндіктері шектеулі, сондай-ақ тәрбиелеудің немесе ұзақ емделудің ерекше жағдайларына мұқтаж балалармен және жасөспірімдермен жұмыс үшін білім беру ұйымдарының қызметкерлеріне 30 % аспайтын;

5.5.4. қосымша ақылары 20% аспайтын қызмет орындарының тазалықшылары мен қосымша ақылары 30% аспайтын дәретханаларды тазартуда жұмыс істейтін қызмет орындарының тазалықшыларын қоспағанда, ауыр жұмыстарда (ерекше ауыр) және еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және қауіпті (ерекше қауіпті) жұмыстарда істейтін қызметкерлердің қосымша ақысы 34% аспайтын **мөлшерде анықталады.**

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

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

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

- білім беру ұйымдарының басшылары;

- барлық лауазымдағы және мамандықтағы педагог қызметкерлер;

- педагог емес қызметкерлер: тәрбиешілердің көмекшілері, лаборанттар, барлық мамандықтағы медициналық қызметкерлер, кітапханашылар, аспазшылар кіреді деп келісті.

5.9. Тараптар 2007 жылдың 29-желтоқсанында ҚР Үкіметінің № 1400 қаулысымен белгіленген төмендегі көтерме, қосымша және үстеме ақылардың сомасы, педагог қызметкерлердің нақты оқу жүктемесіне пропорционалды төленеді деп келісті:

- барлық типтегі және түрдегі мектеп-интернаттардың 1-4 сынып мұғалімдерін есептемегенде, мұғалімдер мен оқытушыларға дәптерлерді және жазбаша жұмыстарды тексергені үшін;

- бейіндік бағыттағы пәндер бойынша дарынды балалар үшін мектеп-интернаттар мен басқа білім беру ұйымдарының, мамандандырылған мектептердің бейіндік бағыттағы пәндері бойынша сабақ бергендері үшін;

- мемлекеттік және ұлттық тілде оқытатын ауылдық жерде және қалалық типтегі поселкелерде орналасқан жалпы білім беретін ұйымдардың мұғалімдері мен оқытушыларына орыс тілі және әдебиет бойынша сабақ сағаттары үшін;

- орыс және басқа тілде оқытатын жалпы білім беру ұйымдарының мұғалімдері мен оқытушыларына мемлекеттік және ұлттық тіл мен әдебиет бойынша сабақ сағаттары үшін;

- ауылдық жерде тұратын және жұмыс жасайтын білім беру ұйымдарының мамандарына;

- даму мүмкіндіктері шектеулі, ұзақ емделуге, тәрбиелеудің ерекше жағдайларына мұқтаж білім алушылармен (тәрбиеленушілермен, балалармен), арнайы белгіленген кемінде екі топтан (сыныптан) тұратын арнайы емес ұйымдарда оқу-тәрбиелеу ұйымдарының басшыларына;

- даму және оқу мүмкіндіктері шектеулі, сондай-ақ тәрбиелеудің ерекше жағдайларына және ұзақ емделуге мұқтаж балалармен және жасөспірімдермен жұмыс үшін;

- жетім-балалармен және ата-анасының қамқорлығынсыз қалған балалармен жұмыс үшін;

- біліктілік санаты үшін;

- біліктілік деңгейі үшін;

- ерекше жұмыс жағдайлары үшін.

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

5.11. Штаттық лауазымсыз педагогикалық жұмысты атқаратын педагог қызметкерлерге (мұғалімдер, оқытушылар, тәрбиешілер және т.б.) жаңа оқу жылының басында тарифтеу тізімі құрылып бекітіледі. Тарифтеу тізімдері білім беру ұйымдары басшыларының бұйрықтарымен, оларға бастауыш кәсіподақ ұйымы кәсіподақ комитетінің өкілі міндетті түрде қосылып құрылған тарифтеу комиссияларымен дайындалады.

5.12. Жұмыс берушілер өздеріне ай сайын қызметкерлерге жалақы төлеу күні, әрбір қызметкерге оған тиесілі жалақының негізгі құрамы, ұсталынған ақшаның мөлшері мен негіздеменің, оның ішінде аударылатын міндетті

зейнетақы жарналары, төленуге тиісті жалпы сома туралы жазбаша түрде хабарлауға міндеттеме қабылдайды.

5.13. Жұмыс берушілер өздеріне қаржыландыру жоспары бойынша тиісті мемлекеттік мекемені қамтамасыз етуге көзделген қаражаттарды үнемдеу есебінен немесе аймақтық салалық келісіммен, ұжымдық шартпен белгіленген тәртіпте, қазыналық кәсіпорындар үшін бекітілген смета бойынша материалдық көмек көрсетуге, жеке қосымша ақыларды тағайындауға, қызметкерлерді сыйақымен қамтамасыз етуге міндеттеме қабылдайды.

5.14. Еңбекке ақы төлеуді өзгерту мынадай жағдайларда: - тиісті өтілге жеткен күннен бастап, егер құжаттар ұйымда болса, немесе жалақы ставкасының (айлықтың) мөлшерін көбейтуге құқық беретін өтіл туралы құжатты ұсынған күннен бастап - мамандығы бойынша жұмыс өтілін көбейткенде;

- тиісті құжатты ұсынған күннен бастап – білім туралы құжатты қалпына келтіру немесе білім алғанда;

- келесі оқу жылының басталуымен – біліктілік санатын алғанда;

- «Назарбаев зияткерлік мектептері» ААҚ оқу бағдарламалары бойынша біліктілік курстарын жетістікпен аяқтап, тиісті деңгейдегі бағдарлама бойынша сертификат алған күннен бастап жүзеге асырылады.

5.15. 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.

5.16. Тараптар жалақылары нормативтік оқу жүктемесімен белгіленетін мұғалімдердің, тәрбиешілердің, басқа қызметкерлердің тарифтеу тізімдері мен оқу жүктемесі, нормативтік құқықтық актілер және білім беру стандарттарына сәйкес сыныптардың (топтардың) белгіленген шегінде толуын ескере отырып құрылады деген шешімге келді.

5.17. Жұмыс берушінің бастамасымен күнделікті жұмысты бөліктерге бөлген жағдайда, жұмыс уақыты сабақтар кестесімен белгіленетін қызметкерлерді қоспағанда, қызметкерге базалық лауазымдық айлықтан 50% мөлшерінде өтемақы төленеді (ҚР ЕК 83-бап 3-т.).

5.18. Тараптар азаматтық қызметшілердің Реестрін бірлесіп дайындауға келісті.

5.19. Мүлікті қорғауды және қызметкерге берілген басқа құндылықтарды қамтамасыз ете алмағаны үшін толық жеке және ұжымдық (ортақ) материалдық жауапкершілік жөніндегі шарттар, сондай-ақ толық материалдық жауапкершілік туралы типтік шарт жасалынатын қызметкерлердің атқаратын немесе орындайтын лауазымдар мен жұмыстар тізімі, ұжымдық шартпен немесе жұмыс берушінің актімен бекітіледі.

5.20. Тараптар, қызметкердің кінәсінен емес бос тұрып қалған жағдайда, қосымша ақылар, үстеме және көтерме ақыларды есептемей, ағымдағы жалақы мөлшерінде төлеуге келісті.

6. ЖҰМЫС УАҚЫТЫ ЖӘНЕ ТЫНЫҒУ УАҚЫТЫ

Тараптар төмендегі жағдайлар туралы келісімге келді:

6.1. Ұйым қызметкерлерінің жұмыс уақыты бастауыш кәсіподақ ұйымы кәсіподақ комитетінің келісімі бойынша жұмыс берушімен бекітілген ауысым кестесі, оқу кестесі, жылдық күнтізбелік оқу кестесі, сабақ кестесі, ішкі еңбек тәртібінің Ережелерімен, сондай-ақ еңбек шартының жағдайларымен, қызметкерлердің лауазымдық нұсқауларымен және оларға ұйымның Жарғысымен (Ережемен) жүктелген міндеттемелермен белгіленеді.

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 отбасының 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 әкеп соқтырмайды.

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

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

6.5. Ұйым қызметкерлерін еңбек шартымен, лауазымдық міндеттемелермен көзделмеген жұмысты орындауға тартуға, тек Қазақстан Республикасының қолданысындағы заңнамасымен қарастырылған 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 педагог және басқа қызметкерлері үшін жұмыс уақыты болып табылады.

Осы мерзімдерде педагог қызметкерлерді 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, педагог қызметкерлер 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 басшысымен бекітілген 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 жағдайларда, 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, тәрбиешілер);

б) үш және одан да көп балалары бар әйелдер;

в) еңбектен зақымданған қызметкерлер;

г) емделуге жолдамасы бар кез-келген қызметкерлер.

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

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

6.10. Орта жалпы, кәсіптік және техникалық, орта білімнен кейінгі, қосымша білім берудің оқу бағдарламаларын жүзеге асыратын ұйымдар үшін, арнайы және мамандандырылған білім беру ұйымдары үшін алты (бес) күндік жұмыс аптасы белгіленсін.

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

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

6.11. Тынығу және тамақтану үшін үзіліс уақыты, сондай-ақ демалыс және мереке күндері жұмыс, ауысым кестесін, білім беруді ұйымдастыру жөніндегі педагог қызметкерлердің кезекшілік кестесі ішкі еңбек тәртібінің Ережелерімен белгіленеді.

Жұмыс беруші педагог қызметкерлерге білім алушылармен бірге жұмыс уақытында, сондай-ақ сабақтар арасындағы үзілістер ішінде тынығуға және тамақтануға мүмкіндік береді. Басқа қызметкерлер үшін тынығуға және тамақтануға арналған уақыт ішкі еңбек тәртібінің Ережелерімен белгіленеді және ұзақтығы жарты сағаттан кем болмауы тиіс.

6.12. Педагог қызметкерлердің 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 (кочегарлар), 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 бола алады.

7. ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІ КӘСІПТІК ДАЯРЛАУ, ҚАЙТА ДАЯРЛАУ ЖӘНЕ БІЛІКТІЛІКТЕРІН АРТТЫРУ

Тараптар мынадай келісімге келді:

7.1. Министрлік білім беру ұйымдарының қажеттілігі үшін кадрларды кәсіптік даярлау және қайта даярлау керектігін анықтайды.

7.2. Жұмыс беруші міндеттеледі:

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

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

7.2.3. Қызметкерлердің босатылуы және бір мезгілде жұмыс орындарын құру жағдайында, босатылған қызметкерлерді жаңа жұмыс орындарына орналастыру үшін оза оқытуды жүзеге асыру қажет.

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

7.3. Жұмыс берушілер өздеріне атқаратын лауазымының бейініне сәйкес келетін мамандық бойынша қайта даярлаудан немесе біліктілігін арттырудан өткен азаматтық қызметшілерге, оқу демалыстарының ақысын төлеу жөнінде міндеттеме 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

комитеттерін қызметкерлер санының және штатының қысқартылуы туралы, ол басталғанға дейін кемінде бір ай бұрын, ал көптеген босатуға (бір ай ішінде 10 адамнан астам) әкеліп соғу жағдайында, ол басталғанға дейін бір жарым ай бұрын, білім беру ұйымдарын тарату жағдайында, кемінде екі ай бұрын жазбаша хабарлауды қамтамасыз етуге;

8.2.2. ҚР ЕК 54-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 басымды құқықтары бар:

- зейнеталды жасындағы қызметкерлер (зейнетке дейін 3 жыл);
- аталған ұйымда 10 жыл және одан артық жұмыс істеген қызметкерлер;
- көп балалы ата-аналар (төрт және одан да көп);
- еңбекте жоғары сапалық көрсеткіштері бар қызметкерлер.

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

8.2.5. Ұйымда жаңа жұмыс орны, соның ішінде және белгіленген мерзімге болған кезде, жұмыс беруші бұрын ұйымнан қызметкерлер санының немесе штаттың қысқаруына байланысты жұмыстан шығарылған, онда 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 аударымдарды жүргізу.

9. КЕПІЛДІКТЕР МЕН ӨТЕМАҚЫЛАР

Тараптар:

9.1. Жергілікті өкілетті билік органдарының ауылдық жерде тұратын білім беру ұйымдарының педагог және медицина 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. Мұғалімдердің, қосымша білім беру педагогтарының, оқытушылардың сауықтыру жәрдемақыларының мөлшері, еңбек демалысын беру күніне олардың нақты оқу жүктемесінен есептеледі. Лауазымды қоса атқару жағдайында жұмыс істейтін тұлғаларға жәрдемақы жалпы негіздемеде тағайындалып, төленеді.

9.3. Жұмыс берушілер қызметкерлерге ҚР заңнамасымен көзделген тәртіпте төмендегідей кепілдіктер мен жәрдемақыларды тағайындайды:

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

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

9.5. Жұмыс берушілер азаматтық қызметшілерді және білім беру ұйымдарының басқа қызметкерлерін лауазымдық міндеттерін адал атқарғаны, жұмыстарды өте сапалы орындағаны үшін, бастамашылдығы, шығармашылық белсенділігі, жұмыстағы жетістіктері үшін ведомстволық сыйлықтармен марапаттайды.

10. ЕҢБЕКТІ ЖӘНЕ ДЕНСАУЛЫҚТЫ ҚОРҒАУ

Жұмыс берушілер:

10.1. Қызметкерлердің салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларына құқықтарын, өндірістік жарақат пен қызметкерлердің кәсіби ауруларының пайда болуын ескертетін, еңбек қауіпсіздігінің қазіргі заманғы 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 оқу және нұсқама 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, нұсқаулардың, нұсқама журналдарының және басқа материалдардың болуын қамтамасыз етуге;

10.4. Қызметкерлерді салалық аймақтық келісімдермен және ұжымдық шарттармен белгіленген кәсіптер мен лауазымдар тізіміне сәйкес, арнаулы киіммен, аяқ киіммен және басқа жеке қорғау құралдарымен қамтамасыз етуге;

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

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

10.7. Қолданыстағы заңнамаға сәйкес, өндірістегі жазатайым оқиғаның 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 нұсқама әзірлеуге және бекітуге;

10.10. Қызметкерлердің еңбекті қорғау жөнінде талаптарды, ережелерді және нұсқамаларды қадағалуын қамтамасыз етуге;

10.11. Өндірістегі жазатайым оқиға нәтижесінде қайтыс болған қызметкерлерді жерлеуге, еңбек міндеттерін орындауы кезінде асыраушысынан айырылған 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. Еңбекті қорғау жөніндегі комиссия мүшелеріне, Кәсіподақтың қоғамдық инспекторларына, техникалық инспекцияның өкілдеріне еңбекті қорғау жағдайына бақылау жүргізуге жәрдемдесуге. Қызметкерлердің салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларына құқықтарының бұзылуын анықтаған жағдайда, оларды жою жөнінде шаралар қабылдауға;

10.14. Қызметкерлердің тегін міндетті алдын ала және мерзімді медициналық тексеруден өтуі кезінде, олардың жұмыс орындарын (лауазымдарын) және орташа жалақыларын сақтауды қамтамасыз етуге;

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

10.16. Сала ұйымының қызметкерлері үшін тынығу бөлмелерін ұйымдастыруға **міндеттеледі**.

Кәсіподақ:

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

10.18. Кәсіподақ мүшелерінің – қызметкерлердің балаларын, қызметкерлерді сауықтыру жөніндегі жұмыс жүргізуге **міндеттеледі**.

11. КӘСІПОДАҚ ҚЫЗМЕТІНІҢ КЕПІЛДІКТЕРІ

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

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, жұмыстан шығару және ықпал етудің басқа да түрлерін шектеуге жол берілмейді.

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

11.4. 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.

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

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

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

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

11.9. Білім 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.

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

11.10.1. 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.

11.10.2. Жұмыс берушінің бастамасымен жұмыстан шығару, 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 өзгерту, жұмыстан шығарудың жалпы тәртібін қадағалаудан басқа, өздері мүше болып табылатын кәсіподақ органының тек дәлелді пікірлері болғанда, ал кәсіподақ органы басшыларын (олардың орынбасарларын) – жоғарғы кәсіподақ органының дәлелді пікірлері болған жағдайда ғана жол беріледі;

11.10.3. Сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелері, еңбекті қорғау жөніндегі кәсіподақтың қоғамдық инспекторлары, комиссия жұмыс берушілерімен бірге білім беру ұйымдарында құрылатын кәсіподақ ұйымдарының өкілдері, қажет болған жағдайда, қызметкерлер ұжымының мүддесіне және қысқа мерзімді кәсіподақ оқуының мерзіміне қоғамдық міндеттемелерді орындау үшін, орташа жалақысын сақтай отырып негізгі жұмысынан босатылады.

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

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

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

11.11.2. Сайланбалы кәсіподақ органының құрамындағы өкілеттік мерзімі аяқталған кезде және аттестация нәтижесі бойынша берілген біліктілік санатының іс-әрекет мерзімі аяқталғасын (өкілеттікті орындау мерзімінде немесе ол аяқталғаннан кейін алты ай ішінде), қызметкерлерге олардың арыздары бойынша аттестаттау өткенге дейінгі мерзімге, белгіленген тәртіпке сәйкес біліктілік санатының іс-әрекет мерзімі кемінде екі жылға ұзартылады.

11.12. 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.

11.13. 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 заңнамасымен белгіленген тәртіпте жүзеге асырылады.

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

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

11.16. Министрлік Кәсіподаққа еңбек заңнамасының орындалуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыруда жәрдемдеседі. Кәсіподақ өз мамандарының күшімен, білім және ғылым ұйымдарындағы еңбек заңнамасының қадағалануы бойынша, күнтізбелік жылда кемінде екі рет жоспарлық тексерулер жүргізуге құқылы. Аталған шектеу сала қызметкерлерінің арыздары мен шағымдары бойынша, басқа жеке және заңды тұлғалардың жолдаулары бойынша тексерулерге таралмайды.

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

Тексерулерді жүргізу тәртібі, тексерулердің нысаны мен түрлері Кәсіподақтың тиісті актімен анықталады.

Тексерулер жүргізу кезінде Жұмысберушілер тексеру мәні бойынша құжаттарды, соның ішінде: бұйрықтарды, тарифтеу тізімдерін, нұсқауларды, ережелерді және т.б. көрсетуге міндетті.

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

12. ЖАСТАР САЯСАТЫ

12.1. Тараптар білім және ғылым ұйымдарындағы жастар саясатын жүзеге асыру жөніндегі бірлескен қызметтің басымды бағыттары, «Мемлекеттік жастар саясаты туралы» ҚР Заңымен көзделген жастардың әлеуметтік құқықтарын қамтамасыз ету деп біледі.

13. КЕЛІСІМНІҢ ОРЫНДАЛУЫНА БАҚЫЛАУ. ТАРАПТАРДЫҢ ЖАУАПКЕРШІЛІГІ

Тараптар келісті:

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

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

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

13.4. Келісімнің іс-әрекет 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 заңнамамен көзделген тәртіпте жауапқа тартылады.

13.6. Осы келісім уәкілетті мемлекеттік орган оны тіркеген кезден бастап 2015-2017 жылдар ішінде әрекет етеді.

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

**Осы келісім Астана қаласында
2015 жылдың «25» ақпанында жасалды**

Келісімге қол қойғандар:

**Қазақстан Республикасы білім
және ғылым Министрі**

**Қазақстандық салалық білім және
ғылым қызметкерлерінің кәсіптік
одағының төрайымы**

М.О.

М.О.

А.Б. Сәрінжіпов

М.Т. Амантаева

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ О СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ
между Министерством образования и науки Республики Казахстан
и ОО «Казахстанский отраслевой профессиональный союз работников
образования и науки» на 2015-2017 годы**

г. Астана

«25» февраля 2015 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Республики Казахстан с целью регулирования социальных и трудовых отношений и согласования интересов сторон работников и работодателей отрасли образования и науки.

1.2. Сторонами настоящего Соглашения являются:

от государства и работодателей – Министерство образования и науки Республики Казахстан (далее по тексту – «Министерство»);

от работников – ОО «Казахстанский отраслевой профессиональный союз работников образования и науки» (далее по тексту – «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 – организаций отрасли, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Казахстан.

1.4. Настоящее Соглашение основывается на нормах Конституции Республики Казахстан, Трудового кодекса Республики Казахстан, законов Республики Казахстан «Об образовании», «О профессиональных союзах», задачах, изложенных в Посланиях Президента Республики Казахстан, положениях Государственной программы развития образования в Республике Казахстан на 2011-2020 годы, Генерального соглашения между Правительством РК, республиканскими объединениями работников и работодателей на 2015-2017 годы.

1.5. Министерство и Профсоюз (далее по тексту – «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.

1.6. Министерство признает Профсоюз полномочным представителем работников 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, обязуется содействовать укреплению его деятельности в части представительства и защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов членов профсоюза.

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

1.8. Действие настоящего Соглашения распространяется на органы управления образования, организации образования и науки, работодателей и организации Профсоюза.

Соглашение открыто для присоединения к нему работников и работодателей, не являющихся участниками данного Соглашения.

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, находящихся в ведении Министерства, входящих в состав Профсоюза.

Условия трудовых и коллективных договоров не должны нарушать права и гарантии работников, установленные трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

1.10. Положения, вытекающие из настоящего Соглашения, являются минимальными, и не могут быть исключены или уменьшены при заключении областных, городских и районных соглашений, коллективных договоров в организациях отрасли.

Соглашение не ограничивает право работодателей в предоставлении повышенных обязательств и гарантий для работников, принимаемых коллективными договорами.

1.11. Для ведения переговоров по заключению настоящего Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, а также для контроля его реализации, рассмотрения текущих вопросов и разрешения возникающих конфликтных ситуаций, на паритетной основе создается постоянно действующая отраслевая комиссия по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений (далее – Отраслевая комиссия).

Состав Отраслевой комиссии определяется самостоятельно Сторонами.

Положение о комиссии, порядок её работы, функции и полномочия Отраслевой комиссии утверждаются постановлением комиссии на её первом заседании.

Отраслевая комиссия проводит свои заседания по мере необходимости, но не реже двух раз в течение календарного года.

1.12. При невыполнении настоящего Соглашения заинтересованные лица письменно информируют Отраслевую комиссию и руководителей, подписавших настоящее Соглашение. Стороны проводят обсуждение представленной информации и принимают соответствующие решения.

1.13. 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.

1.14. Стороны настоящего Соглашения договорились о том, что вопросы защиты прав и интересов обучающихся в организациях профессионального образования (членов профсоюза) оформляются дополнительными соглашениями, прилагаемыми к коллективным договорам.

1.15. Стороны вправе вносить изменения и дополнения в настоящее Соглашение. Сторона, иницилирующая 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.

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

2. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

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.

Проводить совместные мероприятия по предупреждению трудовых конфликтов, коллективных трудовых споров, забастовок.

2.2. При необходимости решением Отраслевой комиссии на паритетных началах формировать:

- Совет по безопасности и охране труда;
- Совет по вопросам предупреждения и разрешения коллективных трудовых споров;
- группы наблюдателей для участия в разработке и принятии соглашений, коллективных договоров;
- координационный центр по развитию кадрового потенциала и квалификаций.

2.3. Министерство:

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

2.3.2. Проводит консультации с Профсоюзом, 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.

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

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

2.3.5. При определении рейтинга организаций высшего профессионального образования учитывать в качестве одного из критериев наличие коллективного договора и стоимость установленного им социального пакета.

2.4. Профсоюз:

2.4.1. По запросам Министерства 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.

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

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

2.4.4. Все иные обязательства Сторон партнерства, вытекающие из требований норм Трудового кодекса Республики Казахстан, регулируются и конкретизируются при заключении коллективных договоров в организациях образования и науки.

3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА СТОРОН В РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН НА 2011-2020 ГОДЫ

3.1. Стороны принимают на себя следующие обязательства:

3.1.1. Активно проводить совместные действия, направленные на выполнение Плана мероприятий на 2011-2015 годы по реализации Государственной программы развития образования Республики Казахстан на 2011-2020 годы (1-й этап), утвержденного постановлением Правительства Республики Казахстан от 11 февраля 2011 года № 130.

3.1.2. Продолжить работу по повышению социального статуса педагогических работников, обеспечению педагогических кадров экономической и социальной поддержкой.

3.2. Министерство обязуется:

3.2.1. Ежегодно представлять в Отраслевую комиссию информацию о ходе реализации Государственной программы развития образования;

3.3. Профсоюз обязуется:

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

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

3.3.3. 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.

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

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, коллективными договорами организаций.

4.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом РК, 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, коллективными договорами.

4.3. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, учебным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации с учетом мнения профкома.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

4.4. Предварительное распределение учебной нагрузки завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов, групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их предварительной учебной нагрузкой на новый

учебный год в письменном виде. С началом учебного года фактическая учебная нагрузка может не совпадать с предварительно распределенной по причине изменения в штатном составе организации образования, в связи с результатами комплектования контингента обучающихся, в связи с изменениями учебных планов.

4.5. При установлении педагогическим работникам, 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 педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

4.7. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормативно определенной законодательством устанавливается только с их письменного согласия.

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

4.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, 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.

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

4.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника 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, карантином и в других случаях);

- восстановления органом, рассматривающим трудовой спор на работе педагогического работника, 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.

4.12. Изменение существенных условий труда педагогических работников 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).

4.13. 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 один месяц.

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.

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

4.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РК и иными законами Республики Казахстан. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя по любому основанию, предусмотренному ст. 54 ТК РК, Работодатель обязан получить предварительно мотивированное мнение профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

4.16. 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.

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 29 декабря 2007 года № 1400 «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, согласованными с профсоюзными комитетами предприятий.

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

5.3. 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 месяца.

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

- должностной оклад (тарифная ставка);
- повышение, надбавки и доплаты за условия труда гражданским служащим, работникам организаций, содержащимся за счет средств государственного бюджета, работникам казенных предприятий;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами организации.

5.5. Работодатели принимают на себя обязательство назначать и выплачивать доплаты и надбавки работникам государственных учреждений и казенных предприятий в размерах, установленных постановлением Правительства Республики Казахстан от 29 декабря 2007 года № 1400 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций,

содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий», отдельные виды доплат и надбавок определяются в следующих размерах от БДО (базового должностного оклада):

5.5.1. доплата за проверку тетрадей и письменных работ учителям 5-11(12) классов, преподавателям организаций профессионального и технического, послесреднего образования за проверку письменных работ по математике химии, физике, биологии, иностранному языку, стенографии, черчению, конструированию, технической механике не более 20 %;

5.5.2. доплата за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими, учебно-консультативными пунктами) в организациях профессионального и технического образования не более 25 %; при наличии комбинированных мастерских не более 30 %;

5.5.3. доплата за совмещение должностей (расширение зоны обслуживания):

- в организациях образования, где не предусмотрена должность специалиста по обслуживанию компьютерной техники, учителям, преподавателям или другим работникам, на которых возложена обязанность обслуживания компьютерной техники, за каждый работающий компьютер не более 3,5 %;

- преподавателям, учителям, и другим работникам, ведущим преподавательскую работу за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями не более 25%;

- руководителям учебно-воспитательных организаций всех типов и форм, где имеется не менее двух групп (классов) специального назначения с учащимися (воспитанниками, детьми) с ограниченными возможностями в развитии, нуждающимися в длительном лечении, в особых условиях воспитания не более 30 %;

- работникам организаций образования за работу с детьми и подростками с ограниченными возможностями в развитии и обучении, а также - нуждающимися в особых условиях воспитания или в длительном лечении не более 30 %;

5.5.4. доплата работникам, занятым на тяжелых (особо тяжелых) физических работах и работах с вредными (особо вредными) и опасными (особо опасными) условиями труда не более 34 %, за исключением уборщиков служебных помещений, доплата которым составит не более 20%, и уборщиков служебных помещений, занятых на уборке туалетов, доплата которым составит не более 30 %;

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

5.7. Стороны пришли к соглашению о том, что доплата за заведование кабинетами (лабораториями, мастерскими) назначается по результатам их аттестации комиссиями организаций образования, 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 и подростками с ограниченными возможностями в развитии и обучении, нуждающимися в особых условиях воспитания или в длительном лечении, а также за работу с детьми сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, входят:

- руководители организаций образования;
- педагогические работники всех должностей и специальностей;
- не педагогические работники: помощники воспитателей, лаборанты, медицинские работники всех специальностей, библиотекари, повара.

5.9. Стороны условились, что суммы нижеследующих повышений, доплат и надбавок, установленных постановлением Правительства РК №1400 от 29 декабря 2007 года, выплачиваются пропорционально фактической учебной нагрузке педагогических работников:

- за проверку тетрадей и письменных работ учителям и преподавателям, за исключением учителей 1-4 классов школ-интернатов всех типов и видов;

- за преподавание по предметам профильного направления специализированных школ, школ-интернатов и других организаций образования для одаренных детей учителям по предметам профильного направления;

- учителям и преподавателям за часы занятий по русскому языку и литературе в общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности и поселках городского типа с государственным и национальным языками обучения;

- учителям и преподавателям за часы занятий по государственному и национальным языкам и литературе в общеобразовательных организациях с русским или другим языком обучения;

- специалистам организаций образования, проживающим и работающим в сельской местности;

- руководителям учебно-воспитательных организаций не специальных организаций, где имеется не менее двух групп (классов) специального назначения с учащимися (воспитанниками, детьми) с ограниченными возможностями в развитии, нуждающимися в длительном лечении, в особых условиях воспитания;

- за работу с детьми и подростками с ограниченными возможностями в развитии и обучении, а также нуждающимися в особых условиях воспитания или в длительном лечении;

- за работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей;

- за квалификационную категорию;
- за квалификационный уровень;
- за особые условия труда.

5.10. Стороны исходят из того, что за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при

тарификации, предшествовавшей началу каникул.

5.11. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (учителя, преподаватели, воспитатели и т.д.), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки. Тарификационные списки разрабатываются тарификационными комиссиями, создаваемыми приказами руководителей организаций образования с обязательным включением в них представителей профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

5.12. Работодатели принимают на себя обязательство ежемесячно в день выплаты заработной платы работникам в письменной форме 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.

5.13. Работодатели принимают на себя обязательство обеспечить 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 в порядке, установленном региональным отраслевым соглашением, коллективным договором.

5.14. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - с началом следующего учебного года;

- при успешном завершении курсов повышения квалификации по учебным программам АОО «Назарбаев интеллектуальные школы» - со дня получения сертификата по программе соответствующего уровня.

5.15. 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.

5.16. Стороны пришли к соглашению, что тарификационные списки и учебная нагрузка 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.

5.17. В случае разделения ежедневной работы на части по инициативе работодателя работнику назначается компенсационная выплата в размере 50% от БДО (п.3 ст. 83 ТК РК), за исключением работников, рабочее время

которых определяется расписанием занятий.

5.18. Стороны договорились о согласованной разработке Реестра должностей гражданских служащих.

5.19. Перечень должностей и работ, занимаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться договоры о полной индивидуальной и коллективной (солидарной) материальной ответственности за не обеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работникам, а также типовой договор о полной материальной ответственности утверждаются коллективным договором или актами работодателя.

5.20. Стороны пришли к соглашению, что простой не по вине работников оплачивается в размере текущей заработной платы без учета доплат, надбавок и повышений.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников организаций определяется 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.

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 педагогического работника, 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.), педагогический работник 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 педагогических и других работников организации.

В эти периоды педагогические работники 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 педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

6.7. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана организации и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

6.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителем организации по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации не позднее десяти дней с начала наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за два месяца до его начала.

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.

6.9. Педагогическим работникам, 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 РК, для соответствующей категории работников.

Не допускается предоставление отпуска работнику в летнее каникулярное время за фактически отработанное время без письменного согласия самого работника.

6.10. Установить шестидневную рабочую неделю для организаций, реализующих учебные программы среднего общего, профессионального и технического, послесреднего, дополнительного образования, для специальных и специализированных организаций образования.

Установить пятидневную рабочую неделю 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.

На каникулярное время педагогическим работникам, работающим по шестидневной рабочей неделе, а также другим работникам, не занятым в учебном процессе, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

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

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам 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 педагогических работников 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 междуменного отдыха не менее 12 часов.

7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

7.1. Министерство определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд организаций образования.

7.2. Работодатель обязуется:

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

7.2.2. Повышать за счет средств бюджета квалификацию педагогических и медицинских работников организаций образования не реже чем один раз в пять лет.

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

7.2.4. 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.

7.3. Работодатели принимают на себя обязательство по оплате учебных отпусков гражданским служащим, проходящим повышение квалификации или переподготовку по специальности, соответствующей по профилю занимаемой должности.

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. 54 ТК РК (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 педагогическим и медицинским работникам организаций образования, проживающим в сельской местности.

9.2. Обеспечивать выплату гражданским служащим пособие на оздоровление в размере должностного оклада при предоставлении им ежегодного оплачиваемого трудового отпуска. Размер пособия на оздоровление учителям, педагогам дополнительного образования, преподавателям рассчитывается из их фактической учебной нагрузки на день предоставления отпуска. Лицам, работающим на условиях совместительства, пособие назначается и выплачивается на общих основаниях.

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

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

9.5. 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.

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.

10.12. 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.

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

10.14. Оказывать содействие представителям технической инспекции, общественным инспекторам Профсоюза, членам комиссий 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.

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

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.

Профсоюз обязуется:

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

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

11. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

11.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза и его структурных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Законом РК «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.

11.4. 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;

11.5. 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;

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

11.7. 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;

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

11.9. 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.

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

11.10.1. 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.

11.10.2. 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;

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

11.10.4. 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.

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

11.11.1. 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.

11.11.2. При окончании срока полномочий в составе выборного профсоюзного органа и истечении срока действия квалификационной категории, присваиваемой по результатам аттестации (в период исполнения полномочий или в течение шести месяцев после их окончания), работникам по их заявлению продлевается срок действия квалификационной категории на период до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на два года.

11.12. 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.

11.13. 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 виновных действий, за которые законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном трудовым законодательством Республики Казахстан, с согласия соответствующего профсоюзного органа.

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

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

11.16. Министерство содействует Профсоюзу в осуществлении общественного контроля за исполнением трудового законодательства. Профсоюз силами своих специалистов вправе осуществлять плановые проверки 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 проверок Профсоюз направляет руководителям организаций образования и науки соответствующие акты и предложения по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав работников.

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

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

11.17. 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. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

12.1. Стороны считают приоритетными направлениями в совместной деятельности по реализации молодежной политики в организациях образования и науки обеспечение социальных прав молодежи, предусмотренных Законом РК «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 соответствующий 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.

13.6. Настоящее соглашение действует с момента его регистрации уполномоченным государственным органом в течение 2015 – 2017 годов.

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

**Настоящее Соглашение совершено в городе Астана
«25» февраля 2015 года.**

Соглашение подписали:

**Министр образования и науки
Республики Казахстан**

**Председатель Казахстанского
отраслевого профессионального
союза работников образования и
науки**

М.П.

М.П.

А.Б. Саринжипов

М.Т. Амантаева