

**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

«___» _____ 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, своевременно и в полном объеме обеспечить выполнение взятых настоящим Соглашением обязательств.

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, 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, инициирующая 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 регулярно 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.

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. Добиваться необходимого уровня финансирования организаций отрасли из республиканского и местных бюджетов в целях полного выполнения Государственной программы развития образования, повышения качества образовательных услуг.

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

3.2.3. Осуществлять приватизацию организаций образования в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

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.

3.3.2. 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. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор регистрируется в книге учета трудовых договоров. Один экземпляр подписанного сторонами и заверенного печатью организации договора выдается работнику на руки. Факт вручения договора работнику подтверждается его подписью в книге учета трудовых договоров.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

4.4. Трудовой договор с работником на работу, которая носит постоянный характер, может быть заключен на неопределенный срок либо на срок не менее одного года. Данное положение распространяется на работников, трудовой договор с которыми заключается на условиях совместительства.

Трудовой договор на срок менее одного года может заключаться только на время выполнения определенной работы, на время замещения временно отсутствующего работника, на время выполнения сезонной работы.

4.5. В случае повторного заключения трудового договора с работником, ранее заключившим договор на определенный срок не менее одного года, в том числе при продлении срока трудового договора, он считается заключенным на неопределенный срок.

4.6. Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников по результатам конкурса в организациях высшего профессионального образования могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора. Конкурс проводится только на замещение вакантных должностей.

4.7. В случае если при истечении срока действия трудового договора ни одна из сторон в течение последней рабочей смены (рабочего дня) не потребовала прекращения трудовых отношений, то он считается заключенным на неопределенный срок.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, договор считается заключенным на неопределенный срок (ст. 29 ТК РК).

4.8. Трудовой договор на определенный срок менее одного года с последующим его перезаключением на определенный срок может заключаться с гражданскими служащими, достигшими пенсионного возраста, а также с руководителями организаций образования (ст.ст. 240, 249 ТК РК).

4.9. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудовых отношений, предусмотренные ст. 28 Трудового Кодекса РК, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

4.10. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме в порядке, установленном Трудовым Кодексом РК.

Об изменении условий труда руководители организаций образования обязаны письменно предупредить работника и профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации не менее чем за один месяц до введения изменений.

4.11. 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.

4.12. 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.

4.13. 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.

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

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

4.16. 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.

4.17. 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.

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

4.19. 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.

4.20. 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).

4.21. 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.

4.22. 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.

4.23. 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.

4.24. 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. Оплата труда педагогических, медицинских, библиотечных работников организаций образования производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

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. Министерство принимает на себя обязательство назначать и выплачивать доплаты и надбавки работникам за условия труда в следующих размерах от БДО (базового должностного оклада):

5.5.1. доплата за классное руководство (руководство группой): учителям, преподавателям и другим работникам в 1-4 классах – 25 %; в 5-11(12) классах – 30 %; в организациях профессионального и технического, послесреднего образования – 25 %;

5.5.2. доплата за проверку тетрадей и письменных работ: учителям 1-4 классов 20 %; учителям казахского и других национальных языков в школах (классах) с русским языком обучения и русского языка в школах (классах) с национальными языками обучения, ведущим эти предметы в 1-4 классах – 25%; учителям 5-11(12) классов, преподавателям организаций профессионального и технического, послесреднего образования за проверку письменных работ: по казахскому, русскому языкам, другим национальным языкам и литературе – 25 %, по математике химии, физике, биологии, иностранному языку, стенографии, черчению, конструированию, технической механике – 20 %;

5.5.3. доплата за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими, учебно-консультативными пунктами) в школах-интернатах – 20 %; в профессиональных и технических школах, лицеях, колледжах – 25 %; при наличии комбинированных мастерских – 30 %;

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

- в организациях образования педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по программе здорового образа жизни детей в школах-интернатах всех типов и наименований – 45 %;

- 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 – 3,5 %;

- преподавателям, учителям, и другим работникам, ведущим преподавательскую работу за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями – 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 – 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 – 30 %;

- работникам организаций образования за работу с детьми сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей - 30 %;

5.5.5. Доплата библиотечным работникам учреждений образования за работу с библиотечным фондом учебников – 20 %;

5.5.6. Доплата мастерам производственного обучения за организацию производственного обучения – 100 %;

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

5.5.8. доплата за квалификационную категорию:

- учителям высшего уровня квалификации (организаций начального, основного среднего, общего среднего образования: школы, школы-интернаты (общего типа, специальных (коррекционных), специализированных для одаренных детей); организаций образования для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей): высшей категории – 100 %; первой категории – 50 %; второй категории – 30%;

- учителям среднего уровня квалификации (организаций начального, основного среднего, общего среднего образования: школы, школы-интернаты (общего типа, специальных (коррекционных), специализированных для одаренных детей); организаций образования для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей): высшей категории – 90%; первой категории – 45%; второй категории – 30%;

- воспитателям высшего уровня квалификации детских садов; мини-центров; школ-интернатов: специальных (коррекционных), специализированных для одаренных детей, организаций образования для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, центров

адаптации несовершеннолетних: высшей категории – 90%; первой категории – 40%; второй категории- 25%;

- воспитателям среднего уровня квалификации (детских садов; мини-центров; школ-интернатов: специальных (коррекционных), специализированных для одаренных детей, организаций образования для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, центров адаптации несовершеннолетних: высшей категории – 90%; первой категории- 35%; второй категории – 20%;

- специалистам высшего уровня квалификации педагогического профиля высшей категории - 60 %; первой категории – 35 %; второй категории – 20 %;

- специалистам среднего уровня квалификации педагогического профиля высшей категории – 50 %; первой категории – 30 %; второй категории – 20 %;

- специалистам высшего уровня квалификации непедagogических специальностей высшей категории – 50 %; первой категории – 25 %; второй категории – 15 %;

- специалистам среднего уровня квалификации непедagogических специальностей высшей категории – 50 %; первой категории – 20 %; второй категории – 10 %;

- врачебно-медицинскому персоналу высшей категории – 150 %; первой категории – 120 %; второй категории – 100 %;

- среднему медицинскому персоналу высшей категории – 100 %; первой категории – 70 %; второй категории – 50 %.

5.5.9. доплата за квалификационный уровень учителям организаций образования, реализующих учебные программы начального, основного и общего среднего образования, прошедшим повышение квалификации по учебным программам АОО «Назарбаев интеллектуальные школы» и получившим сертификат по программе соответствующего уровня:

- первого (продвинутого) уровня – 100 % от должностного оклада;

- второго (основного) уровня – 70 % от должностного оклада;

- третьего (базового) уровня – 30 % от должностного оклада.

5.5.10. надбавка за особые условия труда работникам государственных учреждений и казенных предприятий – 10 % от должностного оклада.

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 обязуются при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой пени, рассчитанной исходя из учетной ставки рефинансирования Национального Банка Республики Казахстан на день исполнения обязательства за каждый просроченный календарный день.

5.13. 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.

5.14. 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 Правилами выплаты премий, оказания материальной помощи и установления надбавок к должностным окладам работников (Приложение 1).

5.15. 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 присвоении почетного звания «Заслуженный» - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук, доктора наук – со дня вынесения решения Президиума или Коллегии Комитета по контролю в сфере образования и науки Министерства образования и науки Республики Казахстан о выдаче диплома.

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

5.16. 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.

5.17. 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. Превышение количества обучающихся (воспитанников в классе, группе) компенсируется работникам установлением доплаты в размере 0,5% от БДО за каждого учащегося (воспитанника).

5.18. 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).

5.19. Стороны пришли к соглашению о том, что Работодатели при определении размера оплаты труда педагогов - психологов, учителей-дефектологов, педагогов дополнительного образования, педагогов-организаторов, преподавателей-организаторов НВП относят их в зависимости от уровня квалификации к соответствующим реестровым группам «учителя всех специальностей».

5.20. 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.

5.21. 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 Положением о режиме рабочего времени (Приложение 2), 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. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций образования и науки устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.3. Для педагогических работников организаций образования, за исключением руководителей, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

6.4. 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 (п. 3 ст. 80 ТК РК).

6.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника, не допускающего перерывов между занятиями.

6.6. 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.

6.7. Привлечение работников организации образования к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с их письменного согласия по письменному приказу Работодателя согласно ст. 97 ТК РК, за исключением случаев, предусмотренных ст. 98 ТК РК, когда привлечение к работе может быть осуществлено без согласия работника:

1) для предотвращения чрезвычайных ситуаций, стихийного бедствия или производственной аварии либо немедленного устранения их последствий;

2) для предотвращения и расследования несчастных случаев, гибели или порчи имущества;

3) для выполнения неотложных, заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или его отдельных подразделений.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.128 ТК РК. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.8. В случаях, предусмотренных ст. 90 ТК РК, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

6.9. 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.

6.10. 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.

6.11. 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.

6.12. 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.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.ст. 108-110 ТК РК.

6.13. Педагогическим работникам, принятым на работу в период с августа по октябрь месяц, по окончании учебного года ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск за первый рабочий год предоставлять авансом продолжительностью, установленной действующим законодательством РК, для соответствующей категории работников.

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

6.14. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.203 ТК РК.

- инвалидам первой и второй групп продолжительностью не менее пятнадцати календарных дней в соответствии со ст. 102 ТК РК.

6.15.. Предоставлять работникам по их письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье до 5 дней;

- в связи с переездом на новое место жительства - до 7 дней;

- для проводов детей в армию до 5 дней;

- в случае свадьбы работника (детей работника) до 7 дней;

- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 15 дней;

- работающим инвалидам – до 10 дней;

- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – до 3 дней.

6.16. Предоставлять работникам по их заявлению на основании соответствующих документов оплачиваемый отпуск до трех дней в случаях смерти близких родственников (отец, мать, сын, дочь, брат, сестра).

6.17. 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.

6.18. 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.

6.19. Дежурство педагогических работников должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

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

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. Министерство по согласованию с Профсоюзом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей, количество обучающихся на каждый календарный год.

7.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

7.3.4. 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.

7.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Правилами аттестации педагогических работников и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям доплаты с наступлением нового учебного года.

Проведение аттестации непедагогических работников организаций образования производится в соответствии с нормативными правовыми актами по данному вопросу. Аттестация медицинских работников проводится в порядке, предусмотренном законодательством для работников здравоохранения.

7.4. Работодатели принимают на себя обязательство по оплате учебных отпусков гражданским служащим, проходящим повышение квалификации или переподготовку по специальности, соответствующей профилю деятельности гражданской службы

8. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВА

8.1. Стороны принимают на себя обязательство содействовать проведению государственной политики в области занятости, в реализации Программы «Занятость 2020», в сфере повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников организаций профессионального образования.

8.2. Министерство обязуется:

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 (от 5 до 10 человек в течение месяца) не позднее, чем за полтора месяца до его начала, в случаях ликвидации организации образования либо массовом (более 10 человек в течение месяца) высвобождении рабочей силы 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) предоставлять свободное от работы время не менее пяти часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

8.3. Стороны договорились, что:

8.3.1. 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.

8.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

8.3.3. 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.

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

- ликвидация вакансий, увольнение совместителей;
- сокращение численности административно-управленческого персонала;
- ограничение (запрет) совмещения профессий и должностей;
- проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации.

9. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что Министерство:

9.1. Добивается 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. Обеспечивает 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. Организует общественное питание для работников (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

9.4. Предоставляет 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.

9.5. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечным фондом организаций образования в служебных целях.

9.6. Поощряет 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

Министерство обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10.11. Создать в организациях образования комитеты (комиссии) по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома первичной профсоюзной организации.

10.12. Возмещать расходы на погребение 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. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в той же или, с согласия работника, в другой организации образования.

11.11.2. 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.

11.11.3. 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 следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в организациях:

- содействие выполнению социальных прав молодежи, предусмотренных статьей 6 Закона РК «О государственной молодежной политике в Республике Казахстан»;

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в организациях;

- содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;

- развитие творческой активности молодежи;

- обеспечение их правовой и социальной защищенности;

- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

12.2. Стороны рекомендуют работодателям и первичным профсоюзным организациям с целью поддержки молодых преподавательских кадров (ассистентов, преподавателей и старших преподавателей, не имеющих ученой степени) предусматривать в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трех лет преподавательской работы;

12.3. Стороны намерены содействовать созданию советов молодых преподавателей, ученых и учителей с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем преподавателей, учителей и ученых из числа молодежи.

12.4. Министерство и Профсоюз рекомендуют при заключении коллективных договоров и соглашений предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся, содержащие, в том числе, положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;

- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательных учреждениях, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;

- осуществлению повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;

- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установление им надбавок к заработной плате на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;

- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в организациях образования, в соответствии с действующим законодательством.

Министерство принимает на себя обязательство совершенствовать систему стипендиального обеспечения студентов, обучающихся в государственных учебных заведениях, с целью последовательного

приближения размеров стипендий к уровню прожиточного минимума. Оказывать материальную поддержку отдельным категориям учащихся (имеющих семью, инвалидам, сиротам, детям из малообеспеченных семей и др.);

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.

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

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

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

**Настоящее соглашение совершено в городе Астана
«_____» _____ 2015 года.**

Соглашение подписали:

От Министерства образования Республики Казахстан	От Казахстанского отраслевого профессионального союза работников образования и науки
М.П.	М.П.
А.Б. Саринжилов	М.Т.Амантаева

Правила
выплаты премий, оказания материальной помощи и установления
надбавок к должностным окладам работников государственных
организаций образования

1. Общие положения

1. Настоящие Правила разработаны в соответствии с п. 5 постановления Правительства Республики Казахстан от 29 декабря 2007 года N 1400 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет государственного бюджета, работников казенных предприятий» в целях упорядочения системы поощрения работников за надлежащее выполнение должностных (служебных) обязанностей, а также повышения материальной заинтересованности работников организаций в повышении качества образования, выполнении трудовых функций.

2. Настоящие Правила распространяются на работников организаций образования, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Казахстан.

2. Условия премирования

3. Основными показателями, характеризующими результаты деятельности работника, дающими право на его премирование, являются:

- 1) соблюдение трудовой дисциплины;
- 2) результаты работы за определенный период;
- 3) образцовое выполнение должностных обязанностей, творческое отношение к работе и другие достижения в работе;
- 4) юбилейные, праздничные даты;
- 5) надлежащее исполнение функций и задач, возложенных на работника.

4. Премирование работника не производится:

- 1) при наличии у него не снятого (не погашенного) дисциплинарного взыскания;
- 2) проработавшего в данной организации менее шести месяцев;
- 3) в период прохождения испытательного срока.
- 4) работников, осуществляющих работу на условиях совместительства.

3. Условия установления надбавок к должностному окладу

5. Установление надбавок к должностному окладу работника осуществляется за возложение на него расширенного круга обязанностей, достаточный опыт (стаж) и навыки в работе, сочетающиеся с высоким профессиональным уровнем и компетенцией, с успешным их применением

на практике, а также другие показатели.

6. Надбавки также могут быть установлены при переводе (назначении) работника на нижеоплачиваемую должность (более легкую работу), связанном с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, полученных в связи с исполнением трудовых обязанностей в этой организации, до восстановления трудоспособности либо установления инвалидности.

7. Максимальный размер надбавки не должен превышать пятидесяти процентов от должностного оклада.

4. Условия оказания материальной помощи

8. Оказание материальной помощи работнику может осуществляться в связи с его тяжелым материальным положением в случаях:

1) смерти членов его семьи, близких родственников (родителей, супругов, братьев, сестер, детей);

2) вступления в брак;

3) рождения ребенка, усыновления или удочерения детей;

4) лечения, требующего дополнительных финансовых затрат (стационарное или амбулаторное лечение более 10-ти календарных дней, кроме санаторного);

5) причинения имущественного вреда работнику вследствие совершения в отношении его противоправных действий (разбой, кража и др.), а также стихийных бедствий (пожар, наводнение, землетрясение и др.).

5. Порядок утверждения и выплаты премий, оказание материальной помощи и установление надбавок к должностным окладам работников

9. Премирование работников и установление надбавок к должностному окладу производится приказом руководителя организации образования.

10. В приказе указываются фамилия и должность работника, основания и размеры премирования (надбавки).

11. Приказ об оказании материальной помощи работнику издается руководителем организации образования на основании письменного заявления работника.

12. Премирование, оказание материальной помощи и установление надбавок за счет экономии расходов осуществляется:

1) в течение года, не более 30 % от общего объема сэкономленных средств по смете, а в декабре - в полном объеме сэкономленных средств за год по следующим видам расходов:

командировочные расходы;

коммунальные услуги;

электроэнергия;

отопление;

услуги связи;

транспортные услуги;
текущий ремонт основных средств;
арендная плата по основным средствам;
расходы по выплате вознаграждений (интересов) по кредитам;

2) в полном объеме сэкономленных средств по смете по следующим видам расходов:

заработная плата;
налоги и другие обязательные платежи в бюджет.

По остальным видам расходов направление экономии средств по смете на премирование, оказание материальной помощи и установление надбавок не допускается.

Положение
о режиме рабочего времени и времени отдыха
работников государственных организаций образования

1. Общие положения

1.1. Положение о режиме рабочего времени и времени отдыха работников государственных организаций образования (далее – Положение) устанавливает порядок регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников с учетом особенностей деятельности образовательных организаций различных типов и видов.

1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников организаций образования устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан, Законом РК «Об образовании» и иными нормативными правовыми актами, настоящим Положением, и определяется с учетом режима работы организации, сменности учебных занятий и других особенностей работы организации образования.

1.3. Режим работы руководителей государственных организаций образования, их заместителей, других руководящих работников определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью организации образования, исходя из нормальной продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю.

1.4. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. В таких случаях работникам организаций образования обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

2. Режим рабочего времени учителей, преподавателей, педагогов
дополнительного образования организаций образования в период
учебного года

2.1. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, педагогами дополнительного образования (далее – педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству

часов.

2.2. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (далее – учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом организации образования с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка организации образования.

2.3. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом организации образования и правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- дежурствами в организации образования в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

При составлении графика дежурств педагогических работников в организации образования в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы организации, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни работы к дежурству по организации образования педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

2.4. Дни недели (периоды времени, в течение которых организация образования осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

2.5. Режим рабочего времени учителей, преподавателей организаций образования, у которых по не зависящим от них причинам (сокращение количества часов по учебному плану и учебным программам и (или) классов, групп и др.) в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной им на начало учебного года, до конца учебного года определяется количеством часов пропорционально сохраняемой им заработной платы, с учетом времени, необходимого для выполнения педагогической работы, предусмотренной в п. 2.3 настоящего Положения.

III. Разделение рабочего дня на части

3.1. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных настоящим Положением.

3.2. При составлении расписаний учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы («окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между

каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

3.3. В исключительных случаях в организациях образования с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня, работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации может вводить для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, но не более четырех часов, с соответствующей денежной компенсацией в порядке и размерах, предусматриваемых соглашением. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

Перерывы в работе, связанные с выполнением воспитателями педагогической работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

3.4. В целях рационального использования рабочего времени воспитателей возможно установление графика их работы с разной ежедневной продолжительностью рабочего времени с введением суммированного учета рабочего времени.

IV. Режим рабочего времени работников организаций образования в каникулярный период

4.1. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников организаций образования и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее – каникулярный период), являются для работников рабочим временем.

4.2. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной до начала каникул.

4.3. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, воспитанников, определяется в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

4.4. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

4.5. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами организации образования и графиками работ с указанием их характера.

V. Режим рабочего времени работников организаций образования в период отмены для обучающихся, воспитанников учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям

5.1. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников организаций образования.

5.2. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по организации образования по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных в разделе IV настоящего Положения.

VI. Режим рабочего времени работников в оздоровительных организациях образования, организациях образования, выезжающих в летние лагеря (или) организующих летний отдых в той же или другой местности, а также при проведении туристских походов, экскурсий, экспедиций, путешествий

6.1. Режим рабочего времени педагогических работников, привлекаемых в период, не совпадающий с ежегодным оплачиваемым отпуском, на срок не более одного месяца, в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные организации образования с дневным пребыванием детей, создаваемые в каникулярный период в той же местности на базе общеобразовательных и других организаций образования, определяется в порядке, предусмотренном разделом IV настоящего Положения.

6.2. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные организации образования, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников.

Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой ими работы и определяется правилами внутреннего трудового распорядка организации образования, графиками работы.

VII. Регулирование рабочего времени отдельных педагогических работников организаций образования

7.1. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового

распорядка образовательного учреждения с учетом:

7.1.1. выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

7.1.2. подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе, обработки, анализа и обобщения полученных результатов, заполнения отчетной документации, а также повышения своей квалификации.

Выполнение работы, указанной в п.п. 7.1.2. может осуществляться педагогом-психологом как непосредственно в образовательном учреждении, так и за его пределами по желанию работника.

VIII. Продолжительность рабочего времени в неделю по должностям педагогических работников и приравненных к ним лиц определяется:

по должностям научно-педагогических работников организаций высшего и послевузовского образования

Руководитель (ректор) высшего учебного заведения (вуз) – 40 часов в неделю.

Заместитель руководителя (проректор) высшего учебного заведения – 40 часов в неделю.

Декан факультета – 40 часов в неделю.

Заместитель декана - 40 часов в неделю.

Заведующий кафедрой (Начальник военной кафедры) – 40 часов в неделю.

Профессор – 36 часов в неделю.

Ассоциированный профессор (доцент) – 36 часов в неделю.

Старший преподаватель – 36 часов в неделю.

Преподаватель (ассистент) - 36 часов в неделю.

Заведующий учебной лабораторией – 40 часов в неделю.

по должностям дошкольного воспитания и обучения

Руководитель организации (заведующий) дошкольного воспитания и обучения – 40 часов в неделю.

Методист организации дошкольного воспитания и обучения – 36 часов в неделю.

Музыкальный руководитель организации дошкольного воспитания и обучения – по нормативной нагрузке 24 часа в неделю.

Воспитатель организации дошкольного воспитания и обучения – по нормативной нагрузке 24 часа в неделю.

Помощник воспитателя организации дошкольного воспитания и обучения – 40 часов в неделю.

Учитель казахского (русского, иностранного) языка организации

дошкольного воспитания и обучения – по нормативной нагрузке 24 часа в неделю.

Инструктор по физической культуре (по плаванию) – по нормативной нагрузке 24 часа в неделю.

Учитель-дефектолог, учитель-логопед организации дошкольного воспитания и обучения – по нормативной нагрузке 24 часа в неделю.

Педагог-психолог организации дошкольного воспитания и обучения – 36 часов в неделю.

по должностям начального, основного среднего, общего среднего образования

Директор организации образования (начального, основного среднего и общего среднего) – 40 часов в неделю.

Заместитель директора организации образования по учебной работе (начального, основного среднего и общего среднего) – 40 часов в неделю.

Заместитель директора организации образования по профильному обучению (начального, основного среднего и общего среднего) – 40 часов в неделю.

Заместитель директора организации образования по воспитательной работе (начального, основного среднего и общего среднего) – 40 часов в неделю.

Учителя всех специальностей организации образования – по нагрузке 18 часов в неделю.

Педагог-психолог организации начального, основного среднего и общего среднего образования – 36 часов в неделю.

Учитель-дефектолог, логопед организации начального, основного среднего и общего среднего образования – по нагрузке 18 часов в неделю.

Социальный педагог – 36 часов в неделю.

Вожатый, старший вожатый – 36 часов в неделю.

Лаборант организации образования (кабинета физики, химии, биологии, информатики) – 40 часов в неделю.

Заведующий (руководитель) интернатом при организации образования – 40 часов в неделю.

Заведующий учебно-производственной (учебной) мастерской организации образования – 36 часов в неделю

Директор организации образования для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей – 40 часов в неделю.

Заместитель директора организации образования для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, по учебной работе – 40 часов в неделю.

Заместитель директора организации образования для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, по воспитательной работе – 40 часов в неделю.

Мать-воспитатель – 25 часов в неделю.

Патронатный воспитатель – не устанавливается.

по должностям специальных организаций образования

Директор специальной (коррекционной) организации образования – 40 часов в неделю.

Заместитель директора специальной (коррекционной) организации образования – 40 часов в неделю.

Воспитатель (старший воспитатель) специальной (коррекционной) интернатной организации – 25 часов в неделю.

Руководитель специальной организации образования – 40 часов в неделю.

Учитель-дефектолог (сурдопедагог, олигофренопедагог, тифлопедагог) – 18 часов в неделю.

Учитель-логопед – 18 часов в неделю.

Логопед – 36 часов в неделю.

Учителя специальной организации образования, учителя специальных классов общеобразовательных школ – 18 часов в неделю.

по должностям организаций дополнительного образования

Директор организации дополнительного образования детей – 40 часов в неделю.

Заместитель директора организации дополнительного образования детей – 40 часов в неделю.

Педагог дополнительного образования – по нормативной нагрузке 18 часов в неделю.

Педагог-организатор – 36 часов в неделю.

Социальный педагог – 36 часов в неделю.

Музыкальный руководитель – по нормативной нагрузке 18 часов в неделю.

Заведующий массовым отделом – 36 часов в неделю.

Акомпаниатор – по нормативной нагрузке 18 часов в неделю.

Концертмейстер – по нормативной нагрузке 18 часов в неделю.

Инструктор по плаванию, по физической культуре – по нормативной нагрузке 18 часов в неделю.

Методист организации дополнительного образования для детей – 36 часов в неделю.

Методист учебно-методического центра дополнительного образования (УМЦ ДО) – 36 часов в неделю.

Заместитель директора учебно-методического центра дополнительного образования (УМЦДО) – 40 часов в неделю.

по должностям организаций дополнительного образования для взрослых

Институты повышения квалификации

Директор института (филиала) повышения квалификации – 40 часов в неделю.

Заместитель директора института повышения квалификации – 40 часов в неделю.

Методист института повышения квалификации (ИПК) – 36 часов в неделю.

Руководитель Центра уровневых программ – 40 часов в неделю.

Тренер Центра уровневых программ – 36 часов в неделю.

Заведующий кафедрой – 40 часов в неделю.

Старший преподаватель – 36 часов в неделю

Начальник отдела – 36 часов в неделю

Главный (ведущий) специалист – 36 часов в неделю.

Сертифицированный тренер – 36 часов в неделю

по должностям методической службы

Директор (заведующий) учебно-методического центра (кабинета) – 40 часов в неделю

Заместитель директора учебно-методического центра (кабинета) – 40 часов в неделю

Методист учебно-методического центра (кабинета) – 36 часов в неделю.