

**Атырау қаласы №18 «Балдырған» балабақша әкімшілігі  
мен кәсіподақ ұжымы арасындағы**

**Ұжымдық келісім шарт**

**2016 -2019 ж.**

**Атырау қаласы**

**I. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР**

1.1. Осы ұжымдық шарт жұмыс беруші мен қызметкердің арасында олардың өкілдері тұлғасында жасалды және Коммуналдық мемлекеттік қазыналық кәсіпорын №18 «Балдырған» балабақшасы қалалық білім бөлімі әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін құқықтық акт болып табылады.

1.2. Ұжымдық шарт жасауға негіз болып табылатындар:

- Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі (бұдан әрі – ҚР ЕК);
- ҚР «Кәсіподақтар туралы» Заңы;
- ҚР «Білім туралы» Заңы;
- Әлеуметтік әріптестік туралы аймақтық келісім;
- Әлеуметтік әріптестік туралы салалық аумақтық келісім;
- Әлеуметтік әріптестік туралы салалық келісім;
- Әлеуметтік әріптестік туралы Бас келісім.

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

1.3. Ұжымдық шарттың тараптары:

жұмыс беруші, оның өкілі тұлғасында – білім ұйымының басшысы Убдиянова Салтанат Орынбасаровна (бұдан әрі – жұмыс беруші);  
ұйым қызметкерлері, олардың өкілі тұлғасында – Мұлдағалиева Гулнар Қайровна төраға тұлғасында бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитеті (бұдан әрі - кәсіподақ комитеті)

1.4. Осы ұжымдық шарттың іс-әрекеті Қазақстандық салалық білім және ғылым қызметкерлері кәсіподағының мүшелері болып табылатын барлық ұйым қызметкерлеріне, сондай-ақ қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек шартын жасағандарға да таралады.

1.5. Кәсіподақ мүшелері болып табылмайтын қызметкерлер өздерінің жазбаша өтініштері арқылы кәсіподақ комитетінен жұмыс берушімен өзара қарым-қатынастарындағы олардың мүдделерін білдіру жөнінде сұрауға, сондай-ақ осы ұжымдық шартқа қосылуда құқылы. Кәсіподақ комитеті қызметкерлердің мүдделерін білдіреді және ұжымдық шарт ережелерінің іс-әрекетін кәсіподақ мүшелері болып табылмайтын тұлғаларға, егер олар кәсіподақ ұйымына жалақыларынан 1 (бір) % кәсіподақ ұйымының шотына ай сайын аударатын жағдайда ғана таратады.

1.6. Осы ұжымдық шарт оған қол қойған кезден бастап 2019 жылдың 31-желтоқсанына дейін қолданыста болады.

1.7. Тараптар ұжымдық шарттың мәтінін оған қол қойғаннан кейін 15 күн ішінде жұмыс беруші қызметкерлерге қол қойып таныстырады деп келісті.

1.8. Жана ұжымдық шарт жасау жөніндегі келіссөздер осы шарттың іс-әрекет мерзімі аяқталғанға дейін 2 ай бұрын басталады.

1.9. Ұжымдық шарттың іс-әрекет мерзімінде тараптардың ешқайсысының өздеріне қабылданған міндеттемелерді біржақты тәртіпте тоқтатуға құқығы жоқ.

1.10. Осы шарттың іс-әрекет мерзімі ішінде оған өзгертулер мен толықтырулар тараптардың өзара келісімдері бойынша жүзеге асырылады және мемлекеттік еңбек инспекциясында мониторинг үшін тіркелетін қосымша ретінде ресімделеді.

1.11. Ұжымдық шарт өзінің іс-әрекетін білім ұйымының атауы өзгеріп, ұйым басшысымен еңбек шартын бұзған жағдайда сақтайды.

1.12. Білім ұйымы қайта құрылған кезде (қосылу, бірігу, бөліну, қайта құру) ұжымдық шарт өзінің іс-әрекетін қайта құрудың барлық мерзімі ішінде сақтайды.

1.13. Білім ұйымының меншік нысаны ауысқан кезде ұжымдық шарт өзінің іс-әрекетін меншік құқығы ауысқан күннен бастап үш ай бойы сақтайды.

1.14. Білім ұйымы таратылған кезде ұжымдық шарт өзінің іс-әрекетін таратылу жүргізілген мерзім ішінде сақтайды.

1.15. Осы шарттың міндеттемелерін қайта қарау қызметкерлердің әлеуметтік-экономикалық жағдайларының деңгейін төмендетуге әкеліп соқпайды.

1.16. Ұжымдық шарттың ережелерін түсіндіру және жүзеге асыру жөніндегі барлық даулы мәселелер тараптармен шешіледі.

1.17. Ұжымдық шарттың орындалу барысын бақылауды олардың өкілдері тұлғасында, еңбек жөніндегі тиісті мемлекеттік органдар жүзеге асырады.

1.18. Ұжымдық шартқа қосымша болып табылатын білім ұйымдарының жергілікті құқықтық актілері бастауыш кәсіподақ ұйымының сайланбалы органымен келісім бойынша қабылданады.

1.19. Жұмыс беруші ұжымдық шарттың мазмұны мен орындалуының жариялығын қамтамасыз етуге міндеттеледі.

1.20. Кәсіподақ комитетінің дәлелді пікірін ескере отырып қабылданған жұмыс берушінің актілер тізімі:

- 1) ішкі еңбек тәртіптемесінің ережелері;
- 2) оқу сабақтарының кестесі;
- 3) жұмыс кестесі;
- 4) еңбек демалысының кестесі;
- 5) педагог қызметкерлердің оқу жүктемесі;
- 6) педагог қызметкерлерге бар біліктілік санаттарын төмендету мақсатында кезектен тыс аттестаттауды белгілеу туралы шешімдер;
- 7) еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулық;
- 8) еңбек жағдайының өзгеруі туралы бұйрықтар;
- 9) жұмыс берушінің бастамасымен еңбек шарттарын бұзу туралы бұйрықтар;
- 10) мереке және демалыс күндерін жұмыс күні ретінде жариялау туралы бұйрықтар;
- 11) штаттық кестені қысқарту және өзгерту туралы бұйрықтар;
- 12) ынталандыру мен жазалау туралы бұйрықтар;
- 13) сыйлықақы беру, қосымша ақылар белгілеу және материалдық көмек туралы бұйрықтар;

- 14) толық емес жұмыс уақытының режимін енгізу туралы бұйрықтар;
- 15) күнделікті жұмысты бөлімдерге бөлу туралы бұйрықтар;
- 16) жұмыс уақытының жинақталған есебін қолдану туралы бұйрықтар;
- 17) ұйымды тарату және жұмысшы күшін (10 адамнан астам) бұқаралық біржолғы босату туралы актілер;

18) қызметкерлердің кәсіби даярлығы, қайта даярлығы және біліктіліктерін арттыру нысандарын анықтау, қажетті кәсіптер мен мамандықтар тізімі, әрбір күнтізбе жылына білім алушылар саны;

19) еңбекті қорғау жөніндегі келісім;

20) арнайы киіммен, аяқ киіммен және жеке қорғану құралдарымен, сондай-ақ жуу және зарарсыздандыру құралдарымен қамтамасыз етілуге құқылы қызметкерлер кәсіптері мен лауазымдарының тізімі;

21) зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс жасайтын қызметкерлер кәсіптері мен лауазымдарының тізімі, оларға жыл сайынғы қосымша ақылы еңбек демалысын беру үшін (№ 1 қосымша).

1.21. Кәсіподақ комитетінің дәлелді пікірі осы ұжымдық шарттың тараптарымен келісілген тәртіпте сұралды және шығарылады ( № 2 қосымша).

1.22. Тараптар әлеуметтік әріптестіктің төмендегідей нысандарын анықтайды:

- кәсіподақ комитетінің дәлелді пікірін есепке алу;
- жұмыс берушінің актілерін қабылдау мәселелері бойынша жұмыс берушімен кенестер;
- жұмыс берушіден қызметкерлердің мүдделеріне тікелей қатысты мәселелер бойынша, сондай-ақ осы ұжымдық шартта көзделген өзге де сұрақтар бойынша ақпарат алу;
- жұмыс берушімен ұйым жұмысы туралы мәселелерді, оны жетілдіру бойынша ұсыныстар енгізу жөнінде талқылау;
- ұжымдық шартты әзірлеуге және қабылдауға қатысу;
- басқа нысандар.

1.23. Барлық деңгейдегі әлеуметтік әріптестік актілерінің орындалу, еңбек заңнамасының қолданылу мәселелері бойынша туындаған жеке еңбек даулары келісу комиссиясымен қаралады.

Келісу комиссиясының жұмысы осы ұжымдық шарттың ажырамас бөлшегі болып табылатын сол туралы ережемен анықталады (№ 3 қосымша).

## II. ЕҢБЕК ШАРТЫН ЖАСАУ, ӨЗГЕРТУ ЖӘНЕ БҮЗУ КЕЗІНДЕГІ КЕПІЛДІКТЕР

2. Тараптар:

2.1. Жұмыс берушінің Қызметкерден еңбек шартында қарастырылмаған жұмысты орындауды талап етуге құқығы жоқ, еңбек шартының жағдайы қолданыстағы еңбек заңнамасымен салыстырғанда қызметкердің жағдайын нашарлата алмайды деп келісті.

2.2. Жұмыс беруші:

2.2.1. Қызметкермен жазбаша түрде екі данада еңбек шартын жасап, оның әрқайсысына жұмыс беруші мен қызметкер қол қояды, бір данасын еңбек шартын жасаған күні қызметкерге қол қойғызып беруге міндетті. Жұмысқа рұқсат тек еңбек шартына қол қойылғаннан кейін жүзеге асырылады.

2.2.2. Жұмысқа қабылдау кезінде қызметкерді осы ұжымдық шартпен, ұйымның жарғысымен, ішкі еңбек тәртіптемесінің ережелерімен, оның еңбек қызметімен тікелей байланысты өзге де жергілікті құқықтық актілермен, әлеуметтік әріптестік туралы аймақтық салалық және салалық келісімдермен қол қойғызып таныстыруға міндетті. Тараптармен ішкі еңбек тәртіптемесі ережесінің мазмұны жұмыс берушінің актімен бекіту үшін келісілді (№ 4 қосымша).

2.2.3. Еңбек шартына ҚР ЕК 28-бабында көрсетілген міндетті жағдайларды енгізу.

Еңбек шартына қосымша жағдайларды енгізу кезінде осы ұжымдық шартпен, келісімдермен, еңбек құқығының нормалары бар өзге де нормативтік құқықтық актілермен және еңбек заңнамасымен көзделген жағдайлармен салыстырғанда қызметкердің жағдайын нашарлатуға жол бермеу.

Еңбек шартында заңнамамен көзделген жағдайларды қоспағанда, тек еңбек шарты тараптарының келісімімен өзгеруі мүмкін педагог қызметкердің оқу жүктемесінің көлемін қарастыру.

Педагог қызметкердің жұмыстан шығуымен байланысты босаған оқу жүктемесін, ең алдымен, оқу жүктемесі жалақының ставкасына сағат нормасынан аз көлемде белгіленген педагог қызметкерлерге ұсыну.

2.2.4. Жоғары біліктілік санаты бар педагог қызметкерді жұмысқа қабылдау кезінде сынақ белгіленбейді.

2.2.5. Қызметкер мен жұмыс берушінің арасында жасалған еңбек шартының ажырамас бөлшегі болып табылатын еңбек шартына қосымша келісімдерді жасау жолымен еңбек шарты жағдайларының өзгертулерін рәсімдеу.

2.2.6. Еңбек шартының тараптармен анықталған жағдайларын өзгерту, соның ішінде басқа жұмысқа ауыстыру, ҚР Еңбек кодексімен көзделген жағдайларды қоспағанда, еңбек шарты тараптарының тек жазбаша келісімімен жүзеге асыру.

2.2.7. Бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетіне қызметкерлер штатының немесе санының қысқаруы және қызметкерлермен мүмкін болатын еңбек шарттарын бұзу туралы

тиісті шаралар жүргізілгенге дейін жазбаша түрде кемінде екі ай бұрын, қызметкерлерді бұқаралық жұмыстан босату кезінде – үш айдан кешіктірмей хабарлау.

Бір айдың ішінде 10 және одан да көп қызметкерлердің жұмыстан босатылуы бұқаралық болып табылады.

2.2.8. Штатты қысқарту кезінде жұмыста қалдыруға анағұрлым жоғары еңбек өнімділігі және біліктілігі бар қызметкерлердің басымды құқықтарын қамтамасыз ету. Жұмыста қалдыруға басымды құқыққа ие қызметкерлер:

- зейнеталды жасындағылар (зейнетке дейін 3 жылы бар);
- ұйымда 10 жылдан астам жұмыс жасағандар;
- 16 жасқа дейінгі бала тәрбиелеп отырған жалғызбасты аналар;
- 16 жасқа дейінгі бала тәрбиелеп отырған жалғызбасты әкелер;
- 18 жасқа дейінгі мүгедек баласы бар ата-аналар;
- педагогикалық қызметке байланысты мемлекеттік және (немесе) ведомстволық наградамен марапатталғандар;
- жоғары немесе кәсіби білім беру ұйымын бітіргеннен кейін тікелей еңбек қызметіне кіріскен және 1 жылдан аз еңбек өтілі бар педагог қызметкерлер.

2.2.9. Ұйымның таратылуымен, ұйым қызметкерлері штатының немесе санының қысқаруымен байланысты жұмыстан босатылған қызметкерге орташа жалақысын сақтай отырып, аптасына 5 сағат жұмыс іздеу үшін уақытқа құқығын қамтамасыз ету.

2.2.10. Жұмыс берушінің бастамасымен қызметкермен – кәсіподақ мүшесімен еңбек шартын бұзу тек бастауыш кәсіподақ ұйымы кәсіподақ комитетінің дәлелді пікірін ескере отырып жүзеге асырылуы мүмкін.

2.2.11. Бастауыш кәсіподақ ұйымының сайлаубалы органының пікірін ескере отырып, педагог қызметкерлердің біліктіліктерін арттыру және кәсіби қайта даярлау бағдарламалары бойынша кәсіби даярлық, біліктіліктерін арттыру немесе қосымша кәсіби білім бағдарламалары бойынша кәсіби оқытудың нысандарын, білім ұйымдарын дамытудың болашағын есепке ала отырып әрбір күнтізбе жылына қажетті кәсіптер мен мамандықтар тізімін анықтау.

2.2.12. Педагог қызметкерлерді педагог қызметінің бейіні бойынша кемінде бес жылда бір рет қосымша кәсіби білім алуға жіберу.

2.2.13. Қызметкерді кәсіби білім немесе қосымша кәсіби білім алу үшін жіберген жағдайда оның жұмыс орнын (лауазымын), негізгі жұмыс орны бойынша орташа жалақысын сақтау және, егер қызметкер басқа жерге біліктілігін арттыруға жіберілсе, оған нақты өндірілген шығысты растайтын құжаттарға сәйкес қызметтік іссапарға жіберілетін тұңғалар үшін көзделген тәртіп пен көлемде іссапар шығыстарын (тәуліктік, оқу орнына және кері қайту жол ақысы, тұру орнының ақысы) төлеу.

2.2.14. Педагог қызметкерлердің біліктіліктерін арттыру және кәсіби қайта даярлау бағдарламалары бойынша кәсіби даярлық, біліктіліктерін арттыру немесе қосымша кәсіби білім бағдарламалары бойынша кәсіби білім алуға және басқа кәсіп алуға ниеттенген қызметкерге жәрдемдесу.

2.2.15. Білім ұйымы құрылымының өзгеруімен, бастауыш кәсіподақ ұйымының сайлаубалы органының қатысуымен оның қайта құрылуына байланысты барлық мәселелерді қарау.

2.2.16. Аттестаттау нәтижесі бойынша жеткіліксіз біліктілік салдарынан атқаратын лауазымына сәйкес келмеуін мойындаған жағдайда, қызметкерді жұмыстан шығару туралы шешім қабылдау кезінде, қызметкердің жазбаша келісімімен оның денсаулық жағдайын ескере отырып, жұмыс берушідегі ол орындай алатын басқа жұмысқа (қызметкердің біліктілігіне сәйкес келетін бос лауазым немесе жұмыс сияқты, бос тұрған төмен лауазым немесе ақысы төмен бос жұмыс) ауыстыру туралы шара қабылдау.

2.2.17. Жұмыс беруші қызметкерді жұмыс берушінің алдағы уақытта болатын көшуі туралы екі ай бұрын кешіктірмей жазбаша хабарлайды.

2.2.18. Қызметкердің еңбек міндеттерін орындауға байланысты өндірістік жаракаттануына, кәсіптік ауруға шалдығуына немесе денсаулығына өзге де зақым келуіне байланысты еңбекке қабілеттілігі қалпына келгенше немесе мүгедектік белгіленгенге дейін не кәсіби еңбекке жарамдылығынан айрылуы белгіленгенше жұмыс беруші қызметкерді анағұрлым жеңіл жұмысқа уақытша ауыстыруға немесе Қазақстан Республикасының азаматтық, сондай-ақ

еңбек шартының, ұжымдық шарттың талаптарына сәйкес зиянның өтемін төлей отырып, оны жұмыстан босатуға міндетті.

2.2.19. Жұмыс беруші қызметкерді қайта ұйымдастыруға және экономикалық, технологиялық жағдайлардың, еңбекті ұйымдастыру жағдайының өзгеруіне және (немесе) жұмыс берушідегі жұмыс көлемінің қысқаруына байланысты, қызметкердің тиісті біліктіліктегі мамандығы немесе кәсібіне сәйкес жұмысын жалғастырған кезде, бір айдан кешіктірмей жазбаша ескертуге міндетті.

2.2.20. Еңбек шартын ҚР ЕК 52-бабының 1-тармағы 1) және 2) тармақшаларымен көзделген негіздемелер бойынша (ұйымды тарату, штаттың немесе қызметкерлер санының қысқаруы) бұзған кезде, жұмыс беруші қызметкерді еңбек шартын бұзу туралы кемінде 1 ай бұрын жазбаша ескертуі тиіс. Қызметкердің жазбаша келісімімен еңбек шартын бұзу ескерту мерзімі аяқталғанға дейін жүргізілуі мүмкін.

2.2.21. ҚР ЕК 52-бабының 1-тармағы 4) тармақшасымен көзделген негіздеме бойынша еңбек шартын бұзу, құрамында қызметкерлердің өкілі қатысатын аттестаттау комиссиясының шешіміне негізделуі тиіс. Қызметкерлерді аттестаттаудан өткізу тәртібі, шарттары мен мерзімділігі білім саласындағы өкілетті мемлекеттік органмен анықталады.

2.2.22. «Қазақстан Республикасындағы зейнетақымен қамтамасыз ету туралы» ҚР Заңымен белгіленген зейнеткерлік жасқа толған қызметкермен, оған лауазымдық айлық мөлшерінде жәрдемақы төлеп, еңбек шартын бұзу күніне дейін кемінде бір ай бұрын ескертіп, еңбек шартын ҚР ЕК 52-бабының 1-тармағы 24) тармақшасымен көзделген негіздеме бойынша (зейнеткерлік жасқа жету) бұзуда жол беріледі.

2.2.23. Жұмыс беруші қызметкерлердің дербес деректерін сақтау тәртібін белгілейтін бұйрықтар бойынша өзіне міндеттеме қабылдайды.

Жұмыс беруші қызметкердің дербес деректерін беру кезінде мынадай талаптарды қадағалауға міндеттеледі:

1) қызметкердің дербес деректерін қызметкердің жазбаша келісімінсіз үшінші тұлғаға хабарламау;

2) қызметкердің дербес деректеріне қол жеткізуге арнайы уәкілеттік берілген адамдарға ғана рұқсат етуге міндетті. Бұл ретте аталған адамдардың қызметкердің нақты функцияларды орындау үшін қажет дербес деректерін ғана алу құқығы болуға және олар құпиялық режимін сақтауға тиіс;

3) қызметкер танысуға тиіс жұмыс берушінің актісіне сәйкес қызметкердің дербес деректерін ұйымның шегінде таратуды жүзеге асыру.

### III. ЕҢБЕККЕ АҚЫ ТӨЛЕУ ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ НОРМАЛАУ

3.1. Қызметкерлердің жалақысы «Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы № 1193 Қаулысына сәйкес белгіленеді.

3.2. Педагогикалық, медициналық қызметкерлердің еңбекақылары экономиканың сәйкес салалары қызметкерлерінің ұқсас санаттары үшін белгіленген еңбекақы жағдайларына сәйкес, ал жұмысшылар қатарындағы қызметкерлерге – осы санаттағы қызметкерлер үшін көзделген разряд бойынша жүзеге асырылады.

3.3. Жалақы еңбекақы төлеу жүйесіне сәйкес есептеледі және оған:

- лауазымдық айлық (тарифтік ставка);
- азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбек жағдайы үшін қотерме, үстеме ақылар және қосымша ақылар;
- ұйымның жергілікті нормативтік актілерімен, қолданыстағы заңнамамен көзделген басқа да төлемдер жатады.

3.4. Жалақы қызметкерлерге келесі айдың бірінші онкүндігінен кешіктірмей ай сайын төленеді.

Жалақы төленетін күн әрбір айдың 25 жұлдызы болып табылады (айдың нақты күні көрсетіледі).

Қызметкерге жалақы төленген кезде есеп қағазы беріліп, онда:

- тиісті кезеңдегі тиесілі жалақының құрамдас бөліктері;
- жүргізілген ұстап қалулардың мөлшерлері мен негіздері;
- төленуге тиісті жалпы ақша сомасы көрсетіледі.

Есеп қағазының нысаны бастауыш кәсіподақ ұйымы кәсіподақ комитетінің пікірін ескере отырып, жұмыс берушімен бекітіледі.

3.5. Қызметкердің түнгі уақыттағы жұмысына (сағат 22.00-ден 6.00-ге дейін) кемінде сағаттық тарифтік ставканың бір жарым есе мөлшерінде жоғары ақы төленеді.

3.6. Жұмыс беруші қызметкерге жалақы, еңбек демалысының ақысын, жұмыстан шығару кезіндегі төлемдер мен соның ішінде жұмыс тоқтаған жағдайда оған тиесілі басқа да төлемдердің белгіленген мерзімін бұзған кезде, бұл сомаларды Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің қайта қаржыландыру ставкасын негізге ала отырып, әрбір кешіктірілген күнтізбелік күн үшін міндеттемелерді орындау күніне өсімақысымен төлейді.

Жұмыс беруші өзіне қызметкерлердің лауазымдық айлықтарына үстеме ақылар белгілеу және материалдық көмек көрсету, сыйлықақылар төлеу ережесімен (№ 5 қосымша) белгіленген тәртіпте, қазыналық кәсіпорындар үшін бекітілген смета бойынша көзделген қаражаттарды үнемдеу есебінен материалдық көмек төлемін, дербес қосымша ақылар тағайындау, қызметкерлерге сыйлықақы беруді қамтамасыз ету міндеттемесін қабылдайды.

3.7. Еңбекке ақы төлеуді өзгерту:

- мамандығы бойынша жұмыс өтілі көбейген кезде - егер құжаттар ұйымда болса тиісті өтіліне жеткен күннен бастап немесе жалақы ставкасының (айлығының) мөлшерін көтеруге құқық беретін өтіл туралы құжатты ұсынған күннен бастап ;

- білім алғанда немесе білім туралы құжатын қалпына келтірген кезде - тиісті құжатты ұсынған күннен бастап;

- біліктілік санатын алу кезінде - келесі оқу жылының басталуымен;

- «Еңбек сіңірген» құрметті атағы берілген кезде – берілген күннен бастап;

- ғылым кандидаты, ғылым докторы ғылыми дәрежелері берілген кезде – Қазақстан Республикасы білім және ғылым Министрлігінің білім және ғылым саласындағы бақылау жөніндегі Комитет Алқасы мен Төралқаның диплом беру туралы шешімі шығарылған күннен бастап жүзеге асырылады.

3.8. Қызметкердің жыл сайынғы немесе басқа еңбек демалысында болған мерзімінде жалақы (лауазымдық айлығының) ставкасын және (немесе) еңбекақысын өзгертуге құқығы болған кезде, сондай-ақ оның уақытша еңбекке жарамсыздығы кезінде еңбекақының анағұрлым жоғары разрядының ставкасы мөлшеріне негізделіп жалақыны төлеу еңбек демалысы немесе уақытша еңбекке жарамсыздық демалысы аяқталған күннен бастап жүзеге асырылады.

3.9. Жалақы төлеу күні демалыс немесе мереке күндеріне тура келген кезде төлем олардың қарсаңында жүргізіледі. Еңбек демалысының ақысы , еңбек демалысына кету туралы бұйрық шыққаннан кейін үш күн ішінде берілуі тиіс.

3.10. Зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс жасайтын қызметкерлердің еңбекақылары қалыпты еңбек жағдайларындағы түрлі жұмыс түрлері үшін белгіленген тарифтік ставкамен салыстырғанда жоғары көлемде жүргізіледі (№ 6 қосымша).

3.11. Тараптар сабақ берумен айналысатын тәрбиешілер мен басқа да педагог қызметкерлер жүктемесінің көбеюін лауазымдарды қоса атқару немесе қызмет ету аймағының кеңеюі ретінде қарамауға келісті. Аталған тұлғалардың нақты оқу жүктемесінің көбеюі барлық туындайтын құқықтық нәтижесімен қоса атқару ретінде түсіндіріледі. Белгіленген бір нормативтік ставка шегіндегі жұмысқа қоса атқару жағдайымен қосымша еңбек шарты жасалады.

3.12. Қызметкердің және жұмыс берушінің кінәсіз жұмыстың бос тұрып қалу уақытына тиісті жылға республикалық бюджет туралы заңмен белгіленген ең төменгі жалақының мөлшерінде төленеді. Егер жұмыстың бос тұрып қалуы жұмыс берушінің кінәсінен болса, қызметкерлерге бос тұрып қалудың барлық мерзіміне орташа жалақының 50% мөлшерінде төленеді. Қызметкердің кінәсінен бос тұрып қалған уақытқа ақы төленбеуге тиіс.

3.13. Егер орындалатын жұмысы бойынша лауазымдық міндеттері, оқу бағдарламалары, жұмыс бейіні сәйкес келсе, біліктілік санаты берілмеген басқа лауазым бойынша педагогикалық жұмысты орындаған жағдайда, педагог қызметкерге біліктілік санаты ескеріліп еңбекақы жүргізіледі.

3.14. Жұмыс берушінің кінәсінен осы ұжымдық шарттың орындалмауынан ереуілге қатысқан қызметкерлердің жалақысы толық көлемде сақталады.

3.15. Қызметкерлерге жұмысты тоқтатылуы жағдайында оларды еңбектену мүмкіндіктерінен заңсыз айыру нәтижесінде келтірілген материалдық шығын төленеді.

3.16. Тараптар жалақылары нормативтік оқу жүктемесімен анықталатын тәрбиешілердің, мұғалімдер мен басқа қызметкерлердің тарифтік тізімдері мен оқу жүктемесі нормативтік құқықтық актілермен және білім стандарттарымен сәйкес топтардың белгіленген мөлшерлі топтасуын есепке алып анықталатынына келісті. Топтағы тәрбиеленушілер санының артықтығы қызметкерлерге әрбір тәрбиеленуші үшін БЛА-тан 1% мөлшерінде қызмет ету аймағының кеңеюі үшін қосымша ақы белгілеу, құрылтайшының қаржы бөлуіне байланысты қарастырылуы мүмкін.

3.17. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша күнделікті жұмысты бөлімдерге бөлу жағдайында қызметкерге БЛА-тан 10% мөлшерінде отемақылық төлем тағайындалады.

3.18. Тараптар қызметкерлерге берілген мүліктер мен құндылықтарды сақтауды қамтамасыз етпегені үшін толық жеке материалдық жауапкершілік туралы шарт жасау мүмкін болатын қызметкерлермен орындалатын немесе айналысатын лауазымдар мен жұмыстар тізіміне мынадай қызметкерлер кіреді деп келісті:

- әкімшілік-шаруашылық бөлім жөніндегі білім ұйымы басшысының менгерушісі;
- қоймашы;
- мейірбике.

Осы шарттың тараптарымен қызметкердің толық материалдық жауапкершілігі туралы типтік шартты жұмыс берушінің актімен бекіту үшін келісілді ( № 7 қосымша).

3.19. 11 топтық 260 орынға арналған қызметкерлердің штаттық кестесі. 2015-16 жыл

Наименование должностей	Образование	Кол-во ед.	Категория / Разряд	Итого по единицам	Доплаты			ФЗП за месяц	ФЗП за год
					Доплата (30%)	Доплата за ночные (50%)	Надбавка 10%		
Директор	Высшее	1,00	A1-3-1	95033	0	0	9503	104 536	1254432
Методист	Среднеспециальное	1,00	C3	44596	0	0	4460	49 056	588672
Преподаватель англ. языка	Высшее	1,50	B3-3	100607	0	0	10061	110 668	1328016
Преподаватель англ. языка	Среднеспециальное	0,75	B4-4	31589	0	0	3159	34 748	416976
Преподаватель русского языка	Высшее	1,00	B2-4	56630	0	0	5663	62 293	747516
Преподаватель казахского языка	Среднеспециальное	1,00	B4-4	41411	4141			45 552	546624
Музыкальный руководитель	Высшее	2,00	B3-1	150778	0	0	15078	165 856	1990272
Музыкальный руководитель	Высшее	2,00	B3-2	134497	0	0	13450	147 947	1775364
Преподаватель физ-ры	Высшее	1,00	B3-4	52737	0	0	5274	58 011	696132
Преподаватель физ-ры	Среднеспециальное	2,00	B4-4	82822	0	0	8282	91 104	1093248
Психолог	Высшее	1,00	B3-4	50790	0	0	5079	55 869	670428
Преподаватель ИЗО	Высшее	1,00	B3-4	52737	0	0	5274	58 011	696132
Хореограф	Среднеспециальное	2,00	C-3	81406	0	0	8141	89 547	1074564
Хореограф	Высшее	1,00	C-2	59639	0	0	5964	65 603	787236
Воспитатель	Высшее	5,00	B3-2	342614	0	0	34261	376 875	4522500

16	Воспитатель	Высшее	8,00	B3-3	499056	0	0	49906	548 962	6587544
17	Воспитатель	Высшее	5,00	B3-4	270056	0	0	27006	297 062	3564744
18	Воспитатель	Среднеспециальное	6,50	B4-2	391813	0	0	39181	430 994	5171928
19	Воспитатель	Среднеспециальное	3,00	B4-3	160512	0	0	16051	176 563	2118756
20	Воспитатель	Среднеспециальное	8,50	B4-4	376062	0	0	37616	413 678	4964136
21	Помощник воспитателя	Среднее	18,40	D-1	584089	84946	0	58409	727 444	8729328
22	Заместитель директора по хозяйственной работе	Высшее	1,00	A2-3-1	86538	0	0	8654	95 192	1142304
23	Диетическая сестра	Среднеспециальное	0,50	B4-4	23714	0	0	2371	26 085	313020
24	Медицинская сестра	Среднеспециальное	1,50	B4-4	68133	0	0	6813	74 946	899352
25	Бухгалтер	Высшее	1,50	C-2	100077	0	0	10008	110 085	1321020
26	Экономист	Высшее	1,00	C-3	45658	0	0	4566	50 224	602688
27	Инженер-программист	Среднеспециальное	1,00	D-1	36456	0	0	3646	40 102	481224
28	Секретарь	Среднее	1,00	D-1	31146	0	0	3115	34 261	411132
29	Дворник	Среднее	1,00	2 разряд	30 262	0	0	3026	33 288	399456
30	Кладовщик	Среднеспециальное	1,00	2 разряд	30 262	5 309	0	3026	38 597	463164
31	Оператор стиральных машин	Среднеспециальное	3,00	2 разряд	90 786	10618	0	9078	19 696	236352
32	Плотник	Среднее	1,00	2 разряд	30 262	0	0	3026	33 288	399456
33	Подсобный рабочий	Среднее	2,00	2 разряд	60 524	0	0	6 052	66 576	798912
34	Сторож	Среднее	3,00	2 разряд	84946	0	42473	8495	135 914	1630968
35	Уборщик служебных помещений	Среднее	2,00	2 разряд	60524	7079	0	6052	73 655	883860
36	Швея по ремонту одежды	Среднее	0,50	3 разряд	16193	0	0	1619	17 812	213744
37	Электромонтер	Среднеспециальное	1,00	3 разряд	32386	0	0	3239	35 625	427500
38	Кастелянша	Среднеспециальное	1,00	3 разряд	32 386	0	0	3 239	35 625	427500
39	Повар	Среднеспециальное	4,00	3,4,5 разряд	141400	21236	0	14140	176 776	2121312
40	Слесарь-сантехник	Среднеспециальное	1,00	3 разряд	32386	0	0	3239	35 625	427500
41	Шеф-повар	Высшее	1,00	5 разряд	34686	5309	0	3469	43 464	521568
ВСЕГО:			101,65		4637413	138638	42473	468691	5 287 215	63446580

#### IV. ЕҢБЕКТІ ЖӘНЕ ДЕНСАУЛЫҚТЫ ҚОРҒАУ

Тараптар өздеріне еңбекті қорғау жөніндегі қауіпсіздік бойынша Келісімді орындауды қамтамасыз етуге міндеттеме қабылдайды (№ 8 қосымша).

4.1. Жұмыс беруші:

8



4.1.1. Білім процесін жүргізу кезінде қауіпсіз және таза еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге;

4.1.2. Еңбекті қорғау және еңбек жағдайын жақсарту бойынша, соның ішінде қызметкерлерді қауіпсіз жұмыс тәсілдеріне үйрету шараларын өткізуге қаржыландыруды (қаражат болу) жүзеге асыруға;

4.1.3. Қызметкерлерді еңбекті қорғау бойынша оқытуға және еңбекті қорғау талаптарының білімін тексеруді үш жылда 1 рет өткізуге;

4.1.4. Әрбір оқу жылының басында еңбекті қорғау бойынша қызметкерлердің білімін тексеруді қамтамасыз етуге;

4.1.5. Жұмыс орындарында ережелердің, нұсқаулықтардың, нұсқама журналдарының және басқа да міндетті материалдардың болуын қамтамасыз етуге;

4.1.6. Штаттық кестеге сәйкес жұмыс түрлері мен кәсіптер бойынша еңбекті қорғау жөнінде нұсқаулықтар әзірлеуге және бекітуге, оны бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетімен келісуге;

4.1.7. ҚР Еңбек кодексіне, еңбекті қорғаудың нормативтік талаптарын қамтамасыз ететін өзге де нормативтік құқықтық актілерге сәйкес зиянды және (немесе) қауіпті жұмыс жағдайларында істейтін қызметкерлерге кепілдіктер мен жәрдемақылар ұсынуға;

4.1.8. Қызметкерлерді сертифицикатталған арнайы киіммен және басқа да жеке қорғану құралдарымен, белгіленген нормаларға сәйкес жуу және зарарсыздандыру құралдарымен қамтамасыз етуге (№ 9 қосымша, № 10 қосымша, № 11 қосымша);

4.1.9. Қызметкерлердің жұмыс орындары (лауазымы) мен орташа жалақыларының сақталып, мерзімдік медициналық тексерулерден өтуін қамтамасыз етуге;

4.1.10. Үй-жайларда санитарлық нормалармен белгіленген жылу режимін қамтамасыз етуге;

4.1.11. Қолданыстағы заңнамаға сәйкес өндірістегі жазатайым оқиғаларды уақытында тексеруге және оларды есепке алуды жүргізуге;

4.1.12. Қызметкерлердің еңбекті қорғау жөніндегі талаптарды, ережелер мен нұсқаулықтарды қадағалауын қамтамасыз етуге;

4.1.13. Бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетімен бірге тең құқылы негізде еңбек жағдайы мен еңбекті қорғауды, еңбекті қорғау жөніндегі келісімнің орындалуын бақылауды жүзеге асыру үшін өндірістік кеңес құруға;

4.1.14. Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларға ұйымдағы еңбекті қорғау жағдайын бақылауға жәрдемдесу. Қызметкерлердің таза және қауіпсіз еңбек жағдайларына құқықтарының бұзылуын анықтаған жағдайда, оларды жою шараларын қабылдауға міндетті.

4.2. Жұмыс беруші ұйым қызметкерлерінің тамақтануы үшін қолайлы жағдай туғызады

4.3. Қызметкер еңбекті қорғау бойынша нормативтік талаптарды орындамау салдарынан өзінің өмірі мен денсаулығына қауіп туындаған кезде жұмыстан бас тартқан жағдайда, оған мұндай қауіпсіздік жойылғанша басқа жұмыс ұсынылады немесе осы себеп бойынша бос тұрып қалу уақытына орташа жалақы мөлшерінде еңбекақы төленеді.

4.4. Қызметкерлер:

4.4.1. Заңмен және басқа да нормативтік құқықтық актілермен белгіленген еңбекті қорғау талаптарын, сондай-ақ еңбекті қорғау жөніндегі ережелер мен нұсқаулықтарды қадағалауға;

4.4.2. Жұмысты орындаудың қауіпсіз әдістері мен тәсілдеріне үйренуді, өндірістегі жазатайым оқиға кезінде алғашқы көмек көрсетуді, еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулар, еңбекті қорғау талаптарының білімін тексеруді жүргізуге;

4.4.3. Жұмысқа қабылдау кезінде міндетті алдын ала және мерзімдік медициналық тексерулерден, сондай-ақ жұмыс берушінің медициналық ұсыныстарына сәйкес кезектен тыс медициналық тексерулерден өтуге;

4.4.4. Жеке және ұжымдық қорғану құралдарын мақсатқа сай пайдалануға;

4.4.5. Адамдардың өмірі мен денсаулығына қауіп төндіретін кез келген жағдай, әрбір жазатайым оқиға немесе жұмыс кезінде өзінің денсаулық жағдайының нашарлауы туралы, соның ішінде шұғыл кәсіптік ауру (улану) белгілерінің пайда болуы туралы жұмыс берушіге дереу хабарлауға міндетті.

4.5. Қызметкер жұмыс орнында өмірі мен денсаулығына қауіпті жағдайда, сондай-ақ қажетті жеке және ұжымдық қорғану құралдарымен қамтамасыз етілмеген кезде, анықталған

бұзушылықтар жойылғанға дейін осы уақытқа орташа жалақыны сақтай отырып, жұмысты орындаудан бас тартуға құқылы.

4.6. Тараптар құрамында 6 адамнан тұратын әрбір жақтан 3 адамнан тең құқылы негізде өндірістік кеңесті қалыптастыру туралы келісімге келді. Кәсіподақ комитетінің атынан 3 өкілдің қатарына кәсіподақ комитетімен ұсынылған еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор кіреді. Өндірістік кеңестің жұмысы өндірістік кеңес туралы ереже негізінде құрылады (№ 12 қосымша).

4.7. Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектордың қызметі техникалық инспектор туралы ережемен реттеледі (№ 13 қосымша).

## V. ӘЛЕУМЕТТІК КЕПІЛДІКТЕР МЕН ЖЕҢІЛДІКТЕР

5. Тараптар мынадай келісімге келді:

5.1. Жұмыс берушінің міндеттері:

5.1.1. Қызметкерлердің өндірістегі жазатайым оқиғалар мен кәсіптік аурулардан міндетті әлеуметтік сақтандыруға құқықтарын қамтамасыз ету және Қазақстан Республикасы заңнамасымен белгіленген тәртіпте қызметкерлердің міндетті әлеуметтік сақтандырылуын жүзеге асыру;

5.1.2. Қызметкерлер үшін әлеуметтік және медициналық сақтандырудың сақтандыру жарналарын уақытында және толық аудару;

5.1.3. Уақытша еңбекке жарамсыздық жәрдемақыларын жұмыс берушінің есебінен толық мөлшерде және уақытында төлеу;

5.1.4. Қызметкерлердің Қазақстан Республикасы заңнамасымен көзделген жағдайларда мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерді орындау мерзімінде жұмыс орындарын сақтау;

5.1.5. Заңнамаға сәйкес өтуге міндетті қызметкерлердің олардан өткен уақытта жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысын сақтау;

5.1.6. Донор болып табылатын қызметкердің тексерілу және қан мен оның компоненттерін донациялау уақытында жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақталады, сондай-ақ оларға Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау сәйкес өзге де кепілдіктер беріледі.

5.1.7. Іссапар уақытында қызметкердің жұмыс орны (лауазымы) мен іссапар күндеріне келетін жұмыс күндері үшін жалақысы сақталады жіберілетін қызметкерлерге:

1) қызметтік іссапарда, оның ішінде жолда болған күнтізбелік күндері үшін тәуліктік төлемдер;

2) баратын жеріне дейінгі және кері қайтудағы жол жүру шығыстары;

3) тұрғын үй жалдау шығыстары төленеді.

5.1.8. Іссапардың ұзақтығы 40 күнтізбе күнінен аспайды. Іссапарға жіберілетін қызметкерлердің жұмыс режими іссапар орны бойынша анықталады.

5.1.9. Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлер, аяғы ауыр әйелдер, сондай-ақ мүгедек-қызметкерлер, егер мұндай жұмыс медициналық көрсеткіштер бойынша тыйым салынбаған болса, іссапарға жіберіледі. Бұл қызметкерлер іссапардан бас тартуға құқылы.

5.1.10. Үш жасқа дейінгі балалары бар қызметкерлер, отбасының науқас мүшесіне күтім жасайтындар немесе мүгедек-бала тәрбиелеушілер, егер медициналық қорытынды негізінде мүгедек-балалар не отбасының науқас мүшелері тұрақты күтімді қажет ететін болса, іссапарға шығудан бас тартуға құқылы.

5.1.11. Қызметкер жұмыс берушімен бірге басқа жерге ауыстырылған кезде жұмыс беруші қызметкерге:

1) қызметкер мен оның отбасы мүшелерінің көшіп-қону;

2) қызметкер мен оның отбасы мүшелерінің мүлкін жеткізу жөніндегі шығыстарын өтеуге міндетті.

Қызметкерге өтемақылық төлемдер: қызметкердің және оның отбасы мүшелерінің жаңа жұмыс орнына нақты жол жүру құнының, қызметкерлер және олармен бірге шыққан отбасы мүшелерінің мүлкін жеткізудің нақты құны мөлшерінде орташа айлық жалақының 5 есе мөлшерінде бір жолғы жәрдемақы төленеді.

5.1.12. Жұмыс беруші мынадай жағдайларда:

1) жұмыс беруші таратылған жағдайда жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылғанда – орташа жалақысының екі есе мөлшерінде;

- 2) қызметкерлердің саны немесе штаты қысқарған жағдайда жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылғанда - айлық орташа жалақысы мөлшерінде;
- 3) жұмыс беруші еңбек шартының жағдайларын орындамаған жағдайда қызметкердің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылғанда қызметкерге жұмысынан айрылуына байланысты орташа жалақысының үш есе мөлшерінде өтемақы төлемін жүргізеді.

## VI. ЖҰМЫС УАҚЫТЫ ЖӘНЕ ТЫНЫҒУ УАҚЫТЫ

6.1. Қызметкерлердің жұмыс уақыты ұжымдық шартпен, ішкі еңбек тәртіптемесінің ережелерімен, жұмыс берушінің актілерімен, еңбек шарттарымен, сабақ кестесімен, жылдық күнтізбелік оқу кестесімен, бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетімен келісілген жұмыс кестелерімен (ауысым кестесімен) реттеледі.

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

- мектепке дейінгі ұйым меңгерушісі – аптасына 40 сағат;
- педагог-психолог – аптасына 24 сағат;
- әдіскер – аптасына 36 сағат;
- тәрбиеші – аптасына 24 сағат;
- мұғалім (оқытушы) – аптасына 24 сағат;
- музыкалық жетекші – аптасына 24 сағат;
- дене шынықтыру жаттықтырушысы – аптасына 24 сағат;
- компьютерлік техника мамандығы – аптасына 40 сағат;
- қосымша білім педагогы (хореограф, бейнелеу өнері және басқа бағыттар бойынша оқытушы) – аптасына 24 сағат;
- меңгерушінің шаруашылық бөлім жөніндегі орынбасары – аптасына 40 сағат;
- мейірбике – аптасына 40 сағат;
- диета мейірбикесі – аптасына 40 сағат;
- есепші – аптасына 40 сағат;
- хатшы – аптасына 40 сағат;
- бас аспаз – аптасына 40 сағат;
- аспаз – аптасына 40 сағат;
- көмекші жұмысшы – аптасына 40 сағат;
- қоймашы – аптасына 40 сағат;
- кастелянша – аптасына 40 сағат;
- тәрбиешінің көмекшісі – аптасына 40 сағат;
- ғимараттарға кешенді қызмет көрсету және жөндеу жұмысшысы – аптасына 40 сағат;
- кір жуу машиналарының операторы – аптасына 40 сағат;
- күзетші – аптасына 40 сағат.
- жылу отралығы оператор – 40 сағат (маусымдық)

6.3. Педагог қызметкерлердің жұмыс уақытына атқаратын лауазымына байланысты оқу (оқытушылық) жұмысы, тәрбиешілік жұмыс, тәрбиеленушілермен жеке жұмыс, ғылыми, шығармашылық және зерттеу жұмысы, сондай-ақ еңбек (лауазымдық) міндеттерімен және (немесе) жеке жоспармен көзделген басқа да педагогикалық жұмыс, мониторинг жүргізу жөніндегі әдістемелік, даярлық, ұйымдастырушылық, диагностикалық жұмыс, тәрбиешілік, дене шынықтыру-сауықтыру, спорттық, шығармашылық және тәрбиеленушілермен өткізілетін өзге де шаралар жоспарымен көзделген жұмыс қосылады.

6.4. Педагог қызметкерлер жалақысының ставкасына педагогикалық жұмыс сағатының нормалары астрономиялық сағатпен белгіленеді.

6.5. Жалақының ставкасына педагогикалық жұмыс сағатының нормалары аптасына педагогикалық жұмыс немесе оқу (оқытушылық) жұмысы тарификациясымен белгіленген көлемді ескергенде, педагог қызметкерлерге бір айға жалақыны есептеу үшін есептік шама болып табылады.

6.6. Толық емес жұмыс уақыты жағдайларында жұмыс істеу қызметкер үшін осы Кодексте, еңбек шартында, ұжымдық шартта, келісімдерден белгіленген жыл сайынғы ақылы

еңбек демалысының ұзақтығын, еңбек өтілін есептеуге және еңбек саласындағы басқа да құқықтарын қандай да бір шектеуге әкеп соқтырмайды.

6.7. Демалыс және мереке күндері сәйкес келгенде демалыс күні мерекелік күннен кейінгі жұмыс күніне ауыстырылады.

6.8. Демалыс және мереке күндеріне жұмыс жоспарланбайды.

6.9. Демалыс және мереке күндеріндегі жұмысқа қызметкердің жазбаша келісімі немесе оның өтініші бойынша бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитеті пікірін ескере отырып қабылданған жұмыс берушінің актісі негізінде жол беріледі. Ауысым кестесі бойынша жұмыс істейтін қызметкерлерді ҚР Еңбек кодексінің 84-бабы 5-тармағымен көзделген мереке күндері, сондай-ақ демалыс күндері (Құрбан айттың бірінші күні, 7 қаңтар - православиелік Рождество) жұмысқа тарту үшін қызметкерлердің жазбаша келісімі мен жұмыс берушінің актісін шығару талап етілмейді.

6.10. Лауазымдық міндеттермен көзделмеген жұмысты орындауға тарту тек қызметкердің келісімімен және қосымша ақы төлеумен жүргізіледі.

6.11. Ағымдағы күнтізбе жылына еңбек демалысының кестесі әр жылдың 15-қаңтарынан кешіктірілмей кәсіподақ комитетінің пікірін ескере отырып бекітіледі. Қызметкер еңбек демалысы басталғанға дейін кемінде 2 ай бұрын еңбек демалысының кестесімен таныстырылуы тиіс.

Ұзарту, ауыстыру, бөлу және ақылы еңбек демалысынан шақырту қызметкердің рұқсатымен жүзеге асырылады.

Бұл жағдай қадағалау баса немесе еңбек демалысының ақысы уақытында төленбеген жағдайда, қызметкер жұмыс берушіден оның ауыстырылуын талап етуге құқылы.

6.12. Бала күтіміне байланысты еңбек демалысы кезінде қызметкердің жұмыс орны (лауазымы) сақталады. Бала күтіміне байланысты демалыстағы қызметкер тарификациялық тізімге кіргізіледі.

6.13. Тараптар ұйым қызметкерлеріне мынадай жағдайларда қосымша ақысыз демалыс беруге келісті:

- 1-қыркүйек күні кіші мектеп жасындағы балаларды мектепке апару үшін – 1 күнтізбелік күн;
- бала туылғанда – 3 күнтізбелік күнге дейін;
- қызметкерлердің балалары неке тіркегенде – 5 күнтізбелік күнге дейін;
- қызметкер неке тіркегенде – 5 күнтізбелік күнге дейін;
- жақын туыстарын жерлегенде - 5 күнтізбелік күнге дейін.

Жақын туыстары қайтыс болған жағдайда (әкесі, анасы, ұлы, қызы, ағасы, апасы) тиісті құжаттар негізінде қызметкердің өтініші бойынша оған 3 күнге дейін жалақы сақталатын демалыс беріледі.

6.14. Үстеме жұмыстарға тартуға қызметкердің келісімімен ғана жол беріледі және еңбек заңнамасына сәйкес үстеме жұмыстың әрбір сағатына бір жарым мөлшерде өтемақы төленеді. Үстеме жұмыс тәулігіне 2 сағаттан, айына - 10 сағаттан, жылына – 120 сағаттан аспауға тиіс.

Үстеме жұмыстарға жүкті әйелдер, он сегіз жасқа толмаған қызметкерлер, ҚР ЕК сәйкес қызметкерлердің басқа санаттары жіберілмейді.

6.15. Қызметкерлер үшін ортақ демалыс күні жексенбі болып табылады.

6.16. Ұйымда қажеттілікке байланысты тәрбиешілер үшін осы ұжымдық шартпен анықталған мөлшерлерге сәйкес екі және одан да артық сағатты құрайтын үзілісімен бөліктерге бөлетін жұмыс күнінің режимі енгізілуі мүмкін. Ауысымның екі бөлігінің арасындағы үзіліс бөлетін жұмыс уақытына қосылмайды. Бөліктерге бөлінген жұмыс уақытының режимі тек уақыты жұмыс уақытына қосылмайды. Бөліктерге бөлінген жұмыс уақытының режимі тек бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетінің пікірін ескеріп қана енгізілуі мүмкін.

6.17. Бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитеті:

6.17.1. Жұмыс берушінің қызметкерлердің жұмыс уақыты мен тынығу уақыты мәселелері

бойынша еңбек құқығының, келісімдердің, осы ұжымдық шарттың нормаларынан тұратын еңбек заңнамасының және өзге де нормативтік құқықтық актілердің талаптарын қадағалауына бақылауды жүзеге асыруға міндетті.

6.18. Білім беру ұйымдарында оқып жүрген қызметкерлерге сынақтар мен емтихандарға дайындалу және оларды тапсыру, зертханалық жұмыстарды орындау, дипломдық жұмысты (жобаны) дайындау және қорғау үшін оқу демалыстары беріледі.

6.19. Оқу демалысына ақы төлеу оқу шартында айқындалады.

## VII. ЖАСТАР САЯСАТЫ

Ұжымдық шарттың тараптары келісті:

7.1. 35 жасқа дейінгі қызметкерлер жас педагог қызметкерлер болып саналады.

7.2. Кәсіподақ комитеті жас педагог қызметкерлерді жұмысқа орналасу кезінде Қазақстандық салалық білім және ғылым қызметкерлерінің кәсіподағына кірудің артықшылығы туралы ақпараттандыруға міндетті.

7.3. Жұмыс беруші кәсіподақ ұйымымен бірге ұйымдағы жас педагог қызметкерлермен жұмыс бағдарламасын әзірлейді және оны қабылдайды.

7.4. Жұмыс беруші кәсіподақ ұйымымен бірге тәлімгерлік туралы ережені бекітеді. Барлық жас қызметкерлерге олардың жұмыстары басталған күннен бастап 10 күннен және 6 айдан кешіктірмей тәлімгерлер бекітеді.

7.5. Жұмыс беруші тәлімгерлік жұмысты қолда бар құралдармен ынталандырады.

7.6. Жұмыс беруші:

- жас педагог қызметкерлер арасында кәсіби шеберлік байқауларын өткізуге;
- бұқаралық дене шынықтыру-спорттық шаралары мен спартакиадалар ұйымдастыруға және өткізуге;

- жас педагог қызметкерлерді спортпен және өнерпаздықпен айналысудың қолжетімді, тегін болуын қамтамасыз етуге;

- белсенді, тиімді қоғамдық және кәсіптік жұмысты жүргізетін ұйымның жас кәсіподақ активін жүйелі ынталандыруды жүзеге асыруға міндетті.

7.7. Жұмыс беруші жас педагог қызметкерлердің біліктіліктерін арттыруды қамтамасыз етеді.

7.8. Жұмыс беруші жас қызметкерлердің жыл сайынғы медициналық тексерулерден өткізілуін жүзеге асырып, ақысын төлейді.

7.9. Кәсіподақ комитетінің жастар комиссиясының өкілдері жеке еңбек дауларын шешу жөніндегі өндірістік кеңес пен келісу комиссияларының жұмысына қатысады.

7.10. Бастауыш кәсіподақ ұйымы:

- жас педагог қызметкерлерге материалдық көмек көрсетуге;
- жұмыс істейтін жастардың әлеуметтік құқықтары мен кепілдіктерін қорғау жөніндегі жұмысты жетілдіру мақсатында жастар саясаты бойынша нормативтік құқықтық базаны белсенді пайдалануға;

- жас педагог қызметкерлерге заңнамамен белгіленген жеңілдіктер мен қосымша кепілдіктерді қадағалау үшін көмек көрсетуге;

- баспана жағдайларын жақсарту жөніндегі түрлі бағдарламаларға қосылу үшін құжаттарды ресімдеуде жас педагог қызметкерлерге уақытында ақпарат ұсынуға және көмектесуге міндетті.

## VIII. КӘСІПОДАҚ ҚЫЗМЕТІНІҢ КЕПІЛДІКТЕРІ

8.1. Кәсіподақ комитетінің, тиісті сайланбалы кәсіподақ органдарының құқықтары мен кепілдіктері ҚР «Кәсіподақтар туралы» Заңымен, Қазақстан Республикасының өзге де заңдарымен, Қазақстандық салалық білім және ғылым қызметкерлері кәсіподағының Жарғысымен анықталады және кәсіподақтар бірлестігінің, жұмыс берушілер бірлестігі мен Қазақстан Республикасының Үкіметі арасындағы Бас келісімді, салалық (тарифтік) келісімді, аймақтық салалық Келісімді, өзге келісімдерді, осы ұжымдық шартты ескеріп іске асырылады.

8.2. Тараптар:

8.2.1. Кез-келген қызметкерге қатысты оның кәсіподақтағы мүшелігіне немесе кәсіподақ қызметімен байланысты заңмен кепілденген әлеуметтік-еңбек және өзге де құқықтары мен еркіндігін шектеуге, мәжбүрлеуге, жұмыстан босатуға немесе ықпал етудің басқа да нысандарына жол берілмейді деп келісті.

8.3. Тараптар жұмыс беруші мен оның уәкілетті өкілдерінің:

8.3.1. Кәсіподақ ұйымының құқықтары мен кепілдіктерін қадағалауға, кәсіподақ қызметінің заңмен белгіленген құқықтары мен кепілдіктерін шектемей және кәсіподақ ұйымын құру мен қалыптастыруға кедергі келтірмей оның қызметіне жәрдемдесуге;

8.3.2. Кәсіподақ комитетіне санитарлық-гигиеналық талаптарға жауап беретін, жылумен және жарықпен, сол сайланбалы кәсіподақ органының жұмысы және қызметкерлердің жиналыс

жетуі үшін қажетті жабдықтармен қамтамасыз етілген қажетті үй-жайлы, сондай-ақ техникасы, байланыс құралдарын (соның ішінде компьютер жабдықтарын, электрондық пошта мен интернетті) және қажетті нормативтік құжаттарды беруге; бөлінген үй-жайлы күзетулі және тазалауды қамтамасыз етуге, қолданыстағы коллік құралдарын тегін беруге және сайланбалы кәсіподақ органының қызметін қамтамасыз ету үшін басқа да жағдайлар жасауға;

8.3.3. Сайланбалы кәсіподақ органдарының өкілдеріне жарғымдық міндеттерді және міндетсіз ұсынылған құқықтарды жүзеге асыру үшін кәсіподақ мүшелері жұмыс істейтін ұйымдарға баруға кедергі келтірмеуге;

8.3.4. Кәсіподақ органдарына еңбек жағдайы, жалақы, тұрғын үй-тұрмыстық қамтамасыз ету, қоғамдық тамақтану кәсіпорындарының жұмысы, қызметкерлердің тұратын жағдайлары және басқа да әлеуметтік-экономикалық мәселелер бойынша сауалдарына ақпаратты, мәліметтер мен түсіндірулер беруге;

8.3.5. Кәсіподақ мүшелері болып табылатын қызметкерлердің, сондай-ақ ұжымдық шарттың әрекеті таратылатын кәсіподақ мүшелері емес басқа да қызметкерлердің жазбаша өтініштері, мүшелік жарналары болған кезде, ұйымның есептік шотынан кәсіподақ ұйымының есептік шотына жалақының 1% мөлшерінде қаражатты ай сайын тегін аударуды қамтамасыз ету. Қаражаттарды аудару толық мөлшерде және жалақыны берумен қатар жүргізіледі.

8.3.6. Білім қызметкерлерінің әлеуметтік-еңбек құқықтары мен кәсіптік мүдделерін қорғау жөніндегі кәсіподақ қызметі туралы қызметкерлерді кеңінен ақпараттандыру үшін салалық және жергілікті ақпараттық жүйені қолдануда кәсіподақ органдарына жәрдемдесуге міндетті екеніне назар аударалы.

8.4. Тараптар кәсіподақ органдарының құрамына сайланған және негізгі жұмыстан босатылмаған қызметкерлердің кепілдіктерін мойындайды, соның ішінде:

8.4.1. Кәсіподақ органдарының құрамына кіретін қызметкерлер өздері мүше болып табылатын сайланбалы кәсіподақ органының алдын ала келісімінсіз, ал бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитеті төрағасы – жоғары кәсіподақ комитетінің алдын ала келісімінсіз тәртіптік жазға тартыла алмайды.

Аталған кәсіподақ қызметкерлері жұмыс берушінің бастамасы бойынша өздері мүше болып табылатын кәсіподақ органының алдын ала келісімінсіз, ал бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитеті төрағасы – жоғары кәсіподақ комитетінің алдын ала келісімінсіз басқа жұмысқа ауыстырыла алмайды.

8.4.2. Жұмыс берушінің бастамасымен жұмыстан шығару, сондай-ақ кәсіподақ органының құрамына кіретін қызметкерлердің еңбек шарттарының маңызды жағдайларын (оқу жүктемесінің немесе басқа жұмыс көлемінің қызметкердің кінәсінен емес өзгеруіне байланысты еңбекақы мөлшерінің азаюы) өзгерту жұмыстан шығарудың жалпы тәртібінен басқа тек кәсіподақ органының алдын ала келісімімен, ал бастауыш кәсіподақ ұйымдарының басшыларын (олардың орынбасарларын) – жоғары кәсіподақ комитетінің келісімімен ғана жүргізіледі.

8.4.3. Сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелері, еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі кәсіподақтың техникалық инспекторлары, кәсіподақ ұйымының өкілдері білім ұйымдарында жұмыс берушімен бірге құрылатын комиссияларда қызметкерлер ұжымының мүддесінде және қысқамерзімді кәсіподақ оқуы уақытында қоғамдық міндеттерді орындау үшін орташа жалақысын сақтай отырып негізгі жұмысынан босатылады.

Тараптар бұл ережені кәсіподақ комитетінің мүшелері болып табылатын қызметкерлерге – жылына 10 жұмыс күнінен кем түспейтін, сондай-ақ екіжақты комиссияның, ұжымдық шарттар жасау жөнінде ұжымдық келіссөздер жүргізу комиссиясының мүшелері болып табылатын қызметкерлерге – 7 жұмыс күнінен кем түспейтін мерзімде таратуға келісті.

8.5. Білім ұйымдарындағы негізгі жұмысынан босатылмаған сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелері съездердің, конференциялардың, пленумдардың, төралқалардың, семинарлардың, семинарлардың жұмысына және Кәсіподақпен шақырылатын басқа шараларға қатысу уақытына, форумдардың жұмысына қатысу үшін қажетті уақытқа босатылады.

8.6. Тараптар кәсіподақ органдарының құрамына сайланған босатылған қызметкерлердің кепілдіктерін мойындайды:

8.6.1. Кәсіподақ органдарының сайланбалы лауазымдарына сайланған қызметкерлерге олардың сайлау өкілеттіктерінің мерзімі аяқталғаннан кейін бұрынғы жұмысы (лауазымы), ал ол босамаған жағдайда – қызметкердің келісімімен сол немесе басқа білім ұйымында басқа бірдей жұмыс (лауазым) беріледі.

8.6.2. Босатылған кәсіподақ қызметкерлері мен кәсіподақ органының штаттық қызыметкерлерінің ұжымдық шартқа, барлық деңгейдегі Келісімдерге сәйкес білім ұйымдарында

8.6.3. Сайланбалы кәсіподақ органының құрамындағы мен жеңілдіктері сақталады.

8.6.4. Аттестация нәтижесі бойынша (өкілеттікті орындау мерзімінде немесе ол аяқталғаннан кейін алты ай ішінде) берілген біліктілік санатының іс-әрекет мерзімі өткесін, қызметкерлерге олардың қызыметтері бойынша аттестациядан өткенге дейін, бірақ екі жылдан аспайтын мерзімге біліктілік мерзімі ұзартылады.

8.7. Кәсіподақ ұйымы төрағасының сайланбалы лауазымындағы және сайланбалы кәсіподақ органының құрамындағы жұмыс білім ұйымының қызметі үшін маңызды болып танылады және қызметкерлерді ынталандыру, оларды аттестаттау, басқарушы лауазымдарды ауыстыруға

8.8. Кәсіподақ органының құрамына сайланған тұлғаларды жұмыс берушінің бастамасымен жұмыстан шығаруға, ұйымның толық таратылуы немесе қызметкер заңмен жұмыстан шығаруды талап ететін кінәлі әрекет жасаған жағдайды қоспағанда, сайлау өкілеттігі аяқталғаннан кейін екі жыл ішінде жол берілмейді. Мұндай жағдайларда жұмыстан шығару тиісті кәсіподақ органының келісімімен. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен белгіленген тәртіпте жүзеге асырылады.

8.9. Тараптар сайланбалы кәсіподақ қызметкерлеріне құрмет атақтарын беру және ведомстволық үздік белгісімен марапаттау туралы шешімді бірге қабылдай алады.

8.10. Жұмыс беруші кәсіподақ ұйымдары мен олардың органдарының тәжірибелік қызметіне өз жарғылық міндеттерін жүзеге асыруды қиындататын жұмыс беруші өкілдерінің араласуына жол бермеу жөнінде қажетті шараларды қабылдайды.

8.11. Жұмыс беруші Кәсіподаққа еңбек заңнамасын орындауда қоғамдық бақылауды жүзеге асыруға келергі келтірмейді. Кәсіподақ өз мамандарының күшімен күнтізбелік жылда кемінде екі рет еңбек заңнамасын қадағалау жөнінде жоспарлық тексерулер жүргізуге құқылы. Аталған шектеу қызметкерлердің арыздары мен шағымдары бойынша тексерулерге, өзге де жеке және заңды тұлғалардың өтініштеріне таратылмайды.

Тексерулер нәтижелері бойынша Кәсіподақ пен оның құрылымдық бөлімшелері білім ұйымдарының басшыларына анықталған бұзушылықтарды жою және қызметкерлердің бұзылған құқықтарын қалпына келтіру жөнінде тиісті ұсыныстар жібереді.

8.12. Кәсіподақ комитетінің мүшелері білім ұйымының тарификациялау, педагог қызметкерлерді аттестаттау, жұмыс орындарын аттестаттау, еңбекті қорғау, әлеуметтік сақтандыру және т.б. комиссиялардың құрамына кіргізіледі.

## IX. БАСТАУЫШ КӘСІПОДАҚ ҰЙЫМЫНЫҢ САЙЛАНБАЛЫ ОРГАНЫНЫҢ МІНДЕТТЕМЕЛЕРІ

9. Кәсіподақ комитетінің міндеттері:

9.1. Кәсіподақ мүшелерінің әлеуметтік-еңбек мәселелері бойынша мүдделерін қорғау. Жұмыс берушімен өзара қарым-қатынас кезінде кәсіподақ мүшелері емес қызметкерлердің, егер олар бастауыш кәсіподақ ұйымының сайланбалы органына өз мүдделерін қорғауға өкімдік беріп, ай сайын бастауыш кәсіподақ ұйымының шотына жалақыдан ақшалай қаражат аударып тұрса, мүдделерін қорғайды.

9.2. Жұмыс беруші мен оның өкілдерінің еңбек заңнамасын және еңбек құқығы нормаларынан тұратын өзге де нормативтік құқықтық актілерді қадағалауына бақылауды жүзеге асыру.

9.3. Жұмыс берушімен және қызметкерлермен бірге қызметкерлердің дербес деректерін қорғау шараларын әзірлеу.

9.4. Еңбек кітапшаларын жүргізу мен сақтау тәртібін, олардың уақытында және дұрыс тоқтарылуын тексеру.

9.5. Жұмыс берушіге ұйым басшысының, оның орынбасарының заңдарды және еңбек туралы өзге де нормативтік актілерді, ұжымдық шарттың, келісімнің жағдайларын бұзушылық туралы арыз жазып, тәртіптік жаза шараларын қолдануды талап ету.

9.6. Еңбек жағдайы мен еңбекті қорғау және жазатайым оқиғаларды тексеруді жүргізу, өз өкілеттіліктерін іске асыруға қажетті ақпараттар мен құжаттар алу.

9.7. Кәсіподақ мүшелерінің еңбек құқықтарын еңбек дауларын шешу жөніндегі келісу комиссиялары мен сотта қорғау.

9.8. Еңбек жағдайын жақсарту, сырқаттанушылықты төмендету мақсатында сауықтыру шараларын әзірлеп және оны өткізуге қатысу.

9.9. Кәсіподақ мүшелері мен олардың отбасылары арасында сауықтыру және мәдени-ағарту шараларын ұйымдастыруға және оны өткізуге, емдеу базасын дамыту және санаторлық-шипажайлық емделу мен демалысқа қаражат бөлу жөнінде мемлекеттік органдармен, жергілікті өзін-өзі басқару органдарымен өзара іс-әрекетке қатысу.

9.10. Кәсіподақ мүшелерін өз жұмысы, сайлаубалы кәсіподақ органдарының қызметі туралы ақпараттандыру.

9.11. Қызметкерлерді наградаларға ұсыну, құрмет атақтарын беру туралы өтініш білдіру.

### X. ҰЖЫМДЫҚ ШАРТТЫҢ ОРЫНДАЛУЫН БАҚЫЛАУ. ҰЖЫМДЫҚ ШАРТ ТАРАПТАРЫНЫҢ ЖАУАПКЕРШІЛІГІ.

10. Тараптар:

10.1. Ағымдағы жылға арналған осы ұжымдық шартты жүзеге асыру бойынша іс-шаралардың жыл сайынғы жоспарын бірге әзірлеуге және оның орындалуы туралы жыл сайын қызметкерлердің жалпы жиналысында есеп беруге келісті.

10.2. Жұмыс беруші ұжымдық шартқа қол қойылған күннен бастап 7 күнтізбелік күн ішінде оны мониторинг үшін еңбек жөніндегі органға жіберіледі.

10.3. Ұжымдық шарттың жағдайлары ұйым қызметкерлеріне түсіндіріледі.

10.4. Тиісті сұраныс алған күннен бастап немесе тараптармен анықталған жағдайлармен 7 күнтізбелік күн ішінде ұжымдық шарт жағдайларының орындалуын тиісті бақылауды қамтамасыз ету мақсатында тараптарға қажетті ақпараттар ұсынылады.

Жұмыс берушінің атынан:

№18 «Балдырған» балабақшасының  
басшысы

Убдиянова С.О.

(қолы, Т.А.Ә.)

Қызметкерлердің атынан:

Балабақша жоспарлық ұжымының  
төрайымы  
Мулдағалиева Г.К.



М.О.

« 02 » 06 20 16 ж.

М.О.

« 02 » 06 20 16 ж.



### Ұжымдық шартқа қосымшалар

1. Жұмыстары қосымша еңбек демалысына және қысқартылған жұмыс күніне құқық беретін зиянды еңбек жағдайындағы кәсіптер мен лауазымдар тізімі
2. Бастауыш кәсіподақ ұйымының сайланбалы органының дәлелді пікірін есепке алу тәртібі.
3. Жеке еңбек дауларын шешу жөніндегі келісу комиссиясы туралы ереже.
4. Ішкі еңбек тәртіптемесінің ережелері.
5. Мемлекеттік білім ұйымдары қызметкерлерінің лауазымдық айлықтарына үстеме ақылар белгілеу және материалдық көмек көрсету, сыйлықақылар төлеу ережесі
6. Зиянды еңбек жағдайларына қосымша ақы белгіленетін жұмыс түрлері мен кәсіптер тізімі
7. Толық материалдық жауапкершілік туралы шарт.
8. Еңбекті қорғау жөніндегі келісім .
10. Қызметкерлерге жуу және зарарсыздандыру құралдарын тегін беру нормалары, оларды беру шарттары
11. Тегін сабын, жуу және зарарсыздандыру құралдарын алуға құқық беретін жұмыстар мен кәсіптер тізімі
12. Білім және ғылым ұйымдарындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі Өндірістік кеңес туралы ереже
13. Білім және ғылым ұйымдарындағы еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор туралы ереже

КМҚК № 13 «Балдырған»  
балабақшасы

номерленген  
тігілген 17 бет

