

Жұмыс беруші
Қостанай құрылыс
колледжінің директоры

А.Ж.Шамшин



Қостанай құрылыс колледжінің
қызметкерлер ұжымының өкілі
Кәсіподақ комитетінің төрайымы
Г.С.Айсина

Қостанай облысы әкімдігінің еңбек
инспекциясы жөніндегі
басқармасында 20 ____ ж. « ____ » ____
№ ____ тіркелген
Зарегистрирован в Управлении по инспекции
труда акимата Костанайской области под
№ 358 от « 06 » 04 2021 г.

Қостанай облысы әкімдігінің білім басқармасы
«Қостанай құрылыс колледжі» КМҚК
2021-2023 жылдарға арналған
Ұжымдық шарт

Кәсіподақ мүшелері жиналысында қабылданды
«22» ақпан 2021 ж.

Қостанай қ.

Мазмұны

- 1 тарау. Жалпы ережелер
- 2 тарау. Еңбек шарты
- 3 тарау. Қызметкерлердің кәсіби даярлығы, қайта даярлау мен біліктігін арттыру.
- 4 тарау. Жұмысшылардың босауы және олардың еңбекпен қамтылуына септік ету.
- 5 тарау. Жұмыс уақыты және демалыс уақыты
- 6 тарау. Еңбек ақы мен еңбек нормалары
- 7 тарау. Кепілдіктер мен өтемақылар
- 8 тарау. Еңбек пен денсаулықты қорғау
- 9 тарау. Кәсіподақ қызметінің кепілдіктері
- 10 тарау. Кәсіподақтың міндеттемелері
- 11 тарау. Білім беру ұйымдарын басқару, әлеуметтік әріптестіктің тиімділігін арттыру және жастар саясаты
- 12 тарау. Әлеуметтік әріптестікті дамыту және әлеуметтік –еңбек қақтығыстары мен ереуілдерді ескерту мен алдын-алу бойынша Келісім тараптарының іс-әрекетін үйлестіру.
- 13 тарау. Келісімнің орындалуына бақылау жүргізу. Тараптардың жауапкершілігі.

Келісімге қосымшалар тізімі:

- 1 қосымша. Жеке еңбек дауларын шешу жөніндегі келісу комиссиясы туралы ереже
- 2 қосымша. Жұмыс берушінің актілерін қабылдау және жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу кезінде сайланбалы кәсіподақ органдарының келісуі мен уәжді пікірін есепке алу тәртібі
- 3 қосымша. Колледж қызметкерлерінің жұмыс уақыты мен демалыс уақытының режимі туралы ереже
- 4 қосымша. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығы
- 5 қосымша. Колледж қызметкерлеріне сыйақы төлеу, материалдық көмек көрсету және лауазымдық жалақыларына үстемеақылар белгілеу ережесі.
- 6 қосымша. Мемлекеттік бюджет және ақылы қызметтер есебінен колледж басшысының, басшы орынбасарларының және бас бухгалтердің лауазымдық айлықақыларына үстемеақылар белгілеу туралы ереже
- 7 қосымша. Облыстық білім беру ұйымы басшысының лауазымдық жалақысына мемлекеттік бюджет есебінен үстемеақылар белгілеу туралы
- 8 қосымша. Арнайы киіммен, аяқ киіммен және басқа да жеке қорғану құралдарымен тегін қамтамасыз ету бойынша қызметкерлердің кәсіптері мен лауазымдарының тізбесі.
- 9 қосымша. Колледждегі еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес туралы ереже
- 10 қосымша. Колледждегі еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор туралы ереже
- 11 қосымша. Қызметкерлерге жуу және залалсыздандыру құралдарын тегін беру нормалары, оларды беру шарттары
- 12 қосымша. Сабын, тазалағыш және залалсыздандыру заттарын тегін алу құқығына ие жұмыстар мен кәсіптер тізбесі.
- 13 қосымша. Еңбекті қорғау жөніндегі келісім.

1.1.«Қостанай облысы әкімдігінің білім басқармасы» ММ (бұдан әрі-Білім басқармасы) мен «Қостанай облысы білім және ғылым ұйымдары қызметкерлерінің жергілікті кәсіптік одағы» ҚБ (бұдан әрі-Кәсіподақ) арасында жасалған әлеуметтік серіктестік туралы осы келісім (бұдан әрі-Келісім) қызметкерлердің еңбек, әлеуметтік –экономикалық құқықтарын және заңды мүдделерін қорғау, облыстың білім беру ұйымдары басшыларының құқықтары мен мүдделерін қорғау бойынша әлеуметтік әріптестіктің құқықтық акті болып табылады. Осы келісім Қазақстан Республикасы Конституциясының, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің, «Білім туралы», «Педагог мәртебесі туралы», «Кәсіподақтар туралы» Қазақстан Республикасының заңдарына, Қазақстан Республикасы Президентінің Жолдауында көрсетілген міндеттерге, Қазақстан Республикасында білім және ғылымды дамытудың 2020-2025 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасының ережелеріне, Қазақстан Республикасының Үкіметі, жұмысшылар мен жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктері арасындағы 2021-2023 жылдарға арналған бас келісіміне негізделген.

1.2.Келісім мына принциптерге негізделген:

-Қазақстан Республикасының заңнамасын қатаң сақтау;

-тараптардың теңдігі;

-тараптардың өзара жауапкершілігі мен өзара сыйластығы, олардың мүдделеріне барынша ымыраға келу;

-нәтижелерге қызығушылық;

-қызығушылық тудыратын мәселелерді талқылау еркіндігі;

-міндеттемелерді өз еркімен қабылдау;

-лайықты еңбек жағдайларын қамтамасыз ету және жұмысшылар мен жұмыс берушілердің әлеуметтік-экономикалық мүдделерін қорғау, қоғамдағы келісім мен тұрақтылықты сақтау бойынша сындарлы өзара іс-қимыл.

1.3. Осы келісім-шарттың тараптар болып табылады:

Қостанай облысы әкімдігі білім басқармасының "Қостанай құрылыс колледжі" КМҚК директоры Арман Жағанұлы Шамшин, бұдан әрі "жұмыс беруші" және колледж қызметкерлері атынан кәсіподақ комитетінің төрайымы Гүлмира Серікқызы Айсина, бұдан әрі "кәсіподақ"деп аталады.

1.4 Кәсіподақ мүшелері болып табылмайтын қызметкерлер өздерінің мүдделерін білдіру құқығын кәсіподақ органдарына беруге құқылы. Қызметкердің жазбаша өтініші негізінде кәсіподақ органдары оның мүдделерінің білдірілуін қамтамасыз етеді. Егер ұйымда кәсіптік одақ құрылған болса, кәсіптік одақтың қатысуынсыз жұмыс беруші мен жұмыскерлер арасында ұжымдық келіссөздер жүргізуге жол берілмейді.

Ұйымда бір ұжымдық шарт жасалады.

1.5. Шарттың қолданылу кезеңінде қабылданған және қызметкерлердің жағдайын жақсартатын нормативтік құқықтық актілер шарттың тиісті нормаларын кеңейтеді және олар күшіне енген сәттен бастап қолданылады.

1.6. Тараптар Шарттың мәтінін ұйым басшысы оған қол қойылғаннан кейін 10 жұмыс күні ішінде қызметкерлердің назарына жеткізуі тиіс деп уағдаласты.

Кәсіподақ және жұмыс беруші жұмыскерлерге еңбек қатынастарын реттейтін нормативтік-құқықтық актілердің ережелерін, осы Шарттың ережелерін түсіндіруге, оларды іске асыруға жәрдемдесуге міндеттенеді.

1.7. Осы Шартты жасасу, оған өзгерістер мен толықтырулар енгізу жөнінде келіссөздер жүргізу үшін, сондай - ақ оның іске асырылуын бақылау, ағымдағы мәселелерді қарау және туындайтын жанжалды жағдайларды шешу үшін тепе-теңдік негізде әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі тұрақты жұмыс істейтін-әр тараптан үш адамнан комиссия құрылады.

Әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі комиссияның құрамын Тараптар дербес айқындайды.

Комиссия туралы ереже, оның жұмыс тәртібі, комиссияның функциялары мен өкілеттіктері комиссияның бірінші отырысында оның қаулысымен бекітіледі.

Комиссия өз отырыстарын қажеттілігіне қарай, бірақ күнтізбелік жыл ішінде кемінде екі рет өткізеді.

1.8. Шарт колледжді қайта ұйымдастыру (бірігу, қосылу, бөліну, бөлініп шығу, қайта құру) кезеңінде өз күшін сақтайды.

1.9. Осы Шартқа кіретін білім беру ұйымы мүлкінің меншік иесі ауысқан кезде қолданысы үш ай бойы сақталады. Меншік құқықтары ауысуының үш ай мерзімі ішінде кәсіподақ және жаңа меншік иесі қолда бар шартты сақтау не жаңа шарт жасасу туралы келіссөздерді бастауға құқылы.

1.10. Білім беру ұйымы таратылған жағдайда шарт колледждің барлық қызметкерлерімен еңбек қатынастары тоқтатылған сәтке дейін өз күшін сақтайды.

1.11. Тараптар осы Шартқа өзгерістер мен толықтырулар енгізуге құқылы. Өзгерістер немесе толықтырулар енгізуге бастамашы болған Тарап екінші Тарапқа шарт жасасу тәртібіне сәйкес келіссөздер жүргізудің басталғаны туралы жазбаша хабарлама жібереді.

Тараптар қабылдаған шартқа өзгерістер мен толықтырулар осы Шарттың ажырамас бөлігі болып табылатын жеке хаттамамен және қосымша шартпен ресімделеді.

1.12. Шарттың қолданылу мерзімі ішінде Тараптардың ешқайсысы өзіне қабылдаған міндеттемелерді орындауды біржақты тәртіппен тоқтатуға құқылы емес.

1.13. Осы шарттың міндеттемелерін қайта қарау қызметкерлердің әлеуметтік-экономикалық жағдайы деңгейінің төмендеуіне алып келмеуге тиіс.

1.14. Осы Шарт оған тараптар қол қойған сәттен бастап күшіне енеді.

1.15. Тараптар Қазақстан Республикасының қолданыстағы еңбек құқығына сәйкес жеке еңбек дауларын шешу жөніндегі келісім комиссиясын міндетті түрде құру туралы келісті. Жұмыскерлер мен жұмыс берушінің арасында туындаған барлық санаттағы жеке еңбек дауларын келісу комиссиясы еңбек дауы тараптарының өтініші бойынша ҚР Еңбек кодексінде көзделген тәртіппен қарауы мүмкін.

Жеке еңбек дауын шешу жөніндегі келісім комиссиясы тұрақты жұмыс істейтін орган болып табылады және кәсіподақ комитеті мен ұйым әкімшілігі өкілдерінің тең санынан құрылады.

Келісу комиссиясының жұмыс тәртібі және қызметін ұйымдастыру келісу комиссиясы туралы ережеде (№1 қосымша) айқындалады.

1.16. Тараптар жұмыс берушінің төмендегі актілері бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетінің дәлелді пікірін ескере отырып қабылдануға тиіс екендігімен келісті:

- 1) Ішкі еңбек тәртібі ережесі;
- 2) оқу сабақтарының кестесі;
- 3) демалыс кестелері;
- 4) педагогтардың оқу жүктемесі;
- 5) педагогикалық қызметкерлердің қолданыстағы біліктілік санатын төмендету мақсатындағы кезектен тыс аттестациясын тағайындау туралы шешім;
- 6) біліктілік санатын төмендету туралы шешім;
- 7) еңбек қорғау бойынша нұсқаулық;
- 8) еңбек жағдайларының өзгертуі туралы бұйрықтар;
- 9) жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарттарын бұзу туралы бұйрықтар;
- 10) штаттық кестенің қысқаруы мен өзгеруі туралы бұйрықтар;
- 11) көтермелеулер мен тәртіптік шаралар туралы бұйрықтар;
- 12) сыйақы беру, материалдық көмек туралы бұйрықтар;
- 13). Ерекше жағдайларда қызметкердің келісімінсіз демалыс және мереке күндері жұмысқа тарту туралы бұйрықтар;
- 14). Қызметкерді жұмыстан шеттету жөніндегі бұйрықтар

Жұмыскерлердің өкілдері осы Кодексте белгіленген мерзімдерде шешім ұсынбаған жағдайда, жұмыс беруші актіні пікірді ескермей қабылдауға құқылы.

1.17. Тараптар жұмыс берушінің төмендегі актілері кәсіподақ комитетімен келісім бойынша қабылданады деген келісімге келді:

- 1) штатты немесе жұмыс істейтіндердің санын қысқарту туралы, жұмыс күшін бір мезгілде босату туралы бестен он адамға дейінгі актілер;

1.18. Кәсіподақ органының келісуінің болуы құжатқа кәсіподақ органы төрағасының қолын қою жолымен айқындалады. Кәсіподақтың келісуі мен дәлелді пікірі осы Шарттың тараптарымен келісілген тәртіппен сұралады және шығарылады (№2 қосымша).

1.19. Тараптар жалпы білім беретін оқу бағдарламаларын іске асыратын педагогтарды аттестаттау кезінде комиссия құрамына кәсіподақ өкілдері кіретіндігімен келісті.

2 тарау

Еңбек шарты

2.1. Еңбек шартының мазмұны, оны жасасу, өзгерту және тоқтату тәртібі ҚР Еңбек кодексіне, басқа да заңнамалық және нормативтік құқықтық актілерге, білім беру ұйымдарының жарғыларына (ережелеріне) сәйкес айқындалады және қолданыстағы еңбек заңнамасымен және осы Шартпен салыстырғанда қызметкерлердің жағдайын нашарлата алмайды.

2.2. Еңбек шарты жұмысшымен жазбаша түрде екі данада жасалып, оның әрқайсысына жұмыс беруші мен жұмысшы қол қояды. Еңбек шарты оларды есепке алу кітабында тіркеледі. Тараптардың қолы қойылып, мекеменің мөрімен расталған еңбек шартының бір данасы жұмысшының қолына беріледі. Еңбек шартының бір данасын табыс ету жағдайы жұмысшының еңбек шарттарын есепке алу кітабына қол қоюы арқылы нақтыланады.

Еңбек шарты жұмысқа қабылдау туралы бұйрық шығаруға негіз болып табылады.

Еңбек шартын жасасу, оған өзгерістер мен толықтырулар енгізу электрондық цифрлық қолтаңба арқылы куәландырылған электрондық құжат түрінде жасалуы мүмкін.

2.3. Қызметкермен тұрақты сипаттағы жұмысқа еңбек шарты белгіленбеген мерзімге не кемінде бір жыл мерзімге жасалуы мүмкін. Осы ереже қоса атқару шарттарында еңбек шарты жасалатын қызметкерлерге қолданылады.

Еңбек шартының мерзімі өткен кезде тараптар оны белгіленбеген немесе бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге ұзартуға құқылы.

Еңбек шартының қолданылу мерзімі өткен жағдайда, егер Тараптардың ешқайсысы соңғы жұмыс күні (ауысым) ішінде еңбек қатынастарын тоқтату туралы жазбаша хабардар етпесе, Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 51-бабының 2-тармағында көзделген жағдайларды қоспағанда, ол бұрын жасалған мерзімге ұзартылған болып есептеледі.

Белгілі бір мерзімге жасалған еңбек шарты екі реттен артық ұзартылмауы мүмкін.

Бір жылдан аз мерзімге еңбек шарты белгілі бір жұмысты орындау уақытына, уақытша болмаған қызметкерді алмастыру уақытына, маусымдық жұмысты орындау уақытына ғана жасалуы мүмкін.

Жұмыс беруші мен зейнеткерлік жасқа толған қызметкердің еңбек қатынастарын жалғастыру туралы өзара шешім қабылданған жағдайда, жұмыс берушілер оған өзгерістер енгізе және бұйрық шығара отырып, жыл сайын қолданыстағы еңбек шартын ұзартуға құқылы. Мұндай жағдайда бұл ҚР ЕК 52-бабы 1-тармағының 24) тармақшасына сәйкес еңбек шартын бұзу болып саналмайды (зейнеткерлік жасқа жету) және өтемақы төлемі төленбейді. Жұмыс беруші ҚР ЕК-нің 53-бабының 9-тармағына сәйкес еңбек шарты бұзылған жағдайда ғана ҚР ЕК-нің 52-бабы 1-тармағының 24-тармақшасына сәйкес өтемақы төлемін жүргізеді.

Сондай-ақ, жұмыс беруші мен зейнеткерлік жасқа толған қызметкердің еңбек қатынастарын жалғастыру туралы өзара шешім қабылданған жағдайда, жұмыс берушілер қолданыстағы еңбек шартын оқу жылы аяқталғаннан кейін оны жыл сайын қайта жасасып, бұзуға құқылы. Бұл жағдайда еңбек шарты ҚР ЕК-нің 52-бабы 1-тармағының 24-тармақшасына сәйкес бұзылған болып есептеледі (зейнеткерлік жасқа жету) және жұмыс беруші ҚР ЕК-нің 53-бабының 9-тармағына сәйкес осы шартта айқындалған мөлшерде өтемақы төлемін жүргізеді. Бұл ретте зейнеткерлік жасқа толған қызметкермен жасалған еңбек шартының бір жылдық мерзімі аяқталғаннан кейін еңбек шарты мерзімінің өтуіне байланысты ҚР Еңбек кодексінің 49-бабының 2-тармақшасы және 51-бабы негізінде бұзылады және өтемақы төлемі жүргізілмейді.

Зейнеткерлік жасқа толған қызметкермен жасалған еңбек шартын жыл сайын қайта жасасу кезінде еңбек шарты бір жылдық мерзімге жасалады, одан мұндай қызметкерлерге еңбек заңнамасында көзделген барлық жеңілдіктер мен өтемақы төлемдері (жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына, сауықтыруға арналған жәрдемақыға және т.б. құқық) сақталуы тиіс.

2.4. Жұмысқа қабылдау кезінде сынақ мерзімі белгіленбейді :

мүгедектерге;

- жас мамандарға

2.5. Егер сынақ мерзімі аяқталса және жұмыс беруші еңбек шартының бұзылғаны туралы хабардар етпесе, онда қызметкер сынақ мерзімінен өткен болып саналады.

2.6. Егер еңбек шарты тоқтатылған немесе бұзылған күні Жұмыскер жыл сайынғы ақылы еңбек демалысында немесе өзге де демалыста болса не уақытша еңбекке жарамсыз болса, ҚР Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 1), 18), 20) және 23) тармақшаларында көзделген жағдайларды қоспағанда, қызметкермен еңбек шартын бұзу ол жұмысқа шыққан бірінші күні жүзеге асырылады.

2.7. Еңбек шартында ҚР Еңбек кодексінің 28-бабында көзделген еңбек шартының елеулі талаптары, оның ішінде оқу жүктемесінің көлемі, жұмыс уақытының режимі мен ұзақтығы, жалақы мөлшері, жеңілдіктер, өтемақылар және т. б. айтылады.

Тараптар қашықтықтан жұмыс істейтін қызметкерлер үшін еңбек шартында жұмыс уақытын есепке алуды бақылау ерекшеліктерін айқындауға уағдаласты.

Еңбек шартының талаптары тараптардың келісімі бойынша және ҚР Еңбек кодексінде белгіленген тәртіппен жазбаша нысанда ғана өзгертілуі мүмкін.

Білім беру ұйымдарының басшылары еңбек жағдайларының өзгеруі туралы өзгерістер енгізілгенге дейін кемінде бір ай бұрын қызметкерге және бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетіне жазбаша ескертуге міндетті.

Мүгедекпен жасалатын еңбек шартында жұмыс орындарын олардың жеке мүмкіндіктерін ескере отырып жабдықтау жөніндегі талаптар қамтылуға тиіс.

2.8. Педагогтардың оқу жүктемесін (педагогикалық жұмыстың) көлемі оқу жоспарындағы сағат саны, оқу бағдарламалары, кадрмен қамтылу, мекемедегі өзге де нақты жағдайларға сәйкес кәсіподақ комитетінің пікірін ескере отырып белгіленеді.

Педагогикалық қызметкердің оқу жүктемесінің мөлшері еңбек шартында белгіленеді және тараптармен қызметкердің жазбаша келісімі бойынша ғана өзгертілуі мүмкін.

2.9. Осы ұйым негізгі жұмыс орны болып табылатын педагогтерге жаңа оқу жылына арналған оқу жүктемесін белгілеу кезінде, әдетте, оның көлемі мен пәндерді топтарда оқыту сабақтастығы сақталады. Өндірістік қажеттілікті қоспағанда, педагогтерге оқу жылының басында белгіленген оқу жүктемесінің көлемін ағымдағы оқу жылында әкімшіліктің бастамасы бойынша, сондай-ақ оқу жоспарлары мен бағдарламалары бойынша сағаттар санының азаюы, топтар санының қысқаруы жағдайларын қоспағанда, оны келесі оқу жылына белгілеу кезінде қызметкердің келісімінсіз азайтуға болмайды.

Оқу жоспарында көзделген сағат санына байланысты педагогтердің оқу жүктемесі бірінші және екінші оқу жартыжылдығында әртүрлі болуы мүмкін.

Педагогтердің оқу жүктемесінің көлемі заңмен белгіленген нормативтен аз, тек олардың жазбаша келісімімен ғана белгіленеді.

2.10. Оқытушылық жұмыс сол ұйымдағы негізгі жұмыстан басқа, оны қоса атқаратын адамдарға, сондай-ақ басқа да білім беру ұйымдарының педагогтеріне (білім беруді басқару органдарының және оқу-әдістемелік кабинеттердің, орталықтардың қызметкерлерін қоса алғанда) осы ұйым негізгі жұмыс орны болып табылатын педагогтер жалақының кемінде бір ставкасы көлемінде оқу жүктемесімен қамтамасыз етілген жағдайда ғана беріледі.

Тараптар білім беру ұйымдарының басшы қызметкерлеріне (директорларға, меңгерушілерге және олардың орынбасарларына) басқару органымен (білім басқармасы, аудандық және қалалық білім бөлімдері) келісім бойынша нормативтік жүктеменің 50% - ынан аспайтын шекте қоса атқару шартымен қосымша педагогикалық жұмыс берілуі мүмкін деп уағдаласты. Өндірістік қажеттілікке байланысты (оқу жоспарын іске асыру, педагогтың уақытша болмауы) 50% - дан астам жүктемеге жол берілуі мүмкін. Егер, осы ұйым педагог үшін негізгі жұмыс орны болып табылатын болса, жалақысы кемінде оқу жүктемесінің бір ставкасымен қамтамасыз етілген жағдайда ғана көрсетілген қосымша педагогикалық жүктеме басшы қызметкерлерге ұсынылады.

2.11. Бала күтіміне байланысты, үш жасқа толғанға дейінгі, демалыста отырған мұғалімдер үшін оқу жүктемесі жалпы ережелер бойынша белгіленеді және осы кезеңге жүктемені орындау өзге мұғалімдерге беріледі.

2.12. Жұмыс емес мереке және демалыс күндеріне оқу жүктемесі жоспарланбайды.

2.13. Мұғалімнің еңбек шартындағы немесе басшы бұйрығындағы оқу жүктемесінің оқу жылы ішінде артуы немесе кемуі тек қана:

а) тараптардың өзара келісімі бойынша;

б) жұмыс берушінің батамасы бойынша келесі жағдайларда:

- оқу жоспарлары мен бағдарламалар бойынша оқу сағаттары азайғанда, сыныптар, топтар саны қысқарғанда;

- өндірістік қажеттілікке байланысты уақытша жұмыста жоқ қызметкерлерді алмастыру үшін оқу жүктемесі уақытша артқанда (мұндай жағдайда жұмысшының келісімінсіз арттырылған оқу жүктемесімен жұмыс істеу ұзақтылығы күнтізбелік жыл бойында бір айдан аспауы тиіс);

- жұмыскерлердің мамандығы мен біліктілігі ескеріле отырып, бос тұрып қалудың барлық уақытына сол ұйымдағы не басқа ұйымдағы, бірақ сол жердегі бір айға дейінгі мерзімге басқа жұмыс тапсырылады (ауа-райы жағдайларына, карантинге және басқа да жағдайларға байланысты сабақтарды тоқтату);

- бұрын осы оқу жүктемесін орындаған мұғалімнің жұмысындағы еңбек дауын қарастыратын органның қалпына келуі;

- үш жасқа толғанға дейін немесе осы демалыс аяқталғаннан кейін бала күтімі бойынша демалысты тоқтатқан әйелдер, ерлер жұмысқа қайта оралады.

2.14. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша педагогтердің елеулі еңбек жағдайларын өзгертуге, әдетте, ұйымдастырушылық немесе технологиялық еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты жаңа оқу жылына ғана жол беріледі, егер, (топтар санының немесе білім алушылар санының өзгеруі, оқу жоспары бойынша жұмыс сағаттары санының өзгеруі, эксперимент жүргізу, колледж жұмысының ауысымдылығының өзгеруі, сондай-ақ білім беру бағдарламаларының өзгеруі және т.б.) қызметкер өзінің еңбек функциясын (белгілі бір мамандық, біліктілік немесе лауазым бойынша жұмысты) өзгертпей жұмысын жалғастырған кезде.

Оқу жылы ішінде еңбек шартының елеулі талаптарын өзгертуге тараптардың еркінен тыс мән-жайлармен негізделген ерекше жағдайларда ғана жол беріледі.

Егер еңбек жағдайларын дереу өзгертуді талап ететін басқа нормативтік құқықтық актілер болмаса, жұмыс беруші қызметкерге еңбек шартының елеулі талаптарына өзгерістер енгізу туралы бір айдан кешіктірмей жазбаша түрде хабарлауға тиіс.

Егер жұмыскер жұмысты жаңа жағдайларда жалғастырумен келіспесе, онда жұмыс беруші оған ұйымда бар, оның біліктілігі мен денсаулық жағдайына сәйкес келетін өзге де жұмысты, ал мұндай жұмыс болмаған кезде - жұмыскер өзінің біліктілігі мен денсаулық жағдайын ескере отырып орындай алатын, бос тұрған төмен лауазым немесе ақысы төмен бос жұмысты жазбаша нысанда ұсынуға міндетті.

2.15. Бастауыш кәсіподақ ұйымының төрағасы қызметкермен еңбек шартын жасасқан кезде оны осы Шартпен қол қойғызып таныстыруға міндетті.

2.16. Қызметкермен еңбек шартын тоқтату ҚР Еңбек кодексінде және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында көзделген негіздер бойынша ғана жүргізілуі мүмкін. Тармақшаларда көзделген жағдайларды қоспағанда, ҚР ЕК-нің 52-бабында көзделген негіздер бойынша жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде 1), 2), 3), 8), 12), 21), 20), жұмыс беруші бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетінің алдын ала дәлелді пікірін алуға міндетті.

2.17. Мемлекеттік мекемелер мен қазыналық кәсіпорындардың басшылары жұмысқа қабылдау кезінде ҚР Еңбек кодексін, «Білім туралы» ҚР Заңын, «Педагог мәртебесі туралы» ҚР Заңын, кәсіптік стандарттарды, үлгілік біліктілік сипаттамаларын басшылыққа алады. Бұл ретте, Қазақстан Республикасы Конституциясының 77-бабы

3-тармағының 5-тармақшасына және "құқықтық актілер туралы" 2016 жылғы 6 сәуірдегі № 480-V ҚР Заңының 43-бабына сәйкес, жауапкершілікті белгілейтін немесе күшейтетін, азаматтарға жаңа міндеттер жүктейтін немесе олардың жағдайын нашарлататын заңдардың кері күші болмайды. Егер қызметкер жаңа талаптарды белгілейтін нормативтік құқықтық актілер қолданысқа енгізілгенге дейін немесе олардың жағдайын нашарлататын қолданыстағы актілерге өзгерістер енгізілгенге дейін жұмысқа қабылданса және жұмысқа қабылдау кезінде қойылатын талаптарға сәйкес келсе, онда

мұндай қызметкер өзінің педагогикалық қызметін қабылданған және жұмыс істейтін лауазымда жалғастыруға толық құқылы.

2.18. Педагог кәсіби қызметті жүзеге асырған кезде жол берілмейді:

- Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларды қоспағанда, оны кәсіби міндеттерімен байланысты емес жұмыс түрлеріне тарту;
- одан Қазақстан Республикасының Білім беру саласындағы заңнамасында көзделмеген есептілікті не ақпаратты талап ету;
- Қазақстан Республикасының заңдарында көзделмеген тексерулерді жүргізу;
- оған тауарлар мен қызметтерді сатып алу міндетін жүктеу.

2.19. Тараптар жұмыстан босатылған күн жұмыс күні болып саналады деп келісті.

3 тарау

Қызметкерлердің кәсіби даярлығы, қайта даярлау мен біліктілігін арттыру

3.1. Тараптар келісімге келді:

3.1.1. Жұмыс беруші колледж қажеттіліктері үшін кадрларды кәсіби даярлау және қайта даярлау қажеттілігін анықтайды.

3.1.2. Колледж кәсіподақпен келісім бойынша жұмыскерді кәсіптік даярлау, қайта даярлау және біліктілігін арттыру нысандарын айқындайды.

3.2. Жұмыс беруші міндеттенеді:

3.2.1. Барлық қызметкерлердің кәсіби даярлаудан, қайта даярлаудан және біліктілігін арттыруларын ұйымдастыруды.

3.2.2. Білім беру ұйымдарының педагог және медицина қызметкерлерінің біліктілігін бюджет қаражаты есебінен кемінде бес жылда бір рет арттыруға міндетті.

3.2.3. Қызметкерлер, босаған және бір мезгілде жұмыс орындары құрылған жағдайда, босаған қызметкерлерді жаңа жұмыс орындарына жұмысқа орналастыру үшін алдын ала оқытуды жүзеге асыру.

3.2.4. Қызметкер біліктілігін арттыру үшін оқуға жіберілген жағдайда оның жұмыс орнын (лауазымын), жұмыс орны бойынша жалақысын сақтауға және оған қызметтік іссапарларға жіберілетін адамдар үшін қолданыстағы заңнамада көзделген тәртіппен және мөлшерде іссапар шығыстарын (тәуліктік, оқу орнына бару және қайту жолақысы, тұру шығыстары) төлеуге міндетті. Жалақы жол жүру уақытына да сақталады.

Қызметкер іссапардан тұрақты жұмыс орнына жұмыс күні аяқталғанға дейін оралған кезде, бұл күні жұмысқа келу уақыты туралы мәселе қашықтықтың ұзақтығын, көлік қатынасы жағдайларын, орындалатын тапсырманың сипатын, сондай-ақ қызметкердің тынығуы үшін жағдай жасау қажеттілігін ескере отырып, әкімшілікпен уағдаластық бойынша шешіледі.

3.2.5. Аттестаттауды өткізу қағидаларына сәйкес білім беру ұйымдары педагогтарын аттестаттауды ұйымдастыру.

Ағымдағы жылдың бірінші жарты жылдығында аттестаттаудан өткен мұғалімдер үшін біліктілік санаты үшін қосымша төлем ағымдағы жылдың 1 қыркүйегінен бастап белгіленеді.

Ағымдағы жылдың екінші жартысында аттестаттаудан өткен мұғалімдер үшін біліктілік санаты үшін қосымша төлем ағымдағыдан кейінгі жылдың 1 қаңтарынан бастап белгіленеді.

Әдістемелік жұмыстан оқытушылық қызметке ауысқан кезде әдіскердің біліктілік санаты дипломда көрсетілген оқыту пәні бойынша біліктілік санатына теңестіріледі.

Аттестаттау комиссиясының шешімімен келіспеген жағдайда қызметкер оған сот тәртібінде шағымдана алады.

3.3. Педагог қызметкерлердің біліктілік санаттары олардың өтініші негізінде мынадай жағдайларда үш жылдан аспайтын уақытқа ұзартылады:

- 1) педагог қызметкерлердің уақытша еңбекке жарамсыздығы;
- 2) жүктілік және бала ту, баланы күту бойынша демалыста болуы;
- 3) қызметтік іссапарда, мамандығы бойынша Қазақстан Республикасының тыс жерде оқуды (тағлымдамада) болуы.

4)біліктілік санаты берілген лауазымдағы жұмысты тоқтату себептеріне қарамастан, оны қайта бастау;

5) Қазақстан Республикасының шегінде жұмыс орнын ауыстыру;

6) жақын және алыс шетелдерден Қазақстан Республикасына келген адамдардың білімін, еңбек өтілі мен біліктілік санатын растайтын құжаттары болған кезде педагогикалық қызметті жүзеге асыруы;

7) Білім беру саласындағы уәкілетті органнан, білім беруді басқару органдарынан, әдістемелік кабинеттерден, біліктілікті арттыру институттарынан білім беру ұйымдарына ауыскандарға жүргізіледі;

3.4. Жасына байланысты зейнетке шыққанға дейін төрт жылдан аспайтын педагогтерге біліктілік санатының қолданылу мерзімі өткен жағдайда, кезекті аттестаттаудан босату туралы өтінішке (еркін нысан) сәйкес өздерінде бар біліктілік санаттары зейнеткерлік жасқа толғанға дейін сақталады.

Біліктілік санатының қолданылу мерзімін ұзарту туралы бұйрықты білім беру ұйымының басшысы шығарады.

Аттестаттаудан жалпы негіздерде бас тартқан жағдайда біліктілік санаты бір деңгейге төмендейді.

3.5. Егер объективті себептер бойынша педагог заңнамада көзделген мерзімде аттестаттау рәсімінен өтпеген жағдайда, 3.3-тармақта көзделген жағдайларды қоспағанда, мұндай қызметкерге аттестаттау қағидаларына сәйкес бар біліктілік санатын растау немесе неғұрлым жоғары біліктілік санатын беру құқығымен бір сатыға төмендетіледі.

3.6. Аттестаттау білімі туралы дипломда немесе қайта даярлау туралы құжатта көрсетілген мамандыққа (біліктілікке) сәйкес атқарып отырған лауазымы бойынша тиісті біліктілік беріле отырып жүзеге асырылады.

Білім туралы дипломда бір мамандық ретінде көрсетілген пәндерді оқыту жағдайында аттестаттау оқытылатын /оқытылатын пәнді/пәнді (таңдау бойынша) көрсете отырып, негізгі лауазым бойынша өткізіледі және негізгі лауазым бойынша санат беріледі.

Педагог мамандарды кәсіптік даярлау жүзеге асырылмайтын пәндерді оқытқан жағдайда, біліктілікті арттыру туралы тиісті сертификат болған кезде аттестаттау жалпы негізде жүргізіледі.

"Өзін-өзі тану" пәнінен сабақ беру кезінде педагогтің біліктілік санаты бұрын оқытылатын пән бойынша біліктілік санатына теңестіріледі және аттестаттаудың қолданылу мерзімі аяқталғанға дейін сақталады.

3.7. Сондай-ақ, Тараптар аттестатталушы адам аттестаттау кезеңінде жұмыста уақытша болмаған жағдайда аттестаттау комиссиясы (оның ішінде сараптама тобы) педагог қызметінің мәлімделген біліктілік санатына сәйкестігін ол ұсынған құжаттар негізінде белгіленген мерзімде қарайды деп келісті.

3.8. Егер педагогикалық қызметкер басқа білім беру ұйымына ауыстырылып, бірақ аттестациялау Ережесімен белгіленген мерзімде бұрынғы жұмыс орны бойынша тиісті растау құжаттарына қоса тіркеп аттестаттау туралы өтініш берген болса, сәйкес деңгейдегі аттестаттау комиссиясы педагогикалық қызметкер жұмысының өтінішінде көрсетілген біліктілік санатына сәйкестігін бұрынғы жұмыс орнындағы аттестаттау комиссиясына тапсырылған құжаттары негізінде қарастыру туралы келісті.

3.9. Педагог қызметкерлердің біліктілік санаттарын ұзарту (сақтау, төмендету) туралы барлық шешімдер, аттестациялық комиссия шешімінің негізінде, жұмыс берушінің шешімімен қабылданады және рәсімделеді.

Медициналық қызметкерлерді аттестаттау денсаулық сақтау қызметкерлеріне арналған заңнамамен көзделген тәртіппен жүргізіледі.

3.10. Жұмыс беруші біліктілігі орташа деңгейдегі қызметкерлерге, олар атқаратын лауазымына сәйкес келетін мамандық бойынша жоғары оқу орындарында оқыған жағдайда, олардың біліктілігін арттыру тәртібімен оқу демалыстарына ақы төлеу жөнінде міндеттеме қабылдайды.

3.11. Педагогтік білімі жоқ, тиісті бейін бойынша педагогтің кәсіптік қызметіне алғаш рет кіріскен кәсіптік білімі бар адамдар педагогтің кәсіптік қызметін қосымша білімнің білім беру

бағдарламалары бойынша жүзеге асыратын адамдарды қоспағанда, жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарының базасында педагогикалық қайта даярлаудан өтеді.

3.12. Мұғалімдер біліктілік санаттарын беру (растау) ережелеріне сәйкес біліктілік санаттарын мерзімінен бұрын алуға құқылы.

4 тарау

Жұмысшылардың босау және олардың еңбекпен қамтылуына септік ету.

4.1. Білім басқармасы міндеттемелер алады:

4.1.1. Жұмыс берушілер бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетін жұмысшылар саны немесе штаттық қысқаруы туралы оның басталуынан кемінде бір ай бұрын, ал жұмысшылардың жаппай босауына (5-тен 10 адамға дейін бір ай ағымында) алып келетін жағдайларда Кәсіподақтың аумақтық ұйымын, оның басмталуына кемінде бір жарым ай бұрын, ал білім ұйымы жойылған немесе жұмысшылардың жаппай босауына (10-нан астамы бір айдың ішінде) алып келетін жағдайда Кәсіподақ, оның басталуынан екі ай мерзім бұрын жазбаша хабарландырады.

4.1.2. ҚР ЕК 52 бабының 1т. 1 және 2 т.т. сәйкес (жұмысшылар немесе штатсанының қысқаруы, ұйымның жойылуы) жұмыстан босатылуы туралы хабарлама алған тұлғаларға, өз бетінше жаңа жұмыс іздеу үшін, жұмыстан бос уақытта, аптасына 5 сағаттан кем болмайтын жалақысы сақталатын уақыт беріледі.

4.2. Тараптар келесі жағдайлар бойынша өзара келіседі:

4.2.1. Штат немесе сандық қысқару болатын жағдайда қызметкерлердің төмендегі санаттары жұмыста қалуға алғашқы кезектегі талассыз құқыққа ие болады:

-жүкті әйелдер

-үш жасқа дейінгі балалары бар әйелдер;

-он төрт жасқа дейінгі баланы тәрбиелеп отырған жалғызбасты аналар (он сегіз жасқа дейінгі мүгедек бала; анасы жоқ балалардың аталған санатын тәрбиелеп отырған басқа адамдар)

-зейнеталдындағы жастағы қызметкерлер (зейнетке үш жыл қалған болса);

-осы мекемеде 10 және одан да артық жыл еңбек еткендер;

-көп балалы (төрт және одан да көп) ата-аналар;

-жоғары сапалы еңбек көрсеткіштері бар қызметкерлер.

-Көп балалы ата-аналар (төрт және одан да көп балалар)

-Еңбекте жоғары сапа көрсеткіштері бар жұмысшылар.

4.2.2. Босатылған жұмысшыларға штат және сандық қысқару болғанда

қолданыстағы заңдылықпен көзделген кепілдіктер мен өтемақылар, сондай-ақ бос орындар пайда болған жағдайда жұмысқа қабылданудың басымдылықты құқықтары беріледі.

4.2.3. Жұмыс беруші мекемеде жаңа жұмыс орындары ашылған жағдайда, оның ішінде шектеулі мерзімге де, бұрын сонды жауапкершілікпен жұмыс істеген, штат және сандық қысқаруға байланысты жұмыстан босатылғандарға мекемеге қайта келіп, жұмысқа орналасуға басымдық беруді қамтамасыз етеді.

4.2.4. Жұмыс орындарын (лауазымдар) қысқару қажеттілігі болғанда ең алдымен төмендете көрсетілген ретке сәйкес шараларды қабылдайды:

-бос орындарды жою, қызметтерді қоса атқаратындарды жұмыстан босату;

-әкімшілік-басқару құрамының санын қысқарту;

-лауазым мен кәсіптерді біріктіріп атқаруға шектеу қою (тыйым салу);

-босауға ұшырайтын қызметкерлерді, олардың біліктілігіне қарай, бос орындарға ішкі ауыстыру жүргізу, ал бос орындар болмаған жағдайда Білім басқармасына қарасты өзге мекемелердегі бос орындарға ауыстыру шараларын жүргізу.

5 тарау

Жұмыс уақыты және демалыс уақыты

5. Тараптар келесі жағдайлар бойынша келісімге келеді:

Колледж қызметкерлерінің жұмыс уақыты жұмыс уақытының режимі туралы Ережемен (№4 қосымша), оқу кестесімен, жылдық күнтізбелік оқу кестесімен, бастауыш кәсіподақ ұйымымен

келісім бойынша жұмыс беруші бекітетін ауысымдық кестемен, сондай-ақ еңбек шартының талаптарымен, қызметкерлердің лауазымдық нұсқаулықтарымен және оларға ұйымның жарғысымен (ережесімен) жүктелетін міндеттермен айқындалады.

5.1.2. Білім беру ұйымы бес жұмыс күні ішінде оқу сабақтарымен алты күндік жұмыс аптасы бойынша өз қызметін жүзеге асырған кезде жоғарыда көрсетілген қызметкерлердің жұмыс уақыты оқу-тәрбие процесі бойынша өзгерістер ескеріле отырып, жұмыс берушінің актілерімен, еңбек тәртіптемесі қағидаларымен және әлеуметтік әріптестік актілерімен (ұжымдық шартпен) реттеледі және нақтыланады.

5.1.3. Педагогтердің жұмыс уақытының нақты ұзақтығы жалақы мөлшерлемесі үшін белгіленген педагогикалық жұмыс сағаттарының нормаларын, оқу жүктемесінің көлемін, оларға ішкі еңбек тәртібі қағидаларымен және Жарғымен жүктелген қосымша міндеттерді орындауды ескере отырып белгіленеді.

5.1.4. Толық емес жұмыс күні – толық емес немесе толық емес жұмыс уақыты жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша белгіленуі мүмкін, ал жұмыс беруші жүкті әйелдің, үш жасқа толмаған баласы (балалары) бар ата-аналарының (ұл асырап алушы, қыз асырап алушы) жазбаша өтініші бойынша, сондай-ақ медициналық қорытындыға сәйкес науқас отбасы мүшесіне күтім жасайтын қызметкерлер үшін толық емес жұмыс режимін белгілейді.

Толық емес жұмыс уақыты жағдайында жұмыс істеу қызметкер үшін жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтылығын шектеуге негіз бола алмайды (ҚР ЕК 70 б. 2 т.)

5.1.5. Сабақ кестесін құру мұғалімнің жұмыс уақытын ұтымды пайдалануды ескере отырып жүзеге асырылады. Ерекше жағдайларда сабақтар арасында үзіліс жасауға жол беріледі.

Оқытуды жүзеге асыратын педагогтерге қолда бар оқу жүктемесі мен сабақ кестесіне байланысты әдістемелік жұмыс және біліктілікті арттыру үшін аптасына бір бос күн көзделуі мүмкін. Әдістемелік күнді ұсыну туралы шешім жұмыс берушінің бұйрығымен ресімделеді.

5.1.6. Колледж жоспарында көзделген сабақтарды, кезекшіліктерді өткізуден, сабақтан тыс іс-шараларға қатысудан (педагогикалық кеңес отырыстары, ата-аналар жиналыстары және т.б.) бос сағаттарды педагог өз қалауы бойынша колледжде де, одан тыс жерлерде де пайдалануға құқылы.

5.1.7. Колледж қызметкерлерін демалыс және жұмыс істемейтін мереке күндері жұмысқа тартуға ҚР ЕК-нің 85-бабы 1-тармағының негізінде, олардың жазбаша келісімімен немесе олардың өтініші бойынша жұмыс берушінің актісі негізінде, ҚР ЕК-нің 86-бабында көзделген, жұмысқа тарту қызметкердің келісімінсіз жүзеге асырылуы мүмкін жағдайларды қоспағанда, жол беріледі:

- 1) Төтенше жағдайлардың, зілзала мен өндірістік апаттардың алдын алу немесе олардың салдарын жедел түрде жою;
- 2) жазатайым жағдайлардың, адам өлімі немес мүліктің бүлінуін алдын алу, болдырмау және тергеу;
- 3) кейінге қалдыруға болмайтын, алдын-ала ескерілмеген және оның жедел орындалуынан бүкіл ұйым немес оның жекелеген бөлімшелерінің қызметі байланысты болатын жұмыстарды атқару.

ҚР ЕК 109 б. негізінде демалыс және жұмыс емес мереке күндегі жұмыс үшін ақы, еңбек немесе ұжымдық шарттарда және (немесе) жұмыс берушінің актісінде көзделген жоғарылатылған мөлшерде, жұмысшының күндік (сағаттық) сиавкасын ескере отырып, бір жарым еселік көлемнен кем емес мөлшерде төленеді.

5.1.8. Жұмыс беруші жұмысшыларды үстеме жұмысқа, ҚР ЕК 77 б. көзделген жағдайларда, тек олардың жазбаша келісімі бойынша, 18 жасқа дейінгі жастар, мүгедектер, жүкті әйелдер, үш жасқа дейінгі баласы бар әйелдер үшін көзделген шектеулер мен кепілдіктерді ескере отырып тарта алады.

5.1.9. Ұйым қызметкерлерін еңбек шартында, лауазымдық міндеттерінде көзделмеген жұмысты орындауға тартуға жұмыс берушінің жазбаша өкімі бойынша ғана қызметкердің жазбаша келісімімен және Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында көзделген тәртіппен қосымша ақы төлей отырып жол беріледі.

5.1.10. Қысқы және жазғы каникул уақыты кезекті демалыспен сәйкес келмеген педагогтердің және колледждің басқа да қызметкерлерінің, қоса атқарушылық шартымен жұмыс істейтін қызметкерлердің жұмыс уақыты болып табылады.

Осы кезеңдерде жұмыс беруші педагогтерді каникул басталғанға дейін олардың оқу жүктемесінен аспайтын уақыт шегінде педагогикалық және ұйымдастырушылық жұмысқа тартады. Демалыстағы жұмыс кестесі бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетімен келісім бойынша басшының бұйрығымен бекітіледі.

Педагогтер үшін кезекті демалыспен сәйкес келмейтін каникул уақытында олардың келісімімен ай шегіндегі жұмыс уақытының жиынтық есебі белгіленуі мүмкін.

5.1.11. Демалыс уақытында оқу-көмекші және қызмет көрсетуші персонал олар белгілеген жұмыс уақыты шегінде арнайы білімді (ұсақ жөндеу, аумақта жұмыс істеу, ұйымды күзету және т.б.) талап етпейтін шаруашылық жұмыстарын орындауға тартылады.

5.1.12. Қызметкерге жыл сайынғы ақылы демалыс тараптардың келісімі бойынша жұмыс жылының кез келген уақытында беріледі. Ақылы еңбек демалыстарын беру кезектілігі жыл сайын қызметкерлердің пікірін ескере отырып, колледж басшысы бекітетін демалыс кестесіне сәйкес анықталады немесе тараптардың келісімі бойынша демалыс кестесінен тыс белгіленеді. Қызметкер демалыстың басталу уақыты туралы ол басталғанға дейін екі айдан кешіктірілмей хабардар етілуге тиіс. Демалыстар кестесіне өзгерістер енгізілген жағдайларда қызметкер бұл туралы демалыс басталғанға дейін кемінде екі апта бұрын хабардар етілуге тиіс. Жыл сайынғы жазғы демалысқа немесе оларға қолайлы кез келген уақытта мынадай қызметкерлердің: А) кәмелетке толмаған (18 жасқа дейінгі) баланы жалғыз өзі тәрбиелеп отырған ата-аналардың (қорғаншылардың, қамқоршылардың); б) үш және одан да көп баласы бар әйелдердің; в) еңбекте мертліккен қызметкерлердің; г) олардың емделуге жолдамалары болған кезде кез келген қызметкерлердің басым құқығы бар. Демалысты ұзарту, ауыстыру, бөлу және кері қайтарып алу ҚР ЕК-нің 93-95-бабында көзделген жағдайларда қызметкердің келісімімен жүргізіледі.

5.2. Жұмыс беруші міндеттенеді:

5.2.1. Қызметкерлерге тиісті ұзақтықтағы жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беру (№5 қосымша).

- Жыл сайынғы негізгі ақылы еңбек демалысы:

Педагог және оларға теңестірілген қызметкерлер үшін ұзақтығы 56 күнтізбелік күн болатын жыл сайынғы ақы төленетін негізгі еңбек демалысы беріледі;

Азаматтық қызметшілер үшін ұзақтығы күнтізбелік 30 күн болатын жыл сайынғы ақы төленетін негізгі еңбек демалысы беріледі;

Азаматтық қызметші болып табылмайтын қызметкерлер үшін ұзақтығы күнтізбелік 24 күн болатын жыл сайынғы ақы төленетін негізгі еңбек демалысы беріледі;

- Жыл сайынғы ақылы қосымша еңбек демалысы – медбикеге күнтізбелік 12 күн, өндірістік үй-жайларды жинаушыларға күнтізбелік 6 күн, бірінші және екінші топтағы мүгедектерге күнтізбелік 6 күн, осы колледжде 20 жылдан астам жұмыс істеген, негізгі еңбек демалысы 24 және 30 күнтізбелік күнді құрайтын қызметкерлерге күнтізбелік 6 күн қосымша ақылы демалыс беріледі.

5.2.2. Жыл сайынғы ақылы қосымша демалыс беріледі:

- ҚР ЕК-нің 89-бабы 1-тармағының 1) тармақшасына сәйкес зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстармен айналысатын қызметкерлерге (№6-қосымша);

- ҚР ЕК-нің 89-бабы 1-тармағының 2-тармақшасына сәйкес ұзақтығы кемінде күнтізбелік алты күн болатын бірінші және екінші топтағы мүгедектерге.

5.2.3. Қызметкерге жыл сайынғы ақылы демалыс тараптардың келісімі бойынша жұмыс жылының кез келген уақытында беріледі. Ақылы еңбек демалыстарын беру кезектілігі жыл сайын қызметкерлердің пікірін ескере отырып, колледж басшысы бекітетін демалыс кестесіне сәйкес анықталады немесе тараптардың келісімі бойынша демалыс кестесінен тыс белгіленеді. Қызметкер демалыстың басталу уақыты туралы ол басталғанға дейін екі айдан кешіктірілмей хабардар етілуге тиіс. Демалыстар кестесіне өзгерістер енгізілген жағдайларда қызметкер бұл туралы демалыс басталғанға дейін кемінде екі апта бұрын хабардар етілуге тиіс. Жыл сайынғы жазғы демалысқа немесе оларға қолайлы кез келген уақытта мынадай қызметкерлердің: А) кәмелетке толмаған (18 жасқа дейінгі) баланы жалғыз өзі тәрбиелеп отырған ата-аналардың (қорғаншылардың, қамқоршылардың); б) үш және одан да көп баласы бар әйелдердің; в) еңбекте мертліккен қызметкерлердің; г) олардың емделуге жолдамалары болған кезде кез келген қызметкерлердің басым

құқығы бар. Демалысты ұзарту, ауыстыру, бөлу және кері қайтарып алу ҚР ЕК-нің 93-95-бабында көзделген жағдайларда қызметкердің келісімімен жүргізіледі.

5.2.4. Жақын туыстары (әкесі, анасы, ұлы, қызы, ағасы, қарындасы, жұбайы, зайыбы, қайын атасы, қайын енесі) қайтыс болған жағдайда қызметкерлерге тиісті құжаттардың негізінде олардың өтініші бойынша бес күнге дейін ақылы демалыс беруге міндетті.

5.2.5. Қызметкерлерге олардың өтініші бойынша қызметкердің үйлену жағдайында үш күнге дейін ақылы демалыс беру.

5.3. Жалпы орта, кәсіптік және техникалық, орта білімнен кейінгі, қосымша білім берудің оқу бағдарламаларын іске асыратын ұйымдар үшін, арнаулы және мамандандырылған Білім беру ұйымдары үшін бес күндік (алты күндік) жұмыс аптасы белгіленеді.

Бес күндік жұмыс аптасында демалыс күндері сенбі және жексенбі болып табылады.

Алты күндік жұмыс аптасында жексенбі демалыс күні болып табылады.

Бес күндік не алты күндік жұмыс аптасы белгіленетін қызметкерлердің тізбесі білім беру ұйымдарының ішкі еңбек тәртібі қағидаларында айқындалады.

Алты күндік жұмыс аптасы бойынша жұмыс істейтін педагогтерге, сондай – ақ оқу процесінде жұмыс істемейтін басқа да жұмыскерлерге демалыс уақытында екі демалыс күні-сенбі, жексенбі болатын бес күндік жұмыс аптасы белгіленуі мүмкін.

Алты күндік жұмыс аптасынан бес күндік жұмыс аптасына ауысу қызметкерлердің еңбек шарттарына, ішкі еңбек тәртібінің қағидаларына, жұмыс кестелеріне, ауысымға және қажет болған жағдайда ұйымның құрылтай құжаттарына (жарғы, ереже және т.б.) өзгерістер енгізе отырып, жұмыс берушінің актісі негізінде жүзеге асырылады.

Жұмыс аптасының өзгеруі туралы қызметкерлерді бір айдан кешіктірмей жазбаша түрде хабардар ету қажет.

Алты күндік жұмыс аптасынан бес күндік жалақыға ауысқан кезде демалыс күндерінің саны өзгеріссіз қалады.

5.4. Тынығуға және тамақтануға арналған үзіліс уақыты, сондай-ақ білім беру ұйымдары бойынша педагогтердің кезекшілік кестесі, ауысымдық кестелер, демалыс және жұмыс істемейтін мереке күндеріндегі жұмыс ішкі еңбек тәртібі қағидаларында белгіленеді.

Жұмыс беруші педагогтерге жұмыс уақытында білім алушылармен бір мезгілде, сондай-ақ сабақтар арасындағы үзілістер (үзілістер) кезінде тынығу және тамақтану мүмкіндігін қамтамасыз етеді. Басқа қызметкерлер үшін демалу және тамақтану уақыты ішкі еңбек тәртібі қағидаларында белгіленеді және 30 минуттан кем болмауға тиіс.

5.5. Педагогтердің кезекшілігі сабақ басталғанға дейін 20 минуттан ерте басталмауы тиіс және олар аяқталғаннан кейін 20 минуттан аспауы тиіс.

5.6. Тараптар күзетші үшін жұмыс уақытының жиынтық есебі енгізілетінін анықтады. Жұмыс уақытын жиынтық есепке ауыстыру кәсіптік органның дәлелді пікірін ескере отырып, колледж басшысының бұйрығымен жүргізіледі.

Бұл жағдайларда есептік кезең жарты жыл болып табылады, бұл ретте ауысымның ұзақтығы ауысымаралық демалыстың кемінде 12 сағат берілуін ескере отырып, кез келген болуы мүмкін.

5.7. Тараптардың келісімдері бойынша колледжде жұмыс процесінде ақпараттық-коммуникациялық технологияларды қолдана отырып, жұмыс беруші орналасқан жерден тыс қашықтықтан жұмыс істеуге болатындығын анықтады.

6 тарау

Еңбек ақы мен еңбек нормалары

6.1. Тараптар білім беру ұйымдарының қызметкерлеріне еңбек ақы төлеу Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы № 1193 қаулысымен бекітілген «Мемлекеттік бюджет есебінен қаржыланатын азаматтық қызметшілерге, ұйымдар, қазыналық кәсіпорындар

қызметкерлеріне еңбек ақы төлеу жүйесі» және осы Келісімнің шарттары негізінде жүргізілетіндігін растайды.

6.2. Білім беру ұйымдарының медицина, кітапхана қызметкерлерінің еңбегіне ақы төлеу экономиканың тиісті салалары қызметкерлерінің ұқсас санаттары үшін белгіленген еңбекке ақы төлеу шарттарына қатысты, ал жұмысшылар қатарындағы қызметкерлерге – осы санаттар үшін көзделген разрядтар бойынша жүргізіледі.

6.3. Жалақы қызметкерлерге ай сайын ақшалай түрде төленеді. Қызметкерлерге жалақы төленетін айдан кейінгі айдың 10-нан кешіктірілмей төленуі керек.

Жалақы төленетін күн демалыс немесе мереке күндеріне тура келген кезде төлем олардың қарсаңында жүргізіледі.

Еңбек шарты тоқтатылған кезде жұмыс берушіден жұмыскерге тиесілі сомаларды төлеу ол тоқтатылғаннан кейінгі үш жұмыс күнінен кешіктірілмей жүргізіледі.

6.4. Педагогтардың жалақысы мыналарға байланысты есептеледі:

- біліктілігі
- еңбек өтілі
- қызметкердің санаты,
- қызметкердің оқу жүктемесі
- заңмен көзделген апталық нормативтік жүктеме;
- жоғарылату, қосымша ақы және үстеме ақы.

Педагогтің жалақысын есептеу үшін жұмыс уақыты астрономиялық сағатпен есептеледі (1 астрономиялық сағат 60 минутқа тең), бұл ретте іс жүзінде педагог 40-45 минут жұмыс істейді.

Сабақтар (сабақтар, дәрістер) арасында көзделген қысқа үзілістер (үзілістер) педагогтің жұмыс уақыты болып табылады.

6.5. Білім басқармасы Қазақстан Республикасының заңнамасында және осы Келісімде көзделген қызметкерлерге еңбек жағдайлары үшін үстемеақылар, үстемеақылар және үстемеақыларды мынадай мөлшерлерде төлеу міндеттемесін өзіне қабылдайды (№7 қосымша)

6.6. Тараптар оқытушылар мен басқа да Педагог қызметкерлердің оқу жүктемесінің ұлғаюын, оның ішінде оқытуды жүргізетін білім беру ұйымдарының басшы қызметкерлерін лауазымдарды қоса атқару немесе қызмет көрсету аймағын кеңейту ретінде қарамайтыны туралы келісімге келді.

Осы адамдардың қосымша нақты оқу жүктемесін ұлғайту немесе ұсыну барлық туындайтын құқықтық салдармен қоса атқарылатын болады.

Еңбек заңнамасының нормаларына сәйкес:

1). қосымша жұмыс-бұл қызметкердің негізгі жұмысынан бос уақытында еңбек шарты негізінде басқа тұрақты, ақылы жұмысты орындауы;

1). қосымша жұмыс-бұл қызметкердің негізгі жұмысынан бос уақытында еңбек шарты негізінде басқа тұрақты, ақылы жұмысты орындауы;

2) лауазымдарды қоса атқару-қызметкердің еңбек шартында (лауазымдық нұсқаулықта) көзделген өзінің негізгі жұмысымен қатар басқа бос лауазым бойынша қосымша жұмысты орындауы;

3) қызмет көрсету аймақтарын кеңейту – жұмыскердің еңбек шартында (лауазымдық нұсқаулықта) көзделген өзінің негізгі жұмысымен қатар жұмыс күнінің белгіленген ұзақтығы ішінде қосымша жұмысты орындауы;

4) уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін атқару (алмастыру) – жұмыскердің еңбек шартында (лауазымдық нұсқаулықта) көзделген өзінің негізгі жұмысымен қатар басқа да, сондай-ақ осындай лауазым бойынша да қосымша жұмысты орындауы.

Негізгі лауазым (кәсіп) бойынша жұмыс уақыты шегінде қосымша жұмыс орындайтын қызметкерлерге лауазымдарды қоса атқарғаны (қызмет көрсету аймағын кеңейткені) үшін қосымша ақы қызметкердің өзінің лауазымдық жалақысының 50% - на дейін құрайды. Бұл қосымша ақы функционалдық міндеттерде көзделген қосымша жұмысты орындау кезінде Мемлекеттік мекемелердің, қазыналық кәсіпорындардың басшыларына және олардың орынбасарларына қолданылмайды.

Уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін орындағаны үшін қызметкерлерге қосымша ақы нақты көлем негізінде есептеледі, бірақ қызметкердің өзінің лауазымдық жалақысының кемінде 50% - ы.

Осы қосымша ақы функционалдық міндеттерде көзделген қосымша жұмысты орындау кезінде мемлекеттік мекемелердің, қазыналық кәсіпорындардың басшыларына және олардың орынбасарларына қолданылмайды.

Тараптар кабинет (зертханалар, шеберханалар) меңгерушілігі үшін қосымша төлем оларды колледж комиссиясының аттестаттау нәтижелері бойынша әр жыл сайын қыркүйектің 1-нен 4-не дейін жүргізетін аттестация нәтижелері бойынша тағайындалатыны туралы келісімге келеді. Кабинеттерді (зертханаларды, шеберханаларды) аттестаттау нәтижелері колледж басшысының бұйрығымен ресімделеді. Егер оқу жылының басында аттестаттау өткізілмеген жағдайда, қосымша ақы тағайындау алдыңғы аттестаттау нәтижелері бойынша жүргізіледі. 6.9. Тараптар студенттердің күзгі, қысқы, көктемгі және жазғы каникулдары кезеңіндегі жұмыс кезеңінде мұғалімдерге ақы төлеу тарифтеу кезінде белгіленген және (немесе) болатын демалыс, алдыңғы еңбек шартында белгіленген нақты жұмыс көлемінен қалыптасқан жалақы негізінде жүзеге асырылатындығына негізделген. Жазғы каникул кезінде педагог ретінде жұмысқа қабылданған адамдардың айлық жалақысы оқу жылы басталғанға дейінгі кезең үшін олардың біліктілік санаттары, білім деңгейі және өтілі ескеріле отырып айқындалатын тарифтік мөлшерлеме (лауазымдық жалақы) есебінен есептеледі.

6.10. Педагогикалық жұмысты штаттық лауазымсыз орындайтын педагогтерге (оқытушылар, тәрбиешілер және т.б.) жаңа оқу жылының басында тарификациялық тізімдер жасалады және бекітіледі. Тарификациялық тізімдерді бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетінің өкілін міндетті түрде енгізе отырып, колледж басшысының бұйрықтарымен құрылатын тарификациялық комиссиялар әзірлейді.

Тарифтеу кезінде белгіленген айлық жалақы жылдың әртүрлі айларындағы апталар мен жұмыс күндерінің санына қарамастан тарифтеудің қолданылу мерзімі аяқталғанға дейін тұрақты болып қалады.

6.11. Жұмыс беруші жалақыны толық көлемде және еңбек, ұжымдық шарттарда белгіленген мерзімдерде төлемеген кезде жұмыскерге төлемді кешіктіру кезеңі үшін берешек пен өсімпұл төлеуге міндеттенеді. Өсімпұл мөлшері жалақы төлеу жөніндегі міндеттемелерді орындау күніне ҚР Ұлттық Банкінің қайта қаржыландырудың ресми мөлшерлемесі негізге алына отырып есептеледі және төлем жүргізілуге тиісті келесі күннен бастап төлем жасалған күнмен аяқталатын әрбір мерзімі өткен күнтізбелік күн үшін есептеледі.

6.12. Жұмыс беруші жұмыскерлерге жалақы төленген күннен бастап үш жұмыс күні ішінде ай сайын әрбір жұмыскерге оның жалақысының құрамдас бөліктері, оған тиесілі, жүргізілген ұстап қалулардың, оның ішінде кәсіподақ жарналарының, сондай-ақ аударылған міндетті зейнетақы жарналарының мөлшерлері мен негіздері туралы, төленуге тиісті жалпы сома туралы жазбаша нысанда хабарлауға міндеттеме қабылдайды. Бұл ретте, тараптар кәсіподақ жарналары жалпы есептелген жалақы сомасының бір пайызы мөлшерінде ұсталады деп келісті.

6.13. Жұмыс беруші сыйақы төлеу, материалдық көмек көрсету және қызметкерлердің лауазымдық айлықақыларына үстемеақылар белгілеу қағидаларында (Қосымша8) белгіленген тәртіппен қаржыландыру жоспары бойынша немесе қазыналық кәсіпорын үшін бекітілген даму жоспары бойынша тиісті мемлекеттік мекемені ұстауға көзделген қаражатты үнемдеу есебінен қызметкерге сыйлықақы беруді, дербес қосымша ақы тағайындауды, материалдық көмек төлеуді қамтамасыз етуге міндеттеме қабылдайды.

6.14. Тараптар басшыларға дербес қосымша ақыларды тағайындау ережелерге сәйкес жүзеге асырылады деп келісті (9,10,11,12-қосымша).

6.15. Еңбек ақысының өзгеруі:

- мамандығы бойынша жұмыс стажы ұлғайған кезде-Егер құжаттар ұйымда болса, тиісті стажға қол жеткізілген күннен бастап немесе жалақы ставкасының (жалақысының) мөлшерін арттыруға құқық беретін стаж туралы құжат ұсынылған күннен бастап;
- білім туралы құжаттарды алған немесе қайта алған кезде-тиісті құжат ұсынылған күннен бастап;
- ағымдағы жылдың бірінші жартысында аттестаттаудан өту кезінде біліктілік санаты үшін қосымша ақы ағымдағы жылдың 1 қыркүйегінен бастап белгіленеді;
- "Еңбек сіңірген" құрметті атағын беру кезінде-берілген күнінен бастап;

- ғылым кандидаты, ғылым докторы ғылыми дәрежесін беру кезінде-Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігі Білім және ғылым саласындағы бақылау комитеті төралқасының немесе алқасының диплом беру туралы шешімі шыққан күннен бастап жүзеге асырылады.

Мамандық бойынша жұмыс өтілін есептеу үшін білім беру ұйымында еңбек өтілін белгілеу жөніндегі комиссия құрылады, оның құрамын колледж басшысы бекітеді. Қызметкердің белгіленген өтілінде қате анықталған жағдайда, жіберіп алған кезең үшін төлем толық көлемде жүргізіледі.

6.16. Жұмыскердің жыл сайынғы немесе басқа демалыста болған кезеңінде, сондай-ақ оның еңбекке уақытша қабілетсіздігі кезеңінде еңбегіне ақы төлеуді және (немесе) жалақы мөлшерлемесін (лауазымдық айлықақысын) өзгерту құқығы туындаған кезде еңбекақы төлеу разрядының неғұрлым жоғары мөлшерлемесінің (айлықақысының) мөлшерін негізге ала отырып, жалақы төлеу демалысы немесе еңбекке уақытша қабілетсіздігі аяқталған күннен бастап жүргізіледі.

6.17. Тараптар жалақысы нормативтік оқу жүктемесімен айқындалатын оқытушылардың, басқа да қызметкерлердің тарифтеу тізімдері мен оқу жүктемесі білім беру стандарттарына және нормативтік құқықтық актілерге сәйкес топтардың белгіленген шекті толымдылығы ескеріле отырып қалыптастырылады деген келісімге келді.

6.18. Тараптар жұмыс берушілер әдіскерлердің еңбегіне төленетін ақының мөлшерін айқындау кезінде оларды В блогына (негізгі қызметтердің әдіскерлері) жататын қызметкерлер санатына жатқызатыны туралы келісімге келді, буын мен Саты біліктілік деңгейіне және біліктілік санатына қарай айқындалады.

6.19. Тараптар жұмыс берушілер зертханашылардың еңбегіне ақы төлеу мөлшерін айқындау кезінде оларды В блогына, буынға және сатыға жататын қызметкерлер санатына жатқызатыны туралы келісімге келді, біліктілік санаты есепке алынбай, біліктілік деңгейіне қарай айқындалады.

6.20. Орындалатын жұмыстарды белгілі бір күрделілікке жатқызу және қызметкерлерге біліктілік разрядтарын беру жұмысшылардың жұмыстары мен кәсіптерінің Бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығына, жұмысшы кәсіптерінің тарифтік-біліктілік сипаттамаларына сәйкес жүргізіледі.

6.21. Тараптар Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 123-бабына сәйкес жұмыскерлерге берілген мүлік пен құндылықтардың сақталуын қамтамасыз ету үшін толық жеке материалдық жауаптылық туралы шарттар жасалуы мүмкін жұмыскерлер атқаратын немесе орындайтын лауазымдар мен жұмыстардың тізбесіне мынадай жұмыскерлер кіретіні туралы келісімге келді:

- директордың шаруашылық жұмысы жөніндегі орынбасары;

- шаруашылық меңгерушісі;

- қоймашы;

- аға шебер;

- кітапхана меңгерушісі (кітапханашы);

- медбике;

- кастелианша;

- жатақхана меңгерушісі;

- комендант;

- жүргізуші

- оқытушы

- өндірістік оқыту шебері

- зертханашы

- есепші

- хатшы

- бөлім меңгерушілері

- директордың орынбасарлары және басқалар.

6.22. Тараптар жұмыскерлердің кінәсінен емес бос тұрып қалу қосымша ақылар, үстемеақылар мен арттыруларды есепке алмай, ағымдағы жалақы мөлшерінде төленеді деген келісімге келді.

Жұмыс берушінің кінәсінен бос тұрып қалу жұмыскердің орташа жалақысының кемінде елу пайызы мөлшерінде төленеді.

Қызметкердің кінәсінен жол берілген бос тұрып қалу уақытына ақы төленбейді.

6.23. Негізгі жұмыс орны бойынша педагогке сағат бойынша ақы төлеу уақытша болмаған оқытушының міндеттерін ауруы немесе басқа да себептер бойынша орындау кезінде қатарынан екі айдан аспайтын мерзімге оқу сағаттары үшін жол беріледі.

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

Егер уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін орындау қатарынан екі айдан астам уақытқа созылса, онда педагогтің жалақысын есептеу жалпы тәртіппен нақты педагогикалық жүктеменің барлық сағаты үшін ауыстыру басталған күннен бастап жүргізіледі. Бұл жағдайда демалыс үшін төлем жасалады.

7 тарау

Кепілдіктер мен өтемақылар

7. Тараптар Білім басқармасының келесі жағдайларды жүргізетіндігі туралы келісті:

7.1.2. Азаматтық қызметшілерге жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы берілген кезде лауазымдық жалақысы мөлшерінде сауықтыруға жәрдемақы төлейді. Мұғалімдерге, қосымша білім беру педагогтеріне, оқытушыларға сауықтыру жәрдемақысының мөлшері олардың демалыс берілген күнгі нақты оқу жүктемесінен есептеледі. Қоса атқаратын жұмыс істейтін адамдарға жәрдемақы жалпы негіздерде тағайындалады және төленеді.

Азаматтық қызметшілердің құрамына білікті жұмысшылар кіреді.

7.1.3. Қызметкерлер үшін қоғамдық тамақтануды ұйымдастырады (асханалар, буфеттер, тамақ ішуге арналған бөлмелер (орындар).

7.1.4. Жұмыскерлерге ҚР заңнамасында белгіленген тәртіппен кепілдіктер мен өтемақылар береді:

- мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерді орындау кезінде;
- медициналық тексеруге жіберген кезде;
- қызметтік іссапарларға жіберу кезінде;
- донор болып табылатын қызметкерлер үшін;
- заңнамамен қарастырылған басқа да жағдайларда.

7.2. Қызметкер зейнеткерлік жасқа толуына байланысты жұмыстан босатылған кезде (ҚР ЕК 52-бабы 1-тармағының 24-тармақшасы) жұмыс беруші ҚР ЕК 53-бабының 9-тармағына сәйкес өтемақы төлемін жүргізеді.

Тараптар қызметкер зейнеткерлік жасқа толуына байланысты жұмыстан босатылған кезде өтемақы төлемінің мөлшері лауазымдық жалақы мөлшерінде айқындалады деп уағдаласты.

Өтемақы төлемі еңбек шартын бұзған кезде ҚР ЕК-нің 52-бабы 1-тармағының 24-тармақшасында көзделген негіз бойынша бір рет қана төленеді.

7.3. Қызметкерлерге колледждің кітапхана қорын қызметтік мақсатта тегін пайдалануды қамтамасыз етеді.

7.4. Азаматтық қызметшілерді және колледждің басқа да қызметкерлерін лауазымдық міндеттерін адал атқарғаны, жұмысты жоғары сапалы орындағаны, бастамашылдығы, шығармашылық белсенділігі, жұмыстағы жетістіктері үшін көтермелейді:

- 1). азаматтық қызметтегі жоғарылатумен;
- 2). ақшалай сыйақымен;
- 3). алғыс жариялаумен;
- 4). грамотамен марапаттау;
- 5). біржолғы сыйақымен немесе жергілікті ерекшелік белгілері мен құрметті атақтарға нысанынсыз ынталандыру.

Білім беру саласындағы уәкілетті орган айқындайтын тізбе бойынша білім алушылар мен тәрбиеленушілер арасында халықаралық олимпиадалардың, конкурстар мен спорттық жарыстардың жеңімпазын, жүлдегерін дайындаған Педагогке тиісті мемлекеттік білім беру ұйымының қызметі бойынша үнемдеу есебінен біржолғы сыйақы төленеді.

7.5. Колледжде кәсіби қызметке алғаш рет кіріскен педагогке бір оқу жылы кезеңіне тәлімгерлікті жүзеге асыратын педагог бекітіледі.

8 тарау

Еңбекті және денсаулықты қорғау

Еңбекті және денсаулықты қорғау

8. 1. Колледж міндеттеледі:

8.1.1. Қызметкердің салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларына құқығын, өндірістік жарақаттанудың және қызметкерлердің кәсіптік ауруларының туындауының алдын алатын қазіргі заманғы еңбек қауіпсіздігі құралдарын енгізуді қамтамасыз ету.

Психикалық шаршауды жеңілдету, күш-жігерді қалпына келтіру, өнімділікті арттыру, денсаулықты сақтау және нығайту үшін орындалатын жұмыс түріне, еңбек жағдайларына, қызметкердің жасына және жынысына байланысты физикалық жаттығулар кешенін жасау

Физикалық зарядтау жүргізілетін үй-жайлар таза ұсталуы тиіс. Әрбір айналысатын адамға қауіпсіз орынды қамтамасыз ете отырып, орта есеппен үй-жайдың бос ауданының кемінде 1,5 м² тиесілі болуы тиіс.

8.1.2. Жұмысқа түсушілердің барлығымен, сондай-ақ басқа жұмысқа ауыстырылған қызметкерлермен еңбекті қорғау, балалардың өмірі мен денсаулығын сақтау, жұмыстарды орындаудың қауіпсіз әдістері мен тәсілдері, зардап шеккендерге алғашқы көмек көрсету бойынша оқыту және нұсқама жүргізу. Оқу жылының басында қызметкерлердің еңбекті қорғау бойынша білімін тексеруді ұйымдастырады.

8.1.3. Колледж есебінен еңбекті қорғау бойынша нормативтік және анықтамалық материалдардың, Қағидалардың, нұсқаулықтардың, нұсқама журналдарының және басқа да материалдардың болуын қамтамасыз ету.

8.1.3. Колледж есебінен еңбекті қорғау бойынша нормативтік және анықтамалық материалдардың, Қағидалардың, нұсқаулықтардың, нұсқама журналдарының және басқа да материалдардың болуын қамтамасыз ету.

8.1.4. Кәсіптер мен лауазымдар тізбесіне (№13 қосымша) сәйкес қызметкерлерді арнайы киіммен, аяқ киіммен және басқа да жеке қорғаныш құралдарымен қамтамасыз ету.

8.1.5. Жұмыс берушінің есебінен жеке қорғаныш құралдарын, арнайы киім мен аяқ киімді сатып алуды, сақтауды, жууды, кептіруді, дезинфекциялауды және жөндеуді қамтамасыз етуге міндетті.

8.1.6. Қызметкерлердің кінәсінен емес еңбекті қорғау талаптарын бұзу салдарынан еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік қадағалау және бақылау органдары жұмысты тоқтата тұрған уақытта қызметкерлердің жұмыс орнын (лауазымын) және орташа жалақысын сақтауға міндетті.

8.1.7. Қолданыстағы заңнамаға сәйкес өндірістегі жазатайым оқиғаларға уақытылы тергеу жүргізу және олардың есебін жүргізу.

8.1.8. Жұмыс берушінің еңбекті қорғау жөніндегі нормативтік талаптарды орындамауы салдарынан қызметкер өміріне және денсаулығына қауіп төнген кезде жұмыстан бас тартқан жағдайда, қызметкерге осындай қауіпті жою кезінде басқа жұмыс беруш немесе осы себепті туындаған орташа жалақы мөлшерінде қарапайым жалақы төлеу.

8.1.9. Бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетімен келісім бойынша әрбір жұмыс орнына еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулықтарды әзірлеу және бекіту.

8.1.10. Қызметкерлердің еңбекті қорғау жөніндегі талаптарды, ережелер мен нұсқаулықтарды сақтауын қамтамасыз ету.

8.1.11. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, өндірістік жарақаттану мен кәсіптік аурулардың алдын алу жөніндегі өндірістік кеңес құрылсын (№9 қосымша).

8.1.12. Еңбек міндеттерін атқару кезінде асыраушысынан айрылу жағдайы бойынша зиянды өтетуге құқығы бар адамдарға өндірістегі жазатайым оқиға салдарынан қайтыс болған қызметкерлерді жерлеуге жұмсалған шығыстарды өтеуге міндетті.

8.1.13. Бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетімен бірлесіп еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғаудың жай-күйін, еңбекті қорғау жөніндегі келісімдердің орындалуын бақылауды жүзеге асыру.

8.1.14. Еңбекті қорғаудың жай-күйіне бақылау жүргізуде құқықтық еңбек инспекторларына, еңбекті қорғау жөніндегі комиссия мүшелеріне, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларға жәрдем көрсету.

Қызметкерлердің салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларына құқықтарының бұзылғаны анықталған жағдайда оларды жою шараларын қолдану (№10 қосымша).

8.1.15. Жұмыс берушінің есебінен жұмыс орнын (лауазымын) және орташа жалақысын сақтай отырып, осындай байқаудан өтуге міндетті колледждің барлық қызметкерлерінің тегін міндетті алдын ала және мерзімдік медициналық қараулардан (тексерулерден) өтуін қамтамасыз ету.

8.1.16. Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрінің 2015 жылғы 24 маусымдағы № 449 бұйрығымен бекітілген Халықтың декреттелген тобындағы адамдарды гигиеналық оқыту қағидаларында көзделген Халықтың декреттелген тобындағы адамдар үшін жұмыс берушінің есебінен олардың жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысын сақтай отырып, гигиеналық оқытудан өтуді қамтамасыз ету.

8.1.16. Жұмыскерлерді нормаларға сәйкес және келісілген тізбе бойынша сабынмен, жуу және залалсыздандыру құралдарымен тегін қамтамасыз ету. (11-қосымша).

8.1.17. Ұйым қызметкерлерінің демалуына арналған бөлмені жабдықтау.

8.2. Кәсіподақ міндеттенеді:

-кәсіподақ мүшелері мен басқа да қызметкерлер үшін дене шынықтыру-сауықтыру шараларын ұйымдастыру;

- кәсіподақ мүшесі-қызметкерлердің балаларын, жұмыскерлерді сауықтыру жұмыстарын жүргізу.

8.3. Тараптар осы Шарттың ажырамас бөлігі болып табылатын еңбекті қорғау жөніндегі келісім жасасты. Жұмыс беруші еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларды орындауға жыл сайын еңбекақы төлеу қорының кемінде 1% - ын бөлуге міндеттенеді. Осы Шартқа өзгерістер мен толықтырулар Шарттың өзіне өзгерістер мен толықтырулар енгізу үшін көзделген тәртіппен ғана енгізілуі мүмкін.

9 тарау

Кәсіподақ қызметінің кепілдіктері

Кәсіподақ қызметінің кепілдіктері

9.1. Колледждің бастауыш кәсіподақ ұйымы, тиісті сайланбалы кәсіподақ органдары қызметінің құқықтары мен кепілдіктері «Кәсіптік одақтар туралы» Заңмен, Қазақстан Республикасының өзге де заңдарымен, "Қостанай облысы бойынша Білім және ғылым ұйымдары қызметкерлерінің жергілікті кәсіподақ одағы" ҚБ Жарғысымен айқындалады және кәсіподақтар бірлестіктері арасындағы Бас келісімді, осы шартты ескере отырып іске асырылады.

9.2. Тараптар бұл туралы келісті:

9.2.1. Кез келген қызметкердің кәсіподаққа мүшелігіне немесе кәсіподақ қызметіне байланысты оған қатысты заңмен кепілдік берілген әлеуметтік-еңбек және өзге де құқықтар мен бостандықтарды шектеуге, мәжбүрлеуге, қызметтен шығаруға немесе ықпал етудің өзге де нысанына жол берілмейді.

9.2.2. Тараптар жұмыс берушілер мен олардың өкілетті өкілдері міндетті екендігіне назар аударады:

9.2.3. Кәсіподақ ұйымдарының құқықтары мен кепілдіктерін сақтауға, кәсіподақ қызметінің заңмен белгіленген құқықтары мен кепілдіктерін шектеуге жол бермей және кәсіподақ ұйымдарын құруға және олардың жұмыс істеуіне кедергі келтірмей, олардың қызметіне ықпал етуге;

9.2.4. Жұмыскерлердің санына қарамастан, сайланбалы кәсіподақ органына санитариялық-гигиеналық талаптарға сай келетін, жылытумен және жарықтандырумен, сайланбалы кәсіподақ органының өзінің жұмысы және жұмыскерлер жиналыстарын өткізу үшін қажетті жабдықпен қамтамасыз етілген қажетті үй-жайларды (кемінде бір үй-жай), сондай-ақ ұйымдастыру техникасын, байланыс құралдарын (оның ішінде компьютерлік жабдық, электрондық пошта және Интернет) және қажетті нормативтік құжаттарды тегін беруге; бөлінген үй-жайларды күзету мен тазалауды қамтамасыз ету, қолда бар көлік құралдарын өтеусіз беру және сайланбалы кәсіподақ органының қызметін қамтамасыз ету үшін басқа да жағдайлар жасау;

9.2.5. Сайланбалы кәсіподақ органдарының өкілдеріне жарғылық міндеттерді және заңнамамен берілген құқықтарды іске асыру үшін кәсіподақ мүшелері жұмыс істейтін ұйымдарға баруға кедергі келтірмеуге.

9.2.6. Кәсіподақ органдарына олардың сұраныстары бойынша еңбек жағдайлары, жалақы, тұрғын үй-тұрмыстық қызмет көрсету, қоғамдық тамақтандыру кәсіпорындарының жұмысы, қызметкерлердің тұру жағдайлары және басқа да әлеуметтік-экономикалық мәселелер бойынша ақпарат, мәліметтер мен түсініктемелер беру;

9.2.7. Кәсіподақ мүшелері болып табылатын қызметкерлердің жазбаша өтініштері, мүшелік жарналары, кәсіподақтың есептік шотына есептелген айлық жалақының 1% мөлшерінде қамтамасыз ету. Қаражатты аудару ай сайын жүргізіледі тегін аударуды қамтамасыз ету. Қаражатты аудару толық көлемде және жалақы берумен бір мезгілде жүргізіледі.

9.2.8. Кәсіподақ органдарына білім беру қызметкерлерінің әлеуметтік-еңбек құқықтары мен кәсіби мүдделерін қорғау бойынша кәсіподақ қызметі туралы жұмыскерлерді кеңінен ақпараттандыру үшін салалық және жергілікті Ақпараттық жүйелерді пайдалануға жәрдемдесу.

9.3. Тараптар кәсіподақ органдарының құрамына сайланған (жіберілген) және негізгі жұмысынан босатылмаған қызметкерлердің кепілдіктерін, оның ішінде:

9.3.1. Кәсіподақ органдарының құрамына кіретін қызметкерлер өздері мүшелері болып табылатын сайланбалы кәсіподақ органының алдын ала келісімінсіз, бастауыш кәсіподақ ұйымдары кәсіподақ комитеттерінің төрағалары - жоғары тұрған кәсіподақ органының алдын ала келісімінсіз тәртіптік жазаға тартылмайды.

Аталған кәсіподақ қызметкерлерін жұмыс берушінің бастамасы бойынша басқа жұмысқа ауыстыру олар мүшелері болып табылатын кәсіподақ органының алдын ала келісімінсіз; бастауыш кәсіподақ ұйымдарының кәсіподақ комитеттері төрағаларының – жоғары тұрған кәсіподақ органының алдын ала келісімінсіз жүргізілмейді.

9.3.2. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан шығаруға, сол сияқты еңбек шартының елеулі талаптарын өзгертуге (оқу жүктемесі көлемінің немесе жұмыскердің кінәсіз өзге де жұмыс көлемінің өзгеруіне байланысты еңбекке ақы төлеу мөлшерін азайтуға, белгіленген қосымша ақылар мен үстемеақылардың, өзге де ынталандыру және көтермелеу төлемдерінің және т. б. күшін жоюға) кәсіподақ органдарының құрамына кіретін қызметкерлерді жұмыстан шығарудың жалпы тәртібін сақтаумен қатар олар мүшелері болып табылатын кәсіподақ органының, ал бастауыш кәсіподақ ұйымдарының басшыларының (олардың орынбасарларының) – аумақтық кәсіподақ ұйымының келісімімен;

9.3.3. Сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелері, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлар, кәсіподақ үйірмелерінің модераторлары, кәсіподақ ұйымының өкілдері қажет болған кезде қызметкерлер ұжымының мүддесі үшін қоғамдық міндеттерді орындау үшін және қысқа мерзімді кәсіподақ оқуы уақытына орташа жалақысы сақтала отырып, негізгі жұмыстан босатылады. Тараптар бұл ережені колледж қызметкерлеріне, бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетінің төрағасына - жылына 14 жұмыс күнінен аспайтын, сондай - ақ екіжақты комиссияның, ұжымдық шарттар жасасу жөніндегі ұжымдық келіссөздер жүргізу жөніндегі комиссиялардың мүшелері болып табылатын колледж қызметкерлеріне-10 жұмыс күнінен аспайтын мерзімге қолдануға келісті.

9.4. Колледждегі негізгі жұмысынан босатылмаған сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелері одан кәсіподақ шақыратын съездер, конференциялар, пленумдар, төралқалар, жиналыстар, семинарлар және басқа да іс-шаралар жұмысына қатысу уақытына, форумдар жұмысына қатысу үшін қажетті уақытқа босатылады.

9.5. Тараптар кәсіподақ органдарының құрамына сайланған (жіберілген) босатылған қызметкерлердің кепілдіктерін мойындайды:

9.5.1. Кәсіподақ органдарына сайланбалы лауазымдарға сайланған (жіберілген) қызметкерлерге олардың сайланбалы өкілеттіктерінің мерзімі аяқталғаннан кейін бұрынғы жұмысы (лауазымы), ал ол болмаған кезде - сол немесе қызметкердің келісімімен басқа білім беру ұйымында құны тең басқа жұмыс (лауазым) беріледі.

9.5.2. Босатылған кәсіподақ қызметкерлерінің және кәсіподақ органының штаттық қызметкерлерінің ұжымдық шартқа сәйкес колледжде қолданылатын әлеуметтік-еңбек құқықтарын, кепілдіктер мен жеңілдіктерді сақтау.

9.5.3. Сайланбалы кәсіподақ органының құрамындағы өкілеттік мерзімі аяқталғаннан кейін және аттестаттау нәтижелері бойынша берілетін біліктілік санатының қолданылу мерзімі аяқталғаннан кейін (өкілеттіктерді орындау кезеңінде немесе олар аяқталғаннан кейін алты ай ішінде) кәсіподақтан босатылған қызметкерлерге олардың өтініші бойынша біліктілік санатының қолданылу мерзімі

белгіленген тәртіппен аттестаттаудан өткенге дейінгі кезеңге, бірақ екі жылдан аспайтын мерзімге ұзартылады.

9.6. Кәсіподақ ұйымы төрағасының сайланбалы лауазымындағы және сайланбалы кәсіподақ органының құрамындағы жұмыс колледж қызметі үшін маңызды деп танылады және қызметкерлерді көтермелеу, оларды аттестаттау, басшы лауазымдарға орналасуға конкурстық іріктеу кезінде назарға алынады.

9.7. Кәсіподақ органдарының құрамына сайланған адамдарды жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан шығаруға, ұйым толық таратылған немесе қызметкер заңда жұмыстан босату көзделген кінәлі іс-әрекеттер жасаған жағдайларды қоспағанда, сайлау өкілеттігі аяқталғаннан кейін екі жыл ішінде жол берілмейді.

Мұндай жағдайларда жұмыстан шығару тиісті кәсіподақ органының келісімімен Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында белгіленген тәртіппен жүргізіледі.

9.8. Тараптар сайланған кәсіподақ қызметкерлерін құрметті атақтар беру және ведомстволық айырым белгілерімен марапаттау туралы бірлесіп шешім қабылдай алады.

9.9. Колледж жұмыс беруші өкілдерінің кәсіподақ ұйымдары мен олардың органдарының өздерінің жарғылық міндеттерін жүзеге асыруды қиындататын практикалық қызметіне араласуына жол бермеу жөнінде қажетті шаралар қабылдайды.

9.10. Колледж кәсіподақтың еңбек заңнамасының орындалуын қоғамдық бақылауды жүзеге асыруына кедергі келтірмейді. Кәсіподақ өз мамандарының күшімен колледжде қауіпсіздік пен еңбекті қорғауды сақтау бойынша жоспарлы тексерулерді күнтізбелік жылда екі реттен жиі емес жүзеге асыруға құқылы. Бұл шектеу колледж қызметкерлерінің шағымдары мен өтініштері, басқа жеке және заңды тұлғалардың өтініштері бойынша тексерулерге қолданылмайды.

Тексеру нәтижелері бойынша кәсіподақ колледж басшысына анықталған бұзушылықтарды жою және қызметкерлердің бұзылған құқықтарын қалпына келтіру бойынша тиісті актілер мен ұсыныстар жолдайды.

Тексерулер жүргізу тәртібі, тексерулердің нысандары мен түрлері кәсіподақтың тиісті актісімен айқындалады.

Тексеру жүргізу кезінде жұмыс беруші тексеру нысанасы бойынша құжаттарды, оның ішінде: бұйрықтар, нұсқаулықтар, қағидалар және еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауға қатысты басқа да құжаттарды ұсынуға міндетті.

9.3.4. Тараптар кредиторлық берешегі болмаған кезде қаражатты үнемдеу есебінен демалысқа шыққан кезде кәсіподақ комитетінің төрағасын мынадай мөлшерде біржолғы көтермелеу туралы уағдаласты:

- 10 дейін кәсіподақ мүшелері бар ұйымдарда – 1 айлық есептілік көрсеткіш (бұдан әрі АЕК);
- 10- нан 30-ға дейінгі кәсіподақ мүшелері бар ұйымдарда – 2 АЕК;
- 30- дан 50-ге дейінгі кәсіподақ мүшелері бар ұйымдарда – 4 АЕК;
- 50- ден 70-ке дейінгі кәсіподақ мүшелері бар ұйымдарда – 6 АЕК;
- 70- тен 100-ге дейінгі кәсіподақ мүшелері бар ұйымдарда – 8 АЕК;
- 100- ден жоғары кәсіподақ мүшелері бар ұйымдарда – 10 АЕК.

10 тарау

Кәсіподақтың міндеттемелері

Кәсіподақ келесі міндеттемелер алады:

10.1. ҚР ЕК және ҚР «Кәсіптік одақтар туралы» Заңына сәйкес кәсіподақ мүшелерінің әлеуметтік-еңбек мәселелері жөніндегі құқықтары мен мүдделеріне өкілеттік етеді және қорғайды.

10.2. Жұмыс берушінің еңбек заңнамасын және еңбек құқығы нормаларын қамтитын өзге де нормативтік құқықтық актілерді сақтауына қоғамдық бақылауды жүзеге асыру.

10.3. Жалақыны беру мерзімдеріне бақылауды жүзеге асыру.

10.4. Қызметкерлердің еңбек кітапшаларының дұрыс жүргізілуін және сақталуын, оларға жазбалардың уақтылы енгізілуін, оның ішінде қызметкерлерді аттестаттау нәтижелері бойынша біліктілік санаттарын беру кезінде бақылауды жүзеге асыру.

10.5. Жұмыс берушімен және жұмыскерлермен бірлесіп, ҚР ЕК-нің 22-бабы 1-тармағының 24-тармақшасына және 23-бабы 2-тармағының 24-тармақшасына сәйкес жұмыскерлердің дербес деректерін қорғау бойынша шаралар әзірлесін.

Білім беру ұйымдарында дербес деректер болып саналсын:

1). Жеке куәліктің нөмірі және берілген күні;

2). ЖСН

3). Білімі туралы құжаттың (диплом, аттестат және т. б.) нөмірі мен берілген күні);

4). Размер заработной платы;

5). Оның жалақысының құрамдас бөліктері, оған тиесілі мөлшері және жүргізілген ұстап қалулардың, оның ішінде аударылған міндетті зейнетақы жарналарының негіздері туралы, төленуге жататын жалпы сома туралы хабарлама.

10.6. Білім басқармасына колледж басшысының ҚР ЕК нормаларын және еңбек туралы өзге де нормативтік актілерді, ұжымдық шарттардың талаптарын, кінәлілерге тәртіптік ықпал ету шараларын қолдану туралы талаппен келісімдерді бұзуы туралы ақпарат жіберу.

10.7. Келісім комиссиясы мен сотта кәсіподақ мүшелерінің еңбек құқықтарын қорғау және ұсыну.

10.8. Міндетті зейнетақы жарналарының зейнетақы жинақтау қорларына уақтылы және толық аударылуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыру.

10.9. Қызметкерлерге демалыс беру және олардың төлемінің дұрыстығы мен уақтылығын бақылауды жүзеге асыру.

10.10. Тарификация, педагогтарды аттестациялау, жұмыс орындарын аттестациялау, еңбекті қорғау және т.б. бойынша колледж комиссияларының жұмысына қатысу.

10.11. Біліктілік санаттарын беру жөніндегі аттестаттау комиссиясының жұмысына қатысу.

10.12. Мәдени-бұқаралық және дене шынықтыру-сауықтыру жұмыстарын жүзеге асыру.

10.13. Жарғыда белгіленген шарттар мен тәртіпте ақшаның түсуі және жұмсалуды туралы кәсіподақ мүшелерін хабардар ету; кәсіподақ мүшелері болып табылмайтын қызметкерлердің мүдделерін олардың жазбаша өтініштері негізінде кәсіподақ мүшелері үшін бірдей шарттарда білдіру.

11 тарау

Колледжді басқару, тиімділікті арттыру әлеуметтік әріптестік және жастар саясаты

Әлеуметтік әріптестіктің негізгі қағидаттарын басшылыққа ала отырып, қызметкерлердің жұмыс істеуі үшін жауапкершілікті және әлеуметтік-экономикалық жағдайын жақсарту қажеттілігін сезіне отырып, тараптар өздеріне мынадай міндеттемелерді қабылдайды:

Тараптар:

11.1. Білім беруді дамытуға және қызметкерлерді әлеуметтік қорғауға бағытталған ҚР заңдарын және өзге де нормативтік құқықтық актілерді іске асыру бойынша келісілген іс-әрекеттерді жүзеге асырады.

11.2. Бірлескен күш-жігермен басым ұлттық білім беру жобаларын толық көлемде іске асыруға ықпал етеді.

11.3. Білім беру қызметкерлерінің өмір сүру деңгейін арттыруға, еңбекақы төлеуге және әлеуметтік кепілдіктерге бірлесіп қол жеткізеді.

11.4. Белгіленген тәртіппен, өз құзыреті шегінде, жергілікті бюджетті қалыптастыру кезінде қаражат бөлу үшін атқарушы және заң шығарушы билік органдарына жүгінеді:

* жұмыскерлердің мерзімдік (еңбек қызметі барысында) медициналық тексеріп-қарауларын (тексерулерін) өткізу;

* педагогикалық және медициналық кадрларды даярлау, қайта даярлау және біліктілігін арттыру;

* ыссапарларға байланысты өтемақыларды төлеу.

11.5. Шығармашылықты дамытуға, педагог қызметкерлердің кәсібилігін арттыруға ықпал етеді, "Жыл мұғалімі", "кәсіптік және техникалық білім берудің үздік ұйымы", "Жыл тәрбиешісі", "үздік сынып жетекшісі" және т. б. шығармашылық конкурстарды ұйымдастырушылық және қаржылық сүйемелдеуді қамтамасыз етеді.

11.6. Тараптар "мемлекеттік жастар саясаты туралы" Қазақстан Республикасының Заңында көзделген жастардың әлеуметтік құқықтарын қамтамасыз етуді Білім және ғылым ұйымдарында жастар саясатын іске асыру жөніндегі бірлескен қызметтің басым бағыттары деп санайды.

Жұмыс беруші:

11.7. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында, барлық деңгейдегі келісімдерде және осы Келісімде көзделген жағдайларда кәсіподақпен келісім бойынша еңбек жағдайларын және өзге де әлеуметтік-экономикалық жағдайларды белгілеу не өзгерту жөнінде шешім қабылдайды.

11.8. Қызметкерлерді еңбек және салалық заңнаманы білуі бойынша жүйелі оқытуды ұйымдастырады.

11.9. Бастауыш кәсіподақ ұйымына оның сауалдары бойынша Ұжымдық шарт жасасу, оның орындалуын бақылау үшін және ҚР Еңбек кодексінде, өзге де заңдарда және заңға тәуелді нормативтік құқықтық актілерде, осы Шартта көзделген басқа да мәселелер бойынша қажетті ақпаратты ұсынады.

11.10. Бастауыш кәсіподақ ұйымымен ынтымақтасады және сындарлы ұсыныстар мен талаптарды уақтылы қарайды.

11.11. Бастауыш кәсіподақ ұйымы өкілдерінің өндірістік сипаттағы мәселелер қаралатын кеңестердің, комиссиялардың және басқа да іс-шаралардың жұмысына қатысуын қамтамасыз етеді.

11.12. Бастауыш кәсіподақ ұйымының өкілдерін аттестаттау комиссиясына, басқа да комиссиялар мен алқалы басқару органдарына қосады.

Бастауыш кәсіподақ ұйымы:

11.13. "Кәсіптік одақтар туралы" ҚР Заңына, кәсіподақ Жарғысына сәйкес білім беру ұйымдары қызметкерлерінің өкілдігі мен әлеуметтік-еңбек құқықтары мен мүдделерін қорғауды қамтамасыз етеді.

11.14. Бастауыш кәсіподақ ұйымының мүшелері мен жұмыс берушінің өкілдеріне еңбек заңнамасын түсіндіру, жұмыс берушінің актілерін әзірлеу, колледж басшысын еңбек құқығы мен кадр жұмысының негіздеріне оқыту, сондай-ақ жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешу мәселелерінде көмек көрсетеді.

11.15. Тараптардың мүдделерін ескеру және ұжымдағы әлеуметтік шиеленісті болдырмау мақсатында келіссөздер процесінің мүмкіндіктерін пайдаланады.

11.16. Ішкі еңбек тәртібін, еңбек тәртібін сақтауға, қызметкерлердің – кәсіподақ мүшелерінің еңбек міндеттерін уақтылы және сапалы орындауына ықпал етеді.

11.17. Жұмыс берушіге колледжді басқару, шарт міндеттемелерін жетілдіру бойынша келіссөздер жүргізу, еңбек шарты бойынша қызметкерлердің міндеттерін толық, сапалы орындауға ықпал ететін әлеуметтік-экономикалық және кадрлық дамудың ағымдағы және перспективалық бағдарламаларын қабылдау бойынша ұсыныстар енгізеді.

11.19. Ұжымдық еңбек дауларының алдын алуға жәрдемдеседі.

12 тарау

Әлеуметтік әріптестікті дамыту және іс-қимылдарды үйлестіру алдын алу және болдырмау жөніндегі шарт тараптарының әлеуметтік-еңбек жанжалдары мен ереуілдер

12.1. Осы Шарттың Тараптары өзіне мынадай міндеттемелерді қабылдайды:

12.1.1. Әлеуметтік әріптестікті одан әрі дамыту мақсатында бір-біріне еңбек қатынастары мәселелері бойынша, саладағы әлеуметтік-экономикалық жағдай туралы, осы Шартты реттеудің мәні болып табылатын мәселелер бойынша қабылданған шешімдер мен нормативтік құқықтық актілер туралы толық және уақтылы ақпарат жолдасын.

12.1.2. Жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешудің заңнамада белгіленген тәртібін сақтау, қызметкерлердің оларды шешудің соңғы шарасын – ереуілді пайдалануының алдын алу мақсатында жанжалдардың туындауына әкеп соғуы мүмкін себептерді жою үшін барлық мүмкіндіктерді пайдалану.

Еңбек жанжалдарының, ұжымдық еңбек дауларының, ереуілдердің алдын алу бойынша бірлескен іс-шаралар өткізу.

12.2. Қажет болған жағдайда әлеуметтік әріптестік және әлеуметтік пен еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі комиссияның шешімімен тепе-тең негізде:

- еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі кеңес;
- ұжымдық еңбек дауларының алдын алу және оларды шешу мәселелері жөніндегі кеңес ; ;
- келісімдерді, ұжымдық шарттарды әзірлеуге және қабылдауға қатысу үшін бақылаушылар топтары;
- кадрлық әлеуетті және біліктілікті дамыту жөніндегі үйлестіру орталығы.

12.3. Жұмыс беруші:

12.3.1. Бастауыш кәсіподақ ұйымының өкілдерін алқалы басқару органдарына, комиссияларға және мемлекеттік салалық бағдарламалардың, еңбек қатынастары мен әлеуметтік-экономикалық мәселелерге байланысты нормативтік құқықтық актілердің жобаларын әзірлеу жөніндегі басқа да жұмыс органдарына (топтарға) енгізеді.

12.3.2. Бастауыш кәсіподақ ұйымымен , бастауыш кәсіподақ ұйымына оның сұрау салулары бойынша қызметкерлердің саны мен құрамы, еңбекке ақы төлеу жүйелері, персонал санаттары бойынша орташа жалақы мөлшері, еңбек жағдайлары және еңбекті қорғау жөніндегі көрсеткіштер, қызметкерлер санын (штаттарын) жаппай қысқарту жөніндегі іс-шараларды жоспарлау және өткізу, Білім және ғылым саласындағы қаржылық қамтамасыз ету жөніндегі мемлекеттік органдар қабылдаған шешімдер туралы ақпарат, әлеуметтік-еңбек мәселелері бойынша басқа да қажетті консультациялар жүргізеді.

12.3.3. Білім беру саласындағы бағдарламалық және стратегиялық құжаттардың жобаларын әзірлеу кезінде, сондай-ақ қызметкерлердің құқықтары мен мүдделерін қозғайтын нормативтік құқықтық актілерді қабылдау кезінде олар туралы бастапқы кәсіподақ ұйымын алдын ала хабардар етеді, бастапқы кәсіптік одақтық ұйымның және әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі комиссияның пікірін ескереді.

12.3.4. Кәсіподақ ұйымдарының сайланбалы органдары өкілдерінің органдар жұмысына (ғылыми, қамқоршылық, бақылау, педагогикалық кеңестер және т.б.) қатысуына ықпал етеді.

12.4. Бастауыш кәсіподақ ұйымы:

12.4.1. Жұмыс берушінің сұратуы бойынша кәсіподақтың, оның ұйымдарының саны мен құрылымы туралы, еңбек заңнамасының орындалуын қоғамдық бақылаудың нәтижелері, еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау туралы статистикалық және өзге де ақпаратты ұсынады.

12.4.2. Жұмыс берушінің өкілдерін еңбек заңнамасының, кәсіптік одақтар туралы заңнаманың негіздеріне, Қазақстан Республикасындағы әлеуметтік әріптестікті құқықтық реттеу мәселелеріне белсенді оқытуды жүргізеді.

13 тарау

Келісімнің орындалуын бақылау.

Тараптардың жауапкершілігі.

Тараптар бұл туралы келісті:

13.1. Кәсіподақ ұжымдық шартты қол қойылған күнінен бастап 10 күн ішінде хабарламалық тіркеу үшін еңбек жөніндегі тиісті мемлекеттік органға жібереді.

13.2. Осы Шартты орындау жөніндегі іс-шаралар жоспарын бірлесіп әзірлейді

13.3. Шартты және оның ережелерін орындау жөніндегі іс-шаралар жоспарының іске асырылуын бақылауды жүзеге асырады және есепті жылдан кейінгі 1 шілдеден кешіктірмей жылына бір рет еңбек ұжымының жалпы жиналысында бақылау нәтижелері туралы есеп береді.

13.4. Шарттың қолданылу кезеңінде туындайтын, оны орындауға байланысты келіспеушіліктер мен жанжалдарды бір апта мерзімде қарайды.

13.5. Жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешудің заңнамада белгіленген тәртібін сақтайды, қызметкерлердің оларды шешудің соңғы шарасын – ереуілді пайдалануының алдын алу мақсатында жанжалдардың туындауына әкеп соғуы мүмкін себептерді жою үшін барлық мүмкіндіктерді пайдаланады.

13.6. Шарт міндеттемелерін бұзған немесе орындамаған жағдайда кінәлі тарап немесе кінәлі тұлғалар заңдарда көзделген тәртіппен жауапты болады.

13.7. Осы Ұжымдық шарт 2021 – 2023 жылдар ішінде қолданылады.

13.8. Жаңа Ұжымдық шарт жасасу жөніндегі келіссөздер осы Шарттың қолданылу мерзімі аяқталғанға дейін 2 ай бұрын басталатын болады.

Ұжымдық шартқа 2021 жылғы " " қаңтарда қол қойылды.

**Ұжымдық шартқа
1 қосымша**

ЖЕКЕ ЕҢБЕК ДАУЛАРЫН ШЕШУ БОЙЫНША КЕЛІСУ КОМИССИЯСЫ ТУРАЛЫ ЕРЕЖЕ

I. Жалпы ережелер

1. Жеке еңбек дауын шешу жөніндегі келісім комиссиясы тұрақты жұмыс істейтін орган болып табылады және кәсіподақ комитеті мен колледж әкімшілігі өкілдерінің тең санынан құрылады. Әрбір Тараптан өкілдердің саны еңбек ұжымының санына байланысты белгіленеді. Комиссия мүшелерінің нақты саны, оның жұмыс тәртібі, мазмұны және шешім қабылдау тәртібі ұйымдастыру басшысы мен кәсіподақ комитеті арасындағы жазбаша келісім бойынша белгіленеді не Ұжымдық шарттың талабымен айқындалады. Комиссия құрамының оңтайлы арақатынасын қалыптастыру мақсатында мынадай арақатынас ұсынылады:

- саны 150 адамнан асатын еңбек ұжымдарында

- әр тараптан төрт өкілден.

2. Кәсіподақ өкілдері комиссияға кәсіподақ мүшелерінің арасынан кәсіподақ комитетінің қаулысымен, ал әкімшілік өкілдері колледж басшысының бұйрығымен белгіленеді.

Келісім комиссиясының құрамы және ол туралы ереже қызметкерлердің назарына көрінетін жерге орналастырылады.

3. Қызметкерлер мен жұмыс берушінің арасында туындаған барлық санаттағы жеке еңбек дауларын еңбек дауы тараптарының өтініші бойынша колледждің келісу комиссиясы қарауы мүмкін. Еңбек дауы тараптарының тиісті комиссияға жүгінуді таңдауы бойынша келіспеушіліктері болған жағдайда қызметкерге басымдық беріледі.

4. Жеке еңбек дауларын шешу жөніндегі келісім комиссиясы 3 жылға дейінгі мерзімге, яғни ұжымдық шарттың қолданылу мерзіміне құрылады. Осы мерзім ішінде Тараптар комиссия құрамын қалыптастыру үшін белгіленген тәртіппен өз өкілдерін ауыстыра алады, барлық өкілдердің өкілеттіктері комиссия құрылған мерзімнің өтуімен бір мезгілде аяқталады.

5. Келісу комиссиясының әрбір отырысында төраға мен хатшының міндеттерін кәсіподақ комитетінің өкілі және жұмыс берушінің өкілі кезекпен орындайды.

Бұл ретте бір отырыста төраға мен хатшының міндеттерін бір тараптың өкілдері орындай алмайды. Комиссияның әрбір отырысында тараптар келесі отырыстың бастаушысы мен хатшысын тағайындайды, оларға отырысты дайындау және шақыру жүктеледі.

6. Еңбек дауларын шешу жөніндегі комиссияға техникалық қызмет көрсетуді (іс жүргізу, істерді сақтау, отырыстардың хаттамаларынан үзінділер дайындау және беру және т.б.) жұмыс беруші жүзеге асырады. Ұйым басшысы өз бұйрығымен комиссияға техникалық қызмет көрсету жөніндегі жұмыс жүктелетін қызметкерді тағайындайды.

7. Келісу комиссиясының іс жүргізуі істер номенклатурасының ерекше бөлімінде жалпы іс жүргізуден бөлек жүргізіледі.

II. Келісу комиссиясы қарайтын мәселелер

8. Келісу комиссиясы ұйымда қызметкерлер мен жұмыс берушінің арасында туындайтын жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі міндетті сотқа дейінгі бастапқы орган болып табылады. Келісу комиссиясы жеке еңбек дауларын туындатпай, бәрін қарауға құқылы.

9. Келісу комиссиясы жұмыскерлердің еңбек заңнамасын, ұжымдық шартты, келісімдерді және өзге де жергілікті құқықтық актілерді, еңбек шарттарын, оның ішінде еңбек шарттарын қолдануға байланысты дауларын қарайды:

- 1). оның ішінде бос тұрған, лауазымдарды қоса атқарған, жоқ қызметкерді уақытша ауыстырған, қоса атқарған кезде, үстеме, түнгі уақыттағы, демалыс және мереке күндеріндегі жұмысы үшін, амалсыздан жұмысқа шықпаған немесе заңсыз аударылуына байланысты төмен ақы төленетін жұмысты орындау уақыты үшін жалақысындағы айырма кезінде еңбекке ақы төлеу;
- 2). басқа жұмысқа ауыстыру және басқа жұмыс орнына ауыстыру;
- 3). қолданыстағы еңбекақы төлеу жүйесінде көзделген қызметкерге тиесілі сыйақыларды алу құқығы мен мөлшері;
- 4). өтемақы төлеу және кепілдік беру;
- 5). қызметкердің жалақысынан ұсталған ақша сомасын қайтару;
- 6). еңбек, оқу демалыстарын беру;
- 7). арнайы киім, арнайы аяқ киім, жеке қорғаныш құралдарын, емдік-профилактикалық тағам беру;
- 8). тәртіптік жазаларды қолдану туралы;
- 9). еңбек шартын жасасу немесе өзгерту туралы мәліметтер еңбек кітапшасындағы дұрыс емес немесе дәл емес жазбаларда, егер бұл жазбалар бұйрыққа (өкімге) немесе заңнамада көзделген өзге де құжаттарға сәйкес келмесе;
- 10). жұмысқа қайта қабылдану туралы, күнін өзгерту және жұмыстан босату себебін тұжырымдау туралы;
- 11). келтірілген материалдық залалды өтеу;
- 12). жұмыс уақыты мен демалыс уақытының режимін сақтау;
- 13). аттестаттау комиссиясы шешімдерінің күшін жою;
- 14). жұмыс уақыты режимінде;
- 15). демалыс уақыты;
- 16). жұмыстан шеттету;
- 17). сынақ мерзімі.

Келісу комиссиясы еңбек заңнамасын, ұжымдық және еңбек шарттарын, жұмыс берушінің актілерін қолдануға байланысты басқа да жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі міндетті орган болып табылады.

Сондай-ақ келісім комиссиялары еңбек қатынастарын, еңбек қатынастарымен тікелей байланысты қатынастарды реттеу кезінде еңбек заңнамасын қолдану процесінде туындайтын мәселелер бойынша, әлеуметтік әріптестік, сондай-ақ еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша жеке еңбек дауларын қарайды.

Қызметкер немесе жұмыс беруші еңбек қатынастарының болуын құжатпен растауға мүмкіндігі болмаған жағдайда, Тараптар арасындағы еңбек қатынастарының болуы не болмауы жөніндегі дау келісу комиссиясына жүгінбестен сот тәртібімен шешілуі мүмкін.

Еңбек дауы тарапы жұмыс берушімен еңбек қатынастарында тікелей сорылатын қызметкер ретінде, сондай-ақ еңбек шарттары ажыратылған қызметкерлер мен жұмыс беруші жұмысқа қабылдаудан бас тартқан лауазымға кандидаттар ретінде танылуы мүмкін.

III. Еңбек даулары жөніндегі комиссиялардың жұмыс тәртібі

10. Егер қызметкер колледж әкімшілігімен тікелей келіссөздер кезінде келіспеушіліктерді шешпесе, еңбек дауын комиссия қарайды.

11. Комиссияға келіп түсетін өтініштерді қабылдауды және тіркеуді жұмыс беруші жүргізеді, жұмыс берушінің есебінен және бланкілерінде еңбек даулары жөніндегі комиссияның атынан азаматтармен және ұйымдармен хат алмасу жүргізіледі (шақыртулар жіберу, жауаптар беру және т.б.). Келісу комиссиясына келіп түскен өтінішті көрсетілген комиссия берілген күні міндетті түрде тіркеуге тиіс. Комиссия жұмысы бойынша барлық шығыстарды жұмыс беруші көтереді.

12. Қызметкерлер еңбек даулары жөніндегі келісім комиссиясына жүгіне алады:

- жұмысқа қайта алу туралы даулар бойынша-жұмыс берушінің еңбек шартын тоқтату туралы актісінің көшірмесі табыс етілген күннен бастап немесе хабарламасы бар тапсырыс хатпен пошта арқылы жіберілген күннен бастап бір ай;

– басқа еңбек даулары бойынша-қызметкер немесе жұмыс беруші өз құқығының бұзылғаны туралы білген немесе білуге тиісті күннен бастап бір жыл.

Кодекске сәйкес жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі келісу комиссиясына жүгінбей сотқа жүгінуге құқылы еңбек қатынастарына қатысушылар үшін мынадай мерзімдерді белгілеу қажет:

- жұмысқа қайта алу туралы даулар бойынша-жұмыс берушінің еңбек шартын тоқтату туралы актісінің көшірмесі табыс етілген немесе хабарламасы бар тапсырыс хатпен пошта арқылы жіберілген күннен бастап үш ай;

– басқа еңбек даулары бойынша-қызметкер, оның ішінде бұрын еңбек қатынастарында болған қызметкер өз құқығының бұзылғаны туралы білген немесе білуге тиіс болған күннен бастап бір жыл. Жеке еңбек дауларын қарау бойынша жүгіну мерзімінің өтуі қаралып отырған еңбек дауы бойынша медиация туралы шарттың қолданылу кезеңінде, сондай-ақ келісу комиссиясы болмаған жағдайда ол құрылғанға дейін тоқтатыла тұрады.

Белгіленген өтініш беру мерзімін дәлелді себептермен өткізіп алған жағдайда, еңбек даулары жөніндегі келісу комиссиясы келісу комиссиясына жүгіну мерзімін қалпына келтіріп, дауды мәні бойынша шеше алады.

Келісу комиссиясы жұмыскердің, оның ішінде бұрын еңбек қатынастарында болған жұмыскердің келісу комиссиясына белгіленген мерзімде өтініш білдірмеуінің дәлелді себептерге жататынын-жатпайтынын дербес айқындайды.

13. Еңбек даулары жөніндегі келісу комиссиясы еңбек дауларын өтініш тіркелген күннен бастап он бес жұмыс күні ішінде қарауға міндетті. Қарау мерзімі объективті себептерге байланысты және еңбек дауы тараптарының бірінің қарау мерзімін ұзарту туралы шешім шығара отырып берген өтініші бойынша ұзартылуы мүмкін. Себептердің объективтілігін және ұзарту туралы шешімді комиссия дауыс беру арқылы қабылдайды.

14. Өтініші бойынша еңбек дауы қаралатын қызметкер комиссия отырысына кемінде үш күн бұрын шақырылуға тиіс.

15. Еңбек даулары жөніндегі комиссияның отырыстары Комиссия мүшелері, мүдделі қызметкер, сондай-ақ куәлар мен шақырылған мамандар мен сарапшылар отырысқа өздері үшін ыңғайлы уақытта қатыса алатындай уақытта өткізіледі.

16. Барлық даулар Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес өзіне берілген өкілеттіктер шегінде өтініш берушінің және (немесе) ол уәкілеттік берген өкілдің қатысуымен қаралады. Дауды өтініш берушінің жазбаша келісімі болған кезде оның қатысуынсыз қарауға жол беріледі.

17. Еңбек даулары жөніндегі келісу комиссиясының отырысқа куәларды шақыруға, әкімшіліктен құжаттар мен есеп айырысуларды ұсынуды талап етуге, сұрау салулар жіберуге және мемлекеттік және жоғары тұрған кәсіподақ органдарының консультацияларын пайдалануға құқығы бар.

18. Еңбек даулары жөніндегі комиссия отырысының басында мүдделі қызметкер отырысқа қатысатын Комиссияның кез келген мүшесіне уәжді түрде қарсылық білдіруге құқылы. Бұл жағдайда дауды қарау Комиссия белгілейтін басқа уақытқа ауыстырылады.

19. Қарсылық білдіруді қанағаттандыру туралы мәселе шешіледі:

а) әкімшілік өкіліне қатысты — колледж басшысымен;

б) кәсіподақ өкіліне қатысты — кәсіподақ комитетімен.

Басшы бұйрық шығарады, ал кәсіподақ бас тарту туралы өтінішті қанағаттандыратын немесе қанағаттандырмайтын шешім қабылдайды. Комиссияның бөлінген мүшесінің орнына басқа өкіл бөліп берілуі мүмкін.

Қарсылық білдіру осы қызметкердің өтінішін қарау жөніндегі комиссияның отырыстары үшін ғана жарамды.

20. Еңбек даулары жөніндегі келісу комиссиясы, егер оның отырысына комиссияның барлық мүшелерінің кемінде 2/3-і қатысса, шешім қабылдауға құқылы. Бұл жағдайда Тараптардың тепе-теңдігі міндетті түрде сақталуы керек.

Еңбек даулары жөніндегі комиссияның шешімдері кәсіподақ комитетінің барлық өкілдері мен отырысқа қатысушы әкімшілік өкілдері арасындағы келісім бойынша қабылданады, міндетті күші болады және қандай да бір бекітуді қажет етпейді.

Комиссияның шешімдері қолданыстағы заңнамаға, ұжымдық және еңбек шарттарына, келісімдерге, ережелерге, ережелер мен нұсқаулықтарға негізделуге және негізделуге тиіс.

Ақша талаптары жөніндегі комиссияның шешімдерінде қызметкерге тиесілі нақты сома көрсетілуі керек.

Келісу комиссиясы шешімінің көшірмесі дау тараптарына ол қабылданған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде беріледі.

21. Еңбек даулары жөніндегі комиссияның әрбір отырысында міндетті түрде хаттама жүргізіледі. Хаттамаға отырыс аяқталғаннан кейін төраға мен хатшы қол қояды. Келісімге қол жеткізілмеген кезде комиссия отырысының хаттамасында әрбір Тараптың ұсыныстары баяндалады және Келісімнің өткізілмегені атап өтіледі.

Хаттамаға дауды қарау барысында Комиссия алған жазбаша түсініктемелер, қорытындылар, хат алмасулар және өзге де құжаттар қоса беріледі.

22. Егер еңбек даулары жөніндегі комиссияда дауды қарау кезінде кәсіподақ комитетінің өкілдері мен әкімшілік өкілдері арасындағы келісімге қол жеткізілмесе, қызметкердің дауды шешу туралы өтінішпен сотқа жүгінуге құқығы бар.

23. Егер жеке еңбек дауының тарапы келісу комиссиясының шешімімен тұтастай немесе бір бөлігінде келіспесе, дау реттелмеген болып есептеледі және келісу комиссиясының шешімімен келіспеген тарап, келісу комиссиясының шешімі орындалмаған жағдайдағыдай, еңбек дауын шешу үшін сотқа жүгінуге құқылы.

Сондай-ақ, егер комиссия мүшелері бір тараптың пайдасына қарама-қарсы тұжырымдар бойынша дауыстардың тең санынан туындайтын біржақты шешім қабылдаса, дау реттелмеген болып есептеледі.

IV. Еңбек даулары жөніндегі комиссияның шешімдерін орындау тәртібі

24. Еңбек даулары жөніндегі комиссияның шешімдерін шешімде көрсетілген мерзімде колледж әкімшілігі орындауға тиіс. Жұмысқа қайта қабылдау туралы шешім дереу орындалады.

25. Бұрынғы жұмысына қайта алынған жұмыскерге амалсыз бос жүрген (жұмыстан шеттетілген) барлық уақыты үшін орташа жалақысы немесе басқа жұмысқа заңсыз ауыстырылған кезде төмен ақы төленетін жұмысты орындаған уақыт үшін, бірақ алты айдан аспайтын уақытқа жалақыдағы айырма төленеді.

26. Жұмыс беруші жұмысқа қайта алу туралы шешімнің орындалуын кідірткен кезде келісу комиссиясы қызметкерге шешімнің орындалуы кідірілген уақыт үшін орташа жалақысын немесе жалақысындағы айырмасын төлеу туралы шешім шығарады.

V. жекелеген даулар бойынша шешімдер шығару және орындау тәртібі

27. Заңсыз ауыстырылған, ауыстырылған, елеулі еңбек жағдайлары өзгерген не жұмыстан шеттетілген жағдайларда қызметкер бұрынғы жұмысында, бұрынғы жұмыс орнында қалпына келтірілуге тиіс және оған бұрынғы елеулі еңбек жағдайлары қалпына келтіріледі.

Ауыстыру өндірістік, ұйымдастырушылық немесе экономикалық себептерге негізделуі керек.

Жұмыскерді ауыстыру және ауыстыру, оның ішінде жұмыскердің келісімімен жүргізілгені, егер медициналық қорытындыға немесе заңнама талабына (Жұмыскерлердің жекелеген санаттарының, атап айтқанда әйелдер мен кәмелетке толмағандардың еңбегін пайдалануға тыйым салу) сәйкес оған денсаулық жағдайы бойынша қайшы келсе, заңсыз деп есептеледі.

Қызметкердің заң бұзушылықпен ауыстырылған жұмысқа кірісуден бас тартуы серуен деп таныла алмайды.

Негізделген өндірістік, ұйымдастырушылық немесе экономикалық себептерді растайтын дәлелдемелер болмаған кезде елеулі еңбек жағдайларының өзгеруі заңсыз болып табылады.

28. Бұрынғы жұмысына қайта алу туралы шешім шығарған кезде еңбек даулары жөніндегі комиссия бір мезгілде қызметкерге амалсыз бос жүрген уақыты үшін жалақыны немесе басқа жұмысқа заңсыз ауыстырылған кезде төмен ақы төленетін жұмысты орындаған уақыты үшін жалақыдағы айырманы міндетті түрде төлеу туралы шешім қабылдайды.

29. Қызметкерге тәртіптік жаза шараларын қолдану туралы дауды шеше отырып, еңбек даулары жөніндегі комиссия тәртіптік жаза қолдану тәртібін бұза отырып қолданылған жазаның күшін жоя алады.

Алайда комиссия бір шараны басқа жазалау шарасымен алмастыра алмайды, өйткені ҚР ЕК-нің 65-бабына сәйкес тәртіптік жазалау шарасын таңдау құқығы жұмыс берушіге тиесілі.

30. Заңсыз басқа жұмысқа ауыстырылған қызметкерді жұмысқа қайта алу туралы шешім дереу орындалуға тиіс.

Жұмыс беруші жұмысқа қайта алу туралы шешімнің орындалуын кідірткен кезде келісу комиссиясы шешімнің орындалуы кідірілген уақыт үшін жұмыскерге жалақы немесе жалақыдағы айырма төлеу туралы шешім шығарады.

31. Ақшалай сомаларды өндіріп алу туралы дауларды қарау кезінде еңбек даулары жөніндегі келісу комиссиясы төленбеген және заңсыз ұсталған сомаларды қызметкерге келісу комиссиясына жүгінген кезге дейін үш жылдан аспайтын кезең үшін қайтару туралы шешім қабылдауы мүмкін.

32. Жұмыс берушіден өндіріп алынған сомалар қызметкерге комиссия шешім шығарғаннан кейін жақын жердегі жалақы төлеу үшін белгіленген мерзімде төленеді.

VI. Еңбек даулары жөніндегі комиссия мүшелері жұмысының кепілдіктері

33. Еңбек даулары жөніндегі комиссияның құрамына сайланған қызметкерлердің комиссия жұмыс істеген уақыттағы орташа жалақысы сақталады.

34. Еңбек даулары жөніндегі комиссия мүшелерін (егер олар кәсіподақ мүшелері болып табылса) жұмыс берушінің бастамасы бойынша тәртіптік жаза қолдануға және жұмыстан босатуға кәсіподақ комитетінің алдын ала келісімімен ғана жол беріледі.

Ұжымдық шартқа

2 қосымша

Жұмыс берушінің актілерін қабылдау және жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу кезінде сайланбалы кәсіподақ органдарының келісуін және дәлелді пікірін есепке алу

Тәртібі

1. Жұмыс беруші ұжымдық шартта көзделген жағдайларда (1-бөлім 1.22-тармақ) қызметкерлер өкілдерінің пікірін ескере отырып актілер шығарады.

2. Жұмыс берушінің актілерін келісу рәсімін ұйымдастыру үшін кәсіподақ комитетінің шешімімен тұрақты жұмыс істейтін комиссия құрылады. Немесе бұл рәсім БПҰ төрағасына жүктеледі (кәсіподақ шешімімен).

3. Жұмыс беруші кәсіподақ комитетінің төрағасына сайланбалы органның дәлелді пікірін беру туралы не кәсіподақ ұйымымен келісу үшін өтініш (1-нысан бойынша) жібереді.

4. Кәсіподақ комитеті (не БПҰ төрағасы) Осы бұйрық жобасын бір жұмыс күні ішінде қарайды.

5. Комиссия отырысы хаттамамен ресімделеді (үлгі-2-нысан), онда кәсіподақ комитетінің дәлелді пікірі баяндалады.

6. Егер кәсіподақ ұйымының сайланбалы органының уәжді пікірінде жұмыс беруші шешімінің жобасымен келісім болмаған не оны жетілдіру жөніндегі ұсыныстар болған жағдайда, жұмыс беруші онымен келісе алады не уәжді пікірді алғаннан кейін бір күн ішінде Жобаны және ол бойынша негіздемені өзара қолайлы шешімге қол жеткізу мақсатында комиссияға жіберуге міндетті.

7. Келісімге қол жеткізілмеген жағдайда, туындаған келіспеушіліктер хаттамамен ресімделеді, содан кейін жұмыс берушінің шешім қабылдауға құқығы бар, оған кәсіподақ ұйымының сайланбалы органы ҚР ЕК-нің 159-бабының тәртібімен құрылған келісу комиссиясына немесе тиісті мемлекеттік еңбек инспекциясына немесе сотқа шағым жасай алады.

8. БПҰ төрағасы бұйрық жобасын қараған жағдайда, БПҰ төрағасының дәлелді пікірі 3-нысан бойынша жазылады.

9. Егер БПҰ төрағасының дәлелді пікірінде басшы бұйрығының жобасымен келісім болмаған жағдайда, жұмыс беруші бір күн ішінде БПҰ төрағасының ұсыныстарын қарауға және оған дәлелді пікір беру бойынша өтінішті қайта ұсынуға міндетті.

10. Келісімге қол жеткізілмеген кезде жұмыс берушінің келісу комиссиясында немесе мемлекеттік еңбек инспекциясында немесе сотта шағым жасалуы мүмкін шешім қабылдауға құқығы бар.

11. "Қостанай облысының Білім және ғылым ұйымдары қызметкерлерінің жергілікті кәсіптік одағы" ҚБ (бұдан әрі – жергілікті кәсіподақ) мүшесі болып табылатын қызметкермен еңбек шартын бұзу мүмкіндігі туралы шешім қабылдау кезінде жұмыс берушінің өкілі (бұдан әрі - жұмыс беруші) тиісті сайланбалы кәсіподақ органына (бұдан әрі - кәсіподақ комитеті) бұйрықтың жобасын, сондай-ақ көрсетілген шешімді қабылдау үшін құжаттардың көшірмелерін жібереді.

12. Кәсіподақ комитеті (БПҰ төрағасы) өз пікірін негіздеген кезде қолданыстағы заңнамаға, ұжымдық шартқа, келісімдерге, белгілі бір жағдайларда нақты қызметкерлердің еңбек шарттарына, сондай-ақ жұмыс беруші мен кәсіподақ комитеті шешім қабылдаған кезде білім беру ұйымында іс жүзінде қалыптасқан мән-жайларға сілтеме жасай алады.

13. Егер кәсіподақ комитеті (БПҰ төрағасы) Жұмыс берушінің болжамды шешімімен келіспейтінін білдірген жағдайда, ол бір жұмыс күні ішінде жұмыс берушімен немесе оның өкілімен қосымша консультациялар өткізеді, олардың нәтижелері жұмыс беруші мен кәсіподақ комитетінің төрағасы қол қоятын хаттамамен ресімделеді.

14. Консультациялар нәтижелері бойынша жалпы келісімге қол жеткізілмеген кезде жұмыс беруші бұйрықтың жобасын және құжаттардың көшірмелерін кәсіподақ комитетіне жіберген күннен бастап екі жұмыс күні өткен соң түпкілікті шешім қабылдауға құқылы.

15. Жоғарыда көрсетілген рәсімді сақтау қызметкерді немесе оның мүддесін білдіретін кәсіподақты жұмыстан шығаруға келісу комиссиясында және сотта шағым жасау құқығынан айырмайды.

1 нысан

Жұмыс берушінің кәсіподақ ұйымының сайланбалы органына (не БПҰ төрағасына) дәлелді пікір алғаны туралы не ол бойынша келісу және негіздеу үшін өтінішінің үлгісі

Күні және шығыс
құжат нөмірі

_____ (бастауыш кәсіподақ ұйымының сайланбалы органының атауы)

Үндеу

сайланбалы органның не кәсіподақ ұйымымен келісу үшін дәлелді пікір беруі туралы

_____ жобаны жібереді

(ұйымның атауы)

(жұмыс беруші актісінің атауы)

және барлық қажетті құжаттарды қоса бере отырып, ол бойынша негіздеме.

Бір жұмыс күні ішінде жұмыс беруші актісінің осы жобасы бойынша дәлелді пікірді жазбаша нысанда жіберуді сұраймын.

Қосымша: _ _ _ _ _ парақта.

Ұйым басшысы

_____ (қолы, тегі және аты-жөні)

2 нысан

ОТЫРЫС ХАТТАМАСЫНАН ҮЗІНДІ КӨШІРМЕ

(кәсіподақ ұйымының сайланбалы органының атауы)

Мәселе бойынша дәлелді пікір туралы

(Мәселенің сұрағы)

_____ өкілетті құрам өтінішті қарады
(кәсіби органның атауы)

жұмыс берушінің 201__ ж. " __ " _____ № __ __ жоба
бойынша _____

(жұмыс беруші актісінің атауы)

оған негіздеме және жұмыс берушінің нормативтік актісін қабылдау қажеттілігі мен заңдылығын
растайтын құжаттар.

201__ ж. _____ " __ " _____ Отырыста

(сайланбалы кәсіпорнанның атауы)

жұмыс берушінің ҚР Еңбек кодексінде және нормативтік құқықтық актілерде көзделген нормаларды,
жобаны дайындау кезінде Ұжымдық шарт пен келісімдердің талаптарын сақтауы
тексерілді _____

(жобаның атауы)

ДӘЛЕЛДІ ПІКІР

_____ (сайланбалы кәсіподақ органының атауы)

жоба бойынша _____

(жобаның атауы)

Жоба ҚР еңбек заңнамасында белгіленген талаптарға және осы актіні қабылдауды реттейтін еңбек
құқығы нормаларын қамтитын өзге де нормативтік құқықтық актілерге, Келісімнің немесе ұжымдық
шарттың _____ тармақтарына (баптарына) сәйкес келеді (сәйкес келмейді), қызметкерлердің
жағдайын нашарлатпайды (нашарлатады).

Жобаға мазмұны, енгізу мерзімдері бойынша, ұсынылатын өзгерістер туралы және
т. б. өзге де ескертулер мен толықтыруларды көрсету.

Баяндалғанның негізінде _____ мүмкін (мүмкін емес) деп санайды

(кәсіби органның атауы)

жұмыс берушінің қабылдауы _____

(жобаның атауы)

Кәсіподақ ұйымының төрағасы

_____ (қолы)

_____ (Т. А. Ә.)

Кәсіподақ органының уәжді пікірі 20__ ж. " __ " _____

Жауабын алды _____

(аты-жөні жұмыс)

201__ ж. " __ " _____

_____ (қолы)

3 нысан

БПҰ ТӨРАҒАСЫНЫҢ ДӘЛЕЛДІ ПІКІРІ

Бұйрық жобасы бойынша _____

(жобаның атауы)

Жоба ҚР еңбек заңнамасында белгіленген талаптарға және осы актіні қабылдауды реттейтін еңбек құқығы нормаларын қамтитын өзге де нормативтік құқықтық актілерге, Келісімнің немесе ұжымдық шарттың _____ тармақтарына (баптарына) сәйкес келеді (сәйкес келмейді), қызметкерлердің жағдайын нашарлатпайды (нашарлатады).

Жобаға мазмұнына енгізу мерзімдері бойынша, ұсынылатын өзгерістер туралы және т. б. өзге де ескертулер мен толықтыруларды көрсету.

Жоғарыда айтылғандардың негізінде мүмкін (мүмкін емес) деп санаймын)

жұмыс берушінің қабылдауы _____
(жобаның атауы)

Кәсіподақ ұйымының төрағасы _____
(қолы) (Т. А. Ә.)

БПҰ төрағасы дәлелді пікірі 20_ жылғы "___" _____ алды

(жұмыс берушінің аты-жөні)
20_ жылғы "___" _____

**Ұжымдық шартқа
Зқосымша**

ЖҰМЫС УАҚЫТЫ МЕН ДЕМАЛЫС УАҚЫТЫНЫҢ РЕЖИМІ ТУРАЛЫ КОЛЛЕДЖ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРІНІҢ ЕРЕЖЕСІ

- I. Жалпы ережелер
- I.1. Колледж қызметкерлерінің жұмыс уақыты мен демалыс уақытының режимі туралы ереже (бұдан әрі-ереже) колледж қызметінің ерекшеліктерін ескере отырып, қызметкерлердің жұмыс уақыты мен демалыс уақытының режимін реттеу тәртібін белгілейді.
- I.2. Колледж қызметкерлерінің жұмыс уақыты мен тынығу уақытының режимі колледж қызметінің режимі ескеріле отырып айқындалады және колледждің ішкі еңбек тәртіптемесі қағидаларымен, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне, "Білім туралы" ҚР Заңына, "педагог мәртебесі туралы" ҚР Заңына және өзге де нормативтік құқықтық актілерге, осы Ережеге сәйкес әзірленетін ұжымдық шартпен белгіленеді.
- I.3. Өз міндеттерін жұмыс күні бойы үздіксіз орындайтын педагогтер үшін тамақтануға үзіліс белгіленбейді.

II. Оқу жылы кезеңіндегі колледждің оқытушыларының, қосымша білім педагогтерінің жұмыс уақытының режимі

2.1. Оқытушыларға, қосымша білім беру педагогтеріне педагогикалық жұмысты орындау тек оқытушылық жұмыспен байланысты педагогикалық жұмысты орындау үшін белгіленген уақыт нормаларының болуымен сипатталады.

Оқытушылық жұмысты жүргізетін педагог қызметкерлердің педагогикалық жұмыстың басқа бөлігін орындауы сағат саны бойынша нақтыланбаған жұмыс уақыты ішінде жүзеге асырылады.

2.2. Оқытушылық жұмыс жүргізетін қызметкерлердің жұмыс уақытының нормаланатын бөлігі астрономиялық сағаттарда айқындалады және олардың ұзақтығына қарамастан өткізілетін оқу сабақтарын және білім алушылар үшін белгіленген әрбір оқу сабағы арасындағы қысқа үзілістерді (үзілістерді) қамтиды.

Оқу сабақтарының нақты ұзақтығы, сондай-ақ олардың арасындағы үзілістер (үзілістер) белгіленген тәртіппен бекітілген тиісті санитарлық-эпидемиологиялық ережелер мен нормативтерді

ескере отырып, колледждің жарғысымен немесе жергілікті актімен қарастырылады. Педагогикалық жұмысты орындау оқу сабақтарының кестесімен реттеледі.

Қосарланған оқу сабақтарын өткізу кезінде белгіленбеген үзілістер Колледждің ішкі еңбек тәртібі қағидаларында көзделген тәртіппен жинақталып, басқа педагогикалық жұмысты орындау үшін пайдаланылуы мүмкін.

2.3. Жұмыс уақытының шығынын талап ететін, сағат саны бойынша нақтыланбаған оқытушылық жұмысты жүргізетін қызметкерлердің педагогикалық жұмысының басқа бөлігі колледж жарғысында және ішкі еңбек тәртібі ережелерінде, тарифтік-біліктілік сипаттамаларында көзделген лауазымдық міндеттерінен туындайды және жұмыс кестелері мен жоспарларымен, оның ішінде педагогтің жеке жоспарларымен реттеледі және колледж Жарғысымен және оның Нормативтік құқықтық актілерімен көзделген лауазымдық міндеттерден туындайды:

- педагогикалық, әдістемелік кеңестердің жұмысына, ата-аналар жиналыстарын, консультацияларды, сауықтыру, тәрбиелеу және білім беру бағдарламасында көзделген басқа да іс-шараларды өткізу жөніндегі жұмысқа қатысумен байланысты міндеттерді орындаумен байланысты;

- ата-аналарға немесе оларды ауыстыратын тұлғаларға әдістемелік, диагностикалық және консультациялық көмек ұйымдастыру және өткізу;

- білім алушыларды, тәрбиеленушілерді оқыту және тәрбиелеу, олардың жеке қабілеттерін, қызығушылықтары мен бейімділіктерін, сондай-ақ олардың отбасылық жағдайлары мен тұрғын үй-тұрмыстық жағдайларын зерделеу жөніндегі жұмысқа тікелей дайындалуға жұмсалатын уақыт;

- білім беру процесі кезеңінде колледжде кезекшілік ету, олар қажет болған жағдайда сабақтар өткізуге дайындық, білім алушылардың, тәрбиеленушілердің күн режимін орындауын бақылау, Оқу уақыты ішінде, оның ішінде білім алушылардың, әртүрлі белсенділік деңгейіндегі тәрбиеленушілердің демалуы, олардың тамақ қабылдауы үшін белгіленетін сабақтар арасындағы үзілістер кезінде тәртіп пен тәртіпті қамтамасыз ету мақсатында ұйымдастырылуы мүмкін;

Қосымша ақының, үстемеақының және жоғарылатудың барлық түрлері жұмыс уақытымен нақтыланбайды және жұмыс уақытын есепке алу табелінде көрсетілмейді.

Колледжде педагогикалық қызметкерлердің кезекшілік кестесін жасау кезінде оқу сабақтарын өткізу кезеңінде, олар басталғанға дейін және оқу сабақтары аяқталғаннан кейін колледж жұмысының ауысымдылығы, оқу сабақтарының кестесіне, жалпы іс-шаралар жоспарына сәйкес әрбір педагог қызметкердің жұмыс уақытының режимі, педагогикалық қызметкерлердің ұзақ кезекшілік, оқу жүктемесі жоқ немесе елеусіз күндердегі кезекшілік жағдайларына жол бермеу үшін жұмыстың басқа да ерекшеліктері ескеріледі.

Жұмыс күндері колледж бойынша кезекшілікке педагог қызметкерлер оқу сабақтары басталғанға дейін кемінде 20 минут бұрын және олардың соңғы оқу сабағы аяқталғаннан кейін 20 минуттан кешіктірілмей тартылады.

2.4. Оқытушы жұмысын жүргізетін педагогтер үшін кесте бойынша оқу сабақтарын өткізуден, өзге де міндеттерді орындаудан, реттелетін кесте мен жұмыс жоспарынан бос апта күндерін (білім беру ұйымы өз қызметін жүзеге асыратын уақыт кезеңдері) педагог біліктілігін арттыру, өздігінен білім алу, сабақтарға дайындық және т. б. үшін пайдалана алады.

2.5. Колледж оқытушыларының жұмыс уақытының режимі, оларға байланысты емес себептер бойынша (оқу жоспары мен оқу бағдарламалары және топтар бойынша сағаттар санының қысқаруы және т.б.) оқу жылы ішінде оқу жүктемесі оқу жылының басына белгіленген оқу жүктемесімен салыстырғанда азаяды, оқу жылының соңына дейін осы Ереженің 2.3-тармағында көзделген педагогикалық жұмысты орындау үшін қажетті уақытты ескере отырып, олардың жалақысына барабар сағат санымен айқындалады.

III. Жұмыс күнін бөліктерге бөлу

3.1. Педагогтер мен басқа да қызметкерлердің жұмыс кестесін жасау кезінде осы Ережеде көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыскерлердің демалуына және тамақ қабылдауына байланысты емес жұмыс уақытындағы үзілістерге жол берілмейді.

3.2. Оқу сабақтарының кестесін жасау кезінде жұмыс беруші әрбір оқу сабағы арасындағы білім алушылар, тәрбиеленушілер үшін белгіленген қысқа үзілістерге (үзілістерге) қарағанда олардың үздіксіз бірізділігі бұзылмауы және ұзақ үзілістер ("бос сағат" деп аталатын) қалыптаспауы үшін

оқытушылық жұмысты жүргізетін педагогтердің (өндірістік қажеттіліктен басқа) уақытының ұтымсыз шығындарын алып тастауға міндетті, педагогтердің жұмыс уақыты болып табылмайды.

IV. Колледж қызметкерлерінің каникул кезеңіндегі жұмыс уақытының режимі

4.1. Колледж білім алушылары үшін белгіленген және қызметкерлердің жыл сайынғы ақы төленетін негізгі және қосымша демалыстарымен (бұдан әрі - каникул кезеңі) сәйкес келмейтін қысқы және жазғы каникул туралы кезеңдер олар үшін жұмыс уақыты болып табылады.

4.2. Каникул кезеңінде педагог педагогикалық, әдістемелік, сондай-ақ білім беру бағдарламасын іске асыруға байланысты ұйымдастырушылық жұмысты олардың жұмыс уақытының нормаланған бөлігі (каникул басталғанға дейін өзі айқындаған оқу жүктемесінің (педагогикалық жұмыстың) белгіленген көлемі және осы Ереженің 2.3-тармағында көзделген жұмыстарды орындау үшін қажетті уақыт шегінде, белгіленген нарядта жалақысын сақтай отырып жүзеге асырады.

4.3. Білім алушылардың жазғы каникулдары кезінде жұмысқа қабылданған педагог қызметкерлердің жұмыс уақытының режимі жалақы мөлшерлемесі үшін белгіленген аптасына оқытушылық (педагогикалық) жұмыс сағаттарының және басқа да лауазымдық міндеттерді орындау үшін қажетті уақыттың нормалары шегінде айқындалады.

4.4. Каникул кезеңінде оқу-көмекші және қызмет көрсету персоналының жұмыс уақытының режимі атқаратын лауазымы бойынша белгіленген уақыт шегінде айқындалады. Аталған қызметкерлер заңнамада белгіленген тәртіппен арнайы білімді талап етпейтін шаруашылық жұмыстарын орындау үшін тартылуы мүмкін.

4.5. Каникул кезеңінде барлық қызметкерлердің жұмыс уақытының режимі олардың сипаты көрсетіле отырып, жергілікті актілермен және жұмыс кестелерімен реттеледі.

V. Колледж қызметкерлерінің жұмыс уақытының режимі білім алушылар үшін оқу сабақтарын (білім беру процесін) тоқтату кезеңінде санитарлық-эпидемиологиялық, климаттық және басқа да негіздер бойынша

5.1. Санитарлық-эпидемиологиялық, климаттық және басқа да негіздер бойынша колледж білім алушылары үшін оқу сабақтарын (білім беру процесін) тоқтату кезеңдері педагогтердің және колледждің басқа да қызметкерлерінің жұмыс уақыты болып табылады.

5.2. Жекелеген топтарда не тұтастай колледж бойынша санитариялық-эпидемиологиялық, климаттық және басқа да негіздер бойынша оқу сабақтарының (білім беру процесінің) күшін жою кезеңінде педагогтер осы Ереженің IV бөлімінде көзделген тәртіппен және шарттарда оқу-тәрбие, әдістемелік, ұйымдастыру жұмысына тартылады.

VI. Колледж педагогтарының жұмыс уақытын реттеу

6.1. Жұмыс уақытының режимі белгіленген жұмыс уақытының жалпы ұзақтығына сүйене отырып айқындалады:

Білім беру ұйымдарында кәсіптік қызметті жүзеге асыратын педагогтер үшін аптасына нормативтік оқу жүктемесі белгіленеді:

18 сағат

**Ұжымдық шартқа
4 қосымша**

Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығы

№	Лауазым атауы	демалыс күндерінің саны	қосымша демалыс күндерінің саны
1	Директор	56	

	Директордың тәрбие ісі жөніндегі орынбасары Директордың АТ Директордың ҒӘЖ жөніндегі орынбасары Директорының ОІ жөніндегі орынбасары Директордың ОӨЖ Бөлімше меңгерушісі Әдістемелік кабинеттің меңгерушісі Әдіскер Аға шебер Педагог-психолог Тәрбиеші АӘД педагогы Колледж педагогтарына Шебері Акомпаниатор Қосымша білім беру педагогы Әлеуметтік педагог		
2	Педагог болып табылмайтын азаматтық қызметшілер, оның ішінде: - білім беру ұйымы басшысының әкімшілік-шаруашылық бөлімі жөніндегі орынбасары; - бас бухгалтер; - кітапхана меңгерушісі; - есепші; - кітапханашы; - кадр бөлімінің меңгерушісі - жатақхана меңгерушісі - шаруашылық меңгерушісі - медбикелер; - зертханашы; - комендант; - Жастар ісі жөніндегі инспектор; - арнайы жұмыс жөніндегі инспектор; - көркемдік жетекші - мемлекеттік сатып алулар жөніндегі менеджер - аудармашы - оқу бөлімінің хатшысы - хатшы-іс жүргізуші; ӨО бойынша маман - заңгер-кеңесші - автокөлік құралының жүргізушісі; - электрик; - ағаш ұстасы;	30	12

	- слесарь-сантехник; - жабдықтау бойынша жұмысшысы		
3	Азаматтық қызметшілер болып табылмайтын, оның ішінде: - қызметтік үй-жайларды тазалаушы; - вахтер; - қоймашы; - аула сыпырушы; - күзетші;	24	
4	Бірінші және екінші топтағы мүгедектерге		6
5	Осы колледжде 20 жылдан астам жұмыс істеген, негізгі еңбек демалысы 24 және 30 күнтізбелік күнді құрайтын қызметкерлерге		6

Ұжымдық шартқа 5-қосымша

Колледж қызметкерлеріне сыйақы төлеу, материалдық көмек көрсету және лауазымдық жалақыларына үстемеақылар белгілеу Ережесі

1. Жалпы ережелер

1. Осы Ереже "азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы" Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы № 1193 қаулысының 5-тармағына сәйкес қызметкерлерді лауазымдық (қызметтік) міндеттерін тиісінше орындағаны үшін көтермелеу жүйесін реттеу, сондай-ақ ұйымдар қызметкерлерінің білім беру сапасын арттыруға, еңбек функцияларын орындауға материалдық мүдделілігін арттыру мақсатында әзірленді.

2. Осы Ереже колледж қызметкерлеріне қолданылады.

2. Сыйлықақы беру шарттары

3. Сыйақы алуға құқық беретін қызметкерлер қызметінің нәтижелерін сипаттайтын негізгі көрсеткіштері болып табылады:

- 1) еңбек тәртібін сақтау;
- 2) белгілі бір кезеңдегі жұмыс нәтижелері;
- 3) лауазымдық міндеттерін үлгілі орындау, жұмысқа шығармашылық қатынасы және жұмыстағы басқа да жетістіктері;
- 4) мерейтойлық, мерекелік күндер;
- 5) жұмыскерге жүктелген функциялар мен міндеттерді тиісінше орындау болып табылады.

4. Қызметкерге сыйлықақы берілмейді:

- 1) оның алынбаған (өтелмеген) тәртіптік жазасы болған кезде;
- 2) осы ұйымда үш айдан аз жұмыс істеген;
- 3) сынақ мерзімінен өту кезеңінде.

3. Лауазымдық жалақыға үстемеақы белгілеу шарттары

5. Қызметкердің лауазымдық айлық ақысына үстемеақылар белгілеу оған кеңейтілген міндеттер шеңберін жүктегені, жоғары кәсіби деңгеймен және құзыретпен, оларды практикада табысты

қолданумен ұштасатын жұмыстағы жеткілікті тәжірибесі (өтілі) мен дағдылары, сондай-ақ басқа да көрсеткіштері үшін жүзеге асырылады.

6. Жұмыскерді еңбекке қабілеттілігі қалпына келгенге не мүгедектік белгіленгенге дейін еңбекте мертігуіне, кәсіптік ауруға шалдығуына немесе денсаулығының өзге де зақымдануына байланысты төмен ақы төленетін лауазымға (неғұрлым жеңіл жұмысқа) ауыстырған (тағайындаған) кезде де үстемеақылар белгіленуі мүмкін.

4. Материалдық көмек көрсету шарттары

7. Қызметкерге материалдық көмек көрсету оның ауыр материалдық жағдайына байланысты мынадай жағдайларда жүзеге асырылуы мүмкін:

1) оның отбасы мүшелері, жақын туыстары (ата-анасы, жұбайы, аға-інілері, апа-сіңлілері, балалары) қайтыс болған жағдайда);

2) некеге тұру;

3) бала туғанда, бала асырап алғанда;

4) қосымша қаржы шығындарын талап ететін емдеу (санаторийлік емдеуден басқа, күнтізбелік 10 күннен астам стационарлық немесе амбулаториялық емдеу);

5) жұмыскерге қатысты құқыққа қарсы іс-әрекеттер (қарақшылық, ұрлық және т.б.), сондай-ақ дүлей зілзалалар (өрт, су тасқыны, жер сілкінісі және т. б.) жасау салдарынан оған мүліктік зиян келтірілген жағдайларда тоқтатылады.

4. Сыйақыларды бекіту және төлеу, материалдық көмек көрсету және қызметкерлердің лауазымдық айлықақыларына үстемеақылар белгілеу тәртібі

8. Қызметкерлерге сыйақы беру және лауазымдық жалақыға үстемеақылар белгілеу колледж басшысының бұйрығымен жүргізіледі.

9. Бұйрықта қызметкердің тегі мен лауазымы, сыйлықақы берудің (үстемеақының) негіздері мен мөлшері көрсетіледі.

10. Қызметкерге материалдық көмек көрсету туралы бұйрық қызметкердің жазбаша өтініші негізінде колледж басшысымен шығарылады.

11. Шығыстарды үнемдеу есебінен сыйлықақы беру, материалдық көмек көрсету және үстемеақылар белгілеу жүзеге асырылады:

Білім беру кәсіпорындары үшін:

1) жыл ішінде - смета бойынша үнемделген қаражаттың жалпы көлемінің 30% - нан аспайтын, ал желтоқсанда-шығыстардың мынадай түрлері бойынша жыл ішінде үнемделген қаражаттың толық көлемінде:

іссапар шығыстары;

коммуналдық қызметтер;

электр энергиясы;

жылыту;

байланыс қызметтері;

көлік қызметтері;

негізгі құралдарды ағымдағы жөндеу;

негізгі құрал-жабдықтар бойынша жалдау ақысы;

кредиттер бойынша сыйақылар (мүдделер) төлеу бойынша шығыстар;

2) шығыстардың мынадай түрлері бойынша смета бойынша үнемделген қаражаттың толық көлемінде:

еңбек ақы;

салықтар және бюджетке төленетін басқа да міндетті төлемдер.

Шығыстардың қалған түрлері бойынша смета бойынша экономи-калық қаражатты сыйлықақы беруге, материалдық көмек көрсетуге және үстемеақы белгілеуге жіберуге жол берілмейді.

Білім беру мекемелері үшін:

1). **Жыл ішінде**, қаржыландыру жоспары бойынша үнемделген қаражаттың жалпы көлемінің **30% - ынан аспайды**, ал **желтоқсанда-бір жыл ішінде үнемделген қаражаттың толық көлемінде:**

- * Ел ішіндегі іссапарлар мен қызметтік сапарлар
- * Елден тыс жерлерге іссапарлар мен қызметтік сапарлар
- * Үй-жайларды жалға алу төлемі
- * Коммуналдық қызметтерді төлеу
- * Байланыс қызметтеріне ақы төлеу
- * Көлік қызметтеріне ақы төлеу
- * Электр энергиясы үшін төлем
- * Жылу үшін төлем
- * Ғимараттарды, үй-жайларды, жабдықтарды және басқа да негізгі құралдарды ұстау, қызмет көрсету, ағымдағы жөндеу
- * Өзге де қызметтер мен жұмыстар
- * Басқа да ағымдағы шығыстар

2). Қаржыландыру жоспары бойынша үнемделген қаражаттың толық көлемінде:

- * Негізгі жалақы
- * Өтемақы төлемдері
- * Әлеуметтік салық
- * Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қорына әлеуметтік аударымдар
- * Автокөлік құралдары иелерінің азаматтық-құқықтық жауапкершілігін міндетті сақтандыруға жарналар
- * Мемлекеттік мекемелердің қызметкерлерін мемлекеттік міндетті жеке сақтандыруға жарналар
- * Қосымша ақшалай төлемдер

Шығыстардың қалған түрлері бойынша қаржыландыру жоспары бойынша үнемделген қаражатты сыйлықақы беруге, материалдық көмек көрсетуге және үстемеақылар белгілеуге бағыттауға **жол берілмейді.**

**Ұжымдық шартқа
№ 6 қосымша**

Колледж басшысының, басшы орынбасарларының және бас бухгалтердің лауазымдық айлық ақыларына мемлекеттік бюджет және ақылы қызметтер есебінен үстемеақылар белгілеу туралы ЕРЕЖЕ

1. Осы Ереже "Мемлекеттік мүлік туралы" Қазақстан Республикасының 01.03.11 ж. № 413 Заңына, "азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы" Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы № 1193 қаулысына сәйкес техникалық және кәсіптік білім беру ұйымының басшысын (бұдан әрі-колледж), колледж басшысының орынбасарларын және бас бухгалтерін көтермелеу жүйесін реттеу мақсатында әзірленді.
- 1.1 Ереженің мақсаты техникалық және кәсіптік білім беру ұйымдарының басшыларын, басшының орынбасарларын, бас бухгалтерін аталған білім беру ұйымдары қызметінің жоғары нәтижелерін ескеретін ынталандыру әдістерін; басшылардың лауазымдық міндеттерінің шеңберіне кірмейтін қосымша жұмысты айқындау болып табылады.
- 1.2 Ереженің міндеттері:
 - * Басшылардың кадрлық құрамын жиі ауыстырудан болатын тәуекелді төмендету
 - * Облыстық білім беру ұйымдарының білім беру қызметін жетілдірудегі оң үрдісті ынталандыру
- 1.3 ережені білім басқармасының басшысы бекітеді және Қостанай облысының Білім және ғылым ұйымдары қызметкерлерінің жергілікті кәсіптік одағының төрағасымен келісіледі.
- 1.4 үстемеақылар түріндегі материалдық ынталандыру кәсіпорынды ұстауға көзделген даму жоспары бойынша кредиторлық берешек болмаған кезде қаражатты (Бюджеттік немесе бюджеттен тыс) үнемдеу есебінен жүзеге асырылады.

2. Колледж басшысының, басшы орынбасарларының және бас бухгалтердің лауазымдық айлықақыларына үстемеақылар белгілеу ағымдағы жылға арналған даму жоспарында көзделген қаражатты үнемдеу болған кезде жүзеге асырылады.

3. Лауазымдық айлықақыларына үстемеақылар белгілеу жүзеге асырылады:

колледж басшысына-мемлекеттік орган басшысының немесе оны алмастыратын тұлғаның шешімі бойынша;

колледж басшысының орынбасарына-колледж басшысының немесе оны алмастыратын тұлғаның шешімі бойынша;

колледждің бас бухгалтеріне-колледж басшысының немесе оны алмастыратын тұлғаның шешімі бойынша.

4. Бұл ереже жаңадан тағайындалған басшыларға, басшылардың орынбасарларына, бас бухгалтерлерге қолданылады

2. Бюджеттен тыс (бюджеттік) қаражат есебінен лауазымдық айлықақысына үстемеақылар белгілеу шарттары

5. Колледж басшысының лауазымдық жалақысына үстемеақылар белгілеуді жүзеге асырылады:

1). Директорлар кеңесі мен базалық колледжді басқару үшін:

* Колледж директоры-колледж директорлары Кеңесінің төрағасы-директордың лауазымдық жалақысының 40% (ай сайын);

* Колледж директоры-колледж директорлар Кеңесі төрағасының орынбасары-директордың лауазымдық жалақысының 30% (ай сайын);

* Базалық колледж директоры, РОӘБ басшысы-директордың лауазымдық жалақысының 30% (ай сайын).

2). Ақылы (білім бермейтін) қызметтерді ұйымдастырғаны үшін:

Өткен қаржы жылындағы ақылы (білім бермейтін) қызметтерден түскен кірістер көлемі	Директордың лауазымдық жалақысына ай сайынғы қосымша ақының мөлшері	Бас бухгалтердің лауазымдық жалақысына ай сайынғы қосымша ақының мөлшері	Бухгалтердің, экономистің, Мемлекеттік сатып алу жөніндегі менеджердің лауазымдық жалақысына ай сайынғы қосымша ақының мөлшері
0,5-1 млн. теңге	10%	5%	2%
1,1 – 3 млн. теңге	15%	10%	4%
3,1 – 5 млн. теңге	20%	15%	8%
5,1 – 7 млн. теңге	25%	20%	12%
7,1 – 9 млн. теңге	30%	25%	18%
9,1 – 11 млн. теңге	35%	30%	22%
11,1 – 13 млн. теңге	40%	35%	26%
13,1 – 15 млн. теңге	45%	40%	30%
15,1-17 млн. теңге	50%	45%	34%
17,1 – 19 млн. теңге	55%	50%	38%
19,1 – 21 млн. теңге	60%	55%	42%
21,1-23 млн. теңге	65%	60%	46%
23,1-25 және млн. теңгеден артық	70%	65%	50%

3). Ақылы (білім беру) қызметтерін ұйымдастырғаны үшін

Өткен қаржы жылындағы ақылы (білім беру) қызметтерден түскен кірістер көлемі	Директордың лауазымдық жалақысына ай сайынғы қосымша ақының мөлшері	Бас бухгалтердің лауазымдық жалақысына ай сайынғы қосымша ақының мөлшері	Бухгалтердің, экономистің, Мемлекеттік сатып алу жөніндегі менеджердің лауазымдық
--	---	--	---

			жалақысына ай сайынғы қосымша ақының мөлшері
1 – 3 млн. теңге	10%	5%	2%
3,1 – 5 млн. теңге	15%	10%	4%
5,1 – 7 млн. теңге	20%	15%	8%
7,1-9 млн. теңге	25%	20%	12%
9,1-11 млн. теңге	30%	25%	18%
11,1-13 млн. теңге	35%	30%	22%
13,1 – 15 млн. теңге	40%	35%	26%
15,1-17 млн. теңге	45%	40%	30%
17,1 – 19 млн. теңге	50%	45%	34%
19,1 – 21 млн. теңге	55%	50%	38%
21,1-23 млн. теңге	60%	55%	42%
23,1 – 25 млн. теңге	65%	60%	46%
25,1-27 млн. теңге	70%	65%	50%
27,1-29 млн. теңге	75%	70%	54%
29,1 – 31 млн. теңгеден артық	80%	75%	58%

2. Тәртібі лауазымдық айлықақыларына үстемеақылар белгілеу

6. Колледж басшысының, басшы орынбасарларының, бас бухгалтердің лауазымдық жалақысына үстемеақылар белгілеу осы Ереженің 3-тармағында аталған адамдардың бұйрығымен жүргізіледі. Колледж басшысына-Білім басқармасы басшысының техникалық және кәсіптік білім беру жөніндегі орынбасарының жазбаша ұсынымы негізінде.

7. ұсыныста үстемеақылардың негіздері мен мөлшері көрсетіледі

8. үстемеақыларды белгілеу шығыстардың мынадай түрлері бойынша үнемдеу есебінен жүзеге асырылады:

1). Жыл ішінде, даму жоспары бойынша үнемделген қаражаттың жалпы көлемінің 30% - ынан аспайды, ал желтоқсанда-бір жыл ішінде үнемделген қаражаттың толық көлемінде:

* Иссапар шығындары

* Коммуналдық қызметтер

* Электр қуаты

* Жылыту

* Байланыс қызметтері

* Көлік қызметтері

* Негізгі құралдарды ағымдағы жөндеу

* Негізгі құралдар бойынша жалдау ақысы

* Кредиттер бойынша сыйақылар (мүдделер) төлеу бойынша шығыстар

2). Даму жоспары бойынша үнемделген қаражаттың толық көлемінде:

* Жалақы

* Салықтар және бюджетке төленетін басқа да міндетті төлемдер

Шығыстардың қалған түрлері бойынша Даму жоспары бойынша қаражатты үнемдеуді үстемеақылар белгілеуге бағыттауға жол берілмейді.

**Келісімге
№ 7 қосымша**

Облыстық білім беру ұйымы басшысының лауазымдық жалақысына мемлекеттік бюджет есебінен үстемеақылар белгілеу туралы ЕРЕЖЕ

1. Жалпы ережелер

1.1 Облыстық білім беру ұйымы басшысының лауазымдық жалақысына үстемеақылар белгілеу туралы ереже (бұдан әрі-ереже) Білім беру қызметін жетілдіру мақсатында облыстық білім беру ұйымдары басшыларына үстемеақылар белгілеу тәртібі мен шарттарын айқындайтын білім басқармасының нормативтік жергілікті актісі болып табылады.

1.2 Ереже Нормативтік-құқықтық актіге сәйкес әзірленді:

* "Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы" Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы № 1193 қаулысы»

1.3 Ереженің мақсаты білім беру ұйымдарының басшыларының лауазымдық міндеттерінің шеңберіне кірмейтін қосымша жұмыс аталған санатының қызметінің жоғары нәтижелерін ескеретін облыстық білім беру ұйымдарының басшыларын ынталандыру әдістерін айқындау болып табылады;

1.4 Ереженің міндеттері:

* Басшылардың кадрлық құрамын жиі ауыстырудан болатын тәуекелді төмендету

* Облыстық білім беру ұйымдарының білім беру қызметін жетілдірудегі оң үрдісті ынталандыру;

1.5 Ережені білім басқармасының басшысы бекітеді және Қостанай облысының Білім және ғылым ұйымдары қызметкерлерінің жергілікті кәсіптік одағының төрағасымен келісіледі.

1.6 үстемеақы түріндегі материалдық ынталандыру мемлекеттік мекемені ұстауға көзделген қаржыландыру жоспары бойынша кредиторлық берешек болмаған кезде қаражатты үнемдеу есебінен жүзеге асырылады.

1.7 үстемеақы-бұл облыстық білім беру ұйымдарының қызметін бағалау нәтижелері бойынша басшының лауазымдық жалақысына ынталандыру сипатындағы төлемдер; басшының лауазымдық міндеттерінің шеңберіне тікелей кірмейтін қосымша жұмыс үшін, сондай-ақ қызметінің жоғары нәтижелері мен ерекше жұмыс жағдайлары үшін

1.8 Лауазымдық жалақыға үстемеақылар белгілеу мемлекеттік орган басшысының немесе оны алмастыратын тұлғаның шешімі бойынша жүзеге асырылады.

1.9 Осы ереже тағайындалған сәттен бастап жаңадан тағайындалған басшыларға қолданылады.

2. Лауазымдық жалақыға үстемеақы белгілеу шарттары

2.1. Басшының лауазымдық жалақысына үстемеақылар белгілеу:

Көрсеткіштер бойынша үстемеақылар мөлшері

№	Үстемеақының атауы	ЛЖ%
	Мамандандырылған білім беру ұйымдары	
1	Білім алушылардың Республикалық, халықаралық деңгейдегі жеңістерге қол жеткізуі	100%
2	Мектеп жанындағы интернаттың болуы	50%
	Жалпы білім беретін оқу бағдарламалары негізінде әзірленген арнайы оқу бағдарламаларын іске асыратын арнайы білім беру ұйымдары	
1	Оңалтудың құрылымдық бөлімшесінің болуы	100%
2	Күрделі аралас диагноздары бар балаларды оқытуды ұйымдастыру	50%
3	Мектеп жанындағы интернаттың болуы	50%
4	Республикалық және облыстық спорттық іс-шараларға, олимпиадаларға және конкурстарға қатысу	
	Жетім балалар мен ата-анасының қамқорлығынсыз қалған балаларға арналған білім беру ұйымдары	
	Республикалық және халықаралық спорттық іс-шараларда, олимпиадаларда және конкурстарда жеңіске жету	100%
	100 адамнан астам контингенттің болуы үшін	50%

Ескертпе: ЛЖ – лауазымдық жалақы

3. Лауазымдық айлықақыларға үстемеақылар белгілеу тәртібі

3.1. Облыстық ұйым басшысының лауазымдық айлықақысына үстемеақылар белгілеу облыстық ұйымдарға жетекшілік ететін білім басқармасы басшысы орынбасарының жазбаша ұсынымы негізінде мемлекеттік орган басшысының не оны алмастыратын адамның бұйрығымен жүргізіледі.

3.2. Ұсыныста үстемеақылардың негіздері мен мөлшері көрсетіледі

3.3. Үстемеақылар белгілеу шығыстардың мынадай түрлері бойынша үнемдеу есебінен жүзеге асырылады:

1) жыл ішінде-қаржыландыру жоспары бойынша үнемделген қаражаттың жалпы көлемінің 30% - ынан аспайтын мөлшерде, ал желтоқсанда-бір жыл ішінде үнемделген қаражаттың толық көлемінде:

Ел ішіндегі іссапарлар мен қызметтік сапарлар;

елден тыс жерлерге іссапарлар мен қызметтік сапарлар;

үй-жайларды жалға алу төлемі;

коммуналдық қызметтерге ақы төлеу;

байланыс қызметтерін төлеу;

көлік қызметтеріне ақы төлеу;

электр энергиясы үшін төлем;

оплата за отопление;

Техникалық персоналдың еңбегіне ақы төлеу;

техникалық персонал, ғимараттарды, үй-жайларды, жабдықтарды және басқа да негізгі құралдарды ұстау, оларға қызмет көрсету, ағымдағы жөндеу бойынша жұмыс берушілердің жарналары;

өзге де қызметтер мен жұмыстар;

басқа да ағымдағы шығыстар;

2) қаржыландыру жоспары бойынша үнемделген қаражаттың толық көлемінде:

негізгі жалақы;

өтемақы төлемдері;

әлеуметтік салық;

Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қорына әлеуметтік аударымдар;

автокөлік құралдары иелерінің азаматтық-құқықтық жауапкершілігін міндетті сақтандыруға жарналар;

мемлекеттік мекемелер қызметкерлерін мемлекеттік міндетті жеке сақтандыруға жарналар;

қосымша ақшалай төлемдер.

Шығыстардың қалған түрлері бойынша қаржыландыру жоспары бойынша үнемделген қаражатты сыйлықақы беруге, материалдық көмек көрсетуге және үстемеақылар белгілеуге бағыттауға жол берілмейді.

5.5. Үстемеақының мөлшері және үстемеақыны төлеу кезеңі білім басқармасы басшысының бұйрығымен ағымдағы жылдың 1 қаңтарынан бастап қызмет қорытындылары бойынша келесі жылдың 1 қаңтарына дейін белгіленеді.

Ұжымдық шартқа 8 Қосымша

Арнайы киіммен, аяқ киіммен және басқа да жеке қорғану құралдарымен тегін қамтамасыз ету бойынша қызметкерлердің кәсіптері мен лауазымдарының тізбесі

№	Кәсібі немесе лауазымы	Жеке қорғану құралдарының атауы	Бір жылға беру нормасы (бірліктер, жиынтықтар)
1	Кітапханашы	мақта-мата Халат (кітап қоймасында жұмыс істеу үшін)	1

2	Гардеробшы	Мақта-мата Халат	1
3	Аула сыпырушы	Мақта-мата костюмі	1
		Кеудешесі бар мақта-мата алжапқыш	1
4	Лаборант	Құрама қолғаптар	6 жұп
		Қыста қосымша:	
		жылы астары бар күртеше	1-2,5 ж.
		пима	1 жұп 3ж.
		пима арналған галоштар	2 жұп 2ж.
		Жылдың қалған уақытында қосымша:	
		су өткізбейтін плащ	1 жұп 3ж.
		химиялық зертханадағы жұмыс кезінде	
		резеңкеленген кеудешесі бар	езекпен
		Резеңке қолғап	кезекпен
		Қорғайтын көзілдірік	тозғанша
		Физикалық зертханада жұмыс істеген кезде:	
		Диэлектрлік қолғаптар	кезекпен
		Кернеу көрсеткіші	кезекпен
		Оқшаулағыш тұтқалары бар құрал	кезекпен
		Диэлектрлік кілемше	кезекпен
5	Өндірістік оқыту шебері (еңбек жөніндегі нұсқаушы), жабдық жөніндегі инженер	Мақта-мата халат	1
		Берет	1
		Құрама қолғаптар	2 жұп
		Қорғайтын көзілдірік	тозғанша
6	Слесарь-жөнде уші	Мақта-мата Костюм	1 жұп 9 айға
		Құрама қолғаптар	12 жұп
7	Ғимараттар мен құрылымдарға қызмет көрсету жөніндегі жұмысшы	Кәріз желісін және ассенизаторлық құрылғыларды жөндеу бойынша жұмыстарды орындау кезінде:	
			1-1,5 жылға
		брезент костюмі	
		Резеңке етік	1 жұп
		Құрама қолғаптар	6 жұп
		резеңке қолғаптар	кезекпен
		шланг газқағары	кезекпен

		Қыста сыртқы жұмыстар кезінде қосымша:	
		жылы төсемдегі күртешелер	1-2,5 жылға
		жылы астарлы шалбар	1-2,5 жылға
8	Күзетші	Сыртқы жұмыстарда жұмыспен қамту кезінде: Вискозды-лавсанды Костюм	1
		Су өткізбейтін сіңіргіші бар мақта-мата плащ	кезекпен
		Қысқа тон	кезекпен
		пима	кезекпен
9	Өндірістік және қызметтік үй-жайларды жинаушы	Мақта-мата Халат	1
		Вискозды-лавсанды Костюм	1
		Құрама қолғаптар	6 жұп
		Едендерді және жалпы пайдалану орындарын жуу кезінде қосымша:	
		Резеңке етік	1 жұп
10	Электр жабдықтарын жөндеу және қызмет көрсету электромонтер ы	Мақта-мата жартылай комбинезон	Кезекпен
		Диэлектрлік қолғаптар	кезекпен
		Диэлектрлік голоштар	
11.	Медициналық бике	мақта-мата ақ Халат	1-12 айға
12.	Тәрбиешінің көмекшісі	мақта-мата Халат	1-12 айға

**Ұжымдық шартқа
9 қосымша**

Колледждегі еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес туралы ЕРЕЖЕ

1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

1.1. Колледждегі еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес (бұдан әрі – өндірістік кеңес) туралы ереже жұмыс берушінің, қызметкерлердің, кәсіподақ органдарының еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, Өндірістік жарақаттану мен кәсіптік аурулардың алдын алу, қызметкерлердің денсаулығын сақтау жөніндегі бірлескен іс-қимылдарын ұйымдастыру мақсатында Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес әзірленді.

1.2. Өндірістік кеңес колледж және (немесе) кәсіподақ комитеті басшысының жазбаша ұсынысы бойынша құрылады.

1.3. Өндірістік кеңестің құрамына тепе-теңдік негізде жұмыс берушінің өкілдері, жұмыскерлердің өкілдері кіреді. Өкілдіктің саны тараптардың келісімімен айқындалады. Тараптардың әрқайсысы өз өкілін өндірістік кеңестің құрамынан ауыстыра отырып, қайтарып алуға құқылы.

Жұмыс берушінің өкілдерін өндірістік кеңестің құрамына тағайындау колледж басшысының бұйрығымен жүргізіледі, жұмыскерлердің өкілдерін тағайындау кәсіподақ комитетінің шешімімен жүзеге асырылады.

Өндірістік кеңестің құрамына қызметкерлерден міндетті түрде еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор енгізіледі.

1.4.Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңесті осы кеңестің мүшелері арасынан Кеңес мүшелері сайлайтын төраға басқарады. Кеңес мүшелері болып хатшы сайланады.

1.5. Өндірістік кеңестің жұмысы әлеуметтік әріптестік қағидаттарында құрылады. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің шешімдері жұмыс беруші мен жұмыскерлер үшін міндетті болып табылады.

1.6. Өндірістік кеңес өз қызметінде Қазақстан Республикасының заңдарын және өзге де нормативтік құқықтық актілерін, барлық деңгейдегі әлеуметтік әріптестік туралы келісімдерді, ұжымдық шартты, жұмыс берушінің еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы мәселелері жөніндегі жергілікті актілерін басшылыққа алады.

1.7. Өндірістік кеңес мемлекеттік еңбек инспекциясымен, сондай-ақ кәсіподақтың техникалық еңбек инспекциясымен өзара іс-қимыл жасайды.

1.8. Өндірістік кеңес өз қызметін төраға бекітетін жұмыс жоспарына сәйкес жүзеге асырады.

1.9. Өндірістік кеңестің мүшелері осы Ережеде және Кеңестің жұмыс жоспарында көзделген міндеттерді орындау уақытында, сондай-ақ еңбекті қорғау бойынша оқудан өту уақытында жұмыс берушінің шешімі бойынша орташа жалақысы сақтала отырып, негізгі жұмысты орындаудан босатылады.

1.10. Өндірістік кеңес жылына кемінде бір рет еңбек ұжымы жиналысының алдында атқарылған жұмыс туралы есеп береді.

2. ӨНДІРІСТІК КЕҢЕСТІҢ НЕГІЗГІ МІНДЕТТЕРІ

2.1. Еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы мәселелері бойынша ұйымдастырушылық және өзге де іс-шараларды келісу.Еңбекті қорғаудың мемлекеттік нормативтік талаптарының сақталуын қамтамасыз ету, Өндірістік жарақаттану мен кәсіби сырқаттанушылықтың алдын алу жөніндегі іс-шаралардың перспективалық және ағымдағы жоспарларын әзірлеу.

2.2. Тараптарға жұмыскерлерді жұмыс орындарындағы еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғаудың жай-күйі, денсаулығына зақым келу қаупі туралы, жұмыскерлерге зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларындағы жұмысы үшін тиесілі өтемақылар, жеке қорғану құралдары туралы хабардар етуге жәрдемдесу.

2.3. Жұмыс орындарындағы еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғаудың жай-күйін тексеруді ұйымдастыру мәселелерін келісу, тексеру нәтижелері бойынша, еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғауды жақсарту жөнінде жұмыс берушіге ұсыныстар дайындау.

2.4. Жұмыс берушіге еңбекті қорғау бойынша оқытуды, жұмыстарды орындаудың қауіпсіз әдістері мен тәсілдерін ұйымдастыруға, сондай-ақ еңбекті қорғау талаптарын білуін тексеруді ұйымдастыруға және белгіленген тәртіппен еңбекті қорғау бойынша нұсқама өткізуге жәрдем көрсету.

3. ӨНДІРІСТІК КЕҢЕСТІҢ НЕГІЗГІ ФУНКЦИЯЛАРЫ

3.1 еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғауды жақсарту бойынша ұсынымдар әзірлеу мақсатында жұмыс берушінің, қызметкерлердің ұсыныстарын қарау.

3.2. Қызметкерлерді еңбек жағдайларын жақсарту және еңбекті қорғау, өндірістік жарақаттанудың, кәсіптік аурулардың алдын алу бойынша өткізілетін іс-шаралар туралы хабардар ету.

3.3 қызметкерлерді жуу және залалсыздандыру құралдарымен, арнайы киіммен, арнайы аяқ киіммен және басқа да жеке қорғаныс құралдарымен қамтамасыз ету, оларды сақтауды, жууды, тазалауды, жөндеуді, дезинфекциялауды және зарарсыздандыруды ұйымдастыру бойынша қолданыстағы нормативтер туралы хабардар ету.

3.4. Жұмыс берушіге жұмысқа орналасу кезінде міндетті алдын ала және міндетті мерзімдік медициналық қарап-тексерулердің жүргізілуін ұйымдастыру және медициналық қарап-тексерулердің нәтижелерін есепке алу жөніндегі іс-шараларға жәрдемдесу.

3.5. Зиянды (қауіпті) еңбек жағдайлары бар жұмыстармен айналысатын қызметкерлерге сүт және оған теңестірілген басқа да тамақ өнімдерін, емдік-профилактикалық тамақты белгіленген тәртіппен уақтылы тегін беруге жәрдемдесу;

3.6. Еңбекті қорғау, өндірістегі жазатайым оқиғалардан міндетті әлеуметтік сақтандыру жөніндегі іс-шараларды қаржыландыру мәселелерін қарауға, сондай-ақ өндірістік жарақаттану мен кәсіптік сырқаттанушылықты қысқарту жөніндегі алдын алу шараларына бағытталатын қаражаттың жұмсалуды бақылауды жүзеге асыруға жәрдемдесу;

3.7. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі жұмыстарды ұйымдастыруды жетілдіру, еңбекті қорғау қағидаларының талаптарын адал орындайтын қызметкерлерді көтермелеу жөнінде жұмыс берушіге ұсыныстар дайындау және ұсыну.

3.8. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі жергілікті актілердің жобалары бойынша ұсыныстар дайындау, көрсетілген жобаларды әзірлеуге және қарауға қатысу.

5. ҚҰҚЫҚТЫ ӨНДІРІСТІК КЕҢЕС:

4.1. Жұмыс берушіден жұмыс орындарындағы еңбек жағдайларының жай-күйі, өндірістік жарақаттану мен кәсіптік аурулар, қауіпті және зиянды өндірістік факторлардың бар-жоғы және олардың әсерінен қорғау жөнінде қабылданған шаралар туралы, денсаулыққа зақым келудің қазіргі тәуекелі туралы ақпарат алуға міндетті.

4.2. Отырыстарда жұмыс беруші мен оның өкілдерінің, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектордың жұмыскерлердің жұмыс орындарында қауіпсіз жағдайларды және еңбекті қорғауды қамтамасыз ету және олардың кепілдіктері мен еңбекті қорғауға құқықтарын сақтау мәселелері жөніндегі хабарларын тыңдау қажет.

4.3. Отырыстарда еңбекті қорғау талаптарының бұзылуына жол берген лауазымды адамдар мен қызметкерлерді тыңдау, жұмыс берушіге оларды Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауапкершілікке тарту туралы ұсыныстар енгізу.

4.4. Өндірістік кеңестің құзыретіндегі мәселелер бойынша еңбекті қорғау жөніндегі Ұжымдық шарттың (келісімнің) бөліміне ұсыныстар дайындауға қатысады.

4.5. Жұмыс берушіге еңбек жағдайларын жақсарту және еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларға белсенді қатысқаны үшін қызметкерлерді ынталандыру туралы ұсыныстар енгізу.

4.6. Еңбекті қорғау туралы заңнаманы қолдануға, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін қызметкерлерге заңнамада көзделген кепілдіктер мен өтемақыларды беруге байланысты еңбек дауларын шешуге қатысуға құқылы.

**Ұжымдық шартқа
10 қосымша**

Колледждегі еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор туралы ЕРЕЖЕ

1. Жалпы ережелер

1.1. "Қостанай облысының Білім және ғылым ұйымдары қызметкерлерінің жергілікті кәсіптік одағы" ҚБ ұйымдық құрылымына кіретін білім беру ұйымдарының еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторы туралы Осы Ереже ХЕҰ-ның 1971 жылғы 23 маусымдағы "кәсіпорында қызметкерлер өкілдерінің құқықтарын қорғау және оларға берілетін мүмкіндіктер туралы" № 135 Конвенциясына, ҚР Еңбек кодексіне, "кәсіптік одақтар туралы" ҚР Заңына сәйкес әзірленді.

1.2. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы бақылауды жүзеге асыратын жұмыскерлердің өкілі болып табылады, оны кәсіподақ комитеті сайлайды және оны ұйымдағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес бекітеді.

Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор еңбек қауіпсіздігіне қоғамдық бақылауды жүзеге асырады.

Бақылаудың мақсаты жұмыс істейтіндерге салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау, өндірістегі жазатайым оқиғалар мен кәсіптік аурулардың алдын алу, өндірістегі жазатайым оқиғалар мен кәсіптік ауруларды дұрыс және уақтылы тергеп-тексеру мен есепке алуды, қызметкерлердің өз Еңбек міндеттерін атқаруына байланысты мертігуден не денсаулығының өзге де зақымдануынан келтірілген зиянды толық көлемде өтеуді бақылау болып табылады.

1.3. Күзет жөніндегі техникалық инспектор еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің мүшесі болып табылады.

1.4. Колледжде еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды қамтамасыз ету бойынша жұмыс беруші мен оның өкілдерінің қызметіне өзінің іскерлік қасиеттері бойынша қоғамдық бақылауды жүзеге асыруға

қабілетті, қажетті білімі мен іскерлігі бар адамдар еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор бола алады.

1.5. Техникалық еңбек инспекторы өз қызметінде мемлекеттік еңбек инспекциясымен өзара іс-қимыл жасайды.

2. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор қызметінің негізгі міндеттері мен бағыттары

2.1. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор қызметінің негізгі міндеті кәсіподақ мүшелерінің салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларына құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау болып табылады.

2.2. Жұмыс берушілер мен қызметкерлердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі заңнаманы сақтауына қоғамдық бақылауды жүзеге асыру үшін кәсіподақтардың құқықтарын іске асыруда барлық деңгейдегі кәсіби органдарға жәрдемдесу.

2.3. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бөлігінде әлеуметтік әріптестік туралы келісімдер мен ұжымдық шарттар әзірлеуге қатысу және оларға ұсыныстар енгізу.

2.4. Жұмыс орындарындағы еңбекті қорғау жағдайына, жұмыс берушінің еңбекті қорғау жөніндегі ережелер мен талаптарды орындауына, еңбекті қорғау саласындағы қызметкерлердің заңды құқықтары мен мүдделерінің сақталуына бақылау жүргізу.

2.5. Мемлекеттік және қоғамдық ұйымдарда, әртүрлі сатыдағы соттарда еңбекті қорғау туралы заңнаманы қолданумен және ұжымдық шарттар мен еңбекті қорғау жөніндегі келісімдер бойынша міндеттемелерді орындаумен байланысты еңбек дауларын қарау кезінде кәсіподақ мүшелерінің мүдделерін білдіру.

3. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектордың негізгі міндеттері мен құқықтары

Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор өз қызметін жүзеге асырады:

3.1. бақылауды жүзеге асырады:

- еңбекті қорғау туралы заңнаманың сақталуын;
- Ұжымдық шарт талаптарының орындалуын;

3.2. құқығы бар:

- жұмыс берушінің лауазымды тұлғаларынан өндірістегі жазатайым оқиғалар және кәсіби аурулар туралы мәліметтерді, құжаттарды, жергілікті құқықтық актілерді және қоғамдық бақылау нысанасына жататын мәселелер бойынша өзге де ақпаратты сұратуға және алуға;
- жұмыс берушілерге заңнаманың, ұжымдық шарттың белгіленген бұзушылықтарын жою бойынша қарау үшін міндетті ұсынымдар беруге міндетті;
- лауазымды адамдарға жұмыс орнында алкогольдік, есірткілік немесе уытқұмарлық масаң күйде пайда болған, еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ететін талап етілетін жеке қорғану құралдарын пайдаланбайтын, заңнамада көзделген жағдайлар мен тәртіпте нұсқамадан, еңбекті қорғау мәселелері бойынша білімін тексеруден, медициналық тексеруден өтпеген қызметкерлерді тиісті күні жұмыстан шеттету ұсынылсын;
- еңбекті қорғау жөніндегі талаптардың аварияға, өндірістегі жазатайым оқиғаға және басқа да ауыр зардаптарға әкеп соғуы мүмкін немесе әкеп соққан бұзушылықтары анықталған кезде еңбекті қорғау жөніндегі жоспардан тыс нұсқама жүргізу және ұйымдар қызметкерлерінің еңбекті қорғау мәселелері жөніндегі білімін кезектен тыс тексеру туралы ұсынымдар беруге міндетті;
- лауазымды тұлғалардан қызметкерлердің өмірі мен денсаулығына қауіп төндіретін еңбекті қорғау жөніндегі бұзушылықтарды дереу жоюды, ал олардың өмірі мен денсаулығына тікелей қауіп төнген жағдайларда, бұзушылықтар жойылғанға дейін жұмыстарды тоқтата тұруды талап етуге;
- өндірістік кеңес пен кәсіподақ комитетінің отырыстарына еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды қоғамдық бақылау мәселелерін шығару;
- анықталған бұзушылықтар бойынша қажетті шаралар қабылдау үшін мемлекеттік еңбек инспекциясына жүгінуге құқығы бар;
- еңбек заңнамасында, ұжымдық шарттарда, келісімдерде көзделген басқа да әрекеттерді орындауға міндетті.

- өндірістік кеңестің және кәсіподақ комитетінің отырыстарына қызметкерді жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру шартын жасасу жөніндегі мәселелер мен ұсыныстарды шығаруға құқылы;
- лауазымдық тұлғалардан Еңбек міндеттерін атқаруына байланысты кәсіптік еңбекке қабілеттілігінен айрылу дәрежесі белгіленген жағдайда денсаулықтың зақымдануынан туындаған шығыстарды, қызметкердің денсаулығының зақымдануынан туындаған қосымша шығыстарды өтеуді талап етуге құқылы.

3.3. бақылайды:

- жұмыс орындарындағы еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғаудың жай-күйі;
- желдету қондырғылары мен жарық беру аспаптарының, жабдықтардың, құрылғылар мен құралдардың, Көлік және жүк көтергіш құралдардың қауіпсіздік талаптарына сәйкестігін;
- жұмыс істеушілерді қажетті арнайы киіммен, арнайы аяқ киіммен және басқа да жеке қорғану құралдарымен уақтылы қамтамасыз ету, оларды дұрыс қолдану, оларға тиісті күтім жасауды ұйымдастыру (жөндеу, жуу және т. б.);
- еңбекті қорғау және жұмыскерлерді Еңбектің қауіпсіз әдістеріне оқыту бойынша Нұсқамалардың уақытылы және сапалы өткізілуі;
- санитариялық-тұрмыстық үй-жайлардың жай-күйі, жұмыс істеушілерді сабынмен, жуу және залалсыздандыру құралдарымен қамтамасыз ету, су-ауыз су режимін ұйымдастыру;
- жұмыс уақыты және демалыс уақыты туралы заңнаманы сақтау;
- Еңбек міндеттерін атқаруына байланысты оған кәсіптік еңбекке қабілеттілігінен айрылу дәрежесі белгіленген жағдайда, денсаулықтың зақымдануынан туындаған шығыстарды, қызметкер денсаулығының зақымдануынан туындаған қосымша шығыстарды өтеу.

3.4. қатысады:

- өндірістегі жазатайым оқиғаларды және кәсіптік ауруларды тергеп-тексеруге ;
- еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғаудың санитарлық-техникалық жай-күйін паспорттауға;
- еңбекті қорғау жөніндегі нормалар мен қағидалардың талаптарына сәйкестігін айқындау мақсатында ғимараттар мен құрылыстарды пайдалануға қабылдау, олардың пайдалануға әзірлігі жөніндегі комиссиялардың жұмысына;
- жұмыс орындарын еңбек жағдайлары бойынша аттестаттауды өткізу жөніндегі іс-шараларды дайындауға.

4. Күзет жөніндегі техникалық инспектордың жұмысын ұйымдастыру еңбекті қорғау және қоғамдық бақылауды жүзеге асыру тәртібі

4.1. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор өз жұмысында заңнаманы, өндірістік кеңес туралы ережені, "Қостанай облысының Білім және ғылым ұйымдары қызметкерлерінің жергілікті кәсіптік одағы" ҚБ Жарғысын, еңбекті қорғау жөніндегі қағидалар мен нұсқаулықтарды, сондай-ақ осы Ережені басшылыққа алады.

4.2. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор өз жұмысын тікелей жұмыс басшыларымен, мекемеде еңбекті қорғауды ұйымдастыруға жауапты қызметкерлермен, бастауыш кәсіподақ ұйымымен, мемлекеттік еңбек инспекциясымен байланыста құрады.

4.3. Еңбекті қорғау туралы заңнаманың бұзылғаны, Ұжымдық шарттың орындалмағаны анықталған жағдайда еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор:

- жұмыс берушіні хабардар етеді және бұзушылықтарды жою бойынша шаралар қабылдауды ұсынады;

- заң актілерінің, Ұжымдық шарттың анықталған бұзушылықтарын жою бойынша ұсынымдар береді .

4.4. Ұсынымдар екі данада жасалады: бір данасы жұмыс берушіге тапсырылады (жіберіледі), екіншісі бақылау жүргізген еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторда бақылау үшін қалады.

4.5. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың жұмысын қамтамасыз ету мақсатында жұмыс беруші және кәсіподақ ұйымы:

- оларды оқытуды және еңбекті қорғау мәселелері бойынша хабардар етуді, бақылау нысанасына жататын нұсқаулықтармен және нормативтік құжаттармен қамтамасыз етуді ұйымдастырады;

- еңбекті қорғау жағдайларын жақсарту бойынша енгізілген ұсыныстарды іске асыруға жәрдемдеседі ;
 - еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың оң жұмыс тәжірибесін жинақтайды және оның таралуын қамтамасыз етеді;
 - еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларды моральдық және материалдық көтермелеу шараларын көздейді.
- 4.6. Қоғамдық бақылауды жүзеге асыруға кедергі келтіргені үшін жұмыс берушінің лауазымды адамдары заңдарға сәйкес жауапты болады.

Қызметкерлерге жуу және залалсыздандыру құралдарын тегін беру нормалары, оларды беру шарттары

№	Жуу және залалсыздандыру құралдарының түрлері	Жұмыстардың және өндірістік факторлардың атауы	1 айға беру нормасы
1	Сабын	ластанумен байланысты жұмыстары	500 г
2	Гидрофильді қолға арналған қорғаныс кремі	Органикалық еріткіштермен жұмыс істеу кезінде	800 г
3	Қолды тазартатын паста	Техникалық майлармен, жағармайлармен, күйелермен, лактармен және бояулармен, шайырлармен, мұнай өнімдерімен жұмыс істеу кезінде	100 мл
4	Қалпына келтіретін қол кремі	Қатты, жуу қиын ластануды тудыратын заттармен жұмыс істеу кезінде: майлармен, майлаулармен, мұнай өнімдерімен, лактармен, бояулармен, шайырлармен, желімдермен, битуммен, силиконмен; Қалпына келтіретін әсері бар химиялық заттармен жұмыс істеу кезінде	200 мл 100 мл

**Ұжымдық шартқа
12 қосымша**

**Тегін сабын алуға құқық беретін жұмыстар мен кәсіптердің,
жуу және залалсыздандыру құралдарының Тізбесі**

№	Кәсіптің немесе жұмыстың атауы
1	Қызметтік үй-жайларды тазалаушы
2	Сабақ кезінде еңбегі қолдың ластануымен байланысты мұғалім
3	Аула сыпырушы
4	Слесарь-сантехник

5	Слесарь-электрик
6	Медбике
7	Лаборант
8	Қосалқы жұмысшы
9	Ғимараттарға кешенді қызмет көрсету және жөндеу жөніндегі жұмысшы
10	Кітапханашы
11	Қоймашы
12	Оқу сабақтары кезінде еңбегі қолдың ластануымен байланысты өндірістік оқыту шебері

**Ұжымдық шартқа
13-қосымша**

Еңбекті қорғау жөніндегі келісім

Еңбекті қорғау жөніндегі осы Келісім - колледжде еңбекті қорғау жөніндегі іс шараларды жоспарлау мен өткізудің құқықтық нысаны.

Еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларды жоспарлау өндірістегі жазатайым оқиғалардың, кәсіптік аурулардың алдын алуға, еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғауды жақсартуға, қызметкерлерді санитариялық-тұрмыстық қамтамасыз етуге бағытталған.

Осы Келісім Ұжымдық шарттың келісіміне қол қойылған сәттен бастап күшіне енеді және оның ажырамас бөлігі болып табылады.

Жұмыс беруші келісімде көрсетілген мерзімде мынадай іс-шараларды жүргізуге міндеттенеді:

Іс-шараның атауы	Өткізу мерзімі
1. Ұйымдастыру іс-шаралары	
1.1. Басшылар мен еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты адамдарды еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытуды және білімдерін тексеруді ұйымдастыру	Кемінде үш жылда бір рет
1.2. Қызметкерлерді жұмыстың қауіпсіз әдістері мен тәсілдеріне оқыту.	Тұрақты
1.3. Еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулықтарды, жұмыс түрлері бойынша жеке және кәсіптер бойынша жеке әзірлеу, бекіту және көбейту. Кәсіподақ органдарымен нұсқаулықтарды келісу.	Үш жылда бір рет
1.4. Кіріспе нұсқаулық бағдарламасын және жұмыс орнында жеке нұсқаулық бағдарламаларын әзірлеу және бекіту.	Үш жылда бір рет
1.5. Кіріспе және жұмыс орнындағы нұсқаманы тіркеу журналдарымен бекітілген үлгілер бойынша қамтамасыз ету.	Жыл сайын, 10 қаңтарға дейін
1.6. Ұйымдарды еңбекті қорғау және өрт қауіпсіздігі жөніндегі нормативтік-құқықтық актілермен қамтамасыз ету	Тұрақты
1.7. Ұйымдардың кәсіптері мен жұмыс түрлерінің тізбесін әзірлеу және бекіту: - алдын ала және мерзімдік медициналық тексеруді қажет ететін қызметкерлер - қауіпсіздіктің жоғары талаптары қойылған қызметкерлер; - арнайы киіммен, арнайы аяқ киіммен және басқа да жеке қорғаныш құралдарымен қамтамасыз етілетін қызметкерлер	Үш жылда бір рет

- қауіпті және зиянды еңбек жағдайларында жұмыс істегені үшін өтемақы алуға тиіс қызметкерлер - сабын және басқа да залалсыздандыратын заттарды беруге тиісті қызметкерлер	
1.8. Ғимараттар мен басқа да құрылыстардың қауіпсіз пайдалану сәйкестігіне жалпы техникалық байқау жүргізу	Жылына 2 рет: Наурыздың 1 онкүндігі, Тамыздың 3 онкүндігі
1.9. Еңбекті қорғау жөніндегі комиссияны ұйымдастыру.	Жыл сайын, 1-ші тоқсан
1.10. Еңбекті қорғау бойынша әкімшілік-қоғамдық бақылауды ұйымдастыру және жүргізу	тұрақты жыл бойы
1.11. Қызметкерлердің еңбегін қорғау бойынша білімін тексеру жөніндегі комиссияны ұйымдастыру.	Әр жылдың қаңтары
1.12. Кәсіптік қатерді бағалауды жүргізу және өндірістік жабдықтар мен технологиялық процестерді неғұрлым қауіпсіз түрлерімен ауыстыру, профилактика жүргізу және жүргізу жолымен оны барынша азайту және алып тастау жөнінде шаралар қабылдау	тұрақты
1.13. Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелері туралы мәліметтерді бір ай мерзімде жазбаша немесе еңбекті қорғау және қауіпсіздік жөніндегі ақпараттық жүйе арқылы ұсыну	тұрақты түрде белгіленген мерзімде
2. Техникалық іс-шаралар	
2.1. Су және газ өндірістік коммуникациялары мен құрылыстарын қауіпсіз пайдалану және авариялық қорғауды қамтамасыз ету мақсатында сақтандыру, қорғау және сигнал беру құрылғыларын орнату	Үш жыл ішінде
2.2. Қызметкерлерді қауіпті және зиянды өндірістік факторлардың әсерінен ұжымдық қорғаудың қолда бар құралдарын жетілдіру	Тұрақты
2.3. Жұмыс орындарында, тұрмыстық үй-жайларда, жаппай көшу орындарында, аумақта жарықтандыру бойынша нормативтік талаптардың орындалуын жақсарту мақсатында жарықтандыру арматурасын, жасанды жарықтандыру орнату	Тұрақты
2.4. Өндірістік жабдыққа, коммуникацияларға және басқа да объектілерге жыл бойы сигналдық түстер мен қауіпсіздік белгілерін салу	Бір жылдың ішінде
2.5. Өндірістік үй-жайлардың жұмыстарын механикаландыру, қауіпті және зиянды өндірістік факторлардың көзі болып табылатын өндіріс қалдықтарын дер кезінде жою және залалсыздандыру, ауа өткізгіштер мен желдеткіш қондырғыларын тазарту.	Тұрақты
2.6. Нормативтік санитарлық талаптарды, құрылыс нормалары мен ережелерін орындау мақсатында ғимараттарды (өндірістік, әкімшілік, қойма және т. б.) жаңғырту	Тұрақты
2.7. Жерге қосу (нөлдеу) құрылғыларына және ғимараттардың электр жүйелерінің сымдарын оқшаулауға қауіпсіз пайдалану сәйкестігіне сынақ жүргізу	Нормативтерге сәйкес
3. Емдеу-профилактикалық және санитарлық-тұрмыстық іс-шаралар	

3.1. Қызметкерлерді алдын ала және мерзімдік медициналық тексеру.	Жылына 1 рет
3.2. Қызметкерлердің демалыс бөлмелерін құру.	Үш жыл ішінде
3.3. Санитарлық бекеттерді жабдықтау және оларды алғашқы медициналық көмек қобдишаларымен қамтамасыз ету.	Жыл сайын
3.4. Санитариялық-тұрмыстық үй-жайларды (киім ілетін орын, санитариялық торап, арнайы киімді сақтау және беру үй-жайларын) реконструкциялау және жарақтандыру)	Шарттың қолданылу кезеңі ішінде
4. Жеке қорғану құралдарымен қамтамасыз ету жөніндегі іс-шаралар	
4.1. Жұмыс берушінің қаражаты есебінен жұмыскерлерге сүт немесе оған теңестірілген тамақ өнімдерін, емдік-профилактикалық тағам, арнайы киім және басқа да жеке қорғаныш құралдарын беру, жұмыскерлерді ұжымдық қорғаныш құралдарымен, санитариялық-тұрмыстық үй-жайлармен және құрылғылармен қамтамасыз ету қағидаларын бекіту туралы "Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрлігінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1054 бұйрығына сәйкес арнайы киім және басқа да жеке қорғаныш құралдарын беру»	Нормативтерге сәйкес
4.2. Бекітілген нормаларға сәйкес қызметкерлерді сабынмен, жуу, залалсыздандыру құралдарымен қамтамасыз ету	Нормативтерге сәйкес
4.3. Электр тоғымен зақымданудан жеке қорғаныс құралдарымен (диэлектрлік қолғаптар, диэлектрлік кілемшелер, оқшаулағыш тұтқалары бар құралдар) қамтамасыз ету)	Нормативтерге сәйкес
4.4. Көру органдарын қорғауды қамтамасыз ету (қорғаныш көзілдірік, бет қорғаныш қалқандары)	Нормативтерге сәйкес
4.5. Тыныс алу органдарын қорғауды қамтамасыз ету (респираторлар, газқағарлар)	Нормативтерге сәйкес
4.6. Есту органдарын қорғауды қамтамасыз ету (ішпектер-құлаққаптар, құлаққаптар)	Нормативтерге сәйкес
4.7. Бас қорғауды қамтамасыз ету (дулыға, дулыға, шляпалар, береттер, шляпалар және т. б.).	
5. Өрт қауіпсіздігі бойынша іс-шаралар	
5.1. Кәсіподақ комитеттерімен келісім бойынша өрт қауіпсіздігі ережелері негізінде өрт қауіпсіздігі шаралары туралы нұсқаулықтарды әзірлеу, бекіту.	Жыл сайын
5.2. Кіріспе өртке қарсы нұсқаманы тіркеу журналдарымен, жұмыс орнында өртке қарсы нұсқаманы тіркеу журналдарымен, сондай-ақ алғашқы өрт сөндіру құралдарын есепке алу журналдарымен қамтамасыз ету.	Өр жылдың 10 қаңтарына дейін
5.3. Ұйымдарды өрт туындаған жағдайда адамдарды эвакуациялау нұсқаулықтарымен және жоспар-схемаларымен әзірлеу және қамтамасыз ету.	Жыл сайын, 1-ші тоқсан
5.4. Өрт шкафтарын орнату және оларды өрт сөндіру құралдарымен жабдықтау.	Қажеттілігіне қарай
5.5. Ұйымдарды алғашқы өрт сөндіру құралдарымен (құм, емізік, өрт сөндіргіштер және т.б.) қамтамасыз ету.	Тұрақты
5.6. Жұмыс істеушілерді, білім алушыларды, тәрбиеленушілерді өрт қауіпсіздігін қамтамасыз ету	Жоспарға сәйкес оқыту

шараларына оқытуды ұйымдастыру және барлық персоналды эвакуациялау бойынша жаттығу іс-шараларын өткізу.	
5.7. Ағаш конструкцияларды өрттен қорғауды қамтамасыз ету.	Жоспарға сәйкес
5.8. Ақаулы жиһазды сақтаудан қосалқы эвакуациялық шығу жолдарын босату.	Тұрақты