

**Салалық деңгейде оқу-ағарту қызметкерлері үшін еңбек жағдайын,  
жұмыспен қамтуды және әлеуметтік кепілдіктерді белгілеу жөніндегі  
2024-2026 жылдарға арналған  
ӘЛЕУМЕТТІК ӘРІПТЕСТІК ТУРАЛЫ САЛАЛЫҚ КЕЛІСІМ**

Астана қаласы

2023 ж. «25» желтоқсан

## 1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

1.1. Осы Салалық деңгейде оқу-ағарту қызметкерлері үшін еңбек жағдайын, жұмыспен қамтуды және әлеуметтік кепілдіктерді белгілеу жөніндегі салалық келісім (бұдан әрі – Келісім) Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес салалық деңгейде қызметкерлердің еңбек жағдайын, жұмыспен қамтуды және әлеуметтік кепілдіктерді белгілеу бойынша тараптардың міндеттері мен мазмұнын айқындау мақсатында жасалды.

1.2. Осы Келісімнің тараптары:

– мемлекет атынан – Қазақстан Республикасының Оқу-ағарту министрлігі (бұдан әрі – Министрлік);

– жұмыс берушілердің атынан – «Адами капиталды, білім және ғылымды дамыту жөніндегі ұйымдар қауымдастығы» ЗТБ (бұдан әрі – Жұмыс берушілер);

– қызметкерлердің атынан – «Қазақстандық оқу-ағарту, ғылым және жоғары білім қызметкерлерінің салалық кәсіптік одағы» ҚБ (бұдан әрі – Кәсіподақ).

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

1.4. Осы Келісім Қазақстан Республикасы Конституциясының, Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің, «Білім туралы», «Педагог мәртебесі туралы», «Қоғамдық бірлестіктер туралы», «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасының заңдарына, Қазақстан Республикасы Президентінің Жолдауларында айтылған міндеттерге, Қазақстан Республикасының Үкіметі, қызметкерлердің республикалық бірлестіктерінің (қауымдастықтарының, одақтарының) және жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктерінің (қауымдастықтарының, одақтарының) арасындағы 2024-2026 жылдарға арналған негізгі келісімнің ережелеріне негізделеді.

1.5. Келісім:

- Қазақстан Республикасының заңнамасын бұлжытпай орындау;
- Тараптардың тең құқылығы;
- Тараптардың өзара жауапкершілігі мен сыйластығы;
- мүдделерін ымыраға келтіруге барынша қол жеткізу;

- нәтижеге қызығушылық таныту;
- қызығушылық тудыратын мәселелерді талқылау еркіндігі;
- өздеріне міндеттемелерді қабылдау еріктілігі;
- қоғамдағы келісім мен тұрақтылықты сақтау бойынша сындарлы өзара іс-әрекет принциптері (қағидаттары) арқылы қызметкерлер мен жұмыс берушілердің әлеуметтік-экономикалық мүдделерін қорғау және лайықты еңбек жағдайын қамтамасыз ету үшін құрылады.

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

1.7. Министрлік пен Жұмыс берушілер Кәсіподақты республикалық мәртебесі бар және ұжымдық келіссөздер жүргізуге, әлеуметтік әріптестіктің барлық деңгейлерінде салалық келісімдер мен сала ұйымдарында ұжымдық шарттар жасауға құқылы екенін және оқу-ағарту саласы қызметкерлерінің өкілетті өкілі ретінде таниды, кәсіподақ мүшелерінің еңбек, әлеуметтік-экономикалық құқықтары мен мүдделерін қорғау және өкілеттікке қатысты оның қызметін нығайтуға ықпал етуге міндеттенеді.

1.8. Тараптар осы Келісімнің мәртебесін оқу-ағарту жүйесіндегі әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеудің негізгі принциптерін (қағидаттарын) белгілейтін әлеуметтік әріптестіктің негізгі құжаты ретінде таниды.

Осы Келісімнің күші оқу-ағарту саласының мемлекеттік органдарына, жұмыс берушілеріне, қызметкерлері мен олардың өкілдеріне қолданылады.

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

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

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

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

1.11. Келісімнің қолданылу мерзімі ішінде біржақты тәртіпте өздеріне қабылдаған міндеттемелердің орындалуын тоқтатуға Тараптардың құқықтары жоқ.

Тараптар қайта ұйымдастырылған жағдайда Келісімді орындау жөніндегі Тараптардың құқықтары мен міндеттері олардың құқық мирасқорларына өтеді және оның қолданылу мерзімі өткенге дейін сақталады.

1.12. Кәсіподақ органдары қабылдайтын барлық деңгейдегі шешімдер, ұжымдық шарттардың ережелері Әлеуметтік әріптестік және әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі салалық комиссия (бұдан әрі – Салалық комиссия) қабылдайтын шешімдерге және Негізгі, Салалық және өңірлік келісімдердің ережелеріне сәйкес келуі тиіс.

1.13. Осы Келісімнің Тараптары техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдарында білім алушылардың (кәсіподақ мүшелері) құқықтары мен мүдделерін қорғау мәселелері білім беру ұйымы мен тиісті кәсіподақ ұйымы арасында жасалатын келісімдермен ресімделеді деп келісті.

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

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

1.15. Тараптар осы Келісімнің шарттарын орындау нәтижелерін бұқаралық ақпарат құралдарында, соның ішінде салалық және кәсіподақтық баспасөз басылымдарында, Министрліктің, Жұмыс берушілер мен Кәсіподақтың ресми сайттарында жариялауға келісті.

1.16. Осы Келісімнің, өңірлік салалық келісімдердің, ұжымдық, еңбек шарттарының талаптары біржақты тәртіпте өзгертілмейді.

1.17. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен салыстырғанда қызметкерлердің жағдайларын нашарлататын әлеуметтік әріптестік тараптарының келісім ережелері, ұжымдық, еңбек шарттары, жұмыс берушілердің актілері жарамсыз болып танылады және қолданысқа жатпайды.

1.18. Салалық кәсіптік одақтар, жұмыс берушілердің салалық бірлестіктері (қауымдастықтары, одақтары), олар болмаған жағдайда – осы Келісімге қосылғысы келетін салалық ұйымдар Салалық комиссияға ұйымның мәртебесін айқындайтын құжаттарды қоса бере отырып, Келісімге қосу туралы жазбаша хабарлама жібереді.

Келісімге қосылатын ұйымдардың уәкілетті органдары Салалық келісімге қол қойған тиісті Тараптардың өкілдерімен Салалық комиссия құрамына өз өкілдерін сенім білдіруші қызметкерлер немесе жұмыс

берушілердің санына байланысты пропорционалды өкілдік қағидаты негізінде енгізу туралы келіссөздер жүргізеді.

## **2. ӘЛЕУМЕТТІК ӘРІПТЕСТІКТІ ДАМУ**

**2.1. Осы Келісімнің Тараптары өздеріне мынадай міндеттемелерді қабылдайды:**

2.1.1. Әлеуметтік әріптестік, әлеуметтік-еңбек қатынастарын ұжымдық-шарттық реттеу принциптерінің (қағидаттарының) негізінде өзара қарым-қатынасты құру, Келісіммен айқындалған келісімдер мен міндеттерді сақтау.

2.1.2. Әлеуметтік әріптестікті одан әрі дамыту мақсатында бір-біріне еңбек қатынастары, саладағы әлеуметтік-экономикалық жағдай туралы мәселелер бойынша, осы келісімді реттеуші болып табылатын мәселелер бойынша қабылданған шешімдер мен нормативтік құқықтық актілер туралы уақтылы және толық ақпарат жіберу.

2.1.3. Ұйымдардағы ұжымдық шарттар мен өңірлік салалық келісімдердің тиімділігі мен қолданысын артыру, қабылдануына жан-жақты ықпал жасау.

2.1.4. Жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешуде заңнамамен бекітілген тәртіпті сақтау, қызметкерлермен ең соңғы шешім шарасы – ереуілдерді пайдалану мүмкіндігінің алдын алу мақсатында жанжал тудыруға әкеліп соғатын себеп-салдарларды жою үшін барлық мүмкіндіктерді пайдалану.

2.1.5. Әлеуметтік-еңбек жанжалдары мен ереуілдердің алдын алу және болдырмау жөніндегі іс-шаралар жоспарын жыл сайын әзірлейді және Салалық комиссияға бекітуге ұсынады.

2.1.6. Оқу-ағарту саласының өңірлік және локалды деңгейінде әлеуметтік әріптестік органдарының жүйесін дамыту және жетілдіру.

2.1.7. Ұжымдық келіссөздерді жүргізу, Келісім жобасын дайындау және оған қол қою, оларға өзгерістер енгізу, Келісімді орындау бойынша жыл сайын іс-шараларды әзірлеу және бекіту, сондай-ақ Келісімнің орындалу барысына (жартыжылдықта бір реттен кем емес) ағымдағы бақылау жасау үшін құрылған салалық деңгейдегі әлеуметтік әріптестік органы болып табылатын Салалық комиссияның жұмысына теңқұқылы негізде қатысу.

2.1.8. Ұйымдар қабылдайтын ұжымдық шарттар мен өңірлік салалық келісімдер тәжірибесін жинақтап тарату, жүйелі түрде мониторингілеу, сонымен қатар әлеуметтік-еңбек қатынастарын шарттық реттеудің тиімділігі мен жағдайына бақылауды жүзеге асыру.

2.1.9. Білім беру саласының салалық және өңірлік деңгейінде уәкілетті жұмыс берушілер бірлестіктерін қалыптастыруға жәрдемдесу.

2.1.10. Еңбек және өзге де тікелей осыған байланысты қатынастарды реттеу, ұйым қызметкерлерінің әлеуметтік-еңбек құқықтарының кепілдіктерін қамтамасыз ету, қызметкерлердің еңбек құқықтарын реттейтін және басқа да өзекті әлеуметтік сұрақтар бойынша ведомстволық

нормативтік құқықтық актілерін жетілдіру мәселелері бойынша өзара кеңес беру (келіссөздер) өткізу.

2.1.11. Білім беру ұйымдарының сайланбалы кәсіподақ органдары өкілдерінің еңбек құқығы нормаларынан тұратын, соның ішінде еңбекақы төлеу және еңбекті нормалау бойынша бекіту немесе өзгерту туралы локалды құқықтық актілерін әзірлеу кезінде қатысуын қамтамасыз етуге ықпал ету.

2.1.12. Еңбек заңнамасымен бекітілген тәртіпте ұжымдық келіссөздерді жүргізу барысында туындайтын келіспеушіліктерді реттеуді жүзеге асыру.

## **1.2. Министрлік:**

2.2.1. Жұмыс берушілер мен Кәсіподақ өкілдерін келісім негізінде еңбек қатынастары мен әлеуметтік-экономикалық мәселелерге байланысты нормативтік құқықтық актілерді, саланы дамытудың стратегиялық құжаттары мен бағдарламалық жобалар әзірлеу бойынша алқалық басқарушы органдардың, комиссиялардың жұмыс топтарына қосады.

2.2.2. Жұмыс берушілер және Кәсіподақпен еңбек және әлеуметтік-экономикалық қатынастар мәселелері жөнінде кеңестер береді, Кәсіподақтың сұранысы негізінде қызметкерлердің саны мен құрамы, еңбекақы төлеу жүйелері, қызметкерлердің категориялары бойынша орташа жалақы мөлшерлері, еңбекті қорғау және жағдай жасау бойынша көрсеткіштер, қызметкерлер санын (штаттарды) жаппай қысқарту жөніндегі шараларды жоспарлау мен өткізу, оқу-ағарту саласын қаржылық қамтамасыз ету бойынша мемлекеттік органдар қабылдайтын шешімдер туралы, басқа да әлеуметтік-еңбек мәселелеріне қажетті ақпаратты ұсынады.

2.2.3. Министрліктің бағдарламалық және стратегиялық құжаттарының жобаларын әзірлеу, сондай-ақ қызметкерлердің құқықтары мен мүдделерін қозғайтын нормативтік құқықтық актілерді қабылдау бойынша Жұмыс берушілерді, Кәсіподақты алдын ала ақпараттандырып, олардың пікірлерін және Салалық комиссияның пікірлерін ескереді.

2.2.4. Білім беру ұйымдарын басқару органдарының жұмыстарына (қамқоршылық, бақылау, педагогикалық кеңестер және т.б.) жұмыс берушілер мен кәсіподақ ұйымдары өкілдерінің қатысуына ықпал етеді.

## **1.3. Кәсіподақ:**

2.3.1. Министрлік пен Жұмыс берушілердің сұранысына орай Кәсіподақ құрылымы мен саны, оның ұйымдары, еңбек заңнамасының, еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау бойынша қоғамдық бақылау нәтижелері, саладағы әлеуметтік әріптестік көрсеткіштері туралы статистикалық және өзге де ақпаратты ұсынады.

2.3.2. Жұмыс берушілер өкілдерін еңбек, кәсіптік одақтар туралы заңнамалардың негіздері, Қазақстан Республикасындағы әлеуметтік әріптестікті құқықтық реттеу мәселелері бойынша оқытуды жүргізеді.

2.3.3. Жасалған өңірлік салалық келісімдер мен ұжымдық шарттардың есебін қамтамасыз етеді, оларға талдау жасайды, әлеуметтік әріптестік саласындағы озық тәжірибелерді жинақтайды және таратады.

2.3.4. Жеке еңбек дауларын уақтылы және білікті деңгейде шешу мақсатында сала ұйымдарындағы келісу комиссияларының мүшелерін оқытуды жүзеге асырады.

2.3.5. Жұмыс берушілердің Келісім мен ұжымдық шарттарға енгізілген міндеттемелерді орындауы барысында ұйымдарда ұжымдық еңбек дауларының туындамауының алдын алуға ықпал етеді.

#### **2.4. Жұмыс берушілер:**

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

2.4.2. Жасалған Келісімдер мен ұжымдық шарттардың міндеттері мен талаптарының орындалуына бақылауды жүзеге асырады.

2.4.3. Әлеуметтік әріптестік жүйесіне оқу-ағарту саласының ұйымдарын тарту жөнінде жұмыс жүргізеді.

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

2.4.5. Жұмыс берушілерге еңбек қатынастарын және олармен тікелей байланысты өзге де қатынастарды реттейтін заңнамаларды қолдану, еңбек құқықтары нормаларынан тұратын локалды құқықтық актілерді әзірлеуде, ұжымдық шарттарды, келісімдерді жасауда, сонымен қатар жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешуде көмек көрсетеді.

2.4.6. Меншік нысанына қарамастан ұйымдарда кәсіподақтардың құқықтары мен кепілдіктерін сақтайды, кәсіподақтар жүзеге асыратын халықаралық заңнамалар, «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңына, сонымен қатар басқа да құқықтық актілерге сәйкес заңнамалардың орындалуын бақылауға ықпал етеді.

2.4.7. Бар жұмыс орындарын сақтауды, сонымен қатар мемлекеттік жұмыспен қамтуды қолдау шаралары аясында және біліктілікті көтеру курстарын немесе қайта даярлаудан өткен қызметкерлер арасынан жаңа жұмыс орындарын құруды қамтамасыз етеді.

2.4.8. Тараптар кәсіподақ комитеттерінің бастауыш кәсіподақ ұйымдарының келісімі бойынша жұмыс берушілердің төменде көрсетілген актілерді қабылдау қажеттілігі туралы келісті:

- ішкі тәртіп ережесі;
- еңбекақы төлеу ережесі;
- сабақ кестесі;
- жұмыс кестесі;
- демалыс кестесі.

Кәсіподақ ұйымының дәлелді пікірін ескере отырып, жұмыс берушілердің:

- еңбек жағдайларын өзгерту туралы;
- еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасымен бұзу туралы;
- штаттық кестені қысқарту және өзгерту туралы;
- сыйлықақы беру, материалдық көмек көрсету мен қосымша ақы тағайындау туралы;

- толық емес жұмыс күні уақыты режимін енгізу туралы;
- жұмыс уақытын бірнеше бөлікке бөлу туралы;
- жұмыс уақытының жиынтық есебі режимін қолдану туралы актілері қабылданады.

Келісу және дәлелді пікір алу үшін жұмыс беруші кәсіподақ комитетіне акт жобасымен жүгінеді. Кәсіподақ комитеті сұрау салуды қарауға, дәлелді пікірді 5 жұмыс күні ішінде ұсынуға міндетті. Кәсіподақ ұйымының дәлелді пікірі белгіленген мерзімде алынбаған жағдайда, жұмыс беруші актіні қабылдауға құқылы.

### **3. ОҚУ-АҒАРТУ САЛАСЫНДАҒЫ МЕМЛЕКЕТТІК САЯСАТТЫ ІСКЕ АСЫРУДАҒЫ ТАРАПТАР ЫНТЫМАҚТАСТЫҒЫНЫҢ НЕГІЗГІ БАҒЫТТАРЫ**

#### **3.1. Тараптар өздеріне мынадай міндеттемелерді қабылдайды:**

3.1.1. Педагогтердің әлеуметтік мәртебесін арттыру, сала қызметкерлерін экономикалық және әлеуметтік қолдаумен қамтамасыз ету бойынша білім сапасын көтеруге бағытталған бірлескен жұмысты жалғастыру.

#### **3.2. Кәсіподақ:**

3.2.1. Ұлттық жобаларда белгіленген міндеттерді шешуде еңбек ұжымдарын біріктіру, еңбек тәртібін күшейту үшін кәсіподақ жұмысының қолданыстағы нысандарын пайдалануға;

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

3.2.3. Кәсіби конкурстар, акциялар, баспасөз ақпарат құралдарымен бірлескен жобалар, форумдар, слеттер, дөңгелек үстелдер және басқа да іс-шаралар ұйымдастыру арқылы қоғамдағы педагогтың жағымды имиджін қалыптастыру жөніндегі жұмысты дайындау мен жүргізуге қатысуға;

3.2.4. Кәсіподақ мүшелеріне тегін заңгерлік және кеңестік көмек беру аясын кеңейтуге, кәсіподақ ұйымдарының қызметін құқықтық қорғауды қамтамасыз етуге **міндетті.**

#### **3.3. Жұмыс берушілер:**

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

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

3.3.3. Еңбек ұжымдарында әлеуметтік-мәдени және өзге де жұмыстарды өткізу үшін кәсіподақтарға келісімдер мен ұжымдық шарттарда белгіленген жағдайлар мен тәртіпте қаражаттың бөлінуін қарастыруға **міндетті.**

## 4. ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫ

**Тараптар**, лайықты еңбек принциптерін (қағидаттарын) енгізу қолайлы және қауіпсіз жағдайда тиімді еңбекті қамтамасыз ететінін **растайды**, ол жерде қызметкер:

- өз қабілетін, арнайы білімі мен кәсіби құзыреттілігін толық мәнді көрсете алу мүмкіндігіне ие болады;
- өз еңбегі үшін лайықты еңбекақы алады;
- әлеуметтік қорғау шараларын пайдалана алады.

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

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

Мемлекеттік білім беру ұйымдарының педагог лауазымдарына орналасуға еңбек шартын жасау алдында тиісті лауазымға орналасуға конкурс бойынша сайлану Қазақстан Республикасының заңнамаларымен белгіленген тәртіпте өтеді.

4.3. Білім беру саласында біліктілік құрылымын жүйелі сипаттау мақсатында Министрлік салалық біліктілік негіздемесін әзірлеуде. Салалық біліктілік шеңберін жасақтау үшін Тараптар өкілдерінен жұмыс тобы құрылады. Жасақталған жоба Салалық комиссияның қарауына ұсынылып бекітіледі.

Қызметкерлермен еңбек шартын жасасу, аттестаттау өткізу кезінде, сонымен қатар басқа да жағдайлар кезінде біліктілік талаптары Қазақстан Республикасының еңбек заңнамаларымен көзделген кәсіптік стандарттар негізінде айқындалады.

Тараптар кәсіптік стандарттармен реттелмеген жағдайларда, педагогтерге «Педагог лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2009 жылғы 13 шілдедегі №338 бұйрығымен бекітілген Педагог лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамаларының ережесі қолданылады деп келісті.

4.4. Педагогтердің оқу жүктемесінің көлемі оқу жоспары, оқу бағдарламасы бойынша сағаттар санына, кадрлармен қамтылуына, сол ұйымдағы басқа да нақты жағдайларға қарай білім беру ұйымының кәсіподақ комитетінің пікірін ескере отырып белгіленеді.

Жаңа оқу жылына оқу жүктемесін бөлу ұйым басшысының бұйрығымен құрамына міндетті түрде кәсіподақ ұйымының өкілі енгізілген



тарификациялық комиссиясы өткізеді. Тарификациялық тізімді ұйымның бірінші басшысы бекітеді.

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

4.5. Жекеменшік ұйымдарында педагогтерге оқу жүктемесін белгілеу кезінде мемлекеттік білім беру ұйымдары үшін Қазақстан Республикасының заңнамасында айқындалғандай нормативтік оқу жүктемесі қолданылады.

4.6. Педагогтердің негізгі жұмыс орны болып табылатын ұйымдарда жаңа оқу жылына оқу жүктемесін белгілеу кезінде, оның көлемі, сыныптарда, топтарда пәндерді оқытуды жалғастырудың сабақтастығы сақталады. Оқу жылының басында педагогтерге белгіленген оқу жүктемесінің көлемі оқу жылы ішінде оқу жоспарлары мен бағдарламалары бойынша сағаттар санының азаюы, сыныптар, топтар санының қысқаруы жағдайларын ескермегенде, әкімшіліктің бастамасымен азайтуға жол берілмейді.

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

4.8. Педагогтердің оқу жүктемесі көлемінің заңнамамен айқындалған нормативтік көлемнен көп немесе аз болуы олардың жазбаша келісімімен ғана белгіленеді.

4.9. Қоса атқарылатын оқытушылық жұмыс сол ұйымда негізгі жұмыстан басқа қосымша жұмыс істейтін тұлғаларға, сондай-ақ басқа білім беру ұйымдарының педагогтеріне (білім басқармалары органдары мен оқу-әдістемелік кабинеттердің, орталықтардың қызметкерлерін қосқанда) егер педагогтер үшін осы ұйым негізгі жұмыс орны болып табылған және бір ставкалық жалақы мөлшерінен кем емес оқу жүктемесімен қамтылған жағдайда ғана жүзеге асырылады.

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

4.11. Оқу жүктемесі демалыс және жұмыс істемейтін мереке күндеріне жоспарланбайды.

4.12. Оқу жылы ішінде педагогтың оқу жүктемесі еңбек шартында немесе ұйым басшысының бұйрығында белгіленген оқу жүктемесімен салыстырғанда:

а) тараптардың өзара келісімі бойынша;

б) жұмыс берушінің бастамасымен:

- оқу жоспарлары мен бағдарламалары бойынша сағат санының азайған сыныптар, топтар санының қысқарған;

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

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

- бұрын осы оқу жүктемесін орындаған педагогтың жұмысын еңбек дауын қарайтын орган қайта қалпына келтірген;

- бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты еңбек демалысын үзген немесе осы демалыс аяқталғаннан кейін әйел адам жұмысқа қайта оралған жағдайларда азаюы немесе көбеюі мүмкін.

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

Білім беру ұйымдарының басшылары мен олардың орынбасарларына басқарып отырған ұйымдарында педагогикалық қызмет басқару органының рұқсатымен пәндерден қосымша сабақ беру толық төлеу арқылы 0,5 нормативтік оқу жүктемесінен аспайтын көлемде берілуі мүмкін.

Өндірістік қажеттілікке байланысты (оқу жоспарының бөлінуге келмеуі, педагогтың уақытша болмауы және тағы да басқа жағдайларда) қосымша жүктеме 50 пайыздан астам көлемінде болуы мүмкін.

4.14. Қосымша білім беру ұйымдарында ересектер үшін оқу жүктемесінің көлемі оқу жоспарлары мен оқу бағдарламаларындағы сағаттар санына, кадрлармен қамтылуына, ұйымдағы басқа да нақты жағдайларға байланысты болуы мүмкін. Оқытушыда бір ставканың академиялық сағат көлемі жылына 600 сағаттан аспауы қажет.

4.15. Педагогтердің маңызды еңбек жағдайларын жұмыс берушінің бастамасымен өзгертуге, тек жаңа оқу жылында қызметкердің еңбек функциясын өзгертпей өз жұмысын (белгілі мамандық, біліктілік немесе лауазым бойынша жұмысы) жалғастыруы кезінде ұйымдастырушылық және технологиялық еңбек жағдайларының өзгеруіне (сынып-жинақтардың, топтар мен білім алушылардың (тәрбиеленушілердің) сандарының өзгертілуі, оқу жоспары бойынша жұмыс сағаттары санының өзгеруі, эксперимент жүргізу, ұйым жұмысы ауысымының өзгеруі, сондай-ақ білім беру бағдарламаларының және т.б. өзгеруі) байланысты болса ғана жол беріледі.

Осы ереже білім беру ұйымдарының басшылары мен олардың орынбасарларына қолданылмайды.

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

Еңбек шартының жағдайларын өзгерту туралы жұмыс беруші қызметкерге, егер еңбек, ұжымдық шарттарда хабарламаның неғұрлым ұзақ

мерзімі көзделмеген болса, кемінде күнтізбелік он бес күн бұрын жазбаша түрде хабарлауы тиіс.

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

4.17. Жұмыс беруші немесе оның уәкілетті өкілі қызметкермен еңбек шартын жасасқан кезде, оны ұйыммен қолданылатын осы келісіммен, басқа да келісімдермен, ұжымдық шартпен, білім беру ұйымының Жарғысымен (Ережесімен), ішкі еңбек тәртіптемесінің ережелерімен және ұйымның қолданысындағы еңбек мәселелері жөніндегі өзге де актілерімен қол қою арқылы таныстыруы тиіс.

Осы ереже мемлекеттік органға ведомстволық бағынысты ұйымдарда қызмет жасайтын тұлғаларға, егер олармен еңбек шарттары жоғары тұрған мемлекеттік ұйымдармен жасалған болса, қолданылмайды.

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

Кәсіподақ мүшесі болып табылатын оқу-ағарту саласы ұйымының басшысымен еңбек шарты бұзылатын жағдайда еңбек шартын бұзу құқығы берілген жоғары тұрған басшы дәлелді пікір алу үшін қарамағындағы еңбек ұжымында құрылған бастауыш кәсіподақ ұйымы бар аумақтық кәсіподақ ұйымының атқарушы кәсіподақ органына жүгінуге міндетті.

Министрлікке ведомстволық бағынысты оқу-ағарту саласы ұйымының басшысымен еңбек шартын бұзу кезінде, егер, аталған басшы кәсіподақ мүшесі болып табылса, Кәсіподақ төрағасының немесе оның орынбасарының дәлелді пікірі сұратылады.

Кәсіподақтың дәлелді пікірі үш жұмыс күні ішінде ұсынылуы тиіс.

4.19. Жұмыс берушілер өздеріне қызметкерлердің жеке деректерін сақтау тәртібін белгілейтін бұйрықтар шығаруға міндеттеме алады.

Жұмыс берушілер қызметкердің жеке деректерін үшінші тарапқа беру кезінде төмендегі талаптарды қадағалауға міндеттенеді:

1) қызметкердің жазбаша келісімінсіз үшінші тарапқа жеке деректерін хабарламау;

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

3) қызметкердің жеке деректерін жұмыс берушінің актісіне сәйкес ұйым шегінде ғана беруді жүзеге асыру, онымен қызметкер таныс болуы тиіс.

4.20. Қашықтан жұмыс істеу еңбек шартының талаптарымен анықталады.

4.21. Төтенше жағдай кезінде қашықтан жұмыс істеу режиміне ауыстырылған қызметкерлердің жеке құрамы ұйым басшысымен айқындалады.

4.22. Педагогке кәсіптік қызметін жүзеге асыру кезінде:

1) Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларды қоспағанда, оның кәсіптік міндеттеріне байланысты емес жұмыс түрлеріне тартуға;

2) одан Қазақстан Республикасының білім беру саласындағы заңнамасында көзделмеген есептілікті не ақпаратты ұсынуды талап етуге;

3) Қазақстан Республикасының заңдарында көзделмеген тексерулерді жүргізуге;

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

## **5. ЕҢБЕКАҚЫ ТӨЛЕУ ЖӘНЕ ЕҢБЕКТИ НОРМАЛАУ**

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

Шаруашылық жүргізу құқығына негізделген мемлекеттік кәсіпорындарда еңбекақы төлеудің мерзімді-сыйлықты нысаны қолданылады. Бұл кәсіпорындардағы еңбекақы төлеу мәселелері кәсіпорын әзірлеген, бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетімен келісіліп бекітілген Еңбекақы төлеу туралы ережемен реттеледі.

Басқа ұйымдастырушылық-құқықтық нысанындағы мемлекеттік білім беру ұйымдары мен жекеменшік ұйымдар бастауыш кәсіподақ ұйымдарымен Ережесі келісілген еңбекақы төлеу жүйесін өз қалаулары бойынша қолдана алады.

5.2. Меншік түріне қарамастан сала мамандарына тарифтік мөлшерлемелерінің (айлықтың) ең төменгі мөлшері Қазақстан Республикасы Үкіметінің жоғарыда көрсетілген қаулысымен және осы Келісіммен белгіленген еңбекақы төлеудің ең төменгі стандартынан кем болмауы тиіс.

5.3. Жекеменшік ұйым қызметкерлерінің айлық жалақы мөлшері немесе бірінші (ең төменгісі) разрядты қызметкердің айлық тарифтік мөлшерлемесі тиісті қаржы жылына арналған Республикалық бюджет туралы Қазақстан Республикасының заңында белгіленген айлық жалақының ең төменгі мөлшерінен бір жарым есе, ал ауыр жұмыста, еңбек жағдайлары зиянды және

(немесе) қауіпті жұмыстарда жұмыс жасайтын қызметкерлер үшін салалық коэффициентке көбейтілген мөлшерден төмен болмауы тиіс.

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

Келісімдермен және ұжымдық шарттармен айқындалатын тарифтік кестеде разрядаралық коэффициенттер мәні 1,2-ден кем болмауы қажет.

5.4. Қызметкерлерге еңбекақы ай сайын ақшалай нысанда төленеді. Еңбекақы қызметкерлерге келесі айдың бірінші онкүндігінен кешіктірілмей төленуі тиіс.

5.5. Жалақы еңбекке ақы төлеу жүйесіне сәйкес есептеледі және:

1) лауазымдық айлықақыны (тарифтік ставка);  
2) еңбекақыны көтеруді, еңбек жағдайлары үшін қосымша ақылар және үстемеақыларды;

3) ұйымның локалды құқықтық актілерімен, қолданыстағы заңдылықтармен көзделген басқа да төлемдерді қамтиды.

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

5.6. Бюджеттік ұйымдардағы жұмыс берушілер мемлекеттік мекемелер мен қазыналық кәсіпорындардағы қызметкерлерге «Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы №1193 қаулысымен белгіленген мөлшерде қосымша ақылар және үстемеақылар тағайындауға және төлеуге міндеттенеді.

Қызметтерді қоса атқарғаны үшін қосымша ақы (қызмет көрсету аумағының кеңеюі) қызметкердің лауазымдық айлығынан 50 пайыз мөлшерінде тағайындалады. Бұл шектеу нормативтік оқу жүктемесі белгіленген педагогтерге қолданылмайды.

Тараптар сабақ беретін мұғалімдердің, оқытушылардың, тәрбиешілердің және басқа да педагогтердің оқу жүктемесінің көбеюін лауазымдарды қоса атқару немесе қызмет көрсету аймағының кеңеюі деп қарастырмайтын болып келісті. Аталған тұлғалардың нақты оқу жүктемесін көбейту барлық құқықтық салдарымен бірге жұмысты қоса атқару ретінде қаралады.

Осындай тұлғалармен нормативтен тыс оқу жүктемесі үшін қоса атқаратын жұмысына бөлек еңбек шарты жасалады.

5.7. Тараптар жыл сайын 20-30 тамыз аралығында өткізілетін аттестаттау нәтижесінің негізінде білім беру ұйымдары басшыларының бұйрығына сәйкес кабинеттердің (зертханалардың, шеберханалардың) меңгерушісі болғаны үшін қосымша ақы төленеді деп келісті. Кабинеттерді (зертханаларды, шеберханаларды) аттестаттау нәтижелері білім беру

ұйымдары басшыларының бұйрығымен ресімделеді. Егер оқу жылының басында аттестаттау өткізілмесе, онда қосымша ақы өткен аттестаттау нәтижесі бойынша төленеді.

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

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

5.9. Тараптар оқушылардың күзгі, қысқы, көктемгі және жазғы каникулдары кезеңінде педагогтерге еңбекақы төлеу нақты оқу жүктемесін ескере отырып, каникул басталар алдындағы тарифтеу кезінде белгіленген жалақы есебінен (қосымша ақы және үстемеақыны қоса) жүзеге асырылады деп ұйғарды.

5.10. Педагогтердің (мұғалімдер, оқытушылар, тәрбиешілер және т.б.) айлық жалақысы төленетін кезең ішіндегі нақты оқу жүктемесі есептелген тарификациялық тізім бойынша қалыптастырылады.

5.11. Жалақы төлеу кезінде жұмыс беруші әрбір жұмыскерге тиісті кезең ішінде оған тиесілі жалақының құрамдас бөліктері, ұсталған ақшаның мөлшерлері мен негіздері туралы, оның ішінде ұстап қалынған және аударылған міндетті зейнетақы жарналары туралы, сондай-ақ төленуге тиісті жалпы ақша сомасы туралы мәліметтерді жазбаша немесе электрондық нысанда ай сайын хабарлауға міндетті.

5.12. Мемлекеттік мекемелер мен қазыналық кәсіпорындар нысанындағы жұмыс берушілер қызметкерлерге сыйлықақы беруді, материалдық көмек көрсетуді, ынталандырушы үстемеақы белгілеуді қаржыландыру жоспары бойынша тиісті мемлекеттік мекемені ұстауға көзделген қаражатты үнемдеу есебінен немесе «Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы №1193 қаулысының 24, 25-қосымшаларына сәйкес қазыналық кәсіпорындар үшін бекітілген смета бойынша жүргізіледі.

5.13. Қызметкердің еңбекақысын төлеу және (немесе) еңбекақы мөлшерлемесін (лауазымдық айлықақыны) өзгерту, оның жыл сайынғы немесе басқа еңбек демалысында болған мерзімде, сондай-ақ уақытша еңбекке жарамсыздығы мерзімінде еңбекақы төлеудің анағұрлым жоғары разряд мөлшерлемесінің (жалақы) көлеміне негізделе отырып, еңбекақы төлемі демалыс немесе еңбекке жарамсыздық күндері біткен күннен бастап төленеді.

5.14. Тараптар жалақылары нормативтік оқу жүктемесімен белгіленетін оқытушылардың, мұғалімдердің, тәрбиешілердің, басқа да қызметкерлердің оқу жүктемелері мен тарифтік тізімдері, білім беру стандарттары мен нормативтік құқықтық актілерге сәйкес сыныптардың (топтардың) белгіленген шегінде толуын ескере отырып құрылады деген шешімге келді.

5.15. Әлеуметтік әріптестік тараптарына ұжымдық шарттарда жұмыс берушінің бастамасы бойынша күнделікті жұмысын (жұмыс ауысымын) бөліктерге бөлу, жұмыстағы үзілістер саны мен ұзақтығын, сондай-ақ қызметкерлерге осындай жағдайлардағы жұмыс үшін өтемақы төлеу түрлері мен мөлшерлерін анықтау ұсынылсын. Өтемақы төлемдері бекітілген еңбекақы төлеу қоры шегінде, бірақ базалық лауазымдық айлықақыдан 50 пайыздан кем болмайтын мөлшерде белгіленеді.

Жұмыс уақытының бөліктерге бөлінгені үшін төленетін өтемақы, жұмыс уақыты оқу кестесімен анықталатын қызметкерлерге қолданылмайды.

5.16. Алғашқы әскери және технологиялық даярлықты (АӘД) ұйымдастырушы-оқытушылардың айлық жалақысы жалпы негіздерде есептелетін нақты апталық жүктеме бойынша оқу сағаттарының лауазымдық жалақысынан бөлек қалыптастырылады.

5.17. Жалпы орта білім беру ұйымдарындағы мектепалды даярлық сыныптар тәрбиешісінің жалақысы осы сыныптағы оқыту сағаттарының санына қарамастан бір сынып үшін бір ставка мөлшерінде аптасына - 24 сағатқа есептеледі.

5.18. Жұмыскерлерге берілген мүліктің және басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпегені үшін толық жеке немесе ұжымдық (ортақ) материалдық жауаптылық туралы шарт жасалуы мүмкін жұмыскерлер атқаратын немесе орындайтын лауазымдар мен жұмыстардың тізбесі, сондай-ақ толық материалдық жауаптылық туралы үлгілік шарт бастауыш кәсіподақ ұйымының пікірін ескере отырып, жұмыс берушінің актісімен бекітіледі.

5.19. Тараптар бос тұрып қалу уақытын ресімдеу тәртібі және бос тұрып қалу уақытына ақы төлеу талаптары еңбек, ұжымдық шарттармен, әлеуметтік әріптестік туралы өңірлік салалық келісімдермен айқындалады және:

1) жұмыс берушіге және жұмыскерге байланысты емес себептер бойынша бос тұрып қалуға ақы төлеу орташа жалақының елу пайызынан кем емес, бірақ жалақының ең төмен мөлшерінен кем болмайтын мөлшерде;

2) жұмыс берушінің кінәсі бойынша – қызметкердің орташа жалақысы көлемінде белгіленеді деп келісті.

Мемлекеттік ұйым қызметкерлеріне Төтенше жағдай кезінде жұмыс берушіге және жұмыскерге байланысты емес себептер бойынша бос тұрып қалуға ақы төлеу Төтенше жағдай режимі енгізілгенге дейін белгіленген мөлшерде, бірақ бір тарифтік мөлшерлемеден (лауазымдық айлықтан) артық емес және заңнамамен белгіленген жалақының ең төменгі мөлшерінен кем болмайтын көлемде есептеледі.

5.20. Қашықтан жүргізілетін жұмысқа еңбекақы төлеу еңбек шарты тараптарының келісімімен, бірақ қалыпты жағдайда жұмысты жүзеге асыратын аталған мамандық қызметкерлері үшін белгіленген еңбекақы мөлшерінен кем емес мөлшерде айқындалады.

Уақытша қашықтан жұмыс жасау кезінде жалақы еңбек шартымен немесе келісіммен айқындалған жұмыс көлемін сақтау кезіндегідей толық мөлшерде төленеді.

Өз қызметін интернет-платформалар және (немесе) мобильді қосымшаны қолдана отырып, атқаратын жұмыскерлердің еңбек уақытын есептеу тәртібі мен ұзақтығы, еңбекақы төлеу жағдайы мен жүйесі Қазақстан Республикасының заңнамаларымен, жұмыс берушінің актілерімен, ұжымдық және еңбек шарттарымен белгіленеді.

5.21. Тараптар «Семей ядролық сынақ полигонындағы ядролық сынақтардың салдарынан зардап шеккен азаматтарды әлеуметтік қорғау туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес Семей ядролық сынақ полигонындағы ұзақ уақыт ядролық сынақтар жүргізудің салдарынан зардап шеккен білім беру ұйымдарының қызметкерлеріне, олардың экологиялық куәліктерінің болмауына қарамастан, «Семей ядролық сынақ полигонындағы ядролық сынақтардың салдарынан зардап шеккен азаматтарды әлеуметтік қорғау туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 13-бабының 1) тармақшасына сәйкес аумақтар бойынша белгіленген көлемде үстемеақы алады.

5.22. Кәсіби даярлау жүргізілмейтін жоғары оқу орындары немесе техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдарының мамандарын педагог лауазымына тағайындау кезінде бұрын алынған категориясы сақталады.

5.23. 2024 жылғы қаңтардан бастап білім беру ұйымдары медициналық қызметкерлерінің, оның ішінде біліктілік санаттарын беру туралы куәліктердің қолданылу мерзімі өткен медициналық қызметкерлерінің лауазымдық жалақылары (тарифтік мөлшерлемелері) 2015 жылдан кейін мамандарға бұрын берілген біліктілік санаттары (жоғары, бірінші, екінші) ескеріле отырып есептеледі.

Бұл ереже 2024 жылғы 1 қаңтардан бастап мемлекеттік мекемелерде және қазыналық кәсіпорындарда еңбек қызметін жүзеге асыратын медициналық қызметкерлерге еңбекақы төлеу мәселелері бойынша Қазақстан Республикасының заңнамасына тиісті өзгерістер мен толықтырулар енгізілгенге дейін қолданылады.

5.24. Тараптар Әлеуметтік әріптестік туралы салалық комиссияның отырысында еңбекақы төлеу мәселелері туралы нормативтік құқықтық құжаттарды әзірлеу бойынша міндетті түрде құжаттар жобаларын қарау туралы келісті.

5.25. Тараптар кез келген себептерден, оның ішінде жан басына шаққандағы қаржыландыруды енгізуден, ұйымдардың ұйымдық-құқықтық нысанындағы өзгерістерден туындаған сала қызметкерлеріне еңбекақы төлеу



шарттарының өзгерістерін Тараптар әлеуметтік әріптестік жөніндегі салалық комиссия шеңберінде келіседі деген келісімге келді.

5.25. Тараптар кез келген себептерден, оның ішінде жан басына шаққандағы қаржыландыруды енгізуден, ұйымдардың ұйымдық-құқықтық нысанындағы өзгерістерден туындаған сала қызметкерлеріне еңбекақы төлеу шарттарының өзгерістерін Тараптар әлеуметтік әріптестік жөніндегі салалық комиссия шеңберінде келіседі деген келісімге келді.

5.26. Жұмыс беруші мен Кәсіподақ:

1) ұйымдарда қызметкерлердің еңбекақы мөлшерін қоса отырып, еңбекақының төленуіне, еңбекақы құрылымының тұрақты және ауыспалы бөлімдерінің арасындағы айырмашылыққа, басшылар, мамандар мен басқа қызметкерлердің еңбекақы деңгейлерінің арасындағы айырмашылыққа бірлескен мониторинг жүргізуді қажет деп санайды. Мониторингтің нақты көрсеткіштері, өткізу тәртібі мен уақыты Салалық келісіммен белгіленеді.

2) сонымен қатар қызметкерлердің жағдайын төмендетуге жол бермей, еңбек нормалары мен еңбекақы төлеу жүйесін жетілдіру бойынша ұсыныстар мен ұсынымдарды бірлесе әзірледі;

3) Ынталандыру сипатындағы төлемдер көлемін анықтау үшін қызметкерлердің жұмыс сапасын бағалау критерийлері мен көрсеткіштерін жетілдіруді қажет деп санайды.

5.27. Кәсіподақ жұмыс берушілердің қызметкердің пайдасына (үшін) жалақыны, әлеуметтік, зейнетақы және өзге де міндетті аударымдарды уақтылы төлеуіне қоғамдық бақылау жүргізуді қамтамасыз етуге міндеттеме алады.

## **6. ЖҰМЫС УАҚЫТЫ ЖӘНЕ ДЕМАЛЫС УАҚЫТЫ**

**Тараптар төмендегі жағдайлар туралы келісімге келді:**

6.1. Ұйым қызметкерлерінің жұмыс уақыты Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2020 жылғы 21 сәуірдегі №153 бұйрығымен бекітілген Педагогтың жұмыс уақыты мен демалыс уақыты режимінің ерекшеліктерін айқындау қағидаларын бекіту туралы ереже талаптарын, бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетімен келісіліп, жұмыс беруші бекіткен ішкі еңбек тәртібінің ережелерін, оқу кестесін, жылдық күнтізбелік оқу кестесін, ауысым кестесін, сонымен қатар еңбек шартының талаптарын, ұйымның Жарғысымен (Ережесімен) жүктелген міндеттері мен қызметкерлердің лауазымдық нұсқаулықтарын ескере отырып белгіленеді.

Педагогтер және ғылыми-педагогикалық қызметкерлер үшін жұмыс уақытының ұзақтығы (жалақы ставкасына педагогикалық жұмыс сағатының нормасы) толық еңбекақы төлемі сақтала отырып, аптасына 36 сағаттан аспайтын жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығына негізделіп белгіленеді.

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

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

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

1) қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша;

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

Толық емес жұмыс уақыты жағдайларында жұмыс істеу қызметкердің жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығына қандай да бір шектеу қоймайды.

6.3. Сабақ кестесін жасау сабақ арасында ұзақ үзілістерге жол бермейтін педагогтің жұмыс уақытын ұтымды пайдалануды ескере отырып жүзеге асырылады.

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

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

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

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

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

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

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

Еңбек демалыстарының кестесіне өзгерістер енгізілген жағдайда, қызметкерге бұл туралы еңбек демалысы басталғанға дейінгі уақыттан кемінде екі апта бұрын хабарлануы тиіс.

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

а) кәмелетке толмаған баланы (18 жасқа дейінгі) жалғыз тәрбиелеп отырған ата-аналар (қамқоршылар, қорғаншылар);

б) үш және одан да көп балалары бар әйелдер;

в) еңбек жарақатын алған қызметкерлер;

г) емделуге жолдамасы бар кез келген қызметкерлер;

д) мүгедек бала тәрбиелеп отырған ата-аналар (қамқоршылар, қорғаншылар).

6.8. Түрлеріне, типтеріне және меншік нысандарына қарамастан барлық ұйымдардың педагогтеріне ұзақтығы 56 (елу алты) күнтізбелік күнді құрайтын жыл сайынғы төленетін еңбек демалысы беріледі.

Тамыз және қазан айларының аралығында жұмысқа қабылданған педагогтерге оқу жылы аяқталған соң, бірінші жұмыс жылы үшін төленетін жыл сайынғы еңбек демалысы толық көлемде беріледі.

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

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

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

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

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

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

6.11. Педагогтердің кезекшілігі сабақтың басталуына дейін 20 минут бұрын басталып, аяқталған соң 20 минуттан аспауы қажет.

6.12. Тараптар жұмыс уақытының жиынтық есебі күзетші, тәрбиешілер, режим бойынша кезекшілер, жатақхана кезекшілері, қазандық қондырғыларының операторлары, от жағушылар, тәрбиешілердің көмекшілері, медбикелер, дәрігерлер үшін енгізілетінін анықтады. Жұмыс уақытының жиынтық есебіне ауыстыру кәсіби органның дәлелді пікірін ескере отырып, білім беру ұйымы басшысының бұйрығымен жүргізіледі. Бұл жағдайларда тоқсан есептік кезең болып табылады, бұл ретте ауысым ұзақтығы ауысымаралық демалысты кемінде 12 сағат беруді ескере отырып, кез келген болуы мүмкін.

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

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

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

Өзара іс-қимыл тәртібінде қызметкердің орындайтын жұмысына байланысты жұмыс берушінің қоңырауына, электрондық хаттары мен сұраныстарына жауап беруге міндетті уақыт көрсетілуі мүмкін. Қызметкер өзара іс-қимыл тәртібімен белгіленген уақыттан тыс берілген жұмыс берушінің сұраныстарына жауап беруге міндетті емес.

6.14. Тараптар білім беру ұйымдарының әкімшілік персонал қызметкерлеріне негізгі ақылы еңбек демалыстарының ұзақтығын үш күнтізбелік күнге ұзартуға келісті.

6.15. I және II топ мүгедектері үшін толық еңбекақы төлемі сақтала отырып, аптасына 36 сағаттан аспайтын жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы белгіленеді.

6.16. Ауыр жұмыста, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлер үшін аптасына 36 сағаттан аспайтын жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы Өндіріс тізіміне сәйкес белгіленеді.

Егер жұмыс беруші еңбек жағдайлары бойынша өндірістік объектілерге, сонымен қатар аттестаттауға жатпайтын жұмыс орындары бойынша аттестаттау өткізбесе жұмыс уақытының ұзақтығы Өндіріс тізіміне сәйкес толық көлемде белгіленеді.

6.17. Тараптар «Семей ядролық сынақ полигонындағы ядролық сынақтардың салдарынан зардап шеккен азаматтарды әлеуметтік қорғау туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес Семей ядролық сынақ полигонындағы ұзақ уақыт ядролық сынақтар жүргізудің салдарынан

зардап шеккен білім беру ұйымдарының қызметкерлеріне олардың экологиялық куәліктерінің болмауына қарамастан «Семей ядролық сынақ полигонындағы ядролық сынақтардың салдарынан зардап шеккен азаматтарды әлеуметтік қорғау туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 13-бабының 3) тармақшасында көрсетілген ұзақтықта жыл сайынғы еңбек демалысымен қоса жыл сайын ақысы төленетін қосымша демалыс беріледі.

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

### **7.1. Жұмыс берушілер:**

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

7.1.2. Білім беру ұйымдары педагогтарының біліктілігін өз қаражаты есебінен кемінде үш жылда бір рет арттыруға;

7.1.3. Босатылатын қызметкерлер және бір уақытта жұмыс орындары құрылған жағдайда босатылатын қызметкерлерді жаңа жұмыс орындарына орналастыру үшін оқытудың озық әдісін пайдалануды жүзеге асыруға;

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

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

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

8.1. **Тараптар** өздеріне жұмыспен қамту саласында мемлекеттік саясатты жүргізуде, қызметкерлердің біліктіліктерін арттыруда, кәсіптік білім беру ұйымдарының түлектерін жұмысқа орналастыруда жәрдемдесуге міндеттемелер қабылдайды.

### **8.2. Тараптар:**

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

8.2.2. Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 52-бабының 1-тармағының 1 және 2) тармақшалары негізінде (штатты немесе штат санын қысқарту, ұйымды тарату) жұмыстан босату туралы хабарлама алған

қызметкерлерге жалақысын сақтай отырып, жаңа жұмысты өзі іздеу үшін аптасына жұмыстан бес сағаттан кем емес бос уақыт беруге келісті.

8.2.3. Қызметкерлер санының немесе штаттың қысқаруы кезінде жұмыста қалуға:

- 1) зейнеталды жасындағы қызметкерлердің (зейнетке дейін 4 жыл);
- 2) аталған ұйымда 10 жыл және одан артық жұмыс істеген қызметкерлердің;
- 3) көп балалы ата-аналар (төрт және одан да көп балалары бар);
- 4) еңбекте жоғары сапалық көрсеткіштері бар қызметкерлердің басым құқықтары бар.

8.2.4. Жұмыстан босатылатын қызметкерлерге, сандық құрылым немесе штаттың қысқаруы кезінде заңнамада көзделген кепілдіктер мен өтемақылар беріледі.

8.2.5. Жұмыс орындарын (лауазымдарын) қысқарту қажет болған кезде, ең бірінші кезекте төменде көрсетілген тәртіпте мынадай шаралар қабылданады:

- 1) бос жұмыс орындарын тарату, лауазымдарды қоса атқарып жүргендерді жұмыстан шығару;
- 2) кәсіптер мен лауазымдарды қоса атқаруды шектеу;
- 3) босатылатын қызметкерлерді олардың біліктіліктеріне сәйкес келетін бос жұмыс орындарына ішкі қызметке ауыстыру.

## **9. КЕПІЛДІКТЕР МЕН ӨТЕМАҚЫЛАР**

### **Тараптар:**

9.1. Жергілікті өкілді органдарынан ауылдық елді мекендерде жұмыс істейтін және тұратын білім беру ұйымдарының педагогтері мен медициналық қызметкерлеріне, кітапханашыларына отын және коммуналдық қызметтердің шығындары үшін өтемақыларының міндетті және бірыңғай мөлшерінде белгіленуіне қол жеткізуге;

9.2. Азаматтық қызметшілерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беру кезінде лауазымдық жалақысы мөлшерінде сауықтыруға арналған жәрдемақы төлеуді қамтамасыз етуге келісті. Нормативтік оқу жүктемесі белгіленген мұғалімдерге, оқытушыларға, қосымша білім беру педагогтарына, тәрбиешілерге, басқа да педагогтарға сауықтыру жәрдемақысының мөлшері олардың демалыс берілген күнгі нақты оқу жүктемесінен есептеледі. Қызметін қоса жұмыс істейтін адамдарға жәрдемақы жалпы негіздерде тағайындалады және төленеді (негізгі лауазымы бойынша да, сырттай жұмыс бойынша да).

9.3. Жұмыс берушілер қызметкерлерге Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен:

- 1) мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттемелерді орындау кезінде;
- 2) медициналық тексеруге жіберу кезінде;
- 3) қызметтік іссапарларға жіберу кезінде;
- 4) донор болып табылатын қызметкерлер үшін;

5) жұмысынан айырылған жағдайда;

б) заңнамада көзделген басқа да жағдайларда кепілдіктер мен жәрдемақыларды ұсынады.

9.4. Зейнеткерлік жасқа толуына байланысты қызметкерді Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 52-бабының 1) тармағы 24) тармақшасында көзделген негіз бойынша жұмыстан босату кезінде еңбек, ұжымдық шарттарда және (немесе) жұмыс берушінің актісінде айқындалған мөлшерде өтемақы төлейді, бірақ лауазымдық жалақысы мөлшерінен (тарифтік мөлшерлеме) кем емес болмауы қажет.

Көрсетілген негіз бойынша еңбек шартын бұзуға қызметкер Қазақстан Республикасының Әлеуметтік кодексінде белгіленген зейнеткерлік жасқа толған кезде жол беріледі. Еңбек шартын бұзу туралы хабарлама қызметкерлерге зейнеткерлік жасқа толғаннан кейін еңбек шарты тоқтатылған күнге дейін бір ай бұрын жіберілуге тиіс.

Зейнеткерлік жасқа толған педагогтермен көрсетілген негіздегі еңбек шарты оның өтініші бойынша оқу жылы аяқталғанда бұзылады.

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

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

9.7. Педагогтердің балаларына тұрғылықты жері бойынша мектепке дейінгі ұйымдардан орын бірінші кезектегі тәртіппен беріледі.

9.8. Тараптар егер мемлекеттік мекемелер шаруашылық жүргізу құқығындағы қазыналық кәсіпорындарға қайта құру жолымен қайта ұйымдастырылған жағдайда қызметкерлердің қолданыстағы заңнамада азаматтық қызметшілер үшін белгіленген кепілдіктерді, оның ішінде жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы үшін лауазымдық жалақыдан кем емес сауықтыру жәрдемақысын төлеуді сақтайтыны туралы келісті.

## **10. ЕҢБЕКТІ ЖӘНЕ ДЕНСАУЛЫҚТЫ ҚОРҒАУ**

### **Жұмыс берушілер:**

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

салалық еңбек қауіпсіздігін басқару жүйесінің жұмыс істеуін қамтамасыз ету;

10.2. Еңбекті қорғау іс-шараларын жүзеге асыру, оның ішінде еңбек жағдайына арнайы бағалау жүргізу, кәсіптік тәуекел деңгейін бағалау, еңбекті қорғауға бойынша оқыту, жұмыскерлерді медициналық тексеру, сондай-ақ дене шынықтыру және спортты дамытуға баытталған іс-шараларға

еңбекақы қорының кемінде 1,0 % (пайызы) мөлшерінде қаражат бөлу бойынша міндеттемелерді қабылдайды.

Осы мақсаттарға арналған қаражаттың нақты мөлшері ұжымдық шартта айқындалады және оған қосымша болып табылатын еңбекті қорғау туралы шартта көрсетіледі.

10.3. Ұйымдардың ғимараттары мен құрылыстарын пайдалану кезінде қауіпсіздікті қамтамасыз ету мәселелері бойынша мемлекеттік органдармен өзара іс-қимыл жасау, ғимараттар мен құрылыстардың жағдайына мониторинг жүргізу;

10.4. Жұмысқа кіретін, сондай-ақ басқа жұмысқа ауыстырылған барлық қызметкерлерді еңбекті қорғауға, балалардың өмірі мен денсаулығының қауіпсіздігіне, жұмыстарды орындаудың қауіпсіз әдістері мен тәсілдеріне, зардап шеккендерге алғашқы көмек көрсетуге оқыту мен үйретуді ұйымдастыру;

Оқу жылының басында қызметкерлердің еңбекті қорғау бойынша білімдерін тексеруді ұйымдастыру;

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

10.6. Қызметкерлерді салалық өңірлік келісімдерде және ұжымдық шарттарда анықталған кәсіптер мен лауазымдар тізбесіне сәйкес арнайы киіммен, аяқ киіммен және басқа да жеке қорғау құралдарымен қамтамасыз ету;

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

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

10.9. Қолданыстағы заңнамаға сәйкес өндірістегі жазатайым оқиғалардың уақытында тескерілуін және олардың есепке алу;

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

10.11. Бастауыш кәсіподақ ұйымы кәсіподақ комитетінің келісімі бойынша әрбір жұмыс орнына еңбекті қорғау жөнінде нұсқаулық әзірлеу және бекіту;

10.12. Қызметкерлердің еңбекті қорғау жөнінде талаптарды, ережелер мен нұсқаулықтарды орындауын қамтамасыз етуі;

10.13. Өндірістегі жазатайым оқиға нәтижесінде қайтыс болған қызметкерлерді жерлеуге, еңбек міндеттерін орындауы кезінде



асыраушысынан айырылған жағдайда залалдың орнын толықтыруға құқылы тұлғаларға қажетті көмек көрсету;

10.14. Бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетімен бірге еңбекті қорғау жөніндегі келісімдердің орындалуын, еңбекті қорғау және еңбек жағдайына бақылауды жүзеге асыру;

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

10.16. Қоғамдық жұмысты ынталандыру және еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды бақылау сапасын арттыру мақсатында Жұмыс беруші жылына бір рет, Дүниежүзілік еңбекті қорғау күнінде Жұмыс берушінің актілерінде көзделген нысандар бойынша Кәсіподақтың техникалық инспекторларын ақшалай сыйақы төлеу түрінде көтермелеуге;

10.17. Қызметкерлердің жұмыс орындары (лауазымдарын) мен орташа жалақыларын сақтай отырып, тегін міндетті алдын ала және мерзімді медициналық тексеруден өтуін қамтамасыз ету;

10.18. Жұмыс берушінің қаражаты есебінен білім беру ұйымы қызметкерлерінің қатарынан декреттелген топтың адамдары үшін гигиеналық оқытуды жүзеге асыру;

10.19. Қызметкерлерді нормаларға және салалық өңірлік келісімдермен, ұжымдық шарттармен айқындалған тізбеге сәйкес тегін сабынмен, жуу және залалсыздандыру құралдарымен қамтамасыз ету;

10.20. Сала ұйымдарының қызметкерлері үшін демалыс бөлмелерін жабдықтау. Психикалық шаршауды басу, күш-қуатты қалпына келтіру, еңбек өнімділігін арттыру, денсаулықты сақтау және жақсарту, орындалатын жұмыс түріне, еңбек жағдайына, жұмысшының жасы мен жынысына байланысты дене жаттығуларының жиынтығын әзірлеу бойынша міндеттемелерді қабылдайды.

Дене жаттығулары жасалатын бөлме таза күйінде болуы қажет. Қауіпсіздікті сақтай отырып, жаттығу жасайтын әрбір адам үшін бөлменің кемінде 1,5 м<sup>2</sup> бос кеңістік сақталуы қажет.

10.21. Қатты аяз (-30 С-тан төмен) немесе басқа да қолайсыз ауа райы жағдайлары туындаған кезде жұмыс күнінің ұзақтығын кемінде бір сағатқа қысқарт;

10.22. Қызметкерлерге жыл ішінде ақы төленетін үш жұмыс күнінен аспайтын көлемде скринингтік тексеруден өту үшін бос уақытты қамтамасыз ету бойынша міндеттемелерді қабылдайды.

10.23. Қашықтықтан жұмыс істейтін қызметкерлердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарын сақтауы, сондай-ақ еңбек міндеттерін қауіпсіз орындауын қамтамасыз ету тәртібі жұмыс берушінің актісімен айқындалады.

### **Кәсіподақ өзіне:**

10.24. Кәсіподақ мүшелері мен басқа қызметкерлер үшін дене шынықтыру-сауықтыру шараларын ұйымдастыру;

10.25. Қызметкерлерді, кәсіподақ мүшелері-қызметкерлердің балаларын сауықтыру бойынша жұмыс жүргізу;

10.26. Қызметкерлердің салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларына құқықтарын, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін қызметкерлерге кепілдіктер мен өтемақыларды сақтау, осы мақсаттарға техникалық және штаттан тыс техникалық еңбек инспекторларын тарта отырып, мемлекеттік органдарда, сотта кәсіподақ мүшелерінің мүдделерін білдіру үшін қорғау функцияларын жүзеге асыру;

10.27. Ұйымдардағы еңбекті қорғаудың жай-күйін тексеруді, еңбекті қорғау жөніндегі ұжымдық шарттарда және келісімдерде көзделген еңбекті қорғау шараларын орындауды ұйымдастыру;

10.28. Кәсіподақтың техникалық еңбек инспекторларының, Кәсіподақтың штаттан тыс техникалық еңбек инспекторларының ұйымдардың ғимараттары мен құрылыстарына мерзімді визуалды тексеру жұмыстарын жүргізу бойынша жұмысын ұйымдастыру;

10.29. Қызметкердің кінәсінен емес еңбекті қорғау заңнамасы, еңбекті қорғау жөніндегі нормативтік талаптардың бұзылуына байланысты, сондай-ақ оның өмірі мен денсаулығына қауіп төнген жағдайда ұйымда немесе тікелей жұмыс орнында жұмыс тоқтатылған кезде жұмыс орнын (лауазымды) және орташа жалақысын сақтау құқығын жүзеге асыруды қамтамасыз ету ;

10.30. Кәсіподақ комитеттерінен еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларды, өндірістік кеңес мүшелерін сайлауды қамтамасыз ету, өндірістік кеңестерді құруға және олардың қызметін ұйымдастыруға жәрдемдесу, олардың оқуына қатысу;

10.31. Еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстармен айналысатын қызметкерлерге өтемақы төлеуді қамтамасыз ететін білім беру органдарымен, еңбекті қорғау мәселелері бойынша мемлекеттік бақылау (қадағалау) органдарымен өзара іс-қимыл жасау;

10.32. Еңбекті қорғау талаптарын бұзу және қызметкерлер мен білім алушылардың жазатайым оқиғаларын жасыру фактілері бойынша кінәлілерді жауапкершілікке тарту туралы құзырлы органдарға хабарлау;

10.33. Кәсіподақтың техникалық еңбек инспекторларын және кәсіподақтың штаттан тыс техникалық еңбек инспекторларын қоса алғанда, өз өкілдері арқылы ұйымдардың оқу жылының басталуына дайындығын тексеру жөніндегі комиссиялардың жұмысына қатысу;

10.34. «Қазақстандық оқу-ағарту, ғылым және жоғары білім қызметкерлерінің салалық кәсіподағының еңбек қауіпсіздігі жөніндегі үздік техникалық инспекторы» атағын алу үшін республикалық байқау-конкурсын өткізуді және оның қорытындысын шығаруды ұйымдастыру бойынша міндеттемелерді қабылдайды.

### **Тараптар бірлесіп:**

10.35. Еңбекті қорғау және кәсіптік тәуекелдерді басқару жүйесін жетілдіру бойынша әдістемелік ұсынымдар әзірлеуді қамтамасыз етеді.

10.36. Кәсіподақ ұйымдарының еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларының тексерулер барысында анықталған еңбекті қорғау талаптарының бұзушылықтарын жою туралы жұмыс берушілерге берген талаптарының орындалуына ықпал етеді.

10.37. Жұмыс берушілердің еңбек заңнамасын және еңбекті қорғау заңнамасын, оның ішінде ұйымдардың ғимараттары мен құрылыстарын пайдалану кезінде қауіпсіздікті қамтамасыз ету бөлігінде ведомстволық және қоғамдық бақылауды жүзеге асырады.

10.38. Салалық комиссияның отырыстарында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, өндірістік жарақаттану, кәсіптік аурулардың жай-күйі туралы мәселелерді қарайды және әзірленген ұсыныстарды кейіннен практикада енгізу үшін уәкілетті мемлекеттік органдарға жібереді.

10.39. Дүниежүзілік еңбекті қорғау күні шеңберінде іс-шараларды ұйымдастырады және өткізеді.

## **11. КӘСІПОДАҚ ҚЫЗМЕТІНІҢ КЕПІЛДІКТЕРІ**

11.1. Кәсіподақтың және оның сайланбалы кәсіподақ органдарына сәйкес келетін құрылымдық ұйымдардың құқықтары мен кепілдіктері «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңымен, Қазақстан Республикасының өзге де заңдарымен, Кәсіподақтың Жарғысымен айқындалады және кәсіподақтар, жұмыс берушілер бірлестіктері мен Қазақстан Республикасының Үкіметі арасындағы Бас келісімнің, осы Салалық келісімнің ережелері ескеріле отырып, іске асырылады.

### **Тараптар мына жағдайларға келісті:**

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

11.3. Тараптар жұмыс берушілер мен олардың уәкілетті өкілдері мыналарға міндетті екеніне назар аударады:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11.4.3. Сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелері, еңбекті қорғау жөніндегі кәсіподақтың техникалық инспекторлары білім беру ұйымдарында

жұмыс берушілерімен бірге құрылатын өндірістік кеңестердегі, комиссиялардағы және басқа да құрылымдардағы кәсіподақ ұйымдарының өкілдері, қажет болған жағдайда қызметкерлер ұжымының мүддесіне қоғамдық міндеттемелерді орындау үшін және қысқа мерзімді кәсіподақ оқуы кезінде орташа жалақысын сақтай отырып, негізгі жұмысынан босатылады.

11.4.4. Білім беру ұйымдарындағы негізгі жұмыстарынан босатылмаған сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелері съездердің, конференцияның, пленумдардың, төралқалардың, жиналыстардың, семинарлардың жұмысына және Кәсіподақ өткізетін басқа да іс-шараларға қатысу уақытына, форумдардың жұмысына қатысу үшін қажетті уақытқа босатылады.

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

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

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

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

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

Кәсіподақтың марапаттары мен көтермелеу шаралары қызметкерлерді аттестаттау кезінде назарға алынады.

11.9. Министрлік жұмыс беруші өкілдерінің кәсіподақ ұйымдары мен олардың органдарының өздерінің жарғылық міндеттерін жүзеге асыруды қиындататын практикалық қызметіне араласуына жол бермеу бойынша қажетті шараларды қабылдайды.

11.10. Министрлік пен Жұмыс берушілер Кәсіподаққа еңбек заңнамасының орындалуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыруда жәрдемдеседі. Кәсіподақ пен оның аумақтық ұйымдары өз мамандарының күшімен, білім беру ұйымдарындағы еңбек заңнамасының сақталуы бойынша күнтізбелік жылда кемінде екі рет жоспарланған бақылаулар жүргізуге құқылы. Аталған шектеу сала қызметкерлерінің арыздары мен

шағымдары бойынша, басқа жеке және заңды тұлғалардың өтініштері бойынша тексерулерге қолданылмайды.

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

Бақылау жүргізу тәртібі, тексеру нысандары мен түрлері Кәсіподақтың тиісті актісімен айқындалады.

Бақылауды жүзеге асыру кезінде жұмыс берушілер бақылау пәні бойынша құжаттарды, оның ішінде: бұйрықтарды, тарифтік тізімдерді, нұсқаулықтарды, ережелерді және т. б. ұсынуға міндетті.

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

## **12. КАДРЛЫҚ ӘЛЕУЕТТІ ДАМУ ЖӘНЕ ЖАСТАРМЕН ЖҰМЫС**

### **12.1. Осы Келісімнің Тараптары:**

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

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

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

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

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

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

12.1.7. Үздік мұғалімдер мен білім беру ұйымдарын қолдау жөнінде өңірлік деңгейде қосымша шараларды қаржыландыруды сақтауға

жәрдемдесуге, өңірде үздік деп танылған педагогтер мен педагогикалық ұжымдарды ынталандыруға ықпал етуге;

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

1) «Үздік педагог», «Үздік білім беру ұйымы» республикалық конкурстары және басқалары;

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

3) педагогтердің жағымды имиджін қалыптастыру жөніндегі шаралар: кәсіптік қызмет міндеттері мен жағдайларын көрсететін жұмыстар экспозициялары, көрмелері;

4) педагогтің жағымды имиджін қалыптастыру және тарату үшін жас педагогтер қауымдастығымен, шығармашылық жұмыс жасайтын педагогтер, педагогикалық еңбек ардагерлері кеңесімен бірлескен жұмыс жүргізуге келісті.

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

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

### **13. КЕЛІСІМНІҢ ОРЫНДАЛУЫН БАҚЫЛАУ. ТАРАПТАР ЖАУАПКЕРШІЛІГІ. КЕЛІСІМНІҢ ҚОЛДАНУ МЕРЗІМІ**

#### **Тараптар мыналарға келісті:**

13.1. Министрлік осы Келісімді оған қол қойылған күнінен бастап 10 күн ішінде тіркеу үшін еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға жібереді.

13.2. Тараптар жыл сайын нақты мерзімдер мен жауапты адамдарды көрсете отырып, Келісімді іске асыру бойынша іс-шаралар жоспарын бірлесіп әзірлейді және бекітеді.

13.3. Тараптар Келісімді және оның ережелерін іске асыру жөніндегі іс-шаралар жоспарының орындалуын бақылайды.

13.4. Тараптар келісімнің қолданылу мерзімі ішінде оны орындауға байланысты туындаған барлық келіспеушіліктер мен жанжалдарды бір апта ішінде қарайды.

13.5. Тараптардың өкілдері Келісімді жасасу, өзгерістер енгізу бойынша келіссөздерге қатысудан жалтару, ұжымдық келіссөздер жүргізу және Келісімнің сақталуын бақылау үшін қажетті ақпаратты бермеу, Келісім бойынша міндеттемелерді бұзу немесе орындамау, басқа да заңсыз әрекеттер

(әрекетсіздік) жасағаны үшін Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауапты болады.

13.6. Осы Келісім уәкілетті мемлекеттік орган тіркеген сәттен бастап 2024-2026 жылдар аралығында қолданыста болады.

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

Осы келісім Астана қаласында 2023 жылы « 25 » желтоқсан жасалды.

Келісімге қол қойды:





**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ О СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ  
по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для  
работников сферы просвещения на отраслевом уровне  
на 2024-2026 годы**

г. Астана

«25» декабр. 2023 г.

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

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

1.2. Сторонами настоящего Соглашения являются:

- от государства – Министерство просвещения Республики Казахстан (далее – Министерство);
- от работодателей – ОЮЛ «Ассоциация организаций по развитию человеческого капитала, образования и науки» (далее – Работодатели);
- от работников – ОО «Казахстанский отраслевой профессиональный союз работников просвещения, науки и высшего образования» (далее – Профсоюз).

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

1.4. Настоящее Соглашение основывается на нормах Конституции Республики Казахстан, Трудового кодекса Республики Казахстан, Законов Республики Казахстан «Об образовании», «О статусе педагога», «Об общественных объединениях», «О профессиональных союзах», задачах, изложенных в Посланиях Президента Республики Казахстан, на положениях Генерального соглашения между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями (ассоциациями, союзами) работников и объединениями (ассоциациями, союзами) работодателей на 2024-2026 годы.

1.5. Соглашение строится на принципах:

- неукоснительного соблюдения законодательства Республики Казахстан;
- равноправия Сторон;
- взаимной ответственности и взаимного уважения Сторон;
- максимально возможного достижения компромисса интересов;
- заинтересованности в результатах;
- свободы обсуждения интересующих вопросов;
- добровольности принятия на себя обязательств;
- конструктивного взаимодействия для обеспечения достойных условий труда и защиты социально-экономических интересов работников и

работодателей, сохранения согласия и стабильности в обществе.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.12. Принимаемые профсоюзными органами всех уровней решения, положения коллективных договоров должны соответствовать принимаемым Отраслевой комиссией по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений (далее – Отраслевая комиссия) решениям и положениям Генерального, Отраслевого и региональных соглашений.

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

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

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

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

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

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

1.18. Отраслевые профессиональные союзы, отраслевые объединения (ассоциации, союзы) работодателей, а при их отсутствии – отраслевые организации, желающие присоединиться к настоящему Соглашению, направляют письменное уведомление в Отраслевую комиссию о присоединении к Соглашению с приложением документов, подтверждающих статус организации.

Уполномоченные органы организаций, присоединяющихся к соглашению, проводят переговоры с представителями соответствующей Стороны, подписавшей Соглашение, о введении в состав Отраслевой комиссии своих представителей на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности представляемых работников либо работодателей.

## **2. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

### **2.1. Стороны настоящего Соглашения принимают на себя следующие обязательства:**

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

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

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

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

2.1.5. Ежегодно разрабатывать и вносить на утверждение Отраслевой комиссии План мероприятий по предупреждению и предотвращению социально-трудовых конфликтов и забастовок.

2.1.6. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства в сфере просвещения на региональном и локальном уровнях.

2.1.7. Участвовать на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии, являющейся органом социального партнерства на отраслевом уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения и его заключения, внесения в него изменений, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в полугодие).

2.1.8. Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения региональных отраслевых соглашений и коллективных договоров организаций, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.1.9. Содействовать формированию полномочных объединений работодателей в сфере просвещения на отраслевом и региональном уровнях.

2.1.10. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников организаций, совершенствования ведомственных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые права работников, и по другим социально значимым вопросам.

2.1.11. Содействовать обеспечению участия представителей выборного профсоюзного органа организации образования в разработке локальных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда.

2.1.12. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

## **2.2. Министерство:**

2.2.1. Включает по согласованию представителей Работодателей и Профсоюза в коллегиальные руководящие органы, в комиссии, в рабочие группы по разработке проектов программных и стратегических документов развития отрасли, нормативных правовых актов, связанных с трудовыми отношениями и социально-экономическими вопросами.

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

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

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

## **2.3. Профсоюз:**

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

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

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

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

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

#### **2.4. Работодатели:**

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

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

2.4.3. Ведут работу по вовлечению в систему социального партнерства организаций сферы просвещения.

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

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

2.4.6. Соблюдают права и гарантии профсоюзов в организациях независимо от форм собственности, содействуют контролю за соблюдением законодательства, осуществляемому профсоюзами в соответствии с международным законодательством, Законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах», а также с другими правовыми актами.

2.4.7. Обеспечивают сохранение действующих рабочих мест, а также создание новых, в том числе из числа работников, прошедших курсы повышения квалификации или переобучения, самостоятельно и в рамках мер государственной поддержки занятости.

2.4.8. Стороны согласились с тем, что следующие акты работодателя должны приниматься по согласованию с профсоюзными комитетами первичных профсоюзных организации:

- правила внутреннего распорядка;
- правила оплаты труда;
- расписание учебных занятий;
- графики работы;
- графики отпусков.

С учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета принимаются акты работодателя:

- об изменении условий труда;
- о расторжении трудовых договоров по инициативе работодателя;
- о сокращении и изменении штатного расписания;

- о премировании, назначении доплат и материальной помощи;
- о введении режима неполного рабочего времени;
- о разделении рабочего времени на части;
- о применении режима суммированного учета рабочего времени.

Для получения согласования и мотивированного мнения работодатель обращается в профсоюзный комитет с проектом акта. Профсоюзный комитет обязан рассмотреть запрос, представить мотивированное мнение в течение 5 рабочих дней. В случае неполучения мотивированного мнения профсоюзной организации в установленный срок работодатель вправе принять акт.

### **3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА СТОРОН В РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ПРОСВЕЩЕНИЯ**

#### **3.1. Стороны принимают на себя следующие обязательства:**

3.1.1. Продолжить совместную работу, направленную на повышение качества образования, повышение социального статуса педагогов, обеспечение работников отрасли экономической и социальной поддержкой.

#### **3.2. Профсоюз обязуется:**

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

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

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

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

#### **3.3. Работодатели обязуются:**

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

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

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

## 4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

**Стороны подтверждают**, что внедрение принципов достойного труда должно обеспечивать эффективный труд в благоприятных и безопасных условиях, в которых работник:

- имеет возможность в полной мере проявить свои способности, специальные знания и профессиональные компетенции;
- получает достойную заработную плату за свой труд;
- пользуется мерами социальной защиты.

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

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

Заключению трудового договора на замещение должностей педагогов государственных организаций образования предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующих должностей, которое проводится в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

4.3. В целях системного описания содержания квалификаций в сфере образования Министерством разрабатывается отраслевая рамка квалификации. Для разработки отраслевой рамки квалификации формируется рабочая группа из представителей Сторон. Разработанный проект вносится на рассмотрение и утверждение Отраслевой комиссии.

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

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

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



Распределение учебной нагрузки на новый учебный год проводится тарификационной комиссией, создаваемой приказом руководителя организации, в состав которой обязательно вводится представитель профсоюзной организации. Тарификационный список утверждается первым руководителем организации.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

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

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

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

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

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

4.13. Работники организаций образования наряду с работой, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору или трудового договора на условиях совместительства осуществлять в той же организации преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях на условиях совмещения или совместительства.

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

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

4.14. Объем учебной нагрузки преподавателям организаций дополнительного образования для взрослых устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, учебным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации. Количество академических часов на одну ставку преподавателя не должно превышать 600 часов в год.

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

определенной специальности, квалификации или должности).

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

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

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

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

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

Данное положение не распространяется на лиц, осуществляющих трудовую деятельность в подведомственных государственному органу организациях, если трудовые договоры с ними заключаются вышестоящим государственным органом.

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

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

При расторжении трудового договора с руководителем организации сферы просвещения, подведомственной Министерству, если данный руководитель является членом профессионального союза, запрашивается мотивированное мнение Председателя Профсоюза или его Заместителя.

Мотивированное мнение Профсоюза должно предоставляться в трех рабочих дней.

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

Работодатели обязуются при передаче персональных данных работника соблюдать следующие требования:

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

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

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

4.20. Дистанционная работа определяется условиями трудового договора.

4.21. Персональный состав работников, переводимых в режим дистанционной работы определяется руководителем организации.

4.22. При осуществлении педагогом профессиональной деятельности не допускается:

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

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

3) проведение проверок, не предусмотренных законами Республики Казахстан;

4) возложение на него обязанности по приобретению товаров и услуг.

## **5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

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

В государственных предприятиях на праве хозяйственного ведения используется повременно-премиальная форма оплаты труда. Вопросы оплаты труда в этих предприятиях регламентируются Правилами оплаты

труда, разрабатываемыми самими предприятиями, утверждаемыми по согласованию с профсоюзными комитетами первичных профсоюзных организаций.

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

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

5.3. Размер месячной заработной платы или размер месячной тарифной ставки работника первого (наименьшего) разряда работников организаций частной формы собственности, предусмотренный условиями трудового, коллективного договоров и (или) актами работодателя, не может быть ниже полуторакратного минимального размера месячной заработной платы, установленного на соответствующий финансовый год законом Республики Казахстан о республиканском бюджете, а для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда умноженного на отраслевой коэффициент.

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

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

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

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

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

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

5.6. Работодатели, представляющие бюджетные организации, принимают на себя обязательство назначать и выплачивать доплаты и надбавки работникам государственных учреждений и казенных предприятий в размерах, установленных постановлением Правительства Республики

Казахстан от 31 декабря 2015 года № 1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий».

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

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

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

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

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

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

Конкретный перечень получателей доплаты определяется коллективным договором организации.

5.9. Стороны исходят из того, что за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся оплата труда педагогов производится из расчета заработной платы (с учетом доплат и надбавок), установленной при тарификации, предшествовавшей началу каникул, с учетом фактической учебной нагрузки.

5.10. Месячная заработная плата педагогов (учителя, преподаватели, воспитатели и т.д.) формируется по тарификационным спискам, с учетом фактической учебной нагрузки за оплачиваемый период.

5.11. Работодатели принимают на себя обязательство ежемесячно в день выплаты заработной платы работникам в письменной или электронной форме ежемесячно извещать каждого работника о составных частях его

заработной платы, причитающейся ему, размерах и основаниях произведенных удержаний, в том числе перечисленных обязательных пенсионных взносах, об общей сумме подлежащей выплате.

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

5.13. При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.14. Стороны пришли к соглашению, что тарификационные списки и учебная нагрузка преподавателей, учителей, воспитателей, других работников, чья заработная плата определяется нормативной учебной нагрузкой, формируются, с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп) в соответствии со стандартами образования и нормативными правовыми актами.

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

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

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

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

5.18. Перечень должностей и работ, занимаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться договоры о полной

индивидуальной и коллективной (солидарной) материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работникам, а также типовой договор о полной материальной ответственности утверждаются актом работодателя с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

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

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

2) по вине работодателя – в размере средней заработной платы работника.

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

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

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

Система и условия оплаты труда, продолжительность и порядок учета рабочего времени работников, осуществляющих трудовую деятельность с применением интернет-платформ и (или) с применением мобильного приложения платформенной занятости, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, актами работодателя, коллективным и трудовыми договорами.

5.21. Стороны договорились, что в соответствии с Законом Республики Казахстан «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском испытательном ядерном полигоне» работникам организаций образования, действующих на территориях, пострадавших вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском испытательном ядерном полигоне, вне зависимости от наличия у работников экологического удостоверения, назначается доплата за работу на территориях радиационного риска в размерах, установленных подпунктом 1) статьи 13 Закона Республики Казахстан «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском испытательном ядерном полигоне».

5.22. При назначении работников на должности педагогов, по которым не осуществляется профессиональная подготовка специалистов в высших



учебных заведениях или организациях технического и профессионального, послесреднего образования, за ними сохраняется ранее полученная категория.

5.23. С января 2024 года должностные оклады (тарифные ставки) медицинских работников организаций образования, в том числе медицинским работникам с истекшим сроком действия свидетельств о присвоении квалификационных категорий, исчисляются с учетом ранее присвоенных квалификационных категорий (высшая, первая, вторая), выданных специалистам после 2015 года.

Данное положение действует с 1 января 2024 года до внесения соответствующих изменений и дополнений в законодательство Республики Казахстан по вопросам оплаты труда медицинских работников, осуществляющих трудовую деятельность в государственных учреждениях и казенных предприятиях.

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

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

5.26. Работодатель и Профсоюз считают необходимым:

1) Проводить совместно мониторинг оплаты труда в организациях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной частей в структуре заработной платы, соотношение уровней оплаты труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его проведения определяются Отраслевой комиссией.

2) Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда, не допуская изменений, ухудшающих положение работников.

3) Совершенствовать показатели и критерии оценки качества работы работников для определения размера стимулирующих выплат.

5.27. Профсоюз принимает на себя обязательство обеспечить проведение общественного контроля за своевременной выплатой работодателями заработной платы, социальных, пенсионных и иных обязательных отчислений в пользу (за) работника.

## **6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**Стороны пришли к соглашению о том, что:**

6.1. Рабочее время работников организаций устанавливается с учетом требований Правил определения особенностей режима рабочего времени и

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.5. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с

письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном действующим законодательством Республики Казахстан.

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

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

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

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

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

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

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

6.8. Педагогам организаций всех видов, типов и форм собственности предоставляется ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Педагогам, принятым на работу в период с августа по октябрь месяц, по окончании учебного года ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск за первый рабочий год предоставляется полной продолжительностью.

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

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

образования может предусматриваться пятидневная рабочая неделя для работников отдельных профессий.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.14. Стороны договорились увеличить продолжительность основного трудового оплачиваемого отпуска на три календарных дня работникам административного персонала организаций образования.

6.15. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

6.16. Для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю согласно Списку производств.

Если работодатель не производил аттестацию производственных объектов по условиям труда, а также по рабочим местам, которые не подлежат аттестации, сокращенную продолжительность рабочего времени устанавливают в полном объеме согласно Списку производств.

6.17. Стороны договорились, что в соответствии с Законом Республики Казахстан «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском испытательном ядерном полигоне» работникам организаций образования, действующих на территориях, пострадавших вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском испытательном ядерном полигоне, вне зависимости от наличия у работников экологического удостоверения предоставляется дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск, который предоставляется совместно с ежегодным трудовым отпуском, продолжительностью, установленной подпунктом 3) статьи 13 вышеназванного Закона Республики Казахстан.

## **7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

### **7.1. Работодатели обязуются:**

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

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

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

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

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

## **8. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

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

### **8.2. Стороны договорились:**

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

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

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

- 1) работники предпенсионного возраста (4 года до пенсии);
- 2) работники, проработавшие в данной организации 10 и более лет;
- 3) многодетные (четыре и более детей) родители;
- 4) работники, имеющие высокие качественные показатели в труде.

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

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

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

## **9. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

### **Стороны договорились:**

9.1. Добиваться обязательности и единого размера назначения местными представительными органами власти компенсации за расходы на топливо и коммунальные услуги педагогам и медицинским работникам, библиотекарям

организаций образования, работающим и проживающим в сельской местности.

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

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

- 1) при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- 2) при направлении на медицинский осмотр;
- 3) при направлении в служебные командировки;
- 4) для работников, являющихся донорами;
- 5) в связи с потерей работы;
- 6) в других случаях, предусмотренных законодательством.

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

Расторжение трудового договора по указанному основанию допускается по достижении работником пенсионного возраста, установленного Социальным кодексом Республики Казахстан. Уведомление о расторжении трудового договора должно направляться работникам после достижения пенсионного возраста за один месяц до даты расторжения трудового договора.

С педагогом, достигшим пенсионного возраста, трудовой договор по указанному основанию расторгается по его желанию по окончании учебного года.

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

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

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

9.8. Стороны пришли к соглашению о том, что в случае реорганизации

государственных учреждений путем преобразования в государственные предприятия на праве хозяйственного ведения за работниками сохраняются гарантии, установленные действующим законодательством для гражданских служащих, в том числе выплата пособия для оздоровления к ежегодному оплачиваемому трудовому отпуску в размере не менее одного должностного оклада.

## **10. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

### **Работодатели принимают на себя обязательства:**

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

Обеспечивать функционирование отраслевой системы управления охраной труда.

10.2. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в размере не менее 1,0 % (процентов) от фонда оплаты труда.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда, являющемся приложением к нему.

10.3. Осуществлять взаимодействие с органами государственной власти по вопросам обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений организаций. Проводить мониторинг состояния зданий и сооружений.

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

10.16. В целях мотивации общественной работы и повышения качества контроля безопасности и охраны труда Работодатель поощряет технических инспекторов Профсоюза один раз в году во Всемирный день охраны труда в предусмотренных актами Работодателя формах, в том числе в виде выплаты денежного вознаграждения.

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

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

10.19. Обеспечить работников бесплатно мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами и по

согласованному перечню, определенному отраслевыми региональными соглашениями, коллективными договорами.

10.20. Оборудовать комнаты для отдыха работников организаций отрасли. Для снятия умственной усталости, восстановления сил, повышения работоспособности, сохранения и укрепления здоровья разработать комплексы физических упражнений в зависимости от вида выполняемых работ, условий труда, возраста и пола работника.

Помещения, в которых проводится физическая зарядка, должны поддерживаться в чистоте. На каждого занимающегося в среднем должно приходиться не менее 1,5 м<sup>2</sup> свободной площади помещения, с обеспечением безопасного места.

10.21. В случае наступления сильных морозов (ниже -30 С) или других неблагоприятных погодных условий сократить продолжительность рабочего дня не менее чем на один час.

10.22. Представлять работникам свободное время для прохождения скрининговых исследований в количестве не более трех оплачиваемых рабочих дней в течение года.

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

#### **Профсоюз принимает на себя обязательства:**

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

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

10.26. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав работников на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда, представлять интересы членов профсоюза в органах государственной власти, в суде.

10.27. Организовать проведение проверок состояния охраны труда в организациях, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда.

10.28. Организовать работу технических инспекторов труда Профсоюза, внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, по проведению периодических визуальных осмотров, обследований зданий и сооружений организаций.

10.29. Обеспечивать реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника, а также в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья.

10.30. Обеспечивать избрание технических инспекторов по охране труда, членов производственных советов от профсоюзных комитетов, способствовать формированию и организации деятельности производственных советов, принимать участие в их обучении.

10.31. Взаимодействовать с органами, осуществляющими управление в сфере образования, органами государственного контроля (надзора) по вопросам охраны труда, предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

10.32. Обращаться в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев с работниками и обучающимися.

10.33. Принимать участие в лице своих представителей, включая технических инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, в работе комиссий по проверкам готовности организаций к началу учебного года.

10.34. Организовать проведение и подведение итогов республиканского смотра-конкурса на звание «Лучший технический инспектор по охране труда Казахстанского отраслевого профсоюза работников просвещения, науки и высшего образования».

#### **Стороны совместно:**

10.35. Обеспечивают разработку методических рекомендаций по совершенствованию системы управления охраной труда и профессиональными рисками.

10.36. Содействуют выполнению требований технических инспекторов по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда.

10.37. Осуществляют ведомственный и общественный контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и законодательства об охране труда, в том числе в части обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений организаций.

10.38. Рассматривают на заседаниях Отраслевой комиссии вопросы состояния безопасности и охраны труда, производственного травматизма, профессиональной заболеваемости с последующим направлением выработанных предложений в уполномоченные государственные органы для практической реализации.

10.39. Организуют и проводят мероприятия в рамках Всемирного дня охраны труда.

## **11. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

11.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза и его структурных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Законом Республики Казахстан «О профессиональных

союзах», иными законами Республики Казахстан, Уставом Профсоюза и реализуются с учетом положений Генерального соглашения между объединениями профсоюзов, объединениями работодателей и Правительством Республики Казахстан, настоящего Соглашения.

**Стороны договорились о следующем:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11.4.2. Увольнение по инициативе работодателя, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только при наличии мотивированного мнения профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзного органа – при наличии мотивированного мнения вышестоящего профоргана.

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

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

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

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

11.6. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности организации образования и принимается во

внимание при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **12. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ**

### **12.1. Стороны настоящего Соглашения договорились:**

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

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

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

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

12.1.5. Обеспечить реальные возможности организации и проведения в аттестации педагогов, обеспечить работу экспертов из числа привлеченных специалистов и работников; предусмотреть бюджетное обеспечение проведения аттестационных процедур, в том числе установление нормативов финансирования затрат на аттестацию одного работника и др.

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

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

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

1) республиканских конкурсов «Лучший педагог», «Лучшая организация образования» и др.;

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

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

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

12.1.9. Проводить ежегодный мониторинг потребности в педагогах, трудоустройства выпускников образовательных организаций педагогического профессионального образования.

12.2. Стороны считают приоритетными направлениями в совместной деятельности реализацию молодежной политики в организациях отрасли

обеспечение социальных прав молодежи, предусмотренных Законом Республики Казахстан «О государственной молодежной политике».

### 13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН. СРОК ДЕЙСТВИЯ СОГЛАШЕНИЯ

#### Стороны договорились, что:

13.1. Министерство направляет настоящее Соглашение в течение 10 дней со дня его подписания на регистрацию в уполномоченный государственный орган по труду.

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

13.3. Стороны осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Соглашения и его положений.

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

13.5. Представители Сторон несут ответственность за уклонение от участия в переговорах по заключению, изменению Соглашения, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

13.6. Настоящее Соглашение действует с момента его регистрации уполномоченным государственным органом в течение 2024-2026 годов.

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

*Настоящее Соглашение совершено в городе Астана «25»  
декабря 2023 года.*

#### Соглашение подписали:

<p>От Министерства просвещения Республики Казахстан</p>  <p><i>Н. Жумадильдаева</i></p>	<p>От отраслевых профессиональных союзов</p>  <p><i>А. Мукашева</i></p>	<p>От отраслевых объединений работодателей</p>  <p><i>Г. Бекжанова</i></p>
--	---	---