

Атырау облысы Білім беру басқармасының Атырау қаласы білім
бөлімінің «№54«Айгүл» бөбекжай-бақшасы» коммуналдық мемлекеттік
қазыналық кәсіпорны

2021 – 2023 жылдарға арналған
ҰЖЫМДЫҚ ШАРТ

«Атырау облысы мемлекеттік
мәдени институты басқармасы» ММ

Атырау қаласы
2021 жыл

12 МАР 2021

ТІРКЕЛДІ № 000073 1

I. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

1.1. Осы ұжымдық шарт жұмыс беруші мен қызметкердің арасында олардың кәсіподақ атынан өкілдері тұлғасында жасалды және Атырау облысы Білім беру басқармасының Атырау қаласы білім бөлімінің «№54 «Айгүл» бөбекжай-бақпасы» коммуналдық мемлекеттік қазыналық кәсіпорны әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін құқықтық акт болып табылады.

1.2. Ұжымдық шарт жасауға негіз болып табылатындар:

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

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

1.3. Ұжымдық шарттың тараптары:

жұмыс беруші, оның өкілі тұлғасында – білім ұйымының басшысы (бұдан әрі – жұмыс беруші) Сундетова Айман Сапарғалиевна ұйым қызметкерлері, олардың өкілі тұлғасында – Дуйсенғалиева Айдана Нұрболдатовна тараға тұлғасында бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитеті (бұдан әрі – кәсіподақ комитеті)

1.4. Осы ұжымдық шарттың іс-әрекеті барлық ұйым қызметкерлеріне, сондай-ақ қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек шартын жасағандарға да таралады.

1.5. Кәсіподақ мүшелері болып табылмайтын қызметкерлер өздерінің жазбаша өтініштері арқылы кәсіподақ комитетінен жұмыс берушімен өзара қарым-қатынастарындағы олардың мүдделерін білдіру жөнінде сұрауға, сондай-ақ осы ұжымдық шартқа қосылуға құқылы. Кәсіподақ комитеті қызметкерлердің мүдделерін білдіреді.

1.6. Осы ұжымдық шарт оған қол қойған кезден бастап және жаңа ұжымдық шарт қабылданғанға дейін қолданыста болады.

1.7. Тараптар ұжымдық шарттың мәтіні жұмыс берушімен қызметкерлерге жеткізілуі тиіс деп келісті.

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

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

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

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

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

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

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

12 MAY 2021

ТІРКЕЛДІ № 000073₂

1.15. Осы шарттың міндеттемелерін қайта қарау қызметкерлердің әлеуметтік-экономикалық жағдайларының деңгейін төмендетуге әкелуі мүмкін емес.

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

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

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

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

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

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

13) ұйымды тарату және жұмысшы күшін (10 адамнан астам) бұқаралық біржолғы босату туралы актілер;

14) еңбекті қорғау жөніндегі келісім;

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

16) зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс жасайтын қызметкерлерге жыл сайынғы қосымша ақылы еңбек демалысы берілетін кәсіптері мен лауазымдарының тізімі (№ 1 қосымша).

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

1.22. Тараптар әлеуметтік әріптестіктің төмендегідей нысандарын анықтайды:

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

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

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

12 МАР 2021
ТІРКЕЛДІ № 000073
3

II. ЕҢБЕК ШАРТЫН ЖАСАУ, ӨЗГЕРТУ ЖӘНЕ БҰЗУ КЕЗІНДЕГІ КЕПІЛДІКТЕР

2. Тараптар:

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

2.2. Жұмыс беруші:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2.7. Бастауып кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетіне қызметкерлер штатының немесе санының қысқаруы және қызметкерлермен мүмкін болатын еңбек шарттарын бұзу туралы тиісті шаралар жүргізілгенге дейін жазбаша түрде кемінде екі ай бұрын, қызметкерлерді бұқаралық жұмыстан босату кезінде – үш айдан кешіктірмей хабарлау.

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

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

- зейнетақы жасындағылар (зейнетке дейін 3 жылы бар);
- ұйымда 10 жылдан астам жұмыс жасағандар;
- 16 жасқа дейінгі бала тәрбиелеп отырған жалғызбасты аналар;
- 16 жасқа дейінгі бала тәрбиелеп отырған жалғызбасты әкелер;
- 18 жасқа дейінгі мүгедек баласы бар ата-аналар;
- педагогикалық қызметке байланысты мемлекеттік және (немесе)

ведомстволық наградамен марапатталғандар;

12 MAR 2021

ТІРКЕЛДІ № 000073 4

• жоғары немесе кәсіби білім беру ұйымын бітіргеннен кейін тікелей еңбек қызметіне кіріскен және 1 жылдан аз еңбек өтілі бар педагог қызметкерлер.

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

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

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

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

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

2.2.14. Бастауыш кәсіподақ ұйымы сайланбалы органының қатысуымен білім ұйымы құрылымының өзгеруі, оның қайта құрылуына байланысты барлық мәселелерді қарау.

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

2.2.16. Қызметкердің еңбек міндеттерін орындауға байланысты өндірістік жарақаттануына, кәсіптік ауруға шалдығуына немесе денсаулығына өзге де зақым келуіне байланысты еңбекке қабілеттілігі қалпына келгенше немесе мүгедектік белгіленгенге дейін не кәсіби еңбекке жарамдылығынан айрылуы белгіленгенше жұмыс беруші қызметкерді анағұрлым жеңіл жұмысқа уақытша ауыстыруға немесе негізгі лауазымы бойынша жалақысын сақтай отырып, оны жұмыстан босатуға міндетті.

2.2.17. Жұмыс беруші қызметкерді қайта ұйымдастыру және экономикалық, технологиялық жағдайлардың, еңбекті ұйымдастыру жағдайының өзгеруіне және (немесе) қызметкердің тиісті біліктіліктегі мамандығы немесе кәсібіне сәйкес жұмысын жалғастырған кезде жұмыс берушідегі жұмыс көлемінің қысқаруына, өндірісті ұйымдастырудағы өзгерістерге байланысты болған еңбек жағдайларының өзгергені жөнінде бір айдан кешіктірмей жазбаша ескертуге міндетті.

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

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

2.2.20. «Қазақстан Республикасындағы зейнетақымен қамтамасыз ету туралы» ҚР Заңымен белгіленген зейнеткерлік жасқа толған қызметкерге лауазымдық айлық мөлшерінде өтемақы төлеп, еңбек шартын бұзу күніне дейін кемінде бір ай бұрын ескертіп, еңбек

шартын ҚР ЕК 52-бабының 1-тармағы 24) тармақшасымен көзделген негіздер бойынша (зейнеткерлік жасқа жету) бұзуға жол беріледі.

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

Жұмыс беруші қызметкердің дербес деректерін беру кезінде келесідей талаптарды қалағалауға міндеттеледі:

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

2) қызметкердің дербес деректеріне қол жеткізуге арнайы өкілетті тұлғаларға ғана рұқсат беру. Бұл ретте аталған тұлғалардың нақты функцияларды орындау үшін қажет қызметкердің дербес деректерін ғана алу құқығы болуы және олар құпиялылық режимін сақтауға тиіс;

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

III. ЕҢБЕККЕ АҚЫ ТӨЛЕУ ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ НОРМАЛАУ

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

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

3.3. Жалақы еңбекақы төлеу жүйесіне сәйкес есептеледі және оған:

- лауазымдық айлық (тарифтік ставка);

- азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбек жағдайлары үшін көтерме, үстеме ақылар және қосымша ақылар;

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

3.4. Оқу-тәрбие мекемелерінің басшыларына құрамында кемінде екі арнайы тобы (сыныбы) бар жалпы мектептер мен мектепке дейінгі ұйымдарда мүмкіндіктері шектеулі, ұзақ уақыт емдеуді және айрықша тәрбие жағдайын қажет ететін балалармен, тәрбиеленушілермен жұмыс істегені үшін БЛА-дан 30% мөлшерінде ерекше еңбек жағдайлары үшін қосымша ақы жүргізіледі;

3.5. Жекелеген пәндерді тереңдете оқытатын оқу орындарының бейіндік бағыттағы пәндер бойынша жұмыс істейтін педагогтеріне; жаңашылдық, эксперименттік режимде жұмыс істейтін, балаларды тәрбиелеу шет тілінде жүргізілетін педагогтерге БЛА-дан 20% мөлшерінде қосымша ақы жүргізіледі;

3.6. Ауылдық жерде жұмыс істейтін білім беру саласындағы мамандарға, жергілікті өкілді органдардың шешімі бойынша арттырылған айлықақылар (тарифтік мөлшерлемелер) 25 %-дан кем емес белгіленеді;

3.7. "1-сыныпты жүргізуші" (В, С, Д, Е санаттары болғанда) БЛА-дан 35% ; "2-сыныпты жүргізуші" (В, С, Е немесе В, С, Д немесе Д (Д және Е) санаттары болғанда) сыныптық біліктілігі бар жүк және жеңіл автомобильдер, автобустар жүргізушілеріне БЛА-дан 20%.

3.8. Мемлекеттік мекемелер мен қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне ерекше еңбек жағдайлары үшін үстемеақы ЛА-дан 10 % .

3.9. Кәсіптерді (лауазымдарды) хоса атқару, (қызмет көрсету аймақтарын кеңейту), жұмыс уақытының шегінде қосымша жұмыс орындайтын қызметкерлеріне сол қызметкердің жалақысынан 50% кем емес жалақыға қосымша ақы төлеу жүргізіледі.

3.10. Педагог қызметкерлерге болмаған қызметкерді алмастырғанды кезде нақты жұмыс істеген уақытына 100% төлем жүргізіледі.

3.11. Мектепке дейінгі тәрбие мен оқытуды ұйымдастыруда орыс және ағылшын тілдері мұғалімдерінің штат бірліктерін анықтау кезінде Мемлекеттік білім беру ұйымдары қызметкерлерінің үлгі штаттарын бекіту туралы Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2008 жылғы 30 қаңтардағы № 77 Қаулысында көзделген норманы басшылыққа ала отырып, мектепке дейінгі тәрбие мен оқыту ұйымдарындағы қазақ тілі оқытушысының штат бірліктері 3 жастағы және одан да ересек балалардың әрбір тобына лауазымның 0,25 штат бірлігі есебінен белгіленеді.

3.12. Жалақы қызметкерлерге келесі айдың бірінші онкүндігінен кешіктірілмей ай сайын төленеді. Қызметкерге жалақы төленген кезде есеп қағазы беріліп, онда:

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

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

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

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

3.15. Еңбекке ақы төлеуді өзгерту:

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

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

- біліктілік санатын беру кезінде - санат берілгеннен кейінгі келесі 1 қыркүйектен, не 1 қаңтардан бастап;

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

- ғылым кандидаты, ғылым докторы ғылыми дәрежелері берілген кезде - Қазақстан Республикасы Білім және ғылым Министрілігінің білім және ғылым саласындағы бақылау жөніндегі Комитет Алқасы мен Төралқаның диплом беру туралы шешімі шығарылған күннен бастап;

- ЛА белгіленген мөлшеріне түзету коэффициентін қолдану арқылы жүзеге асырылады.

2020 жылғы 1 қаңтардан бастап 1,25 мөлшерінде;

2021 жылғы 1 қаңтардан бастап 1,5 мөлшерінде;

2022 жылғы 1 қаңтардан бастап 1,75 мөлшерінде;

2023 жылғы 1 қаңтардан бастап 2,0 мөлшерінде.

3.16. Жалақы төлеу күні демалыс немесе мереке күндеріне тура келген кезде төлем олардың қарсаңында жүргізіледі. Еңбек демалысының ақысы ол басталғанға дейін үш күн бұрын берілуі тиіс.

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

3.17. Тараптар сабақ берумен айналысатын тәрбиешілер мен «бақа» деген атаумен қызметкерлер жүктемесінің көбеюін лауазымдарды қоса атқару немесе қызмет ету аймағының кеңеюі ретінде қарамауға келісті. Аталған тұлғалардың нақты оқу жүктемесінің көбеюі барлық туындайтын құқықтық нәтижесімен қоса атқарылатын жұмыс ретінде

түсіндіріледі. Белгіленген бір нормативтік мөлшерлеме шегінен шыққан жұмысқа қоса атқарылатын жұмыс жағдайында қосымша еңбек шарты жасалады.

3.18. Жұмыс беруші азаматтық қызметшілерге жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын берген кезде лауазымдық айлықақы мөлшерінде сауықтыруға арналған жәрдемақы төленеді.

3.18.1. Педагог қызметкерлерге сауықтыруға арналған жәрдемақы мөлшері әрбір нақты қызметкерге белгіленетін нақты жүктеме ескеріле отырып, тарифтік ставка мөлшерінде жүргізіледі.

3.18.2. Бір ставкадан артық жұмыс істейтін педагог қызметкерлер мен басқа да азаматтық қызметшілерге, мүмкіндігінше, қоса атқарылатын жұмыс бойынша еңбек шартын жасау ұсынылады. Қоса атқарылатын жұмыс жағдайында жұмыс істейтін адамдарға сауықтыруға арналған жәрдемақы негізгі жұмыс орны бойынша және қоса атқарылатын жұмысы бойынша бір мезгілде тағайындалады және төленеді.

3.19. Тараптар келесідей келісімге келді:

Қызметкердің және жұмыс берушінің кінәсізін жұмыстың бос тұрып қалу уақытына тиісті жылға республикалық бюджет туралы заңмен белгіленген ең төменгі жалақының мөлшерінде төленеді, соның ішінде, төтенше жағдай жариялануға және карантин енгізілуге байланысты себептерді қоса алғанда, бос тұрып қалу уақытында қызметкерлердің жалақысы лауазымдық айлықақы мөлшерінде төленеді, ал жұмыс берушінің кінәсінен болғанда - жұмыскердің орташа жалақысының кемінде 50 пайызы мөлшерінде белгіленеді. Қызметкердің кінәсінен бос тұрып қалған уақытқа ақы төленбеуге тиіс. Бос тұрып қалу уақытын ресімдеу тәртібі келесідей - бос тұрып қалу жағдайы туындаған кезде Жұмыс беруші қызметкерлерді ара қашықтықпен жасайтын жұмысқа ауыстыру жолдарын қарастырады, ауыстыру мүмкін болмаған жағдайда еңбек ақысын толық көлемінде сақтай отырып қызметкерлерді уақытша демалысқа жіберу туралы бұйрық шығарады. Жұмыс беруші үш жұмыс күннің ішінде аталған бұйрықпен барлық қызметкерлерге таныстыруға және Жұмыспен қамту органдарына хабарлауға міндеттенеді. Жұмыс уақытын есепке алу табеліне бос тұрып қалған уақыт «БТ» (бос тұру), «БТЕЖМ» - бос тұрып қалу үшін ең аз жалақы мөлшерінде ақы төлеу - деп белгіленеді.

- Жұмыс беруші мен қызметкерге байланысты емес себептер бойынша бос тұрып қалу, нақты жүктемені ескере отырып бос тұруы алдында болған тарифтеу кезінде белгіленген (қосымша ақыларды ескере отырып) жалақы есебінен төленеді;

- Қызметкердің кінәсінен жол берілген бос тұрып қалу уақытына ақы төленбейді.

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

3.21. Қызметкерлерге жұмыстың тоқтатылуы жағдайында оларды еңбектену мүмкіндіктерінен заңсыз айыру нәтижесінде келтірілген материалдық шығын төленеді.

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

- әкімшілік-шаруашылық бөлім жөніндегі білім ұйымы басшысының орынбасары;
- шаруашылық менеджері;
- төсек орындарға жауапты адам;
- қоймашы;
- әдіскер;
- мейірбике.

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

IV. ЕҢБЕКТІ ЖӘНЕ ДЕНСАУЛЫҚТЫ ҚОРҒАУ

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

4.1. Жұмыс беруші:

«Атырау облысы мемлекеттік
қаржы инспекциясының басқармасы» ММ

12 MAR 2021

ТІРКЕЛДІ № 000093

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.2. Жұмыс беруші ұйым қызметкерлерінің тынығуы мен тамақтануы үшін жабдықталған үй-жайдың болуына кепілдік береді.

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

4.4. Қызметкерлер:

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

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

4.4.3. Жеке және ұжымдық қорғану құралдарын мақсатқа сай пайдалануға;

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

12 MAY 2021
ТІРКЕЛДІ № 000093

4.5. Қызметкер жұмыс орнында өмірі мен денсаулығына қауіпті жағдайда, сондай-ақ қажетті жеке және ұжымдық қорғану құралдарымен қамтамасыз етілмеген кезде, анықталған бұзушылықтар жойылғанға дейін осы уақытқа орташа жалақыны сақтай отырып, жұмысты орындаудан бас тартуға құқылы.

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

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

V. ӘЛЕУМЕТТІК КЕПІЛДІКТЕР МЕН ЖЕҢІЛДІКТЕР

5. Тараптар мынадай келісімге келді:

5.1. Жұмыс берушінің міндеттері:

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

5.1.2. Қызметкерлер үшін зейнетақы, әлеуметтік және медициналық сақтандырудың сақтандыру жарналарын уақытында және толық аудару. Қызметкерлердің еңбек ақысы, міндетті зейнетақы, әлеуметтік және медициналық аударымдары бойынша берешектің пайда болуына жол бермеу;

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

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

5.1.5. Заңнамаға сәйкес кезеңдік медициналық тексерулерден өтуге міндетті қызметкерлердің олардан өткен уақытта жұмыс берушінің қаражаты есебінен жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысын сақтау;

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

5.1.7. Педагог кәсіптік қызметін жүзеге асыру кезінде:

1) оны кәсіптік міндеттерімен байланысты емес жұмыс түрлеріне тартуға;
2) одан Қазақстан Республикасының білім беру саласындағы заңнамасында көзделмеген есептілікті не ақпаратты талап етіп алдыруға;

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

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

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

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

3) тұрғын үй жалдау шығыстары төленеді.

5.1.9. Іссапардың ұзақтығы 40 күнтізбе күнінен аспайды. Іссапарға жіберілетін қызметкерлердің жұмыс режимі іссапар орны бойынша анықталады.

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

12 MAR 2021

10
ТІРКЕЛДІ № 000073

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

5.1.12. Жұмыс беруші мынадай жағдайларда:

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

2) қызметкерлердің саны немесе штаты қысқарған жағдайда жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылғанда - айлық орташа жалақысы мөлшерінде;

3) жұмыс беруші еңбек шартының жағдайларын орындамаған жағдайда қызметкердің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылғанда қызметкерге жұмысынан айрылуына байланысты орташа жалақысының үш есе мөлшерінде өтемақы төлемін жүргізеді.

VI. ЖҰМЫС УАҚЫТЫ ЖӘНЕ ТЫНЫҒУ УАҚЫТЫ

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

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

Лауазымы	Күндік жұмыс уақыты	Апталық жұмыс уақыты
Педагог қызметкерлер	4,8 сағ.	24 сағ.
Директор, әдіскер, есепші, экономист, директордың шаруашылық бөлім жөніндегі орынбасары, қоймашы, хатшы, кастелянша, арнайы киім мен кір жуу машинисті және кір жуғыш машиналар операторы, аула сыпырушы, медицина қызметкері, аспаз, қосалқы жұмысшы, еден жуушы, аула сыпырушы, тазалаушы, күзетші, кассир, тәрбиеші көмекшісі, ғимаратқа кешенді қызмет көрсету жұмысшысы, компьютерлік техника маманы, қоймашы, электрик, сантехник, дәрігер және т.б.	8 сағ.	40 сағ.

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

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

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

ТІРКЕЛДІ № 000073

6.6. Толық емес жұмыс уақыты жағдайларында жұмыс істеу қызметкер үшін осы Кодексте, еңбек шартында, ұжымдық шартта, келісімдерден белгіленген жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығын, еңбек өтілін есептеуге және еңбек саласындағы басқа да құқықтарын қандай да бір шектеуге әкеп соқтырмайды.

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

6.8. Демалыс және мереке күндеріне жұмыс жоспарланбайды.

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

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

6.11. Ағымдағы күнтізбе жылына еңбек демалысының кестесі әр жылдың 15-қаңтарынан кешіктірілмей кәсіподақ комитетінің пікірін ескере отырып бекітіледі. Ұзарту, ауыстыру, бөлу және ақылы еңбек демалысынан шақырту қызметкердің рұқсатымен жүзеге асырылады. Бұл жағдай қалағаланбаса немесе еңбек демалысының ақысы уақытында төленбеген жағдайда, қызметкер жұмыс берушіден оның ауыстырылуын талап етуге құқылы.

Лауазымы	Негізгі демалыс	Қосымша демалыс
Педагог қызметкерлер	56 күнтізбелік күн Негіздеме: ҚР «Педагог мәртебесі туралы» заңы	
Есепші, хатшы, шаруашылық меңгерушісі, директордың шаруашылық бөлім жөніндегі орынбасары, тәрбиеші көмекшісі	30 күнтізбелік күн ҚР ЕК 139 б.	
Медбике, Диета медбикесі	30 күнтізбелік күн: ҚР ЕК 139 б.	12 күнтізбелік күн Негіздеме: ҚР Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 28.12.2015 жылғы №1053 бұйрығы
Аспаз	30 күнтізбелік күн: ҚР ЕК 139 б.	6 күнтізбелік күн Негіздеме: ҚР Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 28.12.2015 жылғы №1053 бұйрығы
Арнайы киім мен кір жуу машинисті және кір жуғыш машиналар операторы; қызметтік үй-жайларды тазалаушы, қоғамдық әшекей тазалаушысы	24 күнтізбелік күн: ҚР ЕК 88 б.	6 күнтізбелік күн Негіздеме: ҚР Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 28.12.2015 жылғы №1053 бұйрығы
Қастелянша, күзетші, қоймашы, техникалық қызметкерлер	24 күнтізбелік күн: ҚР ЕК 88 б.	
Бірінші және екінші топ мүтектер		6 күнтізбелік күн. ҚР ЕК 89 б.
Бастауыш кәсіподақ ұйымының төрағасы		Қоғамдық міндеттерді орындағаны үшін еңбек

		демалысына ақы төленетін 3 күнтізбелік күн (ҚР ЕК 89 б. 3 т.)
--	--	---

6.12. Бала күтіміне байланысты демалыс кезеңінде қызметкердің жұмыс орны (лауазымы) сақталады. Бала күтіміне байланысты демалыстағы қызметкер тарификациялық тізімге енгізіледі.

6.13. Еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша жұмыскердің өтініші негізінде оған жалақы сақталмайтын демалыс беріледі.

- Жалақы сақталмайтын демалыстың ұзақтығы жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша айқындалады.
- Жұмыс беруші:

1) неке тіркелгенде;

2) бала туылғанда;

3) жақын туыстары, сондай-ақ зайыбы (жұбайы) және (немесе) олардың жекжаттары (ата-анасы бір және ата-анасы бөлек ағалы-інілер мен апалы-сінділер (қарындастар), ата-аналары (ата-анасы), балалары, атасы, әжесі, немерелері) қайтыс болғанда;

4) еңбек, ұжымдық шарттарда көзделген өзге де жағдайларда жұмыскердің хабарламасы негізінде күнтізбелік бес күнге дейін жалақы сақталмайтын демалыс беруге міндетті.

6.14. Он алты жасқа дейінгі мүгедек немесе он төрт жасқа дейінгі балаларды тәрбиелеп отырған қызметкерлерге еңбек демалысы оларға ыңғайлы кез келген уақытта беріледі;

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

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

6.16. Бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитеті:

6.16.1. Жұмыс берушінің қызметкерлердің жұмыс уақыты мен тынығу уақыты мәселелері бойынша еңбек құқығының, келісімдердің, осы ұжымдық шарттың нормаларынан тұратын еңбек заңнамасының және өзге де нормативтік құқықтық актілердің талаптарын қадағалауына бақылауды жүзеге асыруға міндетті.

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

6.18. Оқу демалысына ақы төлеу оқу шартымен айқындалады.

6.19. Жұмыс беруші ҚР ЕК, ҚР «Педагог мәртебесі» Заңы, ҚР «Білім туралы» Заңына сәйкес қызметкерді кәсіптік даярлау, қайта даярлау және біліктілігін арттыруды қамтамасыз етуге міндетті.

6.20. Жұмыс берушінің жолдамасы бойынша білім алушыларды кәсіптік даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру жоспарына сәйкес жұмыс берушінің қаражаты немесе Қазақстан Республикасының заңнамасында тыйым салынбаған өзге де қаражат есебінен жүзеге асырылады. Жұмыс берушімен біліктілікті арттыру курстарына жіберілген қызметкердің жұмыс орны мен еңбекақысы қосымша ақы мен үстеме ақы мөлшерінде сақталады. ҚР ЕК-не сәйкес қызметкерді оқытуға байланысты қызметкер өз шығындарын өтеуге құқығы бар.

6.21. Кәсіптік даярлаудан, қайта даярлаудан және біліктілігін арттырудан өтетін жұмыскерлер жұмыс берушімен келісім бойынша жұмыстан босатылуы не жұмысты толық емес жұмыс уақыты жағдайында орындауы мүмкін даярлаудан, Жұмыс беруші қайта

12 MAY 2021

ТІРКЕЛДІ № 000073

дәрісшудан және біліктілігін арттырудан өтетін қызметкерлерге, жұмысты оқумен қоса атқаратын жағдай жасауға міндетті. (ҚР ЕК 116, 157 б.)

6.22. Біліктілік санатын арттыру (растау) үшін тестілеуден өтетін қызметкер үшін жалақы толық көлемде сақталады.

VII. ЖАСТАР САЯСАТЫ

Ұжымдық шарттың тараптары келісті:

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

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

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

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

7.5. Жұмыс беруші тәлімгерлік жұмысты қолда бар құралдармен ынталандырады.

7.6. Жұмыс беруші:

- жас педагог қызметкерлер арасында кәсіби шеберлік байқауларын өткізуге;
- бұқаралық дене шынықтыру-спорттық шаралары мен спартакиадалар ұйымдастыруға және өткізуге;
- жас педагог қызметкерлерді спортпен және өнерпаздықпен айналысудың қолжетімді, тегін болуын қамтамасыз етуге;

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

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

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

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

7.10. Бастауыш кәсіподақ ұйымы міндеттеледі:

- жұмыс істейтін жастардың әлеуметтік құқықтары мен кепілдіктерін қорғау жөніндегі жұмысты жетілдіру мақсатында жастар саясаты жөніндегі нормативтік құқықтық базаны белсенді пайдалану;
- жас педагогикалық қызметкерлерге заңнамамен белгіленген жеңілдіктер мен жосымша кепілдіктерді сақтауда көмек көрсету;
- жас педагог қызметкерлерге тұрғын үй жағдайын жақсарту бойынша түрлі бағдарламаларға кіру үшін құжаттарды рәсімдеу кезінде уақытылы ақпарат беру және көмек көрсету.

VIII. КӘСІПОДАҚ ҚЫЗМЕТІНІҢ КЕПІЛДІКТЕРІ

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

8.2. Тараптар:

8.2.1. Кез-келген қызметкерге қатысты оның кәсіподақтағы мүшелігіне немесе кәсіподақ қызметімен байланысты заңмен кепілденген әлеуметтік-еңбек және өзге де

«Атырау облысының әкімі»

12 MAY 2021

ТІРКЕЛДІ №

000073

құқықтары мен еркіндігін шектеуге, мәжбүрлеуге, жұмыстан босатуға немесе ықпал етудің басқа да нысандарына жол берілмейді деп келісті.

8.3. Тараптар жұмыс беруші мен оның уәкілетті өкілдерінің:

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

8.3.2. Кәсіподақ комитетіне санитарлық-гигиеналық талаптарға жауап беретін, жазумен және жарықпен, сол сайланбалы кәсіподақ органының жұмысы және қызметкерлердің жиналыс өткізуі үшін қажетті жабдықтармен қамтамасыз етілген қажетті үй-жайды, сондай-ақ ортехниканы, байланыс құралдарын (соның ішінде компьютер жабдықтарын, электрондық пошта мен интернетті) және қажетті нормативтік құжаттарды беруге; бөлінген үй-жайды күзетуді және тазалауды қамтамасыз етуге, қолданыстағы келік құралдарын тегін беруге және сайланбалы кәсіподақ органының қызметін қамтамасыз ету үшін басқа да жағдайлар жасауға;

8.3.3. Сайланбалы кәсіподақ органдарының өкілдеріне жарғылық міндеттерді және заңнамамен ұсынылған құқықтарды жүзеге асыру үшін кәсіподақ мүшелері жұмыс орындарына баруға кедергі келтірмеуге;

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

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

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

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

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

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

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

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

8.5. Білім ұйымдарындағы негізгі жұмысынан босатылмаған сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелері съездердің, конференциялардың, пленумдардың, төралқалардың,

12-МАР 2021
ТАРКЕЛДІМ 000073
15

жиналыстардың, семинарлардың жұмысына және Кәсіподақпен шақырылатын басқа шараларға қатысу уақытына, форумдардың жұмысына қатысу үшін қажетті уақытқа босатылады.

8.6. Тараптар кәсіподақ органдарының құрамына сайланған (өкілеттік берілген) босатылған қызметкерлердің кепілдіктерін мойындайды.

8.6.1. Босатылған кәсіподақ қызметкерлері мен кәсіподақ органының штаттық қызметкерлерінің ұжымдық шартқа, барлық деңгейдегі Келісімдерге сәйкес білім ұйымдарында қолданыстағы әлеуметтік-еңбек құқықтары, кепілдіктері мен жеңілдіктері сақталады.

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

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

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

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

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

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

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

IX. БАСТАУЫШ КӘСІПОДАҚ ҰЙЫМЫНЫҢ САЙЛАНБАЛЫ ОРГАНЫНЫҢ МІНДЕТТЕМЕЛЕРІ

9. Кәсіподақ комитетінің міндеттері:

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

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

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

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

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

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

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

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

9.9. Кәсіподақ мүшелерін өз жұмысы, сайланбалы кәсіподақ органдарының қызметі туралы ақпараттандыру.

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

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

10. Тараптар:

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

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

10.3. Ұжымдық шарттың жағдайлары ұйым қызметкерлеріне түсіндіріледі.

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

«Атырау облысы мәжілісін
еңбек инспекциясы басқармасы» МҚП

12 MAR 2021

ТІРКЕЛДІ №

000073

Ұжымдық шартқа қосымшалар

1. Зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс жасайтын қызметкерлерге жыл сайынғы қосымша ақылы еңбек демалысы берілетін кәсіптері мен лауазымдарының тізімі.
2. Бастауыш кәсіподақ ұйымының сайланбалы органының дәлелді пікірін есепке алу тәртібі.
3. Жеке еңбек дауларын шешу жөніндегі келісу комиссиясы туралы ереже.
4. Ішкі еңбек тәртіптемесінің ережелері.
5. Мемлекеттік білім ұйымдары қызметкерлерінің лауазымдық айлықтарына үстеме ақылар белгілеу және материалдық көмек көрсету және үстемақы төлеу тәртібі.
6. Зиянды еңбек жағдайларына қосымша ақы белгіленетін жұмыс түрлері мен кәсіптер тізімі.
7. Толық материалдық жауапкершілік туралы шарт.
8. Еңбекті қорғау жөніндегі келісім.
9. Тегін арнайы киім, аяқ киім және басқа да жеке қорғану құралдары берілетін кәсіптер мен лауазымдар тізімі.
10. Қызметкерлерге жуу және зарарсыздандыру құралдарын тегін беру нормалары, оларды беру шарттары.
11. Тегін сабын, жуу және зарарсыздандыру құралдарын алуға құқық беретін жұмыстар мен кәсіптер тізімі.
12. Білім және ғылым ұйымдарындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі Өндірістік кеңес туралы ереже.
13. Білім және ғылым ұйымдарындағы еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор туралы ереже.



060011, Атырау қаласы, Пушкин көшесі, 163. тел./ факс) (7122) 519901 e-mail: atyrau_enbek@mail.ru
060011, город Атырау, ул. Пушкина 163.тел. / факс (7122) 519901 e-mail: atyrau_enbek@mail.ru

« 12 » 03 2021 ж.

№ 33-03-25/384

№54 «Айгүл» бөбекжай- бақшасы
КМҚК директоры
А.С.Сундетоваға

Сіздің 2021 жылғы 17 ақпандағы №38 санды хатыңызға

Атырау облысы мемлекеттік еңбек инспекция басқармасы 2021 жылғы 17 ақпанында №557 кіріспен қабылданған 2021 – 2023 жылдарға арналып жасақталған ұжымдық шартыңыз мониторингке алынғандығын хабарлайды.

Тіркеу номері: № 73

Басқарма басшысының
орынбасары



Д.Әбеуов

орынб.: А.Сапарова
тел: 8(7122)51-99-02
atyrau_enbek@mail.ru

АТЫРАУ ОБЛЫСЫ БІЛІМ БІЛІМ БАСҚАРМАСЫНЫҢ АТЫРАУ ҚАЛАСЫ БІЛІМ БӨЛІМІНІҢ "№54 «АЙГҮЛ» БӨБЕК ЖАЙ-БАҚШАСЫ" КОМУНАЛДЫҚ МЕМЛЕКЕТТІК ҚАЖЫНАЛЫҚ БАСҚАРМАСЫ
Кіріс № 58
«30» 03 2021 ж.