

**«Қызылорда облысының білім басқармасының «Арал ауданы бойынша  
білім бөлімінің «Шағала» бөбекжай-бақшасы»  
коммуналдық мемлекеттік қазыналық кәсіпорны**  
*(білім ұйымының Жарғыға сәйкес толық атауы)*

**БСН 121240081017**

# **Ұжымдық шарт**

***2024-2026 жылдарға арналған***

**Арал қаласы**

## ҰЖЫМДЫҚ ШАРТ

Еңбек ұжымының жалпы жиналысында қабылданды.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2024 жыл

### I. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕ

1.1 Осы ұжымдық шарт **«Қызылорда облысының білім басқармасының Арал ауданы бойынша білім бөлімінің «Шағала» бөбекжай-бақшасы» коммуналдық мемлекеттік қазыналық кәсіпорны**

*(білім ұйымының толық атауы)*

(жұмыс беруші) және осы мекеменің еңбек ұжымы (жұмыскерлер) арасында жасалды. Бұл құқықтық күші бар құжат бұдан әрі «тараптар» деп аталатын жақтар арасында қызметкерлердің әлеуметтік және еңбек құқықтарын қамтамасыз ету, мекеме қызметіне қалыпты жағдайлар туғызуды реттеуге арналған.

Ұжымдық шарттың тараптары болып:

жұмыс беруші білім мекемесінің өкілі **Ажибаева Фарида Султанаевна**

*(мекеме басшысының аты-жөні)*

ҚР білім және ғылым қызметкерлері кәсіподағының мүшесі болып табылатын еңбек ұжымының өкілі **Дарибаев Куттыбек Рауханович**

*(кәсіподақ комитеті төрағасының аты-жөні)*

1.2. Ұжымдық шарт жасауға негіз болып табылатындар:

- Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі (бұдан әрі – ҚРЕК);

- ҚР «Кәсіподақтар туралы» Заңы;

- ҚР «Білім туралы» Заңы;

- ҚР «Педагог мәртебесі туралы» Заңы;

- «Қызылорда облыстық білім басқармасы» ММ және «Қызылорда облыстық білім және ғылым қызметкерлерінің кәсіптік одағы» арасындағы 2024-2026 жылдарға арналған әлеуметтік әріптестік туралы келісім;

- 2024-2026 жылдарға арналған негізгі келісім мен 2024-2026 жылдарға арналған Қазақстан Республикасының Оқу-ағарту министрлігі, Адами капиталды дамыту ұйымдарының Қауымдастығы, Қазақстандық оқу-ағарту, ғылым және жоғарғы білім қызметкерлерінің салалық кәсіптік одағы арасындағы әлеуметтік әріптестік туралы Салалық келісім;

- Қазақстан Республикасының Үкіметі, қызметкерлердің республикалық бірлестіктерінің (қауымдастықтарының, одақтарының) және жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктерінің (қауымдастықтарының, одақтарының) арасындағы келісім;

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

1.3. Тараптардың келісіміне сәйкес ұжымдық келісім шарттың мазмұны қол қойылғаннан кейін 5 күн мерзім ішінде әрбір жұмысшыға таныстыру мекеме басшысына жүктеледі. Кәсіподақ комитеті жұмыскерлерге ұжымдық шарттың ережелерін түсіндіруді және орындалуына ықпал жасауды міндетіне алады.

1.4. Жұмыс беруші және кәсіподақ комитеті осы келісім шарттың бұлжытпай орындалуына, бір-бірінің мүдделерін құрметтеуге, туындаған мәселелерді шешуде бірігіп шара қолданады, міндетіне алады;

1.5. Ұжымдық шарт тараптар айқындайтын мерзімге жасалынады, ол қол қойылған кезден бастап күшіне енеді және келесі ұжымдық шарт қабылданғанша күшінде болады;

1.6. Ұжымдық шарттың күші жұмыс берушіге және барлық ұйым жұмыскерлеріне қолданылады;

1.7. Ұйым таратылған, ол банкрот деп жарияланған кезде ұжымдық шарттың қолданылуы барлық жұмыскерлермен еңбек шарты тоқтатылған күннен бастап тоқтатылады. (ҚР ЕК 158-бабы 4- тармағы)

1.8. Ұжымдық шартқа өзгерістер мен толықтырулар тараптардың өзара келісуі бойынша ғана жүргізіледі. (ҚР ЕК 156-бабының 8 -тармағына)

1.9. Тараптар ҚР Еңбек заңына сәйкес еңбек дауларын шешу үшін міндетті түрде келісім комиссиясын құруға келісті;

1.10. Тараптар жұмыс берушінің төмендегі шешімдерінің тек қана кәсіподақ комитетімен келісе отырып қабылдануы жөнінде келісті:

- ішкі еңбек тәртібі жөніндегі Ереже;
- жұмыс кестесі;
- еңбек демалысының кестесі;
- педагог қызметкердің біліктілік санатын беру жөніндегі аттестация өткізу жөніндегі шешім қабылдау кезінде;

- еңбек қауіпсіздігі жөніндегі нұсқаулық;

Жұмыс берушінің төмендегі бұйрықтары мекеменің бастауыш кәсіподақ комитетінің дәлелді пікірін ескере отырып шығарылады:

Еңбек жағдайының өзгеруі жөніндегі бұйрықтар;

Жұмыс берушінің бастамасымен еңбек шартын бұзу жөніндегі бұйрықтар;

Мереке және демалыс күндерін жұмыс күні деп жариялау жөніндегі бұйрықтар;

Штаттық кестенің қысқаруы және өзгеруі жөніндегі бұйрықтар;

Марапаттау және тәртіптік жаза қолдану жөніндегі бұйрықтар;

Сыйақы, қосымша ақы және материалдық көмек беру жөніндегі бұйрықтар;

Толық емес жұмыс уақытын белгілеу жөніндегі бұйрықтар;

Күнделікті жұмысты бөліктерге бөлу жөніндегі бұйрықтар;

Жұмыс уақытының жиынтық есебін жүргізу туралы бұйрықтар.

1.11. Тараптар жұмыс берушінің төмендегі шешімдерінің кәсіподақ комитетінің келісімінен кейін ғана қабылданатыны жөнінде келісімге келді:

1) мекеменің қызметі тоқтатылған және бір мезгілде жаппай жұмыстан босатылған жұмыс күші туралы актілер

2) кәсіби дайындығының түрін, жұмыскерлердің біліктілігін арттыру мен қайта дайындау, қажетті мамандардың тізімін және әр бір жылы білім алушылардың санын анықтау.

1.12. кәсіподақ ұйымының келісімі кәсіподақ комитеті төрағасының қойылған қолы арқылы анықталады. Кәсіподақ комитетінің келісімі мен дәлелді пікірі тараптар келіскен осы ұжымдық шарт тәртібіне сәйкес сұралады және талқылауға ұсынылады.

1.13. Тараптар ҚР Еңбек заңына сәйкес еңбек дауларын шешу үшін міндетті түрде келісім комиссиясын құруға келісті;

## **II. ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫ ЖӘНЕ ЕҢБЕК ШАРТЫ**

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

2.2. Еңбек шарты жұмыскермен жазбаша түрде екі данада жасалынады, әр данасына жұмыс беруші мен жұмыскер тарапынан қол қойылады. Еңбек шарты еңбек шартын есепке алу кітабында тіркеледі. Тараптар қол қойған және білім беру ұйымының мөрімен бекітілген шарттың бір данасы жұмыскердің қолына беріледі. Еңбек шартын жұмыскерге бергені туралы дерек еңбек шарттарын есепке алу кітаптарында жұмыскердің қол қоюымен расталады. Еңбек шарты жұмысқа қабылданған туралы бұйрық шығаруға негіз болып табылады.

2.3. Тұрақты жұмысқа қабылданатын жұмыскермен еңбек шарты белгісіз мерзімге немесе бір жылдан кем емес мерзімге жасалады. Осы жағдай қоса атқарушы жұмыскерге де қатысты. Бір жылдан аз уақытқа жасалатын еңбек шарты нақты бір жұмысты атқару уақытына, уақытша болмаған жұмыскерді алмастыру уақытына және маусымдық жұмысты

орындау уақытына жасалады. Еңбек шартының мерзімі өткен кезде тараптар оны белгіленбеген немесе бір жылдан кем емес белгілі мерзімге ұзартуға құқылы. Егер еңбек шартының қолданылу мерзімі өткен жағдайда тараптардың ешқайсысы соңғы жұмыс күні ішінде еңбек қатынастарын тоқтату туралы жазбаша хабардар етпесе, ол бұрын жасалған дәл сол мерзімге ұзартылған деп есептеледі. Бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге жасалған еңбек шартының мерзімін ұзартудың саны екі реттен аспайды. Еңбек қатынастары жалғастырылған кезде еңбек шарты белгіленбеген мерзімге жасалған деп есептеледі.

2.4. Егер жүкті әйел бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге жасалған еңбек шартының мерзімі аяқталған күні мерзімі он екі және одан көп апта жүктілігі туралы медициналық қорытынды ұсынса, сондай-ақ үш жасқа дейінгі баласы бар, бала асырап алған және бала күтімі бойынша жалақысы сақталмайтын демалысқа өз құқығын пайдалануға ниет білдірген жұмыскер (уақытша болмаған жұмыскерді алмастыру жағдайынан басқа) еңбек шартының мерзімін ұзарту туралы жазбаша өтініш берсе, онда жұмыс беруші еңбек шартының мерзімін бала күтімі бойынша демалыс аяқталған күнді қоса алып ұзартуға міндетті.

2.5. Зейнеткерлік жасқа толған кәсіби және біліктілік деңгейі жоғары қызметкермен еңбек шарты оның еңбекке қабілеттілігі ескеріле отырып жыл сайын ұзартылуы мүмкін.

2.6. Еңбек Кодексінің 52-бабы 1-тармағының 24) тармақшасында көзделген негіз бойынша еңбек шартын бұзуға жұмыскер Қазақстан Республикасының Әлеуметтік кодексінде белгіленген зейнеткерлік жасқа толғанда жұмыскер зейнеткерлік жасқа толғаннан кейін еңбек шартын бұзу күніне дейін кемінде бір ай бұрын оны хабардар ете отырып және еңбек, ұжымдық шарттарда және (немесе) жұмыс берушінің актісінде айқындалатын мөлшерде өтемақы төлене отырып жол беріледі

2.7. Еңбек шартында ҚР ЕК 28-бабында қарастырылған еңбек жағдайлары, оның ішінде оқу жүктемесінің көлемі, тәртібі мен ұзақтығы, жеңілдіктер, өтемақылар және т.б. келісіледі. Еңбек шартын өзгерту тек тараптардың келісімімен ғана және ҚР ЕК көрсетілген тәртіпке сәйкес жүзеге асырылуы мүмкін.

Еңбек шартының өзгергені туралы білім беру ұйымының басшысы жұмыскерді және бастауыш кәсіподақ комитетін өзгеріс енгізілгенге дейін бір жарым айдан кем емес уақытта жазбаша түрде ескертуге міндетті.

2.8. Тәрбиешілерге толық жүктеме беріледі. Тараптар тәрбиешілердің жүктемесін толықтырмайынша сырттан маман алмауға келісті;

2.9. Тәрбиешілердің жүктемесі еңбек шартында көрсетіледі және тек жұмыскердің жазбаша келісімімен ғана тараптар өзгерте алады.

2.10. Бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты еңбек демалысындағы тәрбиешілердің(педагог мамандардың) оқу жүктемесі мен жұмыс орны сақталады.

2.12. Оқу жылы ішінде тәрбиешілердің(педагог мамандардың) жүктемесін еңбек шартында немесе ұйым басшысының бұйрығында келісілген жүктемесімен салыстырғанда азайту немесе көбейту:

а) тараптардың өзара келісімі бойынша;

б) мына жағдайларда жұмыс берушінің бастамасымен:

- топтар санын қысқартуы;

- өндірістік қажеттілікке байланысты, уақытша орнында жоқ тәрбиешілердің(педагог мамандардың) алмастыру үшін оқу жүктемесінің көлемін уақытша көбейтуі

- бұрын осы жүктемені орындаған тәрбиешілердің(педагог мамандардың) жұмысын еңбек дауын қарайтын органмен қалпына келтіруі;

- бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты еңбек демалысын үзген немесе осы демалыс аяқталғаннан кейінгі әйелдің жұмысқа түсуі.

2.13. Жұмыскер еңбек функциясын өзгертпей өз жұмысын жалғастыру кезінде (белгілі мамандық, біліктілік немесе лауазым бойынша жұмысы) жаңа оқу жылында ұйымдастырушылық және технологиялық еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты,

тәрбиешілердің (педагог мамандардың) маңызды еңбек жағдайлары жұмыс берушінің бастамасымен ереже бойынша өзгертілуі мүмкін тәрбиеленушілердің топтары мен сандарының өзгертілуі, оқу жоспары бойынша жұмыс сағаттарының саны және ұйымның ауысым жұмысының өзгеруі, тәжірибе жүргізу, сондай-ақ, білім беру бағдарламаларының және т.б. өзгеруі.

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

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

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

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

2.16. Жұмыскермен еңбек шартын тоқтату тек ҚР Еңбек кодексімен қарастырылған негіздер және Қазақстан Республикасының басқа да заңдары бойынша жүзеге асырылады. ҚР Еңбек кодексінің 52-бабына сәйкес, жұмыс берушінің бастамасымен кез-келген негіздеме бойынша еңбек шартын бұзу кезінде, Жұмыс беруші алдын ала бастауыш кәсіподақ ұйымы кәсіподақ комитетінің дәлелді пікірін алуға міндетті.

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

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

1) жұмыскердің жеке деректерін үшінші тарапқа жұмыскердің жазбаша келісімінсіз хабарламауға;

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

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

2.17.Лауазымдық міндеттерін адал атқарғаны, бастамашылдығы, шығармашылық белсенділігі және жұмыстағы басқа да жетістіктері үшін мадақтаудың мына түрлерін қолдану:

- алғыс жариялау
- ақшалай сыйақы
- бағалы сыйлық
- құрмет грамотасымен мадақтау
- қызметте жоғарылату

2.18.Мекеме атынан түрлі деңгейдегі жарыс, сайыстарға (кәсіби сайыстар, спорттық жарыс, «Наурыз шапағаты», КТК т.б.) жіберілген білім қызметкерлеріне сол күндерге жалақысы толық төленеді.

### **III. ЕҢБЕККЕ АҚЫ ТӨЛЕУ ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ НОРМАЛАУ**

3.1. Жұмыс беруші міндетіне алады:

- Жұмыскерлердің еңбек ақысын Қазақстан Республикасы Үкіметінің 31 желтоқсан 2015 жылғы №1193 қаулысымен белгіленген мөлшерде мекеме қызметкерлеріне қосымша

және үстеме ақылар тағайындауға және төлеуге міндеттеме қабылдайды, қосымша және үстеме ақылардың жекелеген түрлері базалық лауазымдық айлықтан;

- Ұйымдардың жұмыскерлеріне еңбекақы төлеу қоры ЛА (тарифтік мөлшерлемеден), еңбек жағдайлары үшін қосымша ақылар мен үстемақылардан, азаматтық қызметшілердің жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына қосылатын бір ЛА (тарифтік мөлшерлеме) мөлшеріндегі сауықтыру жәрдемақысынан, Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде көзделген өтемақылардан айқындалады;

- ұйым қызметкерлерінің ЛА(тарифтік мөлшерлемесі) атқаратын лауазымдарының функционалдық блоктарға жатқызылуына және мамандығы бойынша жұмыс өтіліне, тағайындалған біліктілік разрядтарына (жұмысшылар үшін) қарай ЛА (тарифтік мөлшерлемесі) есептеу үшін бекітілген тиісті коэффициенттерді осы қаулының 1-тармағы бірінші бөлігінің 1) тармақшасында белгіленген БЛА мөлшеріне көбейту жолымен айқындалады;

- Экологиялық апат аймағында тұрғаны үшін белгіленген коэффициент-50% (1992 жылғы 30 маусымдағы «Арал өңіріндегі экологиялық апат салдарынан зардап шеккен азаматтарды әлеуметтік қорғау туралы» ҚР Заңы).

- Ауылдық елді мекенде кәсіптік қызметін жүзеге асыратын педагогке жергілікті өкілді органдардың шешімі бойынша қала жағдайында кәсіптік қызметін жүзеге асыратын педагогтердің ставкаларымен салыстырғанда айлықақылар мен тарифтік ставкалар кемінде 25%-ға арттырылып белгіленеді; («Педагог мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасының Заңы 2019 жылғы 27 желтоқсандағы № 293-VI ҚРЗ. 12-бабының 5-тармағы 1-тармақшасы)

-Қарауылдар мен маусымдық от жағушыларға түнгі жұмысына (кешкі сағат 22.00. ден азанғы 06.00.дейін) әр сағат үшін 50%,

- Кезекті еңбек демалысына шыққан тәрбиеші, көмекші тәрбиешілер орнына 30%;

3.5.4. Дезинфекциялық құралдарды пайдалана отырып дәретханаларды тазалаған кезде - 30%; көмекші тәрбиешілерге – 30%

3.5.5 ҚР Еңбек Кодексінің 105 бабына сәйкес еңбек жағдайларында зиянды және қауіпті жұмыстары үшін аспазшыға – 30%

- Жұмыскерлерді ұжымдық шартпен белгіленген кәсіптер мен лауазымдар тізіміне сәйкес, арнаулы киіммен, аяқ киіммен және басқа жеке қорғау құралдарымен қамтамасыз етуге.

- Жеке қорғау құралдарын, арнаулы киімді және аяқ киімді жұмыс берушінің есебінен сатып алуды, сақтауды, жууды, кептіруді және залалсыздандыруды қамтамасыз етуге.

3.2. Меншік түріне қарамастан жұмыскерлеріне тарифтік ставканың (айлықтың) ең төменгі мөлшері, ҚР Үкіметінің жоғарыда көрсетілген қаулысымен және осы Келісіммен белгіленген еңбекке ақы төлеудің ең төменгі стандартынан кем болмауы тиіс.

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

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

- лауазымдық айлық (тарифтік ставка);

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

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

3.5.5. Негізгі лауазымы (мамандығы) бойынша жұмыс уақытының шегінде қосымша жұмыс орындайтын қызметкерлеріне лауазымдарды қоса атқарғаны (қызметтер көрсету аймағының кеңейгені) үшін қосымша ақы қызметкердің өзінің ЛА-нан 50 %-ға дейін (ҚР Еңбек кодексінің 111-бабының 1-тармағына сәйкес (қызмет көрсету аймағының кеңеюі)

Жаңа оқу жылының басында тарифтеу тізімі құрылып бекітіледі. Тарифтеу тізімдері білім беру ұйымдары басшыларының бұйрықтарымен, оларға бастауыш кәсіподақ ұйымы

кәсіподақ комитетінің өкілі міндетті түрде қосылып құрылған тарифтеу комиссияларымен дайындалады.

3.6. Жұмыс берушілер өздеріне ай сайын қызметкерлерге жалақы төлеу күні, әрбір қызметкерге оған тиесілі жалақының негізгі құрамы, ұсталынған ақшаның мөлшері мен негіздеменің, оның ішінде аударылатын міндетті зейнетақы жарналары, төленуге тиісті жалпы сома туралы жазбаша түрде хабарлауға міндетті. (ҚР ЕК 113-бабы 2-тармағы);

3.7. Жұмыс берушілер тарапынан өздеріне қаржыландыру жоспары бойынша тиісті мемлекеттік мекемені қамтамасыз етуге көзделген қаражаттарды үнемдеу есебінен немесе салалық келісіммен, ұжымдық шартпен белгіленген тәртіпте, қазыналық кәсіпорындар үшін бекітілген смета бойынша материалдық көмек көрсетуге, жеке қосымша ақыларды тағайындауға, қызметкерлерге сыйақы беру көзделеді;

Негіздеме: ҚР Үкіметінің №1193 қаулысының №24, №25 қосымшалары алынады.

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

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

- Біліктілік санаты бекітілген жағдайда Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2016 жылғы 27 қаңтардағы №83 бұйрығымен жаңа редакцияда жазылған «Педагогтерді аттестаттаудан өткізу қағидалары мен шарттарына» сәйкес жүргізіледі.

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

3.10. Тараптар жалақылары нормативтік жүктемесімен белгіленетін, тәрбиешілердің, басқа қызметкерлердің тарифтеу тізімдері мен оқу жүктемесі, нормативтік құқықтық актілер және білім беру стандарттарына сәйкес топтардың белгіленген шегіне толуын ескере отырып құрылады деген шешімге келді.

3.11. Жұмыс берушінің бастамасымен күнделікті жұмысты бөліктерге бөлген жағдайда, жұмыс уақыты кестемен белгіленетін қызметкерлерді қоспағанда, жұмыскерге базалық лауазымдық айлықтан 30% мөлшерінен кем емес төленеді (ҚР ЕК 72-бап 3-т.);

3.12. Толық жеке және ұжымдық (ортақ) материалдық жауапкершілік жөніндегі шарттар, сондай-ақ толық материалдық жауапкершілік туралы типтік шарт жасалынатын қызметтерді атқаратын немесе орындайтын лауазымдар мен жұмыстар тізіміне кіретін: шаруашылық меңгерушілері, медбике, компьютермен жұмыс жасайтын қызметкер, операторлар, қарауылдар мүлкті қорғауды және қызметкерге берілген басқа құндылықтарды қамтамасыз ете алмағаны үшін жауаптылыққа тартылады;

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

3.14. Мектепке дейінгі мекеме ағымдағы жөндеу (5-15 күн) уақытында мекеменің техникалық жұмыскерлері жазбаша келісімінің негізінде еңбек ақысын сақтай отырып, жөндеу жұмыстарына қатысуға ерікті.

Бюджет қаржысы есебінен жүргізілген ағымдағы, күрделі жөндеу уақыттарында жұмыскерлерге ҚР Еңбек кодексінің 112-бабына сәйкес төлем жүргізіледі.

#### **IV ЖҰМЫС УАҚЫТЫ ЖӘНЕ ТЫНЫҒУ УАҚЫТЫ**

Тараптар төмендегі жағдайлар туралы келісімге келді:

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

Педагог қызметкерлердің лауазымдары мен (немесе) мамандықтарына байланысты жалақының ставкасына педагогикалық жұмыстың сағаттар нормасы немесе жұмыс уақытының мынадай ұзақтылығы белгіленеді:

- мектепке дейінгі ұйым меңгерушісі—1 жүктеме аптасына 40 сағат;
- әдіскер—1 жүктеме аптасына 40 сағат;
- педагог-психолог—1 жүктеме аптасына 40 сағат;
- логопед—1 жүктеме аптасына 24 сағат;
- тәрбиеші—1 жүктеме аптасына 24 сағат;
- музыка жетекшісі- 1 жүктеме аптасына 24 сағат;
- шаруашылық меңгерушісі—1 жүктеме аптасына 40 сағат;
- есепші- 1 жүктеме аптасына 40 сағат;
- эвм операторы—1 жүктеме аптасына 40 сағат;
- медбике—1 жүктеме аптасына 40 сағат;
- емдәмбике-0,5 жүктеме аптасына 20 сағат;
- аспаз—1 жүктеме аптасына 40 сағат;
- көмекші жұмысшы—1 жүктеме аптасына 40 сағат;
- тәрбиешінің көмекшісі—1 жүктеме аптасына 40 сағат;
- ғимараттарға кешенді қызмет көрсету және жөндеу жұмысшысы—1 жүктеме аптасына 40 сағат;
- кір жуу машиналарының операторы—1 жүктеме аптасына 40 сағат;
- қарауыл—1 жүктеме аптасына 40 сағат;
- кастелянша- 0,5 жүктеме аптасына 20 сағат;

4.2. Толық емес жұмыс уақыты—толық емес жұмыс күні немесе толық емес жұмыс аптасы келесі жағдайларда белгіленеді:

- қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша;
- жүкті әйелдің, 14 жасқа дейінгі баласы бар (18 жасқа дейінгі мүгедек баласы бар) атананың біреуінің (қамқоршының, тәрбиешінің, заңды өкілдің), сондай-ақ медициналық ұйғарымға сәйкес отбасының науқас мүшесінің күтімін жүзеге асырып отырған тұлғаның өтініші бойынша.

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

4.3. Ұйым қызметкерлерін еңбек шартымен, лауазымдық міндеттемелермен көзделмеген жұмысты орындауға тартуға, тек Қазақстан Республикасының қолданысындағы заңнамасымен қарастырылған тәртіпте, қосымша ақы төленетін және қызметкердің жазбаша келісімімен Жұмыс берушінің жазбаша өкімі бойынша жол беріледі.

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

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

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

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

- а) кәмелетке толмаған баланы (18 жасқа дейінгі) жалғыз бағып отырған ата-аналар (қамқоршылар, тәрбиешілер);
- б) үш және одан да көп балалары бар әйелдер;
- в) еңбекте зақымданған жұмыскерлер;
- г) емделуге жолдамасы бар кез-келген жұмыскерлер.

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



4.6. Педагог қызметкерлердің кезекшілігі ауысым басталуына дейін 20 минут бұрын басталып және ол аяқталғасын 20 минуттан аспауы қажет.

4.7. Тараптар жұмыс уақытының жинақталған есебі күзетшілер, бу қазандығының операторларына жүргізіледі. Жұмыс уақытының жинақталған есебіне ауыстыру, кәсіподақ органының дәлелді пікірін ескере отырып, білім беру ұйымы басшысының бұйрығымен жүзеге асырылады. Мұндай жағдайларда есептеу мерзімі тоқсан болып саналады, сонымен қатар ауысым ұзақтылығы, кемінде 12 сағаттық ауысымаралық демалыс беруді ескере отырып жүргізіледі.

4.8. Түнгі уақыттағы жұмысқа он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлер, жұмыс берушіге жүктілігі туралы анықтаманы ұсынған жүкті әйелдер жіберілмейді. Мүгедек жұмыскерлерді түнгі уақытта жұмысқа тартуға, оларға мұндай жұмысқа медициналық қорытындыға сәйкес денсаулық жағдайына байланысты тыйым салынбаған жағдайда, олардың жазбаша келісімімен ғана жол беріледі. Жеті жасқа дейінгі балалары бар әйелдерді және жеті жасқа дейінгі балаларды анасыз тәрбиелеп отырған басқа да адамдарды, он алты жасқа дейінгі мүгедек балаларды тәрбиелеп отырған жұмыскерлерді жазбаша келісімінсіз түнгі уақыттағы жұмысқа тартуға жол берілмейді.

4.9. Үстеме жұмыстарға тартуға жұмыскердің жазбаша келісімімен ғана жол беріледі. Жұмыскердің келісімінсіз елдің қорғанысы үшін, сондай-ақ төтенше жағдайларды, дүлей зілзаланы немесе өндірістік аварияны болдырмау не олардың зардаптарын дереу жою үшін қажетті жұмыстарды жүргізу кезінде, сумен жабдықтаудың, газбен жабдықтаудың, жылумен жабдықтаудың, энергиямен жабдықтаудың және тіршілікті қамтамасыз етудің басқа да жүйелерінің қалыпты жұмыс істеуін бұзатын өзге де мән-жайларды жою үшін, егер жұмыста үзіліс жасауға болмаса, ауыстыратын жұмыскер келмей қалғанда, басқа жұмыскермен ауыстыру шараларын дереу қолдана отырып, жұмысты жалғастыру үшін, денсаулықтан айырылу немесе өлім қаупі төнген азаматтарға шұғыл және кезек күттірмейтін жәрдем көрсету үшін үстеме жұмыстарға жол беріледі. Үстеме жұмысқа жұмыс берушіге жүктілігі туралы анықтаманы ұсынған жүкті әйелдер, он сегіз жасқа толмағандар, мүгедектер жіберілмейді.

4.10. «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Қазақстан Республикасы Заңы 11-бабының 1-тармағына сәйкес зейнеткерлік жасқа толған адамдарды ауыр жұмыстарға, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарға жіберуге жол бермеуге міндеттеледі.

4.11. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы жыл басында белгіленген кестеге сәйкес беріледі;

Жұмыс жылы ішінде декреттік демалыста болғандар үшін ақылы еңбек демалысы өткерген айлары мен еңбекке жарамсыздық парақтарының күндері ескеріле отырып жазбаша өтініш негізінде беріледі.

4.11.1. Педагог қызметкерлерге ұзақтығы 56 күнтізбелік күн /ҚР Педагог мәртебесі туралы заңының 12-бабы 1-тармағының 3-тармақшасы/, азаматтық қызметкерлерге және оған теңестірілген қызметкерлерге /медбике, шаруашылық меңгерушісі, есепші, хатшы, тәрбиеші көмекшісі, аспаз/ ұзақтығы күнтізбелік 30 күн /ҚР Еңбек кодексінің 139-бабының 10-тармағы/, техникалық жұмыскерлерге /жұмысшы, аула сыпырушы, күзетші, асхана жұмысшысы, кір жуу машинасының операторы, кастелянша/ ұзақтығы күнтізбелік 30 күн /Салалық кәсіподақ шешімі бойынша/ болатын жыл сайынғы ақы төленетін негізгі еңбек демалысы беріледі.

4.11.2. Барлық жұмыскерлерге экологиялық апат аймағында тұрғаны үшін 12

күнтізбелік күн жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалысы беріледі; /1992 жылғы 30 маусымдағы «Арал өңіріндегі экологиялық апат салдарынан зардап шеккен азаматтарды әлеуметтік қорғау туралы» ҚР Заңының 13-бабының 1-тармағының 3-тармақшасы

4.11.3. Бірінші және екінші топтағы мүгедектерге 6 күнтізбелік күн жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалысы беріледі. /ҚР Еңбек кодексінің 89-бабының 1-тармағының 2-тармақшасы/

4.11.4 ҚР Денсаулық сақтау және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы №1053 бұйрығымен бекітілген «Зиянды, қауіпті ауыр жағдайлардағы жұмыстары үшін қосымша ақыға, жыл сайынғы қосымша еңбек демалысына құқықтары бар қызметкерлерге

- орта медициналық қызметкерлеріне – 12 күнтізбелік күн
- аспазға – 6 күнтізбелік күн
- кір жуу машинасының операторы -6 күнтізбелік күн

4.11.5. Тараптар білім беру ұйымдарының әкімшілік персонал (кітапханашы, бас есепші, бухгалтер, мемлекеттік сатып алу жөніндегі менеджер, программист, статистик, экономист, қашықтықтан оқытуды ұйымдастырушы, технолог, хореограф, жүйе әкімшісі) қызметкерлеріне негізгі ақылы еңбек демалыстарының ұзақтығын үш күнтізбелік күнге ұзартуға келісті.

4.11.6. ҚРЕК-нің 89-бабының 3-тармағына сәйкес қоғамдық негіздегі жұмыстарды орындағаны үшін көтермелеу сипатында бастауыш кәсіподақ ұйымының төрағасына жыл сайынғы еңбек демалысына ақылы үш күнтізбелік қосымша күн беріледі.

4.12. Еңбек Кодексінің 97-бабына сәйкес тараптардың келісімі бойынша қызметкерлердің өтініші негізінде оған жалақы сақталмайтын демалыс берілуі мүмкін.

4.12.1. Жұмыс беруші:

- 1) неке тіркелген;
- 2) бала туылған;
- 3) жақын туыстары қайтыс болған жағдайлар кезінде қызметкерлердің жазбаша өтініші негізінде күнтізбелік бес күнге дейін, үш күн жалақысы сақталатын, екі күн жалақы сақталмайтын демалыс беруге міндетті.

4.13. Еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша жұмыскердің жазбаша өтініші негізінде оған жалақысы сақталмайтын демалыстар берілуі мүмкін және оның ұзақтығы жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша айқындалады.

## **V. КЕПІЛДІКТЕР МЕН ӨТЕМАҚЫЛАР**

Тараптар:

5.1. Азаматтық қызметшілерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беру кезінде, лауазымдық айлық мөлшерінде сауықтыру жәрдемақысын төлеуді қамтамасыз етуге келісті. /ҚР Еңбек кодексінің 139-бабының 10-тармағы/

Педагогтардың сауықтыру жәрдемақыларының мөлшері, еңбек демалысын беру күніне олардың нақты жүктемесінен есептеледі. Лауазымды қоса атқару жағдайында жұмыс істейтін тұлғаларға жәрдемақы жалпы негіздемеде тағайындалып, төленеді.

5.2. Ауылдық елді мекенде кәсіптік қызметін жүзеге асыратын педагогке: жергілікті өкілді органдар бекіткен тәртіппен және мөлшерде бюджет қаражаты есебінен коммуналдық көрсетілетін қызметтерге ақы төлеу және отын сатып алу бойынша әлеуметтік қолдау көрсетіледі.

(«Педагог мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасының Заңы 2019 жылғы 27 желтоқсандағы № 293-VI ҚРЗ. 12-бабының 5-тармағы 2-тармақшасы)

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

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

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

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

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

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

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

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

5.9. Қызметкерлер санының немесе штаттың қысқаруы кезінде жұмыста қалуға басымды құқықтары бар:

- зейнеталды жасындағы қызметкерлер (зейнетке дейін 2 жыл);
- жүкті әйелдермен, үш жасқа дейінгі балалары бар әйелдермен, он төрт жасқа дейінгі баланы (18 жасқа дейінгі мүгедек баланы) жалғызбасты аналармен, аталған балалар санатын анасыз тәрбиелеп отырған өзге де адамдармен;
- аталған ұйымда 15 жыл және одан артық жұмыс істеген қызметкерлер;
- көп балалы ата-аналар (төрт баласы бар және одан да көп);
- еңбекте жоғары сапалық көрсеткіштері бар қызметкерлер.

## **VI. ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІ КӘСІПТІК ДАЯРЛАУ, ҚАЙТА ДАЯРЛАУ ЖӘНЕ БІЛІКТІЛІКТЕРІН АРТТЫРУ**

Тараптар мынадай келісімге келді:

6.1.Білім беру ұйымдарының қажеттілігі үшін кадрларды кәсіптік даярлау және қайта даярлау керектігін анықтайды.

6.2. Жұмыс беруші міндеттеледі:

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

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

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

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

6.3. Жұмыс берушілер өздеріне атқаратын лауазымының бейініне сәйкес келетін мамандық бойынша қайта даярлаудан немесе біліктілігін арттырудан өткен азаматтық

қызметшілерге, оқу демалыстарының ақысын төлеу жөнінде міндеттеме алады.

## **VII. ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІ ЖҰМЫСТАН БОСАТУ ЖӘНЕ ОЛАРДЫ ЖҰМЫСҚА ОРНАЛАСТЫРУҒА ЖӘРДЕМДЕСУ**

7.1. Тараптар өздеріне жұмысқа орналастыру, қызметкерлердің біліктіліктерін арттыру, жұмыспен қамту саласында мемлекеттік саясаттың жүргізілуіне жәрдемдесуге міндеттемелер қабылдайды.

7.2. Тараптар:

7.2.1. Жұмыс берушілердің бастауыш кәсіподақ ұйымдарының кәсіподақ комитеттерінің жұмыскерлер санының және штатының қысқартылуы туралы кемінде бір ай бұрын, ал көптеген босату (бір ай ішінде 10 адамнан астам) жағдайында, білім беру ұйымдарын тарату жағдайында, кемінде екі ай бұрын жазбаша хабарлауды қамтамасыз етуге;

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

7.3. Ұйымда жаңа жұмыс орны, соның ішінде және белгіленген мерзімге болған кезде, жұмыс беруші бұрын ұйымнан қызметкерлер санының немесе штатының қысқаруына байланысты жұмыстан шығарылған, онда адал еңбек атқарған жұмыскерді жұмысқа қабылдауға келісті.

7.4. Маусымдық жұмыстарда істейтін жұмыскермен еңбек шарты бұзылған кезде жұмыс беруші пайдаланылмаған демалысы үшін өтемақы төлемін жұмыс істелген уақытқа пропорционалды түрде төлейді;

7.5. Жұмыс беруші жұмыскердің (оның ішінде бұрынғы жұмыскердің ) талап етуі бойынша, өтінішпен жүгінген кезден бастап бес жұмыс күні ішінде тиісті құжаттарын беруге міндетті.

## **VIII. ЕҢБЕКТІ ЖӘНЕ ДЕНСАУЛЫҚТЫ ҚОРҒАУ**

Жұмыс беруші:

8.1. Жұмыскерлердің салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларына құқықтарын, өндірістік жарақат пен қызметкерлердің кәсіби ауруларының пайда болуын ескертетін, еңбек қауіпсіздігінің қазіргі заманғы құралдарын енгізуді қамтамасыз етуге.

8.2. Барлық жұмысқа қабылданатын, сондай-ақ басқа жұмысқа ауыстырылған қызметкерлермен еңбекті қорғау, балалардың өмірі мен денсаулығын сақтау, жұмыстарды орындаудың қауіпсіз әдістері мен тәсілдеріне, зардап шеккендерге алғашқы көмек көрсету жөнінде оқу және нұсқама жүргізуді ұйымдастыруға.

Оқу жылының басында жұмыскерлердің еңбекті қорғау жөніндегі білімдерін тексеруді ұйымдастыруға.

8.3. Еңбекті қорғау жөніндегі нормативтік және анықтамалық материалдардың, ережелердің, нұсқаулардың, нұсқама журналдарының және басқа материалдардың болуын қамтамасыз етуге.

8.4. Жұмыскерлерді ұжымдық шартпен белгіленген кәсіптер мен лауазымдар тізіміне сәйкес, арнаулы киіммен, аяқ киіммен және басқа жеке қорғау құралдарымен қамтамасыз етуге.

8.5. Жеке қорғау құралдарын, арнаулы киімді және аяқ киімді жұмыс берушінің есебінен сатып алуды, сақтауды, жууды, кептіруді және залалсыздандыруды қамтамасыз етуге.

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

8.7. Қолданыстағы заңнамаға сәйкес, өндірістегі жазатайым оқиғаның уақытында тескерілуін және оларды тіркеуді жүргізуге.

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

8.9. Әрбір жұмыс орнына еңбекті қорғау жөнінде нұсқама әзірлеуге және бекітуге.

8.10. Жұмыскерлердің еңбекті қорғау жөнінде талаптарды, ережелерді және нұсқамаларды қадағалауын қамтамасыз етуге.

8.11. Өндірістегі жазатайым оқиға нәтижесінде қайтыс болған жұмыскерлерді жерлеуге, еңбек міндеттерін орындауы кезінде асыраушысынан айырылған құқылы тұлғаларға қажетті көмек көрсетуге.

8.12. Еңбекті қорғау жөніндегі келісімдердің орындалуына, еңбекті қорғау және еңбек жағдайына бақылауды жүзеге асыруға.

8.13. Еңбекті қорғау жөніндегі комиссия мүшелеріне, кәсіподақтың техникалық инспекторларына, техникалық инспекцияның өкілдеріне еңбекті қорғау жағдайына бақылау жүргізуге жәрдемдесуге. Жұмыскерлердің салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларына құқықтарының бұзылуын анықтаған жағдайда, оларды жою жөнінде шаралар қабылдауға.

8.14. Жұмыскерлердің міндетті мерзімді медициналық тексеруден өтуі кезінде, олардың жұмыс орындарын (лауазымдарын) және орташа жалақыларын сақтауды қамтамасыз етуге.

8.15. Жұмыскерлерді, ұжымдық шарттармен белгіленген нормаларға және келісілген тізімге сәйкес, тегін сабынмен, жуу және залалсыздандыру құралдарымен қамтамасыз етуге;

8.16. Сала ұйымының қызметкерлері үшін тынығу бөлмелерін ұйымдастыруға;

Кәсіподақ:

8.17. Кәсіподақ мүшелері мен басқа жұмыскерлер үшін дене шынықтыру-сауықтыру шараларын ұйымдастыруға;

8.18. Кәсіподақ мүшелерінің, олардың балаларын сауықтыру жөніндегі жұмыстарды жүргізеді.

## **IX. КӘСІПОДАҚ ҚЫЗМЕТІНІҢ КЕПІЛДІКТЕРІ**

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

### **Тараптар төмендегі жағдайларға келісті:**

9.2. Жұмыскердің кәсіподақ қызметіндегі мүшелігіне байланысты, заңмен кепілденген әлеуметтік-еңбек және басқа да құқықтары мен еркіндіктерін, жұмыстан шығару және ықпал етудің басқа да түрлерін шектеуге жол берілмейді.

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

9.3.1. Кәсіподақ ұйымының құқықтары мен кепілдіктерін орындау, кәсіподақ қызметінің заңмен белгіленген құқықтары мен кепілдіктерін шектеуге жол бермей және оның қызмет атқаруына кедергі келтірмей, қызметіне мүмкіндік жасау;

9.3.2. Сайланбалы кәсіподақ органдарының өкілдеріне, жарғы міндеттерін және заңнамамен көзделген құқықтарын жүзеге асыру үшін, кәсіподақ мүшелері жұмыс істейтін

ұйымдарға баруға кедергі келтірмеу.

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

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

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

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

- негізгі жұмысынан босатылмаған, бастауыш кәсіподақ комитетінің мүшелері болып табылатын кәсіподақ комитетінің уәжді пікірінсіз тәртіптік жазаға тартылмайды. Негізгі жұмысынан босатылмаған бастауыш кәсіподақ комитетінің төрағасы жоғарыда тұрған (аудандық, қалалық, облыстық) кәсіподақ органының уәжді пікірінсіз тәртіптік жауаптылыққа тартылмайды.

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

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

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

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

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

9.6. Кәсіподақ комитетінің құрамына сайланған тұлғаларды жұмыс берушінің бастамасымен жұмыстан шығаруға, (ұйымды толық тарату немесе қызметкер кінәлі іс-әрекет жасап, заңмен жұмыстан шығаруды қарастыратын жағдайларды қоспағанда,) сайланбалы өкілеттік аяқталғаннан кейін де екі жыл ішінде жол берілмейді.

Мұндай жағдайларда жұмыстан шығару тиісті кәсіподақ органының келісімімен, Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен белгіленген тәртіпте жүзеге асырылады.

9.7. Тараптар сайланбалы кәсіподақ қызметкерлеріне құрмет атақтарын беру және ведомстволық ерекшелік белгілерімен марапаттау туралы шешімді бірлесіп қабылдайды.

9.8. Мекеме басшысы жұмыс берушінің өкілдерін, бастауыш кәсіподақ ұйымы мен комитеттің өздерінің жарғылық міндеттерін жүзеге асыруда кері әсерін тигізетін әрекеттерге жол бермеу үшін қажетті шараларды қабылдайды.

9.9. Жоғарғы кәсіподақ органы өз мамандарының күшімен, еңбек заңнамасының орындалуын қадағалау мақсатында жылына кемінде екі рет жоспарлық тексеру жүргізуге құқылы.

Тексеру нәтижелері бойынша кәсіподақ, анықталған құқық бұзушылықтарды жою және қызметкерлердің бұзылған құқықтарын қалпына келтіру жөніндегі тиісті актілер мен ұсыныстарды мекеме басшысына ұсынады;

Тексеруді жүргізу тәртібі, тексеру нысаны мен түрлері кәсіподақтың тиісті актілерімен реттеледі.

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

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

## **Х. ҰЖЫМДЫҚ ШАРТТЫҢ ОРЫНДАЛУЫНА БАҚЫЛАУ. ТАРАПТАРДЫҢ ЖАУАПКЕРШІЛІГІ**

Тараптар:

10.1. Ұжымдық шартқа қол қойған күннен бастап бір ай ішінде оны еңбек жөніндегі тиісті мемлекеттік органға тіркеуге жібереді.

10.2. Ұжымдық шарттың ережелерін орындау жөніндегі іс-шаралар жоспарын жүзеге асыруға бақылау жүргізеді және бақылау нәтижелері туралы еңбек ұжымы өкілдерінің жалпы жиналысында жылына бір рет есеп береді.

10.3. Ұжымдық шарттың орындалу мерзімінде туындаған, оның орындалуымен байланысты барлық келіспеушіліктер мен дауларды апталық мерзімде қарайды.

10.4. Ұжымдық шарт міндеттемелерін бұзған немесе орындамаған жағдайда, кінәлі тарап немесе кінәлі тұлғалар «Әкімшілік құқық бұзушылық туралы» Кодексінің 97 -бабына сәйкес жауапқа тартылады.

10.5. Осы ұжымдық шарт оған қол қойған кезден бастап **2026 жылдың 31 желтоқсанына** дейін қолданыста болады.

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

**Жұмыс берушінің атынан:**

**Жұмыскерлердің атынан:**

«Қызылорда облысының білім басқармасының Арал ауданы бойынша білім бөлімінің «Шағала» бөбекжай-бақшасы» коммуналдық мемлекеттік қазыналық кәсіпорны меңгерушісі

«Қызылорда облысының білім басқармасының Арал ауданы бойынша білім бөлімінің «Шағала» бөбекжай-бақшасы» коммуналдық мемлекеттік қазыналық кәсіпорны бастауыш кәсіподақ ұйымының төрағасы

**Ажибаева Фарида Султанаевна**

**Дарибаев Куттыбек Рауханович**

М.О.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_жс.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_жс.

**«Қызылорда облысының білім басқармасының Арал ауданы бойынша білім бөлімінің «Шағала» бөбекжай-бақшасы» коммуналдық мемлекеттік қазыналық кәсіпорны ұжымының жалпы жиналысының ХАТТАМАСЫ**

Арал қаласы

28 ақпан 2024 жыл

Қатысуға тиісті- 44

Қатысқаны-41

Дәлелді себеппен қатыспағаны -3 (2- декреттік демалыста, 1- еңбекке уақытша жарамсыз парағы болуына байланысты)

**Күн тәртібінде:**

1. «Қызылорда облысының білім басқармасының Арал ауданы бойынша білім бөлімінің «Шағала» бөбекжай-бақшасы» коммуналдық мемлекеттік қазыналық кәсіпорны әкімшілігі мен еңбек ұжымы арасындағы 2024-2026 жылдарға арналған ұжымдық келісім шартпен таныстыру, талқылау, бекіту.

**Тыңдалды:**

Күн тәртібіндегі қаралған мәселе бойынша бөбекжай-бақшаның бастауыш кәсіподақ ұйымының төрағасы К.Дарибаев сөз алып, «Қызылорда облысының білім басқармасының Арал ауданы бойынша білім бөлімінің «Шағала» бөбекжай-бақшасы» коммуналдық мемлекеттік қазыналық кәсіпорны әкімшілігі мен еңбек ұжымы арасындағы 2024-2026 жылдарға арналған ұжымдық келісім шартпен таныстырды.

Ол «Ұжымдық келісім шарт-құқықтық құжат» екенін, оның 10 тараудан тұратынын айта келіп, барлық тараулар мен баптарды жеке-жеке таныстырып, түсіндірді. Ұжымдағы әрбір қызметкер өз құқығын қорғауға міндетті. Ұжымдық келісім шартта қызмет беруші мен қызметкерлердің келісімімен атқарылатын бірнеше жұмыстарға тоқталды.

Әрбір тарауға, әсіресе еңбек төлемі, орындалатын тараптар, еңбек қатынастары және кәсіподақ ұйымының міндеті, еңбек демалыстары, еңбекті қорғау туралы жүйелі түрде түсіндіріп берді. Осымен қатар жалақы сақталмайтын демалыс мерзімі, балалы әйелдер жұмысының ұзақтығын талдап айтып берді. Бір айта кететіні ұжымдағы барлық қызметкерлерге 2015 жылғы 23 қарашадағы ҚР Еңбек Кодексі мен Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, құқықтық заңнамаларының қажетті баптарын айтып, түсінік берілді.

**Шығып сөйлеушілер:**

Күн тәртібіндегі қаралған өзекті мәселеге орай ұжым мүшелері атынан бөбекжай-бақша әдіскері А.Мегенова, тәрбиеші Ж.Отарбаева, қарауыл Т.Ерғазиев, медбике Ж.Ержанова шығып сөйлеп, өз ойлары мен ұсыныстарын ортаға салды. Олар ұжымдық шартта қызметкерлер құқы қорғалғанын, барлық мәселе қамтылғанын айта келіп, ұжымдық шартты бірауыздан қолдайтындарын білдірді. Барлық ұжым мүшелері бірауыздан ұжымдық келісім шартты қолдады.



## **ҚАУЛЫ:**

1. «Қызылорда облысының білім басқармасының Арал ауданы бойынша білім бөлімінің «Шағала» бөбекжай-бақшасы» коммуналдық мемлекеттік қазыналық кәсіпорны әкімшілігі мен еңбек ұжымы арасындағы 2024-2026 жылдарға арналған ұжымдық келісім шарты қабылдансын.
2. Ұжымдық шарт Қызылорда облысының бақылау жөніндегі басқармасына ұсынылсын.

**Жиналыс төрағасы:**

**Ф.Ажибаева**

**Хатшысы:**

**Р.Буркитбаева**

«Қызылорда облысының білім басқармасының Арал ауданы бойынша білім бөлімінің «Шағала» бөбекжай – бақшасы» коммуналдық мемлекеттік қазыналық кәсіпорны



Коммунальное государственного казенного предприятия «Ясли - сад «Шагала» отдела образования по Аральскому району управления образования Кызылординской области»

---

120102, Қызылорда облысы, Арал ауданы,  
Арал қаласы Ж.Нұрпейісов көшесі № 10  
тел:8(72433) 2-44-34 e-mail: shagala2016@mail.ru

---

120102, Кызылординская область, Аральский ра,  
г. Аральск улица Ж.Нурпейсова № 10  
тел: 8(72433) 2-44-34, e-mail: shagala2016@mail.ru

№ \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Қызылорда облысының бақылау  
жөніндегі басқармасының басшысы  
Г.П.Калиевке**

«Қызылорда облысының білім басқармасының Арал ауданы бойынша білім бөлімінің «Шағала» бөбекжай-бақшасы» коммуналдық мемлекеттік қазыналық кәсіпорнының 2021 -2023 жылдарға арналған ұжымдық шартының іс-әрекет мерзімінің аяқталуына байланысты 2024-2026 жылдарға арналған жаңа ұжымдық шартын мониторинг есебіне енгізуіңізді сұраймын.

**«Шағала» бөбекжай-бақшасы  
меңгерушісі**

**Ф.Ажибаева**