

**Ғылым және жоғары білім қызметкерлері үшін еңбек жағдайын,  
жұмыспен қамту және әлеуметтік кепілдіктерді белгілеу жөнінде 2023-2026  
жылдарға арналған  
ӘЛЕУМЕТТІК ӘРІПТЕСТІК ТУРАЛЫ САЛАЛЫҚ КЕЛІСІМ**

Астана қаласы

«19» сәуір 2023 ж.

## 1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

1.1. Осы Ғылым және жоғары білім қызметкерлері үшін салалық деңгейде еңбек жағдайын, жұмыспен қамту және әлеуметтік кепілдіктерді белгілеу жөнінде 2023-2026 жылдарға арналған әлеуметтік әріптестік туралы салалық келісім (әрі қарай – Келісім) Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес қызметкерлер үшін еңбек жағдайын, жұмыспен қамту және әлеуметтік кепілдіктерді салалық деңгейде анықтау жөнінде тараптардың мақсаты мен міндеттерін айқындау мақсатында жасалды.

1.2. Осы Келісім тараптары:

- мемлекеттік орган атынан – Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрлігі (әрі қарай – Министрлік);
- жұмыс берушілер атынан – «Адами капиталды, білім және ғылымды дамыту жөніндегі ұйымдар қауымдастығы» ЗТБ (әрі қарай – жұмыс берушілер);
- қызметкерлер атынан – «Қазақстандық оқу-ағарту, ғылым және жоғары білім қызметкерлерінің салалық кәсіптік одағы» ҚБ, «Қазақстандық салалық ғылым және инновациялық білім ұйымдары қызметкерлерінің кәсіптік одағы» ҚБ (әрі қарай – Кәсіподақтар).

1.3. Келісім – әлеуметтік әріптестік институттарының бірі ретінде қызметкерлердің еңбек, әлеуметтік-экономикалық құқықтары мен заңды мүдделерін, саланың жұмыс берушілерінің құқықтары мен мүдделерін қорғау жөніндегі міндеттерді қамтамасыз етеді.

1.4. Осы Келісім Қазақстан Республикасы Конституциясының, Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің нормаларына, Қазақстан Республикасының «Білім туралы», «Ғылым туралы», «Кәсіптік одақтар туралы», «Қоғамдық бірлестіктер туралы» Заңдарына, Қазақстан Республикасы Президентінің Жолдауларында, «Білімді ұлт» сапалы білім беру» Ұлттық жобасында баяндалған міндеттерге, ҚР Үкіметі, қызметкерлер және жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктерінің арасындағы 2021-2023 жылдарға арналған Бас келісімнің ережелеріне негізделеді.

1.5. Келісім:

- Қазақстан Республикасының заңнамасын мүлтіксіз орындау;
- Тараптардың тең құқылығы;
- Тараптардың өзара жауапкершілік және өзара сыйластық, мүдделерінің мәмілеге барынша ықтимал қол жеткізу;

- нәтижеге мүдделілік;
- қажет мәселелерді талқылау еріктілігі;
- өздеріне міндеттемелерді қабылдау еріктілігі;
- қызметкерлер мен жұмыс берушілердің лайықты еңбек жағдайын

қамтамасыз ету және әлеуметтік-экономикалық мүдделерін қорғау үшін сындарлы өзара іс-әрекет, қоғамдағы келісім мен тұрақтылықты сақтау принциптерінен құрылады.

1.6. Министрлік, Жұмыс берушілер, Кәсіподақтар (әрі қарай – Тараптар) алдағы уақытта ғылым және жоғары білім саласындағы әлеуметтік-еңбек қатынастарын шарттық реттеу, әлеуметтік әріптестік принциптері негізінде өзара іс-әрекетті дамыту жөнінде келісімге келді.

1.7. Министрлік пен Кәсіподақтар сала ұйымдарындағы ұжымдық шарттар мен әлеуметтік әріптестіктің барлық деңгейлерінде ұжымдық келіссөздерге, салалық келісімдер жасауға құқылы және республикалық мәртебесі бар, ғылым және жоғары білім саласы қызметкерлерінің уәкілетті өкілі ретінде мойындайды, кәсіподақ мүшелерінің еңбек, әлеуметтік-экономикалық құқықтары мен мүдделерін қорғау және өкілеттік етуге қатысты оның қызметін нығайтуға жәрдемдесуге міндеттеледі.

1.8. Тараптар осы Келісімнің мәртебесін ғылым және жоғары білім жүйесіндегі әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеудің негізгі принциптерін белгілейтін әлеуметтік әріптестіктің негізгі құжаты ретінде мойындайды.

Осы Келісімнің іс-әрекеті мемлекеттік органдарға, жұмыс берушілерге, қызметкерлер мен олардың ғылым және жоғары білім жүйесіндегі өкілдеріне қолданылады.

1.18. Салалық кәсіптік одақтар, жұмыс берушілердің салалық бірлестіктері (қауымдастықтары, одақтары), ал олар болмаған кезде – осы Келісімге қосылуға ниет білдірген салалық ұйымдар сол ұйымның мәртебесін растайтын құжаттарды қоса бере отырып, Келісімге қосылу туралы Салалық комиссияға жазбаша хабарлама жібереді.

Келісімге қосылатын ұйымдардың уәкілетті органдары Салалық келісімге қол қойған тиісті Тараптардың өкілдерімен өкілдік ететін қызметкерлер мен жұмыс берушілердің санына байланысты пропорционалды өкілдік қағидаты негізінде салалық комиссияның құрамына өз өкілдерін енгізу туралы келіссөздер жүргізеді.

1.9. Осы Келісімнің негізгі ережелері сала ұйымдарының қызметкерлері мен жұмыс берушілері арасындағы олардың ұжымдық шарттарын енгізу үшін міндетті негіз болып табылады.

Ұйымдардың ұжымдық шарттарында еңбек заңнамасымен, еңбек құқығының нормаларынан тұратын өзге де актілермен және осы Келісіммен белгіленген қызметкерлердің құқықтары мен кепілдіктерінің деңгейін төмендететін жағдайлар болмайды. Ұйымның ұжымдық шарттарында оның қызметінің ерекшеліктерін, қаржылық мүмкіндіктерін ескере отырып, қызметкерлер үшін жеңілдіктер мен басымдылықтар, белгіленген заңдармен, еңбек құқығының нормаларынан тұратын өзге де нормативтік құқықтық

актілермен және осы Келісіммен салыстырғанда неғұрлым қолайлы еңбек жағдайлары, сондай-ақ еңбек заңнамасына және осы Келісімге сәйкес қызметкерлерді әлеуметтік қолдаудың қосымша шаралары, жеңілдіктер мен кепілдіктер белгіленуі мүмкін.

1.10. Жұмыс берушілер және бастауыш кәсіподақ ұйымдарының тиісті сайланбалы органдары Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 158-бабына сәйкес тек кәсіподақ мүшелеріне, сондай-ақ кәсіподақ мүшелері емес, бірақ қолданыстағы заңнамаға сәйкес олардың мүдделерін қорғауға бастауыш кәсіподақ ұйымының сайланбалы органымен өкілеттенген қызметкерлерге жеке әлеуметтік жеңілдіктер мен кепілдіктерді қолдану туралы бөлімдерден тұратын ұжымдық шарттар жасай алады.

1.11. Тараптар Келісімнің қолданылу мерзімінде біржақты тәртіпте өздеріне қабылданған міндеттемелердің орындалуын тоқтатуға құқықтары жоқ.

Келісім тараптарын қайта ұйымдастыру жағдайында Келісімді орындау жөніндегі тараптар құқықтары мен міндеттері олардың құқықтық мұрагерлеріне өтеді және оның қолданылу мерзімі аяқталғанға дейін сақталады.

1.12. Кәсіподақ органдарымен қабылданатын барлық деңгейдегі шешімдер, ұжымдық шарттардың ережелері әлеуметтік әріптестік жөніндегі салалық комиссиямен қабылданатын шешімдерге және Бас, Салалық, Аймақтық келісімдердің ережелеріне сәйкес келуі тиіс.

1.13. Осы Келісімнің тараптары білім беру ұйымдарында (кәсіподақ мүшелерінде) білім алушылардың құқықтары мен мүдделерін қорғау мәселелері ұйым мен тиісті кәсіподақ ұйымы арасында жасалатын келісімдермен ресімделетіні туралы уағдаласты.

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

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

1.15. Тараптар осы Келісім шарттарының орындалу нәтижелерін бұқаралық ақпарат құралдарында, соның ішінде салалық және кәсіподақтық басылымдарда, Министрліктің, Жұмыс берушілер мен Кәсіподақтардың ресми сайттарында жариялауға келісті.

1.16. Осы келісімнің, аймақтық салалық келісімдердің, ұжымдық, еңбек шарттарының жағдайлары біржақты тәртіпте өзгертілмейді.

1.17. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен салыстырғанда қызметкерлердің жағдайларын нашарлататын әлеуметтік әріптестік тараптары келісімдерінің, ұжымдық, еңбек шарттарының, жұмыс берушілер актілерінің ережелері жарамсыз болып танылады және қолдануға келмейді.

## **2. ӘЛЕУМЕТТІК ӘРІПТЕСТІКТІ ДАМУ**

2.1. Осы Келісім Тараптары өздеріне төмендегідей міндеттемелерді қабылдайды:

2.1.1. Әлеуметтік әріптестікті одан әрі дамыту мақсатында бір-бірлеріне еңбек қатынастарының мәселелері бойынша, саладағы әлеуметтік-экономикалық жағдай, осы келісімді реттеу нысаны болып табылатын мәселелер бойынша қабылданған шешімдер мен нормативтік құқықтық актілер туралы уақытында және толық ақпарат жіберу.

2.1.2. Ұйымдарда ұжымдық шарттар жасасуға, олардың нәтижелілігі мен тиімділігін арттыруға жан-жақты жәрдемдесу.

2.1.3. Жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешудің заңнамамен белгіленген тәртібін қадағалау, жанжал тудыруға әкеп соғатын себептерді болдырмау үшін оларды шешудің соңғы шарасы – қызметкерлердің ереуілге жүгінуінің алдын алу мақсатында барлық мүмкіндікті пайдалану.

2.1.4. Салалық біліктілік шеңберін әзірлеу мақсатында кәсіптік біліктілік жөніндегі салалық кеңестің отырысында біліктілік шеңберін кейіннен бекіте отырып, Тараптар өкілдерінен тұратын жұмыс тобы қалыптастырылсын.

2.1.5. Жыл сайын әлеуметтік әріптестік жөніндегі Салалық комиссия отырысында әлеуметтік-еңбек жанжалдары мен ереуілдердің алдын алу және болдырмау жөнінде Іс-шаралар жоспары әзірленіп, бекітілсін.

### **2.2. Министрлік:**

2.2.1. Жұмыс берушілер мен Кәсіподақтар өкілдерін келісім бойынша еңбек қатынастары және әлеуметтік-экономикалық мәселелермен байланысты нормативтік құқықтық актілерді, мемлекеттік салалық бағдарламалар жобаларын әзірлеу жөніндегі алқалық басқарушы органдарға, комиссияларға және басқа да жұмыс органдарына (топтарына) қосады.

2.2.2. Еңбек және әлеуметтік-экономикалық қатынастар мәселелері бойынша ведомстволық бағынысты жұмыс берушілермен және кәсіподақпен консультациялар өткізеді, кәсіподаққа оның сұраулары бойынша қызметкерлердің саны мен құрамы, еңбекақы төлеу жүйелері, персонал санаттары бойынша орташа жалақының мөлшері, еңбек жағдайлары мен қорғау бойынша көрсеткіштер, қызметкерлер санын (штаттарын) жаппай қысқарту жөніндегі іс-шараларды жоспарлау және өткізу туралы ақпарат береді, ғылым және жоғары білім саласындағы қаржылық қамтамасыз ету бойынша мемлекеттік органдар қабылдаған шешімдер, әлеуметтік-еңбек мәселелері бойынша басқа да қажетті ақпарат.

2.2.3. Қажет болған жағдайда Министрліктің бағдарламалық және стратегиялық құжаттарының жобаларын әзірлеу кезінде, сондай-ақ қызметкерлердің еңбек құқықтары мен мүдделерін қозғайтын нормативтік құқықтық актілерді қабылдау кезінде олар туралы кәсіподақтарды алдын ала хабардар етеді, олардың пікірін, салалық комиссияның пікірін ескереді.

2.2.4. Жұмыс берушілер мен кәсіподақ ұйымдары өкілдерінің ғылым және білім ұйымдары басқармасы органдарының (ғылыми, қамқоршылық, қадағалау кеңестері және т.б.) жұмысына қатысуына мүмкіндік жасайды.

2.2.5. Жоғары білім беру ұйымдарының рейтингісін анықтау кезінде, өлшемдердің бірі ретінде ұжымдық шарттың және онымен бекітілген әлеуметтік пакет құнының болуын ескереді.

### **2.3. Кәсіподақтар:**

2.3.1. Министрлік пен Жұмыс берушілердің сұранысы бойынша Кәсіподақтардың саны мен құрылымы, оның ұйымдары туралы, еңбек заңнамасының орындалуына, еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауға қоғамдық бақылау нәтижелері туралы, саладағы әлеуметтік әріптестік көрсеткіштері туралы статистикалық және өзге де ақпаратты ұсынады.

2.3.2. Жұмыс берушілердің өкілдерін еңбек заңнамасының, кәсіподақтар туралы заңнаманың негіздеріне, Қазақстан Республикасындағы әлеуметтік әріптестікті құқықтық реттеу мәселелеріне оқытуды жүргізеді.

2.3.3. Жасалған салалық аймақтық келісімдер мен ұжымдық шарттардың есепке алынуын қамтамасыз етіп, оларға талдау жасап, әлеуметтік әріптестік саласындағы озық тәжірибелерді қорытып таратады.

2.3.4. Жеке еңбек дауларын уақытында және білікті шешу мақсатында сала ұйымдарында келісу комиссияларының мүшелерін оқытуды жүзеге асырады.

2.3.5. Жұмыс берушілердің Келісімге және ұжымдық шарттарға кіргізілген міндеттемелерді орындауы кезінде ұйымдарда ұжымдық еңбек дауларының алдын алуға жәрдемдеседі.

### **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 қолда бар ақпаратты ұсынады.

2.4.2. Жасалған келісімдер мен ұжымдық шарттардың орындалуына бақылауды жүзеге асырады.

2.4.4. Ұйымдардың келісімдерде, сондай-ақ ұжымдық шарттарда көзделген міндеттемелерді орындауына жәрдемдеседі.

2.4.5. Ұйымдарға еңбек қатынастарын және олармен тікелей байланысты өзге де қатынастарды реттейтін заңнаманы қолдану, Еңбек құқығы нормаларын қамтитын жергілікті құқықтық актілерді әзірлеу, ұжымдық шарттар, келісімдер жасасу, сондай-ақ жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешу мәселелерінде көмек көрсетеді.

2.4.6. Меншік нысанына қарамастан ұйымдарда кәсіподақтардың құқықтары мен кепілдіктерін қадағалап, халықаралық заңнамаға, «Кәсіптік одақтар туралы» ҚР Заңына, сонымен қатар басқа да құқықтық актілерге сәйкес

Кәсіподақтар жүзеге асыратын заңнаманың орындалуын бақылауға жәрдемдеседі.

2.5. Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарынан туындайтын әріптестік Тараптарының барлық өзге міндеттемелері аймақтық салалық келісімдер мен білім және ғылым ұйымдарында ұжымдық шарттарды жасау кезінде реттеледі және нақтыланады.

### **3. «БІЛІМДІ ҰЛТ» САПАЛЫ БІЛІМ БЕРУ», «ЦИФРЛАНДЫРУ, ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ ИННОВАЦИЯЛАР ЕСЕБІНЕН ТЕХНОЛОГИЯЛЫҚ СЕРПІЛІС» ҰЛТТЫҚ ЖОБАЛАРЫН ІСКЕ АСЫРУДАҒЫ ТАРАПТАР ЫНТЫМАҚТАСТЫҒЫНЫҢ НЕГІЗГІ БАҒЫТТАРЫ**

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

3.1.1. Ғылыми және ғылыми-педагогикалық қызметкерлерді экономикалық және әлеуметтік қолдаумен қамтамасыз ету жөнінде бірлескен жұмыс жүргізу.

3.1.2. Ғылыми талдаулар мен зерттеулерді мемлекеттік қаржыландыруды арттыруға бағытталған мақсатты жұмыс жүргізу.

#### **3.2. Кәсіподақтар:**

3.2.1. Ұлттық жобалармен белгіленген міндеттерді шешуге еңбек ұжымдарының бірігуі, еңбек тәртібін күшейту үшін кәсіподақ жұмысының қолда бар 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, БАҚ-пен бірлескен жобалар, форумдар, слеттер, дөңгелек үстелдер және басқа да іс-шаралар дайындауға, өткізуге қатысуға.

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

#### **3.3. Жұмыс берушілер:**

3.3.1. Ғылым және жоғары білім сапасы мен тиімділігін арттыру, сала ұйымдары қызметінің көрсеткіштерін жақсарту жөнінде белсенді жұмыс жүргізуге.

3.3.2. Кәсіподақтармен бірлесіп, еңбек заңнамасы және әлеуметтік әріптестік мәселелері бойынша басшылар мен қызметкерлерді оқыту жүйесін ұйымдастыруға.

3.3.3. Кәсіподақтарға келісімдермен және ұжымдық шарттармен белгіленген жағдайлар мен тәртіпте, еңбек ұжымдарында әлеуметтік-мәдени және өзге де жұмыстарды өткізу үшін қаражаттың бөлінуін қарастыруға міндетті.

## 4. ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫ

### Тараптар растайды:

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

4.2. Еңбек шартының мазмұны, оны жасау, өзгертулер 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 Бас, салалық, аймақтық келісімдермен, аймақтық салалық келісімдермен, ұжымдық шарттармен салыстырғанда, қызметкерлердің жағдайын төмендете алмайды.

4.3. Ғылыми, ғылыми-педагогикалық қызметкерлерге еңбек шартын жасау кезінде, сондай-ақ Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен көзделген өзге де жағдайларда біліктілік талаптары кәсіптік стандарттар негізінде, ал болмаған жағдайда лауазымдар бойынша үлгілік біліктілік сипаттамалары негізінде белгіленеді.

4.4. Профессорлық-оқытушылық құрамның оқу жүктемесінің көлемі (ғылыми-педагогикалық жұмыстың) оқу жоспары, оқу бағдарламасы бойынша сағаттар санына, кадрлармен қамтамасыз етуге, білім беру ұйымының кәсіподақ органының пікірін ескере отырып, сол ұйымдағы басқа да нақты жағдайларға орай белгіленеді.

4.5. Аталған ұйым педагогтер үшін негізгі жұмыс орны болып, оқу жүктемесімен кемінде бір жалақылық ставкамен қамтамасыз етілген жағдайда ғана, сол ұйымда негізгі жұмысымен қатар қосымша жұмыс атқаратын тұлғаларға, сондай-ақ басқа білім беру ұйымдарының профессорлық-оқытушылық құрамына оқытушылық жұмыс беріледі.

4.6. Бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты еңбек демалысындағы профессорлық-оқытушылық құрамы қызметкерлерінің оқу жүктемесі жалпы негіздемеде белгіленеді.

4.7. Оқу жүктемесі демалыс және мереке күндеріндегі жұмыс жасамайтын күндерге жоспарланбайды.

4.8. Қызметкерлер, еңбек шартымен анықталған жұмыспен қатар, еңбек шартына қосымша келісім бойынша немесе қоса атқару жағдайында еңбек шартымен сол ұйымда штаттық лауазымсыз қоса атқару немесе қосымша жұмыс істеу жағдайында оқытушылық жұмысты жүзеге асыруға құқылы.

4.9. Профессорлық-оқытушылық құрамның оқу жүктемесінің көлемін білім беру ұйымы қызметкердің біліктілігіне және кафедра бейініне қарай

дербес айқындайды және барлық меншік нысанындағы ұйымдарда оқу жылында 680 сағаттан аспауға тиіс.

4.10. Профессорлық-оқытушылық құрамның маңызды еңбек жағдайларын жұмыс берушінің бастамасымен өзгертуге, ереже бойынша, тек жаңа оқу жылында қызметкердің еңбек функциясын өзгертпей өз жұмысын жалғастыруы кезінде (белгілі мамандық, біліктілік немесе лауазым бойынша жұмысы) ұйымдастырушылық және технологиялық еңбек жағдайларының өзгеруіне, оқу жоспары бойынша жұмыс сағаттары санының өзгеруі, тәжірибе жүргізу, ұйым жұмысы ауысымының өзгеруі, сондай-ақ білім беру бағдарламаларының және т.б. өзгеруі) байланысты жол беріледі.

4.11. Оқу жылы ішінде еңбек келісімінің маңызды шарттары тараптардың еркінен тыс ерекше жағдайларда 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 жағдайдағы 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.

4.12. Жұмыс беруші немесе оның өкілетті өкілі қызметкермен еңбек шартын жасасу кезінде оны осы Келісіммен, ұжымдық шартпен, білім беру ұйымының Жарғысымен (ережесімен), ішкі еңбек тәртібінің ережелерімен және ұйымда қолданылатын еңбек мәселелері жөніндегі өзге де актілермен қол қою арқылы таныстыруға міндетті.

Аталған ереже мемлекеттік органға ведомстволық бағынысты ұйымдарда еңбек қызметін жүзеге асыратын тұлғаларға, егер олармен еңбек шарттары жоғары тұрған мемлекеттік ұйымдармен жасалған болса, қолданылмайды.

4.13. Сайланбалы кәсіподақ органының мүшесімен еңбек шартын тоқтату заңды тұлға таратылған не жұмыс беруші – жеке тұлға қызметі тоқтатылған жағдайларды қоспағанда, осы адамдар мүшелері болып табылатын кәсіподақ органының дәлелді пікірін ескере отырып, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында көзделген негіздер бойынша ғана жүргізілуі мүмкін.

Заңды тұлға таратылған не жұмыс беруші – жеке тұлғаның қызметі тоқтатылған жағдайларды қоспағанда, негізгі жұмысынан босатылмаған кәсіподақ органының басшысымен (төрағасымен) жоғары тұрған кәсіподақ органының дәлелді пікірінсіз жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуға болмайды.

Кәсіподақтардың дәлелді пікірі 3 жұмыс күні ішінде берілуі тиіс.

4.14. Жұмыс берушілер қызметкердің жеке деректерін беру кезінде мынадай талаптарды қадағалауға міндетті:

1) қызметкердің жеке деректерін үшінші тарапқа қызметкердің жазбаша келісімінсіз хабарламау;

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

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

4.15. Қашықтықтан жұмыс еңбек шартының жағдайларымен анықталады.

4.16. Төтенше жағдай кезінде қашықтықтан жұмыс режиміне ауыстырылған қызметкерлердің жеке құрамын ұйым басшылығы анықтайды.

4.17. Қызметкерлердің кәсіптік қызметті жүзеге асыруы кезінде:

- Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларды қоспағанда, оны кәсіптік міндеттермен байланысты емес жұмыс түрлеріне тартуға;

- Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларды қоспағанда, есептілікті немесе ақпаратты талап етуге;

- Қазақстан Республикасының заңдарында көзделмеген тексерулер жүргізуге;

- оған тауарлар мен қызметтерді сатып алу жөніндегі міндеттерді жүктеуге жол берілмейді.

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

5.1. Тараптар мемлекеттік мекемелер мен қазыналық кәсіпорындардың ұйымдастырушылық-құқықтық нысанында құрылған ұйымдар қызметкерлерінің еңбектеріне ақы 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 басқару құқығындағы мемлекеттік кәсіпорындарда еңбекке ақы төлеудің мерзімді-сыйлықақы нысаны қолданылады. Бұл кәсіпорындардағы еңбекке ақы төлеу мәселелері бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетінің дәлелді пікірін ескере отырып бекітілген кәсіпорынның өзі әзірлеген еңбекке ақы төлеу Ережелерімен реттеледі.

Өзге ұйымдастырушылық-құқықтық нысандағы мемлекеттік ұйымдар мен жекеменшік ұйымдар еңбекақы төлеу жүйесін өз қалаулары бойынша қолданып, ережесі кәсіподақ ұйымдарымен келісіледі.

5.2. Меншік түріне қарамастан ғылым және жоғары білім жүйесінің мамандарына тарифтік ставканың (айлықтың) ең төменгі мөлшері, Қазақстан Республикасы Үкіметінің жоғарыда көрсетілген қаулысымен және осы

Келісіммен белгіленген еңбекке ақы төлеудің ең төменгі стандартынан кем болмауы тиіс.

5.3. Жеке меншік ұйым қызметкерлерінің еңбек, ұжымдық шарттармен және (немесе) жұмыс берушінің актісімен көзделген бірінші (ең төменгі) радрядты қызметкердің айлық жалақысының мөлшері немесе айлық тарифтік ставкасының мөлшері Қазақстан Республикасының республикалық бюджет туралы заңымен сәйкес қаржы жылына белгіленген айлық жалақының бір жарым есе ең төменгі мөлшерінен, ал ауыр жұмыстарда, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс жасайтын қызметкерлер үшін салалық коэффициентке көбейтілген мөлшерден төмен болмайды.

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

Келісімдермен және ұжымдық шарттармен тарифтік кестеде белгіленетін разрядаралық коэффициенттер мәні 1,2 кем болмайды.

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

5.5. Жалақы еңбекке ақы төлеу жүйесіне сәйкес есептеледі және:

- лауазымдық айлықтан (тарифтік ставка);
- еңбек жағдайы үшін көтерме, үстеме және қосымша ақылардан;
- ұйымның жергілікті құқықтық актілерімен, қолданыстағы заңнамамен көзделген басқа да төлемдерден тұрады.

5.6. Бюджеттік ұйымдарға өкілдік ететін Жұмыс берушілер өздеріне «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, мемлекеттік мекемелер және қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне қосымша және үстеме ақылар тағайындауға және төлеуге міндеттеме қабылдайды.

Қызметтерді қоса атқарғаны үшін қосымша ақы (қызмет көрсету аумағының кеңеюі) қызметкердің лауазымдық айлығынан 50 % мөлшерінде тағайындалады. Бұл шектеу нормативік оқу жүктемесі белгіленген профессорлық-оқытушылық құрамына қолданылмайды.

5.7. Жұмыс берушілер өздеріне ай сайын қызметкерлерге жалақы төлеу күні, әрбір қызметкерге оған тиесілі жалақының негізгі құрамы, ұсталынған ақшаның мөлшері мен негіздемесі, оның ішінде аударылатын міндетті зейнетақы жарналары, төленуге тиісті жалпы сома туралы жазбаша түрде хабарлауға міндеттеме қабылдайды.

5.8. Жұмыс берушілер қаржыландыру жоспары бойынша тиісті мемлекеттік мекемені қамтамасыз етуге көзделген қаражаттарды 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 қаулысына 24 және 25-қосымшаларға сәйкес қазыналық кәсіпорындар үшін бекітілген смета бойынша қызметкерлерге сыйлықақы беруді, жеке қосымша ақылар тағайындауды, материалдық көмек көрсетуді жүзеге асырады. Сыйлықақы беру тәртібі ұжымдық шартпен немесе жұмыс берушінің актімен белгіленеді.

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

5.10. Әлеуметтік әріптестік тараптарына ұжымдық шарттарда жұмыс берушінің бастамасы бойынша күнделікті жұмысты (жұмыс ауысымын) бөліктерге бөлу жүргізілетін жұмыс түрлерін, жұмыстағы үзілістер саны мен ұзақтығын, сондай-ақ қызметкерлерге осындай жағдайлардағы жұмыс үшін өтемақылық төлем түрлері мен мөлшерлерін анықтау ұсынылсын. Өтемақылық төлемдер бекітілген еңбекақы төлеу қоры шегінде, бірақ лауазымдық айлықтан 25 % кем болмайтын мөлшерде белгіленеді.

Жұмыс уақытын бөліктерге бөлгені үшін өтемақы жұмыс уақыттары оқу кестесімен анықталатын қызметкерлерге қолданылмайды.

5.11. Мүлікті қорғауды және қызметкерлерге берілген басқа құндылықтарды қамтамасыз ете алмағаны үшін толық жеке және ұжымдық (ортақ) материалдық жауапкершілік туралы шарттар жасалуы мүмкін қызметкерлердің атқаратын немесе орындайтын лауазымдары мен жұмыстарының тізімі, сондай-ақ толық материалдық жауапкершілік туралы үлгілік шарт бастауыш кәсіподақ ұйымы кәсіподақ комитетінің пікірін ескере отырып, жұмыс берушінің актісімен бекітіледі.

5.12. Тараптар, жұмыстың бос тұрып қалуы жағдайында оны ресімдеу тәртібі мен еңбекақы мөлшері еңбек, ұжымдық шарттармен және әлеуметтік әріптестік туралы аймақтық салалық келісімдермен анықталады және:

- жұмыс берушіге және қызметкерге байланысты емес себептер бойынша, ең төменгі жалақы мөлшерінен кем болмайтын, орташа жалақыдан 50 % кем емес мөлшерде;

- жұмыс берушінің кінәсі бойынша – қызметкердің орташа жалақысынан 70% кем емес мөлшерде белгіленеді деп келісті.

5.13. Қашықтықтан жүргізілетін еңбекке ақы төлеу еңбек шарты тараптарының келісімімен, бірақ қалыпты жағдайда жұмысты жүзеге асыратын аталған мамандық қызметкерлері үшін белгіленген еңбекақы мөлшерінен кем емес мөлшерде анықталады.

Уақытша қашықтықтан жұмыс кезінде жалақы еңбек шартымен немесе келісіммен келісілген жұмыс көлемін сақтау кезінде толық мөлшерде төленеді.

5.14. Тараптар Қазақстан Республикасының «Семей ядролық сынақ полигонындағы ядролық сынақтардың салдарынан зардап шеккен азаматтарды әлеуметтік қорғау туралы» Заңына сәйкес Семей ядролық сынақ полигонындағы ядролық сынақ салдарынан зардап шеккен аумақтарда жұмыс жасайтын білім беру ұйымдарының, соның ішінде жоғары оқу орындарының қызметкерлеріне, олардың экологиялық куәліктері болуы-болмауына қарамастан:

1) ҚР «Семей ядролық сынақ полигонындағы ядролық сынақтардың салдарынан зардап шеккен азаматтарды әлеуметтік қорғау туралы» Заңының 13-бабы 1) т.т. белгіленген мөлшерде радиациялық қауіпті аймақтағы жұмысы үшін қосымша ақы;

2) Қазақстан Республикасының жоғарыда аталған Заңының 13-бабы 3) т.т. белгіленген ұзақтықта, жыл сайынғы еңбек демалысымен бірге берілетін қосымша жыл сайынғы ақылы демалыс тағайындалады деп келісті.

5.15. Тараптар еңбекақы төлеу мәселелері бойынша құжаттар жобаларын әлеуметтік әріптестік жөніндегі Салалық комиссия отырысында міндетті қарай отырып, нормативтік құқықтық актілерді келісіп әзірлеу туралы келісті.

Тараптар кез келген себептерден, соның ішінде жан басына қаржыландыруды енгізуден туындаған білім саласы қызметкерлерінің еңбекақы төлеу жағдайын өзгерту, ұйымның ұйымдастырушылық-құқықтық нысандарын өзгерту әлеуметтік әріптестік жөніндегі Салалық комиссия шеңберінде Тараптармен келісіледі деп шешті.

5.16. Тараптар ұйымдардың ұжымдық шарттарына қызметкерлерге жыл сайынғы демалысқа лауазымдық айлықақы (ставка) мөлшерінде сауықтыру үшін міндетті жәрдемақы төлеуді енгізуді ұсынады.

## **6. ЖҰМЫС УАҚЫТЫ ЖӘНЕ ТЫНЫҒУ УАҚЫТЫ**

**Тараптар төмендегі жағдайлар туралы келісімге келді:**

6.1. Ұйым қызметкерлерінің жұмыс уақыты бастауыш кәсіподақ ұйымы кәсіподақ комитетінің келісімі бойынша жұмыс берушімен бекітілген ішкі еңбек тәртіптемесінің Ережелерімен, оқу кестесімен, жылдық күнтізбелік оқу кестесімен, ауысым кестесімен, сондай-ақ еңбек шартының жағдайларымен, қызметкерлердің лауазымдық нұсқаулықтарымен және оларға ұйым Жарғысымен (Ережемен) жүктелген міндеттемелермен анықталады.

Ғылыми-педагогикалық қызметкерлердің жұмыс уақытының ұзақтығы толық еңбекақысын сақтай отырып, аптасына 36 сағаттан аспайтын жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығына негізделіп белгіленеді.

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

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

- қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша;

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

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

6.3. Сабақ кестесін құру профессорлық-оқытушылық құрамының жұмыс уақытын тиімді пайдалануды ескере отырып жүзеге асырылады.

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

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

Еңбек демалысының кестесіне өзгерістер енгізілген жағдайда, қызметкер бұл туралы еңбек демалысы басталғанға дейін кемінде екі апта бұрын хабарлануы тиіс.

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

- а) кәмелетке толмаған баланы (18 жасқа дейінгі) жалғыз бағып отырған ата-аналар (қамқоршылар, қорғаншылар);
- б) үш және одан да көп балалары бар әйелдер;
- в) еңбектен зақымданған қызметкерлер;
- г) емделуге жолдамасы бар кез келген қызметкерлер.
- д) мүгедек бала тәрбиелеп отырған ата-аналар (қамқоршылар, қорғаншылар).

6.7. Тамыздан бастап қазан айының аралығында жұмысқа қабылданған профессорлық-оқытушылық құрамы, оқу жылының аяқталуы бойынша алғашқы жұмыс жылы үшін жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы қызметкерлердің тиісті санаты үшін Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында көзделген ұзақтылықта алдын ала беріледі.

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 профессорлық-оқытушылық құрамы, сондай-ақ оқу процесіне қатыспайтын басқа да қызметкерлерге (басшылар мен олардың орынбасарларын қоспағанда) каникул уақытында сенбі және жексенбі – екі демалыс күнімен бес күндік жұмыс аптасы белгіленеді.

6.8. Тынығу және тамақтану үшін үзіліс уақыты, ауысым кестесі, демалыс және мереке күндері жұмыс уақыты Ішкі еңбек тәртіптемесінің ережелерімен белгіленеді.

Тынығу және тамақтану уақыты кемінде 30 минут болуы тиіс.

6.9. Тараптар қызметкерді жұмыс уақытының жинақталған есебіне ауыстыру кәсіподақ органының дәлелді пікірін ескере отырып, білім беру ұйымы басшысының бұйрығымен жүзеге асырылады деп келісті. Мұндай жағдайларда есептеу мерзімі тоқсан болып саналады, сонымен қатар ауысым ұзақтылығы, кемінде 12 сағаттық ауысымаралық демалыс беруді ескере отырып, кез келген бола алады.

6.10. 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-әрекет тәртібін белгілейді.

Өзара іс-әрекет тәртібінде қызметкердің жұмыс берушінің қоңырауына, электрондық хаттарға және сұраныстарына қызметкер жұмысты орындаумен байланысты жұмыс берушінің сұраныстарына жауап беруге міндетті мерзімдегі міндеті көзделген. Қызметкер өзара іс-әрекет тәртібімен белгіленген уақыттан тыс жүзеге асырылатын жұмыс берушінің сұраныстарына жауап беруге міндетті емес.

6.11. Тараптар ақылы еңбек демалысын әкімшілік персонал қызметкерлеріне үш күнге дейін ұлғайтуға келісті.

6.12. I және II топтағы мүгедектер үшін толық еңбекақысы сақтала отырып, аптасына 36 сағаттан аспайтын жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы белгіленеді.

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

### **7.1. Жұмыс берушілер:**

7.1.1. Қызметкерлерді кәсіптік даярлауды, қайта даярлауды және біліктіліктерін арттыруды ұйымдастыруға.

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

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

7.2. **Кәсіподақтар** өздеріне 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 білім беру ұйымдарының түлектерін жұмысқа орналастыру, қызметкерлердің біліктіліктерін арттыру, жұмыспен қамту саласында мемлекеттік саясаттың жүргізілуіне жәрдемдесуге міндеттемелер қабылдайды.

### **8.2. Тараптар:**

8.2.1. Жұмыс берушілердің бастауыш кәсіподақ ұйымдары кәсіподақ комитеттеріне қызметкерлер санының немесе штаттың қысқартылуы туралы ол басталғанға дейін кемінде бір ай бұрын, ал бұқаралық 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-бабы 1-т. 1) т. және 2) т. бойынша (штатты немесе штат санын қысқарту, ұйымды тарату) жұмыстан босату туралы ескерту алған қызметкерлерге жалақысын сақтай отырып, жаңа жұмысты өзі іздеу үшін аптасына кемінде бес сағат жұмыстан бос уақыт беруге келісті.

8.2.3. Қызметкерлер санының немесе штаттың қысқаруы кезінде жұмыста қалуға:

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

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

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

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

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

## **9. КЕПІЛДІКТЕР МЕН ӨТЕМАҚЫЛАР**

### **Тараптар:**

9.1. Азаматтық қызметшілерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беру кезінде, лауазымдық айлық мөлшерінде сауықтыру жәрдемақысын төлеуді қамтамасыз етуге келісті. Лауазымды қоса атқару жағдайында жұмыс істейтін тұлғаларға жәрдемақы жалпы негіздемеде тағайындалып төленеді (негізгі лауазымымен қатар, қоса атқару жағдайындағы жұмысы бойынша).

9.2. Жұмыс берушілер қызметкерлерге Қазақстан Республикасы заңнамасында белгіленген тәртіпте төмендегідей кепілдіктер мен өтемақылар тағайындайды:

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

9.3. Зейнеткерлік жасқа жетуге байланысты Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 52-бабы 1-т. 24) т. көзделген негіздеме бойынша қызметкерді жұмыстан шығару кезінде еңбек, ұжымдық шарттармен және (немесе) жұмыс берушінің актісімен анықталған мөлшерде, бірақ лауазымдық айлықтан (тарифтік ставка) кем емес мөлшерде өтемақылық төлем төлеу.

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

9.5. Жұмыс берушілер білім беру ұйымдарының қызметкерлерін лауазымдық міндеттерін адал атқарғаны, жұмысты өте сапалы орындағаны, бастамашылдығы, шығармашылық белсенділігі, жұмыстағы жетістіктері үшін ведомстволық наградалармен марапаттайды.

## 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 етуге;

10.2. Барлық жұмысқа қабылданатын, сондай-ақ басқа жұмысқа ауыстырылған қызметкерлермен еңбекті қорғау, балалардың өмірі мен денсаулығын сақтау, жұмыстарды орындаудың қауіпсіз әдістері мен тәсілдеріне, зардап шеккендерге алғашқы көмек көрсету жөнінде оқыту мен нұсқамалық жүргізуді ұйымдастыруға;

Оқу жылының басында қызметкерлердің еңбекті қорғау жөніндегі білімдерін тексеруді ұйымдастыруға;

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

10.4. Қызметкерлерді салалық өңірлік келісімдермен және ұжымдық шарттармен анықталған кәсіптер мен лауазымдар тізбесіне сәйкес арнайы киіммен, аяқ киіммен және басқа да жеке қорғау құралдарымен қамтамасыз етуге;

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

10.6. Қызметкерлердің кінәсінен болмаған еңбекті қорғау талаптарын бұзу салдарынан еңбек заңнамасын сақтауды мемлекеттік бақылау органдарының жұмысын тоқтату кезінде, қызметкерлердің жұмыс орнын (лауазымын) және орташа жалақысын сақтауға;

10.7. Қолданыстағы заңнамаға сәйкес өндірістегі жазатайым оқиғалардың уақытында тескерілуін және оларды тіркеуді жүргізуге;

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

10.9. Бастауыш кәсіподақ ұйымы кәсіподақ комитетінің келісімі бойынша, әрбір жұмыс орнына еңбекті қорғау жөнінде нұсқаулық әзірлеуге және бекітуге;

10.10. Қызметкерлердің еңбекті қорғау жөнінде талаптарды, ережелер мен нұсқаулықтарды орындауын қамтамасыз етуге;

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

айырылған жағдайда залалдың орнын толықтыруға құқылы тұлғаларға қажетті көмек көрсетуге;

10.12. Бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетімен бірге еңбекті қорғау жөніндегі келісімдердің орындалуына, еңбекті қорғау және еңбек жағдайына бақылауды жүзеге асыруға;

10.13. Техникалық инспекция өкілдеріне, Кәсіподақтың техникалық инспекторларына, еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес мүшелеріне еңбекті қорғау жағдайына бақылау жүргізуге жәрдемдесуге; Қызметкерлердің таза және қауіпсіз еңбек жағдайларына құқықтарының бұзылуын анықтаған жағдайда, оларды жою жөнінде шаралар қабылдауға; Өз қаражаты есебінен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларды оқытуды қамтамасыз етуге;

10.14. Қызметкерлердің жұмыс орындары (лауазымдарын) мен орташа жалақыларын сақтай отырып, тегін міндетті алдын ала және мерзімді медициналық тексеруден өтулерін қамтамасыз етуге;

10.15. Жұмыс берушінің қаражаты есебінен білім беру ұйымы қызметкерлерінің қатарынан декреттелген топ тұлғаларын гигиеналық оқытуды жүзеге асыруға;

10.16. Қызметкерлерді нормаларға және салалық өңірлік келісімдермен, ұжымдық шарттармен белгіленген келісілген тізбесіне сәйкес тегін сабынмен, жуу және залалсыздандыру құралдарымен қамтамасыз етуге;

10.17. Сала ұйымдары қызметкерлерінің демалысы үшін бөлмелер жабдықтауға міндетті.

10.17.1. Ақыл-ой шаршауын басып, күшті қалпына келтіру, жұмысқа қабілеттілікті арттыру, денсаулықты сақтау және нығайту үшін орындалатын жұмыс түріне, еңбек жағдайына, қызметкердің жасы мен жынысына байланысты дене шынықтыру жаттығулар кешені әзірленсін.

Дене шынықтыру жаттығулары жасалатын бөлме таза тұрғаны жөн. Әрбір жаттығушыға орташа есеппен қауіпсіз орынды қамтамасыз ете отырып, бөлменің кемінде 1,5 м<sup>2</sup> бос алаңы берілуі тиіс.

### **Кәсіподақтар:**

10.18. Кәсіподақ мүшелері мен басқа қызметкерлер үшін дене шынықтыру-сауықтыру іс-шараларын ұйымдастыруға;

10.19. Кәсіподақ мүшелерінің – қызметкерлердің балаларын, қызметкерлерді сауықтыру жөнінде жұмыс жүргізуге міндетті.

10.20. Қашықтықтан жұмыс жасайтын қызметкерлердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, сондай-ақ еңбек міндеттерін қауіпсіз орындау жөніндегі талаптарды қадағалау тәртібі кәсіподақ комитетімен келісілген жұмыс берушінің актімен анықталады.

## 11. КӘСІПОДАҚТАР ҚЫЗМЕТІНІҢ КЕПІЛДІКТЕРІ

11.1. Кәсіподақтардың және олардың сайланбалы кәсіподақ органдарына сәйкес келетін құрылымдық ұйымдарының құқықтары мен кепілдіктері, Қазақстан Республикасының «Кәсіптік одақтар туралы» Заңымен, Қазақстан Республикасының өзге заңдарымен, Кәсіподақтар Жарғысымен анықталады және кәсіподақтар, жұмыс берушілер бірлестіктері мен Қазақстан Республикасының Үкіметі арасындағы Бас келісімнің, осы Салалық келісімнің ережелерін ескере отырып іске асырылады.

### **Тараптар төмендегі 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 өкілдерінің міндеттеріне назар аударады:

11.3.1. Кәсіподақ ұйымдарының құқықтары мен кепілдіктерін қадағалау, 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 мүмкіндік жасау.

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, сондай-ақ кеңсе техникасымен, байланыс құралдарымен (соның ішінде компьютерлік құралдар, электрондық пошта және Интернет) және қажетті нормативтік құжаттармен қамтамасыз ету; бөлінген үй-жайды күзетуді және тазартуды 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, 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 жыл сайынғы жазбаша арыздары негізінде мүшелік кәсіподақ жарналарының кәсіподақтың есептік шотына тегін аударылуын қамтамасыз ету. Қаражаттарды аудару толық көлемде және жалақы төлеумен қатар жүзеге асырылады.

11.3.6. Білім және ғылым қызметкерлерінің әлеуметтік-еңбек құқықтары мен кәсіптік мүдделерін қорғау жөнінде кәсіподақтың қызметі туралы қызметкерлерді кеңінен 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.

Аталған кәсіподақ қызметкерлерінің жұмыс берушінің бастамасымен 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. Сайланбалы кәсіподақ органдарының құрамына кіретін қызметкерлер өздері мүшелері болып табылатын сайланбалы кәсіподақ органының дәлелді пікірін алмай, кәсіподақ органдарының басшылары – жоғары тұрған кәсіподақ органының дәлелді пікірін алдын ала алмай, тәртіптік жазаға тартылмайды.

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 одан съезд, конференция, пленумдар, төралқалар, жиналыстар, семинарлар және кәсіподақпен шақырылатын басқа да іс-шараларға қатысу уақытына, форумдардың жұмысына қатысу үшін қажетті уақытқа босатылады.

11.5. Тараптар кәсіподақ органдарының құрамына сайланған (өкілеттік берілген), босатылған қызметкерлердің келесі 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 органы құрамындағы жұмыс Білім беру ұйымының қызметі үшін маңызды деп танылады және қызметкерлерді көтермелеу, оларды аттестаттау кезінде назарға алынады.

11.7. Кәсіподақ органдарының құрамына сайланған тұлғаларды жұмыс берушінің бастамасымен жұмыстан шығаруға, ұйымды толық тарату немесе

қызметкер кінәлі іс-әрекет жасап, заңмен жұмыстан шығаруды қарастыратын жағдайларды қоспағанда, сайланбалы өкілеттік аяқталғаннан кейін 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.

11.9. Министрлік жұмыс беруші өкілдерінің кәсіподақ ұйымдары мен олардың органдарының өздерінің жарғылық міндеттерін жүзеге асыру кезінде практикалық қызметіне араласуына жол бермеу бойынша жәрдемдеседі.

11.10. Министрлік пен Жұмыс берушілер Кәсіподақтарға еңбек заңнамасының орындалуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыруда жәрдемдеседі. Кәсіподақ пен оның аумақтық ұйымдары өз мамандарының күшімен, білім және ғылым ұйымдарындағы еңбек заңнамасының сақталуы бойынша, күнтізбелік жылда кемінде екі рет жоспарлық тексерулер жүргізуге құқылы. Аталған шектеу сала қызметкерлерінің арыздары мен шағымдары, басқа жеке және заңды тұлғалардың өтініштері бойынша тексерулерге қолданылмайды.

Бақылау нәтижелері бойынша Кәсіподақтар анықталған құқық бұзушылықтарды жою және қызметкерлердің бұзылған құқықтарын қалпына келтіру жөніндегі тиісті актілер мен ұсыныстарды жұмыс беруші өкіліне жібереді.

Тексерулерді жүргізу тәртібі, тексерулердің нысаны мен түрлері Кәсіподақтардың тиісті актілерімен анықталады.

Бақылауды жүзеге асыру кезінде жұмыс берушілер бақылау мәні бойынша құжаттарды, соның ішінде: бұйрықтарды, тарифтеу тізімдерін, нұсқауларды, қағидаларды және т.б. көрсетуге міндетті.

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

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

### **12.1. Осы Келісім Тараптары:**

12.1.1. Кәсіптік деңгейді арттыруды және қызметкерлердің біліктіліктерін үздіксіз арттыруды қамтамасыз ететін пәрменді және тиімді механизмді құруға ықпал етуге;

12.1.2. Профессорлық-оқытушылық құрамын 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. Қызметкерлердің қызмет бейіні бойынша қосымша білімге құқығын іске асыруға ықпал етуге;

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

12.1.5. Қызметкерлерді еңбек өнімділігін арттыруға ынталандыруды қамтамасыз етуді есепке ала отырып, қызметкерлердің еңбекақы төлеу қорларын қалыптастыруды қамтамасыз етуге;

12.1.6. Үздік қызметкерлер мен еңбек ұжымдарын қолдау жөнінде қосымша шараларды қаржыландыруды бөлуге жәрдемдесуге, кәсіптік байқаулар мен сайыстар жеңімпаздарын ынталандыруға ықпал етуге;

12.1.7. Мүмкіндігінше сала қызметкерінің оң имиджін қалыптастыру жөніндегі іс-шараларды ұйымдастыруды және қаржыландыруды қамтамасыз ету;

12.1.8. Кәсіподақ ұйымдарының қызметін насихаттау, ғылым және жоғары білім қызметкерлерінің кәсіби мәртебесін арттыру үшін Кәсіподақтың аумақтық және республикалық ұйымдары жанындағы штаттан тыс тілшілердің жұмысын мүмкіндігінше ұйымдастыруға келісті.

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

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

#### **Тараптар келісті:**

13.1. Кәсіподақтар келісімге қол қойған күннен бастап 10 күн ішінде оны еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға тіркеуге жібереді.

13.2. Жыл сайын бірлесіп нақты мерзімдер мен жауапты тұлғаларды көрсете отырып, Келісімді орындау жөніндегі іс-шаралар жоспарын әзірлеп, бекітеді.

13.3. Келісімді және оның ережелерін орындау жөніндегі іс-шаралар жоспарын іске асыруға бақылау жүргізеді және бақылау нәтижелері туралы еңбек ұжымы өкілдерінің конференциясында жылына бір рет, есепті жылдың 10 ақпанынан кешіктірмей есеп береді.

13.4. Келісімнің қолданылу мерзімінде туындаған, оның орындалуымен байланысты барлық келіспеушіліктер мен дауларды бір апта мерзімде қарайды.

13.5. Келісім міндеттемелерін бұзған немесе орындамаған жағдайда, кінәлі тарап немесе кінәлі тұлғалар Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасымен көзделген тәртіпте жауапқа тартылады.



13.6. Осы Келісім уәкілетті мемлекеттік орган оны тіркеген кезден бастап 2023 жылғы наурыздан 2026 жылғы наурызға дейін үш жыл бойы әрекет етеді.

13.7. Жаңа келісімжасау жөніндегі келіссөздер осы келісімнің әрекет ету мерзімі аяқталғанға дейін 2 ай бұрын басталады.

Осы келісім Астана қаласында 2023 жылғы «19» сәуір жасалды.

Келісімге қол қойғандар:

Мемлекеттік орган  
атынан

  
МО.  
С. Нұрбек  


Жұмыс берушілер  
атынан

  
МО.  
Г. Бекжанова  


Қызметкерлер атынан

  
МО.  
А. Мұқашева  


Ұр Еңбек және халықтың әлеуметтік  
қорғау министрлігінде №5  
тіркелді.

2023 жылғы 21 сәуір.

Т. Березуаш 

# ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ О СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников сферы науки и высшего образования на 2023-2026 годы

г. Астана

«19» апреля 2023 года

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение о социальном партнерстве по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников сферы науки и высшего образования и на отраслевом уровне на 2023-2026 годы (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 государственного органа – Министерство науки и высшего образования 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», ОО «Казахстанский отраслевой профсоюз работников науки и инновационных организаций образования» (далее – Профсоюзы).

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 науке», «О профессиональных союзах», «Об общественных объединениях», задачах, изложенных в Посланиях Президента Республики Казахстан, Национального проекта «Качественное образование «Образованная нация», Генерального соглашения между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работников и работодателей на 2021-2023 годы.

1.5. Соглашение строится на принципах:

- неукоснительного соблюдения законодательства Республики Казахстан;
- равноправия Сторон;
- взаимной ответственности и взаимного уважения Сторон, максимально возможного достижения компромисса их 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, Профсоюзы (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 науки и высшего образования.

1.7. Министерство признают Профсоюзы полномочным представителем работников сферы науки и высшего образования, имеющим республиканский статус и право на коллективные переговоры, заключение отраслевых соглашений 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 членов профсоюза.

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

Действие настоящего Соглашения распространяется на государственные органы, работодателей, работников и их представителей сферы науки и высшего образования.

1.9. Основные положения настоящего Соглашения являются обязательной основой для включения их коллективные договоры между работниками и работодателями организаций отрасли.

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 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 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 образования (членов профсоюза) оформляются соглашениями, заключаемыми между организацией 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 Профсоюзов 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 Отраслевое соглашение, о введении в состав Отраслевой комиссии своих представителей на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности представляемых работников и работодателей.

## **2. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

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

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

2.1.2. Всемерно содействовать заключению, повышению эффективности и действенности коллективных договоров в организациях.

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

2.1.4. В целях разработки отраслевой рамки квалификации сформировать рабочую группу из представителей Сторон с последующим утверждением рамки квалификации на заседании Отраслевого совета по профессиональным квалификациям.

2.1.5. Ежегодно разрабатывать и утверждать на заседании Отраслевой комиссии по социальному партнерству План мероприятий по предупреждению и предотвращению социально-трудовых конфликтов и забастовок.

### **2.2. Министерство:**

2.2.1. Включает по согласованию представителей Работодателей и Профсоюзов в коллегиальные руководящие органы, в комиссии и другие рабочие органы (группы) по разработке проектов государственных программ, нормативных правовых актов, связанных с трудовыми отношениями и социально-экономическими вопросами.

2.2.2. Проводит консультации с подведомственными Работодателями и Профсоюзами по вопросам трудовых и социально-экономических отношений, предоставляет Профсоюзам по их 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 науки и высшего образования, другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.3. В случае необходимости при разработке проектов программных и стратегических документов Министерства, а также при принятии нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые права и интересы работников, заблаговременно информирует о них Профсоюзы, учитывает их мнение, мнение Отраслевой комиссии.

2.2.4. Способствует участию представителей работодателей и

профсоюзных организаций в работе органов управления организаций науки и образования (ученый, попечительский, наблюдательный советы и др.).

2.2.5. При определении рейтинга организаций высшего образования учитывать в качестве одного из критериев наличие коллективного договора и стоимость установленного им социального пакета.

### **2.3. Профсоюзы:**

2.3.1. По запросам Министерства и Работодателей представляют 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. Проводят обучение представителей работодателей основам трудового законодательства, законодательства о профессиональных союзах, вопросам правового регулирования социального партнерства в Республике Казахстан.

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

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

2.3.5. Содействуют 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 заключенных соглашений и коллективных договоров.

2.4.3. Содействуют выполнению организациями обязательств, предусмотренных соглашениями, а также коллективными договорами.

2.4.4. Оказывают организациям 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.

2.4.5. 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 другими правовыми актами.

**2.5.** Все иные обязательства Сторон партнерства, вытекающие из требований законодательства Республики Казахстан, регулируются и конкретизируются при заключении региональных отраслевых соглашений и коллективных договоров в организациях науки и высшего образования.

### **3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА СТОРОН В РЕАЛИЗАЦИИ НАЦИОНАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ «КАЧЕСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ «ОБРАЗОВАННАЯ НАЦИЯ», «ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ РЫВОК ЗА СЧЕТ ЦИФРОВИЗАЦИИ, НАУКИ И ИННОВАЦИЙ».**

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

3.1.1. Проводить совместную работу по обеспечению научных и научно-педагогических работников экономической и социальной поддержкой.

3.1.2. Проводить целенаправленную работу, направленную на увеличение государственного финансирования научных разработок и исследований.

#### **3.2. Профсоюзы обязуются:**

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 профессиональных конкурсов, акций, совместных проектов со СМИ, форумов, слётов, 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 науки и высшего образования, улучшению показателей деятельности организаций отрасли.

3.3.2. Совместно с Профсоюзами организовать систему обучения руководителей 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:

4.1. Трудовые отношения между работниками и работодателями регулируются трудовым законодательством Республики Казахстан, Генеральным соглашением, настоящим Отраслевым 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.

4.3. Квалификационные требования к научным, научно-педагогическим работникам при заключении трудового договора, а также во всех иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством Республики Казахстан, устанавливаются на основе профессиональных стандартов, а при их отсутствии типовыми квалификационными характеристиками по должностям.

4.4. Объем учебной нагрузки (научно-педагогической работы) профессорско-педагогического состава (далее –ППС) 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.

Объем учебной нагрузки педагога оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами по взаимному согласию сторон.

4.5. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее по совместительству помимо основной работы в той же организации, а также ППС других образовательных организаций предоставляется только в том случае, если работники ППС, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой в объеме не менее, чем на одну ставку заработной платы.

4.6. Учебная нагрузка работникам ППС, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях.

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

4.8. Работники 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 без занятия штатной должности на

условиях совмещения или совместительства.

4.9. Объем учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава определяется организацией образования самостоятельно в зависимости от квалификации работника и профиля кафедры и не может превышать 680 часов в учебном году в организациях всех форм собственности.

4.10. Изменение существенных условий труда ППС по инициативе работодателя допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы организации, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

4.11. 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.

4.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Соглашением, коллективным договором, Уставом (Положением) организации образования, правилами внутреннего трудового распорядка и иными актами по вопросам труда, действующими в организации.

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

4.13. Прекращение трудового договора с членом выборного профсоюзного органа может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Республики Казахстан и иными законами Республики Казахстан с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа, членами которого эти лица являются, кроме случаев ликвидации юридического лица либо прекращения деятельности работодателя – физического лица.

С не освобожденным от основной работы руководителем (председателем) профсоюзного органа не может быть расторгнут трудовой договор по инициативе работодателя без мотивированного мнения

вышестоящего профсоюзного органа, кроме случаев ликвидации юридического лица либо прекращения деятельности работодателя – физического лица.

Мотивированное мнение Профсоюзов должно предоставляться в течение 3 рабочих дней.

4.14. 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.

4.15. Дистанционная работа определяется условиями трудового договора.

4.16. Персональный состав работников, переводимых в режим дистанционной работы в период Чрезвычайного положения, Чрезвычайной ситуации определяется руководителем организации.

4.17. При осуществлении работниками профессиональной деятельности не допускается:

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

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

– проведение проверок, не предусмотренных законами Республики Казахстан;

– 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 на основе постановления 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 с учетом мотивированного мнения профсоюзных комитетов первичных профсоюзных организаций.

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

5.2. Минимальный размер тарифной ставки (оклада) специалистам системы науки и высшего образования, 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 в месте выполнения ими работы 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:

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

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 ППС, для которых устанавливается нормативная учебная нагрузка.

5.7. 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.

5.8. Работодатели 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.

5.9. 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.

5.10. 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 25 % от должностного оклада

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

5.11. 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.

5.12. 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:

- по причинам, не зависящим от работодателя и работника, в размере не менее 50 % от средней заработной платы, но не менее минимального размера заработной платы;

- по вине работодателя – в размере не менее 50 % от средней заработной платы работника.

5.13. 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.

5.14. 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, в том числе высших учебных заведений, действующих на территориях, пострадавших вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском испытательном ядерном полигоне, вне зависимости от наличия у работников экологического удостоверения, назначается:

1) доплата за работу на территориях радиационного риска в размерах, установленных п.п.1) ст. 13 Закона Республики Казахстан «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском испытательном ядерном полигоне»;

2) дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск, который предоставляется совместно с ежегодным трудовым отпуском, продолжительностью, установленной п.п.3) ст. 13 вышеназванного закона Республики Казахстан.

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

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

5.16. Стороны рекомендуют включать в коллективные договоры

организаций обязательную выплату работникам пособия для оздоровления к ежегодному отпуску в размере должностного оклада (ставки).

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

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

6.1. Рабочее время работников устанавливается 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 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.

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

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

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

6.3. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени ППС.

6.4. 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.

6.5. 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.

6.6. ППС, принятым на работу в период с августа по октябрь месяц, по окончании учебного года ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск за первый рабочий год предоставляется авансом продолжительностью, установленной действующим законодательством Республики Казахстан, для соответствующей категории работников.

6.7. Для организаций, реализующих учебные программы высшего и послевузовского 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 ППС, работающим по шестидневной рабочей неделе, а также другим работникам, не занятым в учебном процессе, (за исключением руководителей и их заместителей), устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

6.8. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Время для отдыха и питания не должно быть менее 30 минут.

6.9. Стороны определили, что перевод работника на суммированный учет рабочего времени производится приказом руководителя организации образования с учетом мотивированного мнения профоргана. Учетным периодом в этих случаях является квартал, при этом продолжительность смены может быть любой, с учетом предоставления междусменного отдыха не менее 12 часов.

6.10. 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.

6.11. Стороны договорились, увеличить оплачиваемый трудовой отпуск до трех дней работникам административного персонала.

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

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

### **7.1. Работодатели обязуются:**

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

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

7.1.3. 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. **Профсоюзы** принимают 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 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 два 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. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата.

8.2.4. При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

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

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

## **9. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

### **Стороны договорились:**

9.1. Обеспечивать выплату гражданским служащим пособия на оздоровление в размере должностного оклада при предоставлении им ежегодного оплачиваемого трудового отпуска. Лицам, работающим на условиях совместительства, пособие назначается и выплачивается на общих основаниях (как по основной должности, так и по работе на условиях совместительства).

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

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

9.3. 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).

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

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

## **10. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

### **Работодатели обязаны:**

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

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

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

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

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

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

10.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками на время приостановления работ органами государственного

контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работников.

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

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

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

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

10.11. 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.

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

10.13. Оказывать содействие представителям технической инспекции, техническим инспекторам Профсоюзов, 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.

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

10.15. Производить за счет средств работодателя гигиеническое обучение лиц декретированной группы из числа работников.

10.16. Обеспечить работников бесплатно мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами и по согласованному перечню, определенному соглашениями, коллективными договорами.

10.17. Оборудовать комнаты для отдыха работников организаций отрасли.

10.17.1. 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.

**Профсоюзы обязаны:**

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

10.19. Проводить работу по оздоровлению работников, детей работников-членов Профсоюзов.

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

## **11. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

11.1. Права и гарантии деятельности Профсоюзов и их 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 Отраслевого соглашения.

**Стороны договорились о следующем:**

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

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

11.3.1. 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, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) и необходимые нормативные документы; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, 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, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников и другим социально-экономическим вопросам.

11.3.5. Обеспечивать при наличии ежегодных 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 образования и науки.

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 выборных 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. Изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) руководителей (их заместителей) выборного профсоюзного органа осуществляется при наличии мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа.

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.

11.7. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, 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.

11.9. Министерство содействует по недопущению вмешательства представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзных организаций и их органов, при осуществлении ими своих уставных задач.

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

По результатам контроля Профсоюзов направляет представителю работодателя 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 могут включаются в состав комиссий 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 работников.

12.1.2. Содействовать профессиональной подготовке ППС 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 работников на дополнительное образование по профилю деятельности.

12.1.4. Содействовать созданию необходимых условий труда работникам и оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

12.1.5. Обеспечить формирование фондов оплаты труда работников, с учетом обеспечения мотивации работников к повышению эффективности труда.

12.1.6. Содействовать выделению финансирования дополнительных мер по поддержке лучших работников и трудовых коллективов, способствовать поощрению победителей профессиональных конкурсов и смотров.

12.1.7. По возможности обеспечить организацию и финансирование мероприятий по формированию позитивного имиджа работника отрасли.

12.1.8. По возможности организовать работу внештатных корреспондентов при территориальных и республиканской организаций Профсоюзов для пропаганды деятельности профсоюзных организаций, для повышения профессионального престижа работников науки и высшего образования.

12.2. Стороны считают приоритетными направлениями в совместной деятельности реализацию молодежной политики в организациях образования и науки, обеспечение социальных прав молодежи, предусмотренных Законом Республики Казахстан «О государственной молодежной политике».

## **13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

### **Стороны договорились, что:**

13.1. Профсоюзы направляют соглашение в течение 10 дней со дня его подписания на регистрацию в уполномоченный государственный орган по труду.

13.2. Совместно ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и

ответственных лиц.

13.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению соглашения и его положений и отчитываются о результатах контроля на конференции представителей трудовых коллективов один раз в год не позднее 10 февраля, следующего за отчетным года.

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

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

13.6. Настоящее соглашение действует с момента его регистрации уполномоченным государственным органом в течение трех лет с марта 2023 года по март 2026 года.

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

Настоящее Соглашение совершено в городе Астана  
« 19 » апреля 2023 года.

Соглашение подписали:

От государственного  
органа



От работодателей



От работников



Зарегистрировано в Министерстве  
труда и социальной защиты  
населения Зк №35.  
от 21 апреля 2023 года.  
Бердюзали Б.