

ЖАМААТТЫК КЕЛИШИМ

1. Жалпы жоболор

1.1 Ушул жамааттык келишим №12 Ыдырыс Кадыркулов атындагы жалпы билим берүүчү орто мектебинин директору (директордун аты-жөнү), мындан ары жумуш берүүчү менен мектептин кызматкерлеринин ортосунда, кесиптик бирлик комитетинин төрагасы (Кесиптик бирлик комитетинин төрагасынын аты-жөнү) атынан түзүлдү жана билим берүү уюмундагы социалдык-эмгектик мамилелерди жөнгө салуучу укуктук акт болуп саналат.

1.2. Жамааттык келишим билим берүү мекемесинин кызматкерлеринин социалдык-эмгектик жана кесиптик таламдарын коргоо жана кызматкерлер социалдык-экономикалык, укуктук жана кесиптик кепилдиктерди жана жеңилдиктерди белгилөө, ошондой эле мыйзамдарда, башка ченемдик актыларда белгиленген шарттарга салыштырганда эмгектин кыйла жагымдуу шарттарын тузүү боюнча макулдашылган чараларды көрүү максатында КРнын Конституциясында, КР Эмгек кодексине, “ Билим берүү жөнүндө”, “ Кесиптик бирликтер жөнүндө”, “ Мугалимдин статусу жөнүндө” мыйзамдарга жана билим берүү мекемесинин Уставына ылайык түзүлгөн.

Жамааттык келишим:

- ❖ Туруктуу жана натыйжалуу ишке, кызматкерлерди материалдык жана социалдык камсыздоону жогорулатууга, ишкердик белгилерди чыңдоого максималдуу көмөк көрсөтө турган социалдык-эмгектик мамилелердин системасын түзүү;
- ❖ Эмгек жамаатынын ичинде жагымдуу жагдайды түзүү;
- ❖ Кызматкерлерде жүрүш-турушун корпоративдүү стилин калыптандыруу максатында түзүлгөн;
- ❖ Ушул жамааттык келишим жарандык-укуктук келишимдерди аткарууга байланыштуу мамилелерге карата өзүнүн аракетин жайылтпайт.

1.3. Мекеменин кызматкерлери өздөрүнүн өкүлдөрүнүн атынан чыккан баштапкы кесиптик бирлик уюму (мындан ары- кесиптик бирлик), жумуш берүүчүнүн атынан чыккан мектептин директору жамааттык келишимдин тараптары болуп эсептелишет.

1.4. Ушул жамааттык келишим үч жылдык мөөнөткө түзүлдү жана ага тараптар кол койгон учурдан тартып (же тараптардын макулдашуусу боюнча жамааттык келишимде көрсөтүлгөн датадан тартып) күчүнө кирет.

1.5. Тараптар, социалдык өнөктөштүк принцибин таануу менен төмөндөгүлөргө милдеттендиришет:

ЖУМУШ БЕРҮҮЧҮ:

- Жамааттык келишимди даярдоодо жана түзүүдө баштапкы кесиптик бирлик уюмунун шайланган органын кызматкерлердин эмгек, эмгек акы, жумуш убактысынын узактыгы, эмгекти коргоо шарттары, өргүүгө чыгаруу, турак жай берүү, социалдык-тиричилик жеңилдиктери жана жамаат мүчөлөрүнүн кепилдиктери жагындагы таладарын билдирген бирден-бир өкүлү катары таанууга;
- Ушул жамааттык келишимдин шарттарын сактоого жана анын жоболорун аткарууга;
- Уюмдун бардык кызматкерлерин , ошондой эле аларды ишке алууда бардык жаңыдан ишке алынган кызматкерлерди жамааттык келишим, өзүнүн ыйгарым укуктарына кабыл алынган башка локалдуу ченемдик актылар менен таанышууга, жамааттык келишимдин мазмуну жана шарттарынын аткарылышынын маалымдуулугун камсыз кылууга милдеттүү (чогулуштарды, конференцияларды, жооптуу кызматкерлердин отчетторун өткөрүү, маалыматтык такталар ж.б. аркылуу)

КЕСИПТИК БИРЛИК КОМИТЕТИ:

- Билим берүү мекемесинин натыйжалуу ишине көмөк көрсөтүүгө;
 - Кызматкерлер эмгектик укуктарын жана жамааттын мүчөлөрүнүн социалдык-экономикалык таламдарын коргоо маселелери боюнча эмгек талаштары боюнча комиссияга жана со органдарына кайрылган учурда, алардын таламдарын билдирүүнү жүзөгө ашырууга;
 - Жумуш берүүчү тарабынан кабыл алынган милдеттенмелер аткарылган шартта жамааттык келишим колдонулуп жаткан мезгилде иш таштоолорду уюштуруудан алыс болууга милдеттүү;
- 1.6. Ушул жамааттык келишимдин күчү билим берүү мекемесинин бардык кызматкерлерине жайылтылат.
- 1.7. Кесиптик бирликтин мүчөсү болуп эсептелбеген кызматкерлер жекече эмгектик мамилелердин маселелери боюнча жумуш берүүчү менен өз ара мамилелер боюнча өзүнүн таламдарын билдирүүгө

кесиптик бирлик комитетине аталган баштапкы кесиптик бирлик уюмунда белгиленген шарттар ыйгарым укук берууго укуктуу болот.

1.8. Жамааттык келишим билим беруу мекемесинин аталышы озгоргон, мекеменин жетекчиси менен эмгек келишими бузулган учурда озунун кучун сактап калат.

1.9. Билим беруу мекемеси кайра уюштурулганда жамааттык келишим кайра уюштуруу мезгилинде озунун кучун сактап калат.

1.10. Жамааттык келишим колдонулган мезгилдин ичинде :

- КР Эмгек кодексинде белгиленген тартипте тараптар оз ара макулдашуунун негизинде ага толуктоолор, озгоруулор киргизууго укуктуу.
- Тараптардын бири дагы озу кабыл алган милдеттенмелерди аткарууга бир жактуу тартипте токтоуга укуксуз болот.

1.11. Жаматтык келишимдин аткарылышан туруктуу иштеген эки тараптуу комиссия, кесиптик бирлик контролдук жургузот. Тараптар жамааттык келишимдин аткарылышы жонундо эмгек жамаатынын жалпы чогулушунда жылына бир жолу отчет берет.

2. Ишке кабыл алуу

Тараптар томондогулор жонундо:

- Ишке кабыл алуу жумуш беруучунун кызматкер менен тузулгон эмгек келишиминин негизинде чыгарылган буйрук менен жол –жоболоштурулат. Жумуш беруучунун буйругунун мазмуну тузулгон эмгек келишиминин шарттарына ылайык келууго тийиш.
- Ишке кабыл алуу жонундо жумуш беруучунун буйругу иш башталган кундон тартып уч кундук моонотто, кол койдуруп алуу менен кызматкерге билдирилет. Кызматкердин талабы боюнча жумуш беруучу ага аталган буйруктун куболондурулгон кочурмосун берууго милдеттуу.

2.2 Кесиптик бирлик жумуш беруучу жана анын окулдуру тарабынан эмгек мыйзамдарынын, эмгек укуктарынын ченемдерин камтыган башка ченемдик-укуктук актыларды сакташына, алардын жамааттык келишимдин шарттарын аткарышына коомдук контролдукту жузого ашырат.

3. Кызматкерлердин эмгегине акы толоо

Тараптар (администрация жана кесиптик бирлик):

- Квалификациясына жана кесиптик милдеттенмелиери боюнча аткарылган ишине ылайык эмгек акысын жогорулатууга жана материалдык сыйлоого комок корсото турган шарттарды тузууго.
- Кадрлык потенциалды чындоо боюнча зарыл чараларды корууго, уюмдун беделин жогорулатууга комок корсотууго милдеттенет.
- Кызматкерлердин эмгек акысын КР Окмотунун токтомуна, Кызматкерлердин эмгек акысы жонундо Жобого, Кызматкерлерге кошумча акыны жана кошумча толоону белгилеонун тартиби жонундо Жобого, Сый акы беруу жонундо Жобого ылайык белгиленет.
- Кызматкерлерге эмгек акы толоо КР министрлер кабинетинин 2022-жылдын 30-мартындагы №181 токтомуна ылайык эмгек акы толоо жургузулат.

3.1. Мугалимдердин эмгек акысы мугалимдерди тарифтештируу аркылуу белгиленет, ал:

- Окуу жылыныны башталышында аныкталган жукко негизделген эмгек акыны;
- Билим беруу процессине байланыштуу жана негизги милдеттенмелердин чойросуно кирбеген иштерди аткаруу учун кошумча толоону ;
- Эмгектин нормалдуу шарттарынан четтеген эмгек шарттары учун кошумча толоолорду;

Жумуш беруучу :

- Ар бир кызматкерге анын эмгек акысынын курамдык болуктору, жургузулгон кармап калуулардын олчомдору жана негиздемелери, ошондой эле толоонууго тийиш болгон жалпы акчалай сумма жонундо кабарлоону камсыз кылууга милдеттенет.
- КР КР министрлер кабинетинин 2022-жылдын 30-мартындагы №181 токтомуна ылайык педагогикалык иш стажы учун кошумча акы : 3 жылдык педагогикалык иш стажы учун -10% олчомундо, 8жыл учун -20% олчомундо, 13 жыл жана андан ашык жыл учун -30% олчомундо толонот.
- КР Окмотунун токтомуна (27.04.2015-ж №258), озгочо шарттарда иштегендердин кызматтык маяналарына карта кошумча акы белгилениши мумкун болгон иштердин типтуу тизмесине ылайык, информатика, химия сабактарынын мугалимдерине, химия кабинеттеринин лаборанттарына 15% кошумча толом берилиши мумкун.
- Кызматкерлердин эмгек акысынын олчомун оз убагында жана тура аныктоо жана толоп беруу учун жетекчи жоопкерчилик тартат.

Кесиптик бирлик :

- Тарифтик-квалификациялык комиссиялардын ишине, мекеменин ишине, мекеменин эмгек акы боюнча локалдуу ченемдик документтерин иштеп чыгууга катышат.

- Эмгек акы боюнча укуктук ченемдердин сакталышына, кызматкерлерге эмгек акынын оз убагында жана толук коломдо толонушуно, ошондой эле педагогикалык кызматкерлердин чыгармачыл салымы учун сый акыларды, сыйлыктарды болуштурууго коомдук контролдукту жузого ашырат. Эмгек талаштары боюнча жана сотто кесиптик бирликтин мучолорунун окулу болот жана эмгектик укуктарын коргойт.

Иш мезгили жана эс алуу мезгили

4.1. Тараптар:

- Кызматкерлердин иш убактысы ички эмгек тартибинин эрежелери, сменалуулуктун графиги, эмгек келишиминин шарттары, кызматкерлердин кызматтык нускамалар жана аларга Устав тарабынан жуктолгон милдеттер менен аныкталат.
- Мекеменин жетекчи кызматкерлери, администрациялык, чарбалык, окутуучу-комоччу жана тейлоо персоналы учун жумуш кунунун узактыгы жумасына _____ саатка белгиленет.
- Мекеменин педагогикалык кызматкерлери учун иш мезгилинин узактыгы – жумасына _____ саатан ашпайт.
- Оргууго чыгаруунун кезектуулугу жумуш беруучу тарабынан иштелип чыккан жана кесиптик бирлик менен макулдашылган графике ылайык календарлык жыл башталганга чейин кеминде эки жума калганда аныкталат. Кызматкерлерге оргууго чыгышынын башталган мезгили жонундо оргуу башталганга чейин кеминде эки жума калганда кабарланууга тийиш. Кызматкер менен жумуш беруучунун оз ара макулдашуусу боюнча акы толонуучу оргуу эки болукко болунушу мункун. Кызматкерди оргуудон кайра чакырып алууга анын макулдугу менен гана жол берилет.
- Эмгек акысын сактабастан оргууго чыгаруу КР Эмгек кодексинин 133-статьясында корсотулгон кызматкерлердин категориясын жазуу жузундо арызы боюнча жургузулот.
- Эмгек тартибинин эрежелерин системалуу турдо бузган же коомдук тартипти бузган кызматкерлерге, дисциплинардык жаза чарасын колдонууга карабастан,
 - болумдун жетекчиси тарабынан аныкталган моонотко эмгек акысына карта кошумча акы азайтылат;
 - эмгектик ишинин натыйжалары боюнча кезектеги сый акы толонбойт;
 - жыл боюу кесиптик бирликтин бюджетинен фонддон материалдык жардам корсотулбойт деген макулдашууга келишти.

Кесиптик бирлик :

- Ченемдик укуктук документтерге жана ички эмгек тартибинин эрежелерине ылайык иш режимин белгилөөдө эмгектик укуктардын Ченемдеринин сакталышына , иш мезгилин жана эс алуу мезгилин жонго салууга коомдук контролдукту жузого ашырат.

5. Кадрларды иш менен камсыз кылуу, кесиптик даярдоо жана кайра даярдоо

Кызматкерлердин кесиптик чеберчилигин жана квалификациясынын осушуно, чыгармачылык активдуулугун жогорулатууга , ишкердик сапаттарын аныктоого, уюмдун ишин оркундотууга жана кызматкерди кызматы боюнча жылдырууга, ошондой эле ээлеген кызматына ылайык келишине туртку беруу максатында , тараптар (Аттестациялык-квалификациялык комиссия) Типтуу Жобону жана ар бир билим беруу мекемесинде ички аттестациялоодон отууго тийиш болгон кызматтардын тизмесин иштеп чыгууга жана бекитууга милдеттенет. (КР Эмгек кодексинин 197-ст.)

Жумуш беруучу томондогулорду камсыз кылат:

- Усулдук секциялардын жетекчилеринин пикирлерин эске алуу менен кызматкерлерди кесиптик даярдоонун, кайра даярдоонун жана квалификациясын жогорулатуунун формаларын, мекеменин келечекте онугушун жана сабактар боюнча ваканцияларды эске алуу менен ар бир календарлык жылга зарыл болгон кесиптердин квалификациясын жогорулатат.
- Кызматкерлер ондуруштон ажыратуу менен квалификациясын жогорулатууга жиберилгенде, кызматкердин негизги жери боюнча иштеген ордун (кызматын) жана орточо эмгек акысын сактап калат. Эгерде кызматкер квалификациясын жогорулатуу учуну башка шаарга, олкого жиберилсе, иш сапарына жиберилуучу адамдар учун каралган тартипте жана олчомдордо иш сапарына кетуучу чыгымдарды толоп берет.
- Ишин жогорку, орто жана баштапкы кесиптик билим беруу мекемесинде ийгиликтуу окуу менен айкалыштырган, КР Эмгек кодексинин 195-статьясында каралган тартипте билим алган кызматкерлерге, алар окуусун буткондон кийин иштоосун уланткан шартта кепилдиктерди жана компенсацияларды берет.

Кесиптик бирлик:

- Администарциянын кызматкерлердин иш менен камсыз кылуу маселелерин, ваканцияларды жабуу боюнча иштерине контролдук кылууну жузого ашырат.

6. Эмгектин жана ден-соолукту коргоо

Жумуш беруучу :

- «Эмгекти коргоо жонундо», «Кесиптик бирликтер жонундо», «Билим беруу жонундо» жана «Мугалимдин статусу жонундо» КР мыйзамдарынын алкагында билим беруу мекемесинде эмгекти коргоонун жана эрежелерин сактоого.
- Администрация менен кесиптик бирлик комитетинин ортосунда эмгекти коргоо жана техникалык коопсуздук боюнча макулдашууну иштеп чыгууга жана жыл сайын бекитуугу милдеттенет.
- Кызматкерлердин эмгектин жакшы жана коопсуз шарттарына болгон укугун камсыз кылууга кызматкерлердин ондуруштук меринуусунуну жана кесиптик дартка чалдыгышынын алдын ала турган эмгек коопсуздугунун заманбап каражаттарын киргизуугу (КР Эмгек кодексинин 215-ст) Ушул укукту ишке ашыруу учун эмгекти коргоо боюнча макулдашуу тузуугу милдеттенет (анда эмгекти коргоо жана коопсуздугу боюнча уюштуруучулук жана техникалык иш-чаралар, аларды аткаруунун мооноттору, жооптуу кызмат адамдарын аныктоо менен тиркелет).
- Чыгымдардын сметасында эмгекти коргоо жана эмгек коопсуздугу боюнча иш-чараларды финансылуу учун билим беруугу кетуучу чыгымдардын кеминде 0,2%ы олчомундогу чыгашаларды кароого милдеттенет.
- Жумуш ордуларын аттестациялоо жургузуугу жана анын натыйжалары боюнча кесиптик бирлик комитетинин пикирин эске алуу менен белгиленген тартипте жана моонотордо эмгекти коргоо жана эмгек коопсуздугу боюнча иштерди жузого ашырууга милдеттенет.
- Ишке кабыл алынган, ошондой эле башка ишке которулган кызматкерлердин бардыгы менен эмгекти коргоо, балдардын омурун жана ден соолугун сактоо, иштерди аткаруунун коопсуз ыкмаларына жана жолдоруна окутууга, жабыр тартакандарга алгачкы жардам корсотуу боюнча окутуу жургузуугу жана нускама беруугу милдеттенет.
- Эмгекти коргоо боюнча нускама иштеп чыгууга жана бекитуугу, алардын кызматкерлер тарабынан сакталышын камсыз кылууга милдеттенет. Ондуруштук кырсыктарга оз убагында тергоо жургузуугу (КР Эмгек кодексинин 230-ст) милдеттенет.
- Кызматкерлердин милдеттуу алдын-ала жана мезгил-мезгили менен медициналык кароодон отушун камсыз кылууга милдеттенет.
- Кесиптик бирликтин эмгектик техникалык инспекциясына, кесиптик бирликтин эмгекти коргоо боюнча комитетинин ыйгарым укуктуу мучолоруно алдын ала кабарлабастан эле уюмга, жумуш ордуларына тоскоолдуксуз барышына мункучулук беруугу милдеттенет.
- Кеминде уч жылда бир жолу жетекчилердин, адистердин, ыйгарым укуктуу адамдардын, эмгекти коргоо боюнча комитеттин мучолорунун атайын курстарына кесиптик бирликтин шаардык комитеттеринин программасы боюнча эмгекти коргоо боюнча окутууга жана билимдерин текшеруугу милдеттенет. Эмгекти коргоо боюнча ыйгарым укуктуу адамды бекитуугу, кызматкерлердин окулдорун эмгекти коргоо боюнча комитетке (комиссияга) жиберуугу милдеттенет.
- Эмгекти коргоо коомдук контролдукту жузого ашыруу учун эмгекти коргоо боюнча ыйгарым укуктуу адамга айына жумуштан бош бир кун беруугу милдеттенет.

Кесиптик бирлик комитети:

Кесиптик бирликтин мучолору жана башка кызматкерлер учун спорттук-ден соолукту чындоочу иш-чараларды уюштурууга;

- Кызматкерлердин балдарынын ден-соолугун чындоо боюнча иш жургузуугу;
- КР мыйзамдарына ылайык кызматкерлердин эмгегин коргоо боюнча шарттарды жакшыртууга жана иш-чараларды откоруугу коомдук контролдукту жузого ашырууга;
- Жумуш беруучу менен эмгек жамаатынын атынан календарлык жылга эмгекти коргоо жана эмгек шарттарын тузу боюнча макулдашуу тузуугу;
- Эмгек шарттарына коз карандысыз экспертиза жургузуугу жана кызматкерлердин коопсуздугун камсыз кылууга жана жумуш орундарын аттестациялоону жургузуугу;
- Кырсыктарды тергоого катышууга, ошондой эле аларды оз алдынча тергоону жузого ашырууга ;
- Кызматкерлердин омуруно жана ден-соолугуна туздон-туз коркунуч келтиргенде, жумуштарды токтотуу талабын коюуга;

Эмгекти коргоо боюнча ченемдик талаптарды бузууга куноолуу болгон кызмат адамдарын жоопко тартуу жонундо сунуштар менен тиешелуу органдарга кайрылууга милдеттенет.

Социалдык женилдиктер жана кепилдиктер .

Тараптар:

- Билим беруу кызматкерлерине томондогу себептер боюнча акы толонуучу бош кундорду берууго:
- Кызматкер никеге турганда -5кун
- Балдары, ата-энеси, жубайы, каза болгондо -5кун
- Пенсиялык куракка жеткенден кийин, биринчи жолу оз каалоосу менен бошогон кызматкерлерге, курагы боюнча моонтунон мурда эмгектик пенсияга чыгуу укугуна ээ болгон кызматкерлерге тарифтик чендин (маянанын) олчомундо материалдык акы толоп берууго макулдашышты.

7.1. Тараптар, кесиптик бирлик комитети :

-Кесиптик бирликтин мучолоруно турак-жай жана башка социалдык-тиричилик маселерин чечуудо комок корсотот;

-Аларга даректуу социалдык колдоо корсотуу учун аз камсыз болгон, анын ичинде оорусу катуу кызматкерлер, жалгыз бой энелер, уч жана андан ашык баласы бар кызматкерлер, жалгыз бой пенсионерлер жана башкалар жонундо маалымдамалар банкын тузот;

-Социалдык камсыздандыруу каржаттарын чыгымдоого контролдукту жузого ашырат, санаториялык дарылануу маселелерин чечууго комок корсотот;

7.2. Кесиптик бирликтин бюджетинин каражаттарынан кесиптик бирликтин мучолоруно материалдык жардам корсотот. Хирургиялык операциялар учурунда кесиптик бирликтин шаардык комитетинин Борборлоштурулган ден-соолукту чындоо фондунан материалдык жардам алууга комок корсотот.

7.3. Кесиптик бирликтин мучолоруно социалдык-тиричилик маселери боюнча укуктук консультацияларды берет, мызамдарга ылайык кызматкерлерге социалдык кепилдиктерди жана женилдиктерди берууго коомдук контролдукту жузого ашырат деп макулдашышты.

8.Тараптар биргелешип.

-Кызматкердин турак-жай шарттарын жакшыртуу жонундо жогору турган органдарга отунуч менен чыгышат.

-Социалдык камсыздандыруу боюнча комиссия менен биргелешип, социалдык камсыздандыруу боюнча каражаттардын чыгымдалышына контролдукту жузого ашырышат.

-Социалдык камсыздандыруу боюнча комиссия менен биргелешип, мектептин кызматкерлеринин санаториялык дарылангышынын жана эс алышынын маселерин чечишет.

-Социалдык камсыздандыруу боюнча комиссия менен биргелешип, мектептин кызматкерлерине жолдомолорду болуп беруу маселерин чечишет.

-12 жашка чейинки 3 баланы тарбиялап жаткан энелердин оргуусуно уч кун кошулат.

-Билим беруу системасында 25 жылдан ашык иштеген кызматкерлерге 3 кун кошулат.

-Кесиптик бирликтин активистерине 3 кундук кошумча оргуу берилет.

9. Пенсия менен камсыз кылуу.

9.1. «Мамлекеттик пенсиялык камсыздандыруу системасындагы жеке (персонификацияланган) эсеп жонундо» мыйзамга ылайык жумуш беруучу ушул мыйзамда аныкталган камсыздандырылган адамдар жонундо маалымдамаларды КР Пенсиялык фондунун органдарына берууго милдеттуу. Мектепте иштеген, камсыздандырылган адамдарга маалымдамалардын тушушуно жараша жеке (

персонализацияланган) эсепке алуу учун КР Пенсиялык фондунун органына берилген маалымат жонундо кабарлоого милдеттуу.

10. Кесиптик иштин кепилдиктери.

10.1. Тараптар:

-Ченемдештируунун жана эмгек акынын, материалдык туртку беруунун, иш режиминин шарттарын белгилөө жана озгортууго тиешелуу чечимдер жумуш беруучу жана жетекчи тарабынан тиешелуу шайланган кесиптик бирлик органынын пикирин эске алуу менен кабыл алынат.

-Кесиптик бирлик органдарына жабдылган имарат-жай, кызматтык транспорт, байланыш каражаттары, кобойуу техникасы ж.б. акысыз пайдаланууга берилет.

-Жумуш беруучу кесиптик бирлик органынын жазуу жузундогу макулдугу менен жайкы эс алуу, санаторияларында ден-соолукту чыңдоо учун жолдомолорду алуу учун кесиптик бирлик уюмунун эсебине ай сайын 0,5%дык кошумча чегеруулорду камсыз кылат.

-Кесиптик бирлик уюмунун шайланган коллегиялдуу органдарынын негизги ишинен бошотулбаган мучолору кесиптик бирликтердин чакырылган съездеринин, конференцияларынын ишине делегат катары катышуу учун, кесиптик бирликтин шайланган коллегиялуу органдарынын ишине катышуу учун, ал эми бул жамааттык келишимде каралган учурларда, кесиптик бирликтин кыска мооноттуу окууларынын убагында негизги ишинен бошотулат.

-Эмгек талаштары боюнча комиссиянын мучолоруно комиссиянын ишине катышуу учун орточо эмгек акысын сактоо менен жумуштан бош убакыт берилет деп ырасташат.

-Баштапкы кесиптик бирлик уюмунун шайланма органдары менен макулдашуу боюнча томондогу маселелер каралат:

-жумуш беруучунун демилгеси боюнча кесиптик бирликтин мучосу болуп эсептелген кызматкерлер менен эмгек келишимин бузуу;

-Оргууго чыгаруунун кезектуулугу;

-ички эмгек тартибинин эрежелерин бекитуу;

-эмгекти коргоо боюнча комиссияларды тузуу;

-сменалуулуктун графигин, окуунун, сабактардын расписаниесин белгилөө, эмгектин зыяндуу жана башка озгочо шарттары учун кошумча акынын олчомдорун белгилөө;

-кызматкерлердин кесиптик даярдыгынын, кайра даярдоонун жана квалификациясын жогорулатуунун формаларын аныктоо;

-дисциплиналык жаза чарасы колдонулган учурдан тартып, бир жыл аяктаганга чейин анны колдонуу жана алып салуу;

-кызматкерлердин жамааттык келишимде каралган социалдык-эмгектик укуктарына тиешеси бар башка маселелер каралат.

10.2. Тараптар кызматкерлерге сыйлык беруудо шайланган кесиптик бирлик органынын торагасы же мучосу катары иштеген коомдук иштин маанисин эске алууну сунуш кылат.

10.3 Шайланган кесиптик бирлик органдары кесиптик бирликтин мучолорунун отунучу боюнча, ошондой эле жеке демилгеси боюнча эмгек талаштарын караган органдарда кызматкерлердин талаптарын билдирууго укуктуу.

10.4. Жумуш беруучу кесиптик бирлик комитетине эмгектин жана мекеменин социалдык-экономикалык онугушунун ар кандай маселеси боюнча зарыл болгон маалыматты берет деп ырасташат.

11. жамааттык келишимдин аткарылышына конторлдук жургузуу, тараптардын жоопкерчилиги.

Тараптар:

-жумуш беруучу жамааттык келишимге кол коюлгандан кийин 7 кундун ичинде аны билим беруу жана илим кызматкерлеринин кесиптик бирлигин шаардык комитетине кабарлоочу катого берет.

-Жамааттык келишимдин жоболорун аткарылышынын журушу жонундо кызматкерлердин жалпы чогулушунда (сентябрь, февраль) отчет берет.

-Жамааттык келишим колдонулуп жаткан мезгилде келип чыккан, аны аткарууга байланыштуу чыр-чатактарды карайт.

-жеке жана жамааттык эмгек талаштарын чечуунун мыйзамдарда белгиленген тартибин сакташат, чыр-чатактардын келип чыгышына алып келиши мумкун болгон четтетуу учун бардык мункунчулукторду пайдаланат.

-Жамааттык келишим бузулган же аткарылбаган учурда, куноолуу тарап же куноолуу адамдар мыйзамдарда белгиленген тартипте жоопкерчилик тартат деп макулдашышты.

Жамааттык келишимге ички тартиптин эрежелери, Эмгекти коргоо жана техникалык коопсуздук боюнча макулдашуу тиркелет.

Директор

Ж.Жанашева



Кесиптик бирлик комитетинин торагасы

[Signature]

Колу

Моору