

**«Қостанай облысы білім және ғылым ұйымдары
қызметкерлерінің жергілікті кәсіптік одағы»**

**КӘСПОДАҚҚА СҮЙНЕ ОТЫРЫП, БАСШЫНЫҢ
БЕДЕЛІ МЕН ИМИДЖІН НЫҒАЙТУДЫҢ KEЙБІР
МӘСЕЛЕЛЕРІ ТУРАЛЫ**

АҚПАРАТТЫҚ БЮЛЛЕТЕНЬ

Қостанай қ., 2025 ж.

УДК 331.105.44
ББК 66.72
К26

РЕЦЕНЗЕНТТЕР:

Е.В. Смышляева – Қазақстан Республикасы Парламенті Мәжілісінің депутаты, педагогика ғылымдарының кандидаты

В.А.Цымбалюк – «Қостанай облысы білім және ғылым ұйымдары қызметкерлерінің жергілікті кәсіптік одағы» ҚБ төрағасы, педагогика ғылымдарының кандидаты

Кәсіподаққа сүйене отырып, басшының беделі мен имиджін нығайтудың кейбір мәселелері туралы. - Қостанай: «Қостанай облысы білім және ғылым ұйымдары қызметкерлерінің жергілікті кәсіптік одағы» ҚБ; 2025 ж.

Екі тілдегі жинақ, білім беру ұйымдарының басшыларына көмек ретінде дайындалды.

Бұл жинақта басшы өз сұрағына жауап таба алады: Кәсіподақ басшының беделін нығайтуға және имиджін арттыруға қалай көмектеседі?

УДК 331.105.44
ББК 66.72

Редакциялық алқа

«Қостанай облысы білім және ғылым ұйымдары қызметкерлерінің жергілікті кәсіптік одағы» ҚБ

ISBN 978-601-359-356-2

Қостанай қ., 2025 ж.

Құрметті оқырмандар!

Қазіргі жағдайда кез келген ұжымның басқару тиімділігі мен табысы оның басшысының беделімен тығыз байланысты. Бұл бедел – берілген нәрсе емес, керісінше, үнемі нығайтып, дамытуды қажет ететін динамикалық қасиет. Бұл процесте кәсіподақ ұйымы ерекше маңызды, көп қырлы рөл атқарады.

Кәсіподақ – бұл жай ғана өкілді орган емес, басшылықтың үйлесімді және өнімді еңбек қарым-қатынастарын құрудағы стратегиялық серіктесі. Ол басшыға ұжымның тыныс-тіршілігін сезінуге, оның шынайы қажеттіліктері мен тілектерін түсінуге мүмкіндік беретін тікелей және кері байланыс арнасы болып табылады. Кәсіподақ арқылы әлеуметтік мәселелерді шешуге, ұйымның даму перспективаларын талқылауға, бірлескен іс-шараларды ұйымдастыруға қатыса отырып, басшы өзінің ашықтығын, белсенділігі мен командаға деген қамқорлығын көрсетеді.

Әлеуметтік әріптестікті нығайта отырып, қабылданатын шешімдердің ашықтығын қамтамасыз ете отырып және барлық тараптардың мүдделерін қорғай отырып, кәсіподақ ұжымның өз басшысына деген құрметі мен сенімін қалыптастыруға тікелей ықпал етеді. Команданың қолдауына ие болған, мықты және құрметті басшы – бұл тұрақтылықтың, жоғары мотивацияның және, ақыр соңында, қойылған барлық мақсаттарға жетудің кепілі.

***Құрметпен,
«Қостанай облысы білім және ғылым
ұйымдары қызметкерлерінің жергілікті
кәсіптік одағы» ҚБ төрағасы, п.ғ.к.
Василий Цымбалюк.***

Ақпараттық бюллетень

«Кәсіподаққа сүйене отырып, басшысының беделі мен имиджін нығайтудың кейбір мәселелері туралы»

Басшының беделі-бұл басшының бағыныштылардың іс-әрекеттеріне өктемшілік мүмкіндіктерін көрсетпей әсер ету мүмкіндігі.

Басшының беделі-ұжымға әсер етудің, ұжымның табысты қызметінің маңызды шарты. Егер басшы беделді болса, бұл ұжымның әрбір мүшесін оның бұйрықтарын қолдауға және белсенді орындауға, оның нұсқаулары мен ұсыныстарын ішкі қарсылықсыз қабылдауға шақырады. Жалпы беделі жоғары болған кезде адам мінезінің кейбір кемшіліктері, мысалы, ашуланшақтық, сондай-ақ жұмыстағы жеке қателіктер кешіріледі. Басшы бұл кемшіліктерді жоюға міндетті, әйтпесе ол беделін жоғалтады.

Бедел басшы стиліне де әсер етеді. Беделді басшының әкімшілікке, жазаға жүгіну ықтималдығы аз екендігі байқалды. Оның қызметінде жағымды түрткілер: ынталандыру, мақұлдау, мадақтау басым.

Басшының кәсіби имиджі (бейнесі) – бұл бірнеше аспектілерден тұратын күрделі ұғым:

- Мінез-құлық мәнері
- Шешендік дағдылар
- Сенімділікті ұялату қабілеті
- Басқаларды ынталандыра білу
- Сыртқы бейнесі
- Сауаттылық және эрудиция
- Әріптестердің құрметі
- Өз шешімдері мен бағыныштылардың іс-әрекеттері үшін жауапкершілікті өз мойнына алу мүмкіндігі
- Жоғары өнімділік және іскерлік қуат
- Айқын көшбасшылық қасиеттер
- Қарым-қатынастық
- және басқалар

Кәсіподақ басшыға оның беделі мен имиджін нығайтуға қалай көмектеседі?

1. «Қостанай облысы әкімдігінің білім басқармасы» ММ мен «Қостанай облысы білім және ғылым ұйымдары қызметкерлерінің жергілікті кәсіптік одағы» ҚБ арасындағы әлеуметтік әріптестік туралы келісім және білім беру

ұйымының Ұжымдық шарты (бұдан әрі - Келісім) басшының беделі мен имиджін нығайтуға көмектесетін құқықтық акт болып табылады. **Келісімнің ережелерін әзірлеудің бастамашысы** Қостанай облысының білім және ғылым ұйымдары қызметкерлерінің **жергілікті кәсіптік одағы** (бұдан әрі - Жергілікті кәсіподақ) болып табылады. Келісімге екі жақ тараптарымен қол қойылған, Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігімен **тіркелген және құқықтық акт мәртебесіне ие.**

Басшы өз саласын түсініп, ағымдағы міндеттерді біліп, өз ұжымы жұмысының ерекшелігін түсінуі керек. Өз саласында нашар бағдарланған адамды құрметтеу мүмкін емес. Бұл мәселеде Жергілікті кәсіподақ көмек көрсетеді, өйткені Келісімнің 1.11-тармағында Жергілікті кәсіподақ **басшыларға** және қызметкерлерге еңбек қатынастарын реттейтін нормативтік-құқықтық актілердің ережелерін, Келісімнің ережелерін **түсіндіруге** міндеттенетіні белгіленген, бұл **басшы беделінің критерийлерінің бірі** болып табылатын Басшылардың **кәсіби** және әкімшілік **құзыретінің** өсуіне ықпал етуі тиіс. Басшы **бүгінгі күні оның беделі танылғанына** қанағаттанбауы керек. **Өзін-өзі тәрбиелеумен тынымсыз айналысу керек**, педагогтердің кәсіби өсу деңгейін ескеру қажет. Және де Жергілікті кәсіподақ бұны орындайды: соңғы бес жылда 29 құқықтық жалпыға бірдей оқыту өткізді, 6 жинақ шығарды, олардың материалдары әлеуметтік серіктестерге жолданды.

2020 жыл

1. «Сот шешімін орындаймыз: жұмыскерді бұрынғы жұмыс орнына қалпына келтіреміз»;
2. «Орта, техникалық және кәсіби, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдарының педагогтері жүргізу үшін міндетті құжаттардың тізбесі»;
3. «Жалақы төлеу тәртібі мен мерзімдері. Жалақыдан ұстаулар»;
4. «Жұмыс берушінің актісін шығаруда, жұмыскерлер өкілдерінің пікірін есепке алу тәртібі»;
5. «Педагогикалық әдеп қағидалары және педагогикалық әдеп жөніндегі кеңестің жұмысын ұйымдастыру қағидалары»;
6. Кәсіподақтардың құқықтары мен міндеттері, кепілдіктері»;
7. «Білім беру басшысы – оның құқығы мен міндеттері»;
8. «Педагогтердің жалақысын есептеу қағидаларына түсіндірмелер»;
9. «Жұмыскерлердің еңбек құқығын қамтамасыз ету: еңбек жағдайларын өзгертулер, лауазымды қоса атқару, қоса атқарылатын жұмыс»;

10. «Еңбек қорғау жөніндегі техникалық инспектор: міндеттері мен құқықтары, функциялары, жұмыс жоспары».

2021 жыл

1. «Азаматтық қызметші»;
2. «Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттің бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы № 1193 қаулысына өзгерістер енгізу туралы»;
3. «Педагогикалық әдеп жөніндегі кеңестің жұмысын ұйымдастыру»;
4. «Мұғалімдерді (оқытушыларды) тарифтеу кезеңі»;
5. «Еңбек демалысы»;
6. Кәсіподақ жинағы: «Кәсіподақ мүшелерінен оқу жылының басындағы өзекті мәселелері» (2021 наурыздан бастап 2021 жылғы 1 қыркүйекке дейін);
7. Кәсіподақ жинағы: «Кәсіподақ мүшелерінен жиі қойылатын сұрақтар» (2020 жылғы тамыз айынан бастап 2021 жылғы 15 ақпанға дейін)

2022 жыл

1. «Еңбек кітапшаларын жүргізу және сақтау»;
2. «Мемлекеттік ұйымдар педагогтерінің жалақысын есептеу қағидалары» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2020 жылғы 11 мамырдағы № 191 бұйрығына өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы;
3. «Демалысқа шықан кезде кәсіподақ жарналарын ұстау туралы»;
4. «Өзін-өзі тану» негізгі диплом бойынша қолда бар біліктілік санатын «Жаһандық құзыреттер» пәніне тарату қағидалары;
5. «Оқу жылының басталуына байланысты Ы. Алтынсарин ат. Ұлттық білім академиясының ғылыми-әдістемелік кеңесінің 2022 жылғы 21 шілдедегі № 8 хаттамасының ережелері туралы»;
6. «Әлеуметтік әріптестік туралы келісімге және ұжымдық шартқа сәйкес еңбек құқығының жекелеген нормаларын іске асыру» кәсіподақ жинағы;
7. «Аудандық (қалалық) әдістемелік кабинет әдіскерлеріне еңбекақы төлемі»;
8. «Өндірістік және қызметтік үй-жайларын жинаушыларға қосымша ақылар туралы»;
9. «Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу».

2023 жыл

- 1.«Салық органдарына кірістер мен мүлік туралы декларациялар ұсыну туралы».
2. «Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі (өзгертулер мен толықтырулар)»;
3. «2020-2023 жылдар аралығында келісу комиссиясы мен соттар арқылы еңбек дауларын шешу мысалдары»;
4. Кәсіподақ жинағы: «Кәсіподақ – сіздер үшін, Кәсіподақ-сіздермен бірге- қызметкерлердің еңбек құқықтарын қамтамасыз ету»;
5. «АӘ және ТД оқытушы-ұйымдастырушының жұмыс уақыты режимі»
6. «Міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру (сұрақ-жауап)».

2024 жыл

1. «Жұмыс уақытын жиынтық есепке алу режимінде жұмыс істейтін қызметкерлер үшін орташа жалақыны есептеудің жаңа тәртібін қолдану»;
2. «Тиімді әлеуметтік әріптестік-лайықты еңбектің кепілі» кәсіподақ жинағы;

2025 жыл

1. «Тиімді оқыту-тиімді кәсіподақ. Еңбек қатынастары. 5 минут ішінде үйреніп ал!» кәсіподақ жинағы.
2. «Жұмыскер өзінің жалақысы туралы нені білу керек» кәсіподақ мүшелеріне арналған буклет (46 лауазымдық атаулар бойынша);
3. Педагогтарды аттестаттаудан өткізудің жаңа ережелері мен шарттары;
4. «Тәртіптік жаза - тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін жұмыскерге тәртіптік ықпал ету шарасы» (Жергілікті кәсіподақ мүшелерінің өтініштері материалдарынан);
5. «2025 жылы АЕК өзгерісінің қосымша төлемдерге, айыппұлдар мөлшеріне және іссапар шығындарының мөлшеріне әсері»;
6. АӘ және ТД педагог-ұйымдастырушы еңбегіне ақы төлеу бойынша;
7. Аудиторлық мониторинг актілерінен бұзушылықтар тізбесі және жалақыны есептеу және төлеу кезінде (әлеуметтік әріптестерге көмек ретінде) бюджет қаражатын заңсыз және негізсіз пайдалану тәуекелдері;
8. Еңбек демалысы бойынша сұрақтар мен жауаптар жинағы.

II. Поташник Марк Матусович (кеңестік ғалым-педагог) айтқандай, **білім беру ұйымы оған жаңалық енгізілген кезде ғана дамиды.** Сондықтан еңбек жағдайларын жақсарту бойынша **жаңа, нақты ұсыныстар енгізетін** басшы ғана ұжымның жоғары бағасына лайық. 2024-2026 жылдарға арналған

әлеуметтік әріптестік туралы келісімде қызметкерлер алдында көптеген жоғары міндеттемелер көзделген, бұл, әрине, әлеуметтік әріптестердің беделінің өсуіне алып келді. Әрине басшы өзінің шешімдерімен нақты жұмыскерлердің еңбек жағдайын жақсарты алады. Оған мысал:

- 1) Сынақ мерзімі: жас мамандар мен педагог-шебер, педагог-зерттеуші біліктілік санаты бар педагогтерге **белгіленбейді** (Келісім 224 т.);
- 2) ПББ (педагогтің білімін бағалау) тапсырмаған жұмыскермен келісім-шартты бұзуға **жол берілмейді** (Келісімнің 2.3 т.);
- 3) 3 жасқа дейінгі баласы бар педагог қосымша жұмыстан (сынып жетекшілік, топ жетекшісі) **бас тартуға құқығы бар** (Келісімнің 2.29 т.).

4) Қызметкерлер саны немесе штаты қысқарған кезде: **бір отбасының мүшелері** болып табылатын 2 қызметкерді **бір мезгілде** жұмыстан шығаруға **жол берілмейді** (Келісімнің 4.2.5-тармағы);

5) Педагогтерді (мұғалім, оқытушы, өндірістік оқыту шебері) Жұмыс берушінің бастамасы бойынша білім беру ұйымында санының немесе штатының қысқаруына байланысты жұмыстан шығаруға **оқу жылы аяқталғаннан кейін ғана жол беріледі** (Келісімнің 4.2.6-тармағы);

6) Қызметкерлерге олардың өтініші бойынша тиісті құжаттардың негізінде жақын туыстары (әкесі, анасы, ұлы, қызы, ағасы, әпкесі, жұбайы, зайыбы, қайын енесі) қайтыс болған жағдайда **бес күнге дейін ақылы демалыс** беріледі (Келісімнің 5.2.4-тармағы);

7) Қызметкерлерге олардың өтініштері бойынша үйлену тойлары болған жағдайда **үш күнге дейінгі ақылы еңбек демалысын** беріледі (Келісімнің 5.2.5 т.).

8) Бас есепшілер, бухгалтерлер, кітапханашылар, медицина қызметкерлеріне ақылы еңбек демалысын үш күнге дейін көбейтілді (Келісінің 5.2.6 т.);

9) Компьютерлермен тұрақты жұмыс істейтін қызметкерлерге сағат 10.00 – ден 10.15-ке дейін; сағат 15-тен 15.15-ке дейін жалақысы сақтала отырып технологиялық үзілістер көзделеді (Келісімнің 5.8 т);

10) Санитарлық ережелерде көзделгеннен жоғары толымдылығы бар сыныпта, топта жұмыс істейтін қызметкерге күнтізбелік үш күн мөлшерінде қосымша ақылы еңбек демалысы белгіленді (Келісімнің 5.23-тармағы);

11) Жұмыс беруші жұмыс орнын (лауазымын) және орташа жалақысын сақтай отырып, педагогке ПББ өту үшін демалыс беруге (педагогтың білімін бағалау) міндетті (Келісімнің 5.24-тармағы);

12) Сыныпта немесе топта инклюзивті оқитын немесе тәрбиеленетін балалар болған кезде Педагог күнтізбелік үш күн санында қосымша ақылы демалыс алуға құқылы (Келісімнің 5.25-тармағы);

13) Азаматтық емес қызметшілерге (күзетші, үй-жайларды жинаушы және басқалар) 30 күнтізбелік күн мөлшерінде демалыс беріледі, бұл ретте ҚР ЕК бойынша демалыс 24 күнтізбелік күнді құрайды (Келісімге № 5 қосымша);
14) 40-тан астам лауазым атауларына толық емес жұмыс уақыты белгіленді (аптасына 36 сағат)
және басқа да **жоғары** міндеттемелер.

Бұл ретте, кәсіподақпен бірлесіп ұжымдық шарттарда Келісімде көзделгеннен гөрі қызметкерлер үшін одан да көп жеңілдіктер мен - ----- кепілдіктер көзделген басшылар арасында ерекше бедел қалыптасады. Өйткені бұл басшылардың оң жұмыс атмосферасы жасалған:

- **мотивацияны арттыру** (еңбек жағдайларын жақсарту) – жұмыскерлер өнімді жұмыс үшін қосымша күш салуда;
- **тұрақтылық, сенімділік және қауіпсіздік сезіледі**-қызметкерлер өздерін қорғаулы екенін сезінеді, жұмыс беруші қиын жағдайда оларды қолдайтынына сенімді;
- **кәсіби тұрғыда өсім байқалады**-басшы қызметкерлерді қолдайды, оларды кәсіби дамуға шабыттандырады (оқу демалысын төлеу);
- тиімді еңбек**-қызметкерлер басшының міндеттеріне, мақсаттарына, тапсырмаларына сенеді және олардың орындалуы үшін жауапкершілікті өз мойнына алуға дайын (қызметкерлерге сыйақы беру);
- **сирек қақтығыстардың пайда болуы**-көшбасшы көптеген қақтығыстардың алдын алады, өйткені ұжым оған сенеді және оны келіспеушіліктерді шешуге қабілетті төреші ретінде көреді.

Ұжымдық шарттар маңызды миссияны атқарады - олар «Ойын ережесін», олардың болжамдылығын анықтайды және тұрақтылықты, ұжымда қолайлы климатты қамтамасыз етеді, ең алдымен Келісім шарттарын орындайды.

Ұжымдық шарттың білім беру ұйымдарының қызметкерлеріне тиімді екендігі айқын. Бірақ бұл білім беру ұйымдарының басшылары үшін де тиімді:
1. Ұжымдық шарт реттеуші функцияны орындайды-жұмыскер мен **жұмыс беруші** арасындағы ашық қақтығыстарды болдырмауға мүмкіндік береді. 2. Ұжымдық шарт жобасымен келіссөздер барысында жұмыс беруші **жұмыскерлердің қажеттіліктері туралы барынша нақты түсінікті** қалыптастыралы.

3. Жұмыс берушінің ұжымдық шартта заңнаманы нақтылауға және **жұмыскерлердің болжанбайтын талаптары мен іс-әрекеттерінен қорғануға** мүмкіндігі бар.
4. Ұжымдық шарттың болуы **сенімді және прогрессивті ұйымның имиджін** қалыптастырады, алға сенімді қарап, **өзінің кадрлық әлеуетіне қамқорлық** жасайды
5. Жұмыскерлерді әлеуметтік қолдау деңгейі неғұрлым жоғары болса, **ұжым соғұрлым тұрақты** болады, жұмыстың түпкілікті нәтижелері үшін әркімнің жауапкершілігі жоғары болады
6. Жұмыскермен қарым-қатынасты реттеу жұмыс берушіге ұжымда **сенімді әлеуметтік ахуалға ие болуға**, ұжымдық шарт орындалған жағдайда жанжалдар мен ереуілдер мүмкіндігін оқшаулауға мүмкіндік береді
7. Жұмыс берушінің үлкен механизмде адамдармен қарапайым "бұрандаша" ретінде емес, **олардың пікірлері мен мүдделері есептелетінін** көргенде, олар үлкен табыспен жұмыс істейді.
8. Ұжымдық шарттың ережелері **еңбек тәртібіне оң әсер етеді**. Жұмысшылар қосымша кепілдіктер беретін жұмыс берушінің алдында жауапкершілікті сезінеді
9. Ұжымдық шарт **қорғаныс функциясын орындайды**-қызметкерлердің де, жұмыс берушінің де мүдделерін қорғайды.
10. Жұмыс беруші тұлғалар тізбесінің материалдық жауапкершілігі туралы ұжымдық шартта бастамашылық ете алады.
11. Білім беру кәсіподағы білім беру басшыларына кәсіби конкурстар, акциялар, форумдар, слеттер арқылы қоғамда **педагогтың оң имиджін қалыптастыруда** баға жетпес көмек көрсетеді.
12. **Басшыға** кәсіподақтардың еңбек құқығын түсіндірумен айналысқаны **тиімді**.
13. Білім беру ұйымдарының басшыларына кәсіподақтың белгілі бір өмірлік жағдайларда мұқтаж қызметкерлерге материалдық қолдау көрсетуі де **тиімді**.
14. Басшыға мәдени-бұқаралық және дене шынықтыру-сауықтыру іс-шараларын жүзеге асыру бойынша кәсіподақ үлкен көмек көрсетеді, бұл ұжымның көңіл-күйіне оң әсер етеді.

III. Басшының беделін қалыптастыру үшін оның ұжыммен **алғашқы кездесуі** өте маңызды. Өйткені, ұжым әдетте тағайындалған басшы туралы шектеулі ақпарат алады, сондықтан басшымен алғашқы кездесуді күтеді. Бұл кездесуде ұжымды нұсқауларды оң қабылдауға, жаңадан тағайындалған басшының шешімдерін қабылдауға дайындай алатын **бастауыш кәсіподақ ұйымының төрағасы үлкен көмек көрсете алады**.

IV. Жұмыскерлердің әлеуметтік және жеке мәселелерін шешуде басшының көмекшісі болып тағы да кәсіподақ табылады-бұл өмірлік қиын жағдаяттарда кәсіподақ тарапынан **материалдық көмек** көрсету: жақындары мен туыстарының қайтыс болуы; өрт; су тасқыны және басқа жағдайлар, бұл моральдық қолдау. Кәсіподақтың ақшалай қолдауынан басқа, басшының өзі үнемделген қаражат есебінен материалдық көмек көрсетуге құқылы (Келісімнің 7.9-тармағы), бұл сөзсіз басшының **беделін нығайтады**:

- 1) оның отбасы мүшелерінің, жақын туған-туыстарының (зайыбының, ата-анасының, балаларының) қайтыс болуы-20 АЕК;
- 2) некеге тұру – 10 АЕК;
- 3) бала туылған, бала асырап алған -20 АЕК;
- 4) қосымша қаржылық шығындарды талап ететін емдеу жүргізілген (санаторийліктен басқа, стационарлық немесе амбулаторлық емдеудің) -15 АЕК;
- 5) оған қатысты құқыққа қарсы іс-қимылдар жасалуы, (тонау, ұрлық және т.б.), сондай-ақ, дүлей зілзала апаттары (өрт, су тасқыны, жер сілкінісі және т.б.) салдарынан қызметкерге мүліктік зиян келтіру – 20 АЕК;

V. Басшы имиджінің **маңызды ерекшелігі**-оның **қарым-қатынасы**, ұжымда қолайлы климат құруы. Тұйық басшы айналасында еріксіз салқындық пен шиеленіс атмосферасын жасайды. Көпшіл басшы керісінше, ұжым мүшелерімен тез байланысады, кім немен өмір сүретінін, ұжымның өмірі мен қызметінің әртүрлі мәселелеріне қалай қарайтынын, қызметкердің қандай шығармашылық жоспарлары бар екенін біледі. Қарым-қатынас сезімталдықпен бірге басшыны одан да табысты етеді. Бұл ретте кәсіподақ ұйымының төрағасы үлкен көмек көрсетеді. Кәсіподақ басшыларды бірлескен іс-шараларға қатысуға шақырады. 2020 жылдан бері мұндай іс шаралар мен акциялар аз болған жоқ:

1. «Мұғалімдер-жайлылық аймағы» байқауы;
2. «Мектепке жол» республикалық акциясы;
3. «Еңбек адамы» акциясы;
4. «Ұстаз – үзенгілес» Ы Алтынсарина төсбелгісінің иегері-педагогтарды құрметтеу;
5. «Дені сау мұғалім» акциясы;
6. «Біз біргеміз» жобасы;
7. «Қостанай облысының педагог әулеттері» акциясы;
8. «Үздік әлеуметтік серіктес» байқауы;
9. «Учительская плюс» газетімен бірлескен «Еңбек жолы» жобасы;

және басқалар.

Бұл іс-шаралар ұжым жұмысының үйлесімділігіне, командалық рухтың дамуына, қызметкерлердің басшы қойған міндеттер мен мақсаттар алдындағы жауапкершілік деңгейін арттыруға ықпал етеді.

VI. Әрбір басшы қызметкердің немесе тіпті бүкіл ұжымның пікірімен келіспеуі мүмкін, бірақ оның әрбір **пікірі дәлелденуі керек**. Бұл мәселеде де басшы кәсіподаққа сүйенеді: төмендегі мәселелер бойынша басшы **кәсіподақтың дәлелді пікірін** ескере отырып, өз шешімін қабылдайды (ҚР ЕК 12-бабы 1-тармағы; Келісімнің 1.22-тармағы):

- 1) Ішкі еңбек тәртібі ережесі;
- 2) оқу сабақтарының кестесі;
- 3) демалыс кестелері;
- 4) педагогтардың оқу жүктемесі;
- 5) еңбек қорғау бойынша нұсқаулық;
- 6) еңбек жағдайларының өзгертуі туралы бұйрықтар;
- 7) жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарттарын бұзу туралы бұйрықтар;
- 8) штаттық кестенің қысқаруы мен өзгеруі туралы бұйрықтар;
- 9) көтермелеулер; қызметкер кінәсін мойындамаған жағдайда тәртіптік шаралар туралы бұйрықтар;
- 10) сыйақы беру, материалдық көмек туралы бұйрықтар;
- 11) айырықша жағдайларда қызметкердің келісімінсіз демалыс және мерекелік күндері жұмысқа тарту туралы бұйрықтар;
- 12) жұмыскерді жұмыстан шеттету бойынша бұйрықтары.
- 13) өндірістік қажеттілік, бос тұрып қалған жағдайда қызметкерлерді, сондай-ақ жүкті әйелдерді басқа жұмысқа уақытша аудару туралы бұйрықтар.

VII. Еңбек қатынастарының саласы ерекше күрделі, кейде онда даулы жағдайлар мен қақтығыстар кездеседі. Сіз не істей аласыз, қазіргі өмір бұлтсыз ашық емес, бұндай жағдайда қақтығыстарды лайықты түрде қарсы алып, оларды өркениетті түрде шеше білуіңіз керек. Сонымен бірге, еңбек қатынастарының саласы, қазіргі қоғамдағы өмірдің кез-келген басқа салалар сияқты ымыраға келуді жоққа шығармайтынын есте ұстаған жөн.

Еңбек қатынастарына жұмыскерлер мен жұмыс берушілер қатысады. Өкінішке орай, олардың мүдделері әрқашан бірдей бола бермейді. Жұмыс беруші әрқашан жанжалға кінәлі ме? Әрине, жоқ. Келіссөздер жүргізу дағдыларын дамыту және еңбек дауларында консенсусқа қол жеткізу үшін

жергілікті кәсіподақ жыл сайын Келісу комиссияларының мүшелерін тегін негізде оқытуды жүргізеді. Оқыту формасы әртүрлі:

- онлайн немесе офлайн режимдерде;
- еңбек даулары бойынша тапсырмаларды шешу;
- Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексін және басқа да нормативтік-құқықтық актілерді білуге арналған тестілерден өтуімен.
- еңбек даулары жөніндегі, сондай-ақ еңбек дауларының шешімдерін қабылдау жөніндегі комиссия отырыстарының хаттамаларын толтыра отырып.

Бұл жұмыс берушіге тиімді ме? **Әрине-Иә!** Біріншіден, оқыту тегін, жекелеген жылдары басқа ұйымдарда Келісу комиссиясының бір мүшесін оқыту құны 250,0 мың теңгеге дейін жеткеніне назар аударамыз. Комиссия мүшелері кем дегенде төрт. Яғни, келісу комиссиясының барлық мүшелеріне шығындар өте әсерлі. Екіншіден, келісу комиссиясының мүшелерін оқыту бойынша өткізілетін курстардың мазмұны **білім беру ұйымдары** қызметінің ерекшелігіне **бейімделген**.

Оқытудың әсері, жыл сайын келісу комиссияларына өтініштер саны азаяды, өйткені комиссия мүшелері еңбек дауын Келісу комиссиясында қаралу жағдайына жеткізбей, оларға түсіндіре, сендіре, жәрдемдесе алады:

2023 жылы-жеті еңбек дауы бойынша шешімдер қабылданды;

2024 жылы-екі еңбек дауы бойынша;

2025 жылы-жарты жыл ішінде-еңбек даулары бойынша өтініштер жоқ.

VIII. Әлеуметтік желілер, WhatsApp, телефон байланысы арқылы Жергілікті кәсіподаққа түсетін сұрақтарды талдау **басшыларға одан да көп бедел қалыптастыруға көмектесетін қорытынды жасауға мүмкіндік береді:**

Жұмыскерлер Жұмыс берушіге ұсынады:

- 1) Басшылар барлық уәделерді уақытында орындауы керек. Ал егер объективті себептермен уәделерді орындау мүмкін болмаса, жаңа мерзімге белгілену керек;
- 2) Өзіне деген сенімділіктен аулақ болыңыз;
- 3) Көшбасшы оның пікірі жалғыз емес және әрқашан ол дұрыс бола бермейтінін есте ұстауы керек, сондықтан басшылар бағыныштылар мен әріптестердің ұсыныстарын үнемі талдап отыруы керек;
- 4) Егер адамдардың кемшіліктері тиімді жұмысқа кедергі келтірмесе, онда басшы бұл адамдарға төзімді болуы керек;

- 5) Басшы адамдарды көпшіліктің алдында мадақтауы керек, **ал бірақ оңашада көзбе-көз сөгу керек**. Ұқыптылық пен жауапкершілік үшін мақтауға болады. **Мақтау, тіпті сыйлықсыз болса да, еңбек мотивациясын арттырады;**
- 6) Қызметкерді тыңдай білу және шексіз шыдамдылық;
- 7) Қажет емес ұсыныстардан бас тарту, бірақ әдептілікпен және сыпайы;
- 8) Басшының шатасуы оның беделін түсіретінін есте сақтаған жөн, басшы жақсы оқыған, білімді болуы керек;
- 9) Басшы өз аймағында, республикада белгілі тұлға болуға тиіс-жергілікті билік ұйымдастырған іс-шараларға қатысуға; сұхбат беруге; радио мен теледидарда сөз сөйлеуге шақырудан бас тартпауға; тақырыптық іс-шараларда қазылар алқасының мүшесі болудан бас тартпауға тиіс;
- 10) Көшбасшы желідегі өзінің беделін қадағалап отыруы керек және егер негатив табылса, оны пысықтауға тырысу керек: түсініктемеге жауап беру, наразы адамның мәселесін шешуге тырысу керек;
- 11) Басшы барлық жағынан жан-жақты болу керек: қызметкерлерге тым қатал қарау қызметкерлерді жұмыстан шығаруға және жағымсыз пікірлерге, ал тым жұмсақ – жұмысшылардың босаңсуына әкеледі.
- 12) Басшы шынайы болуы керек және оң көзқарасты көрсетуі керек. Теріс, көңіл-күй-мұның бәрі сенімнің жоғалуына әкеледі және пайымсыз ой деңгейіне итермелейді;
- 13) Басшы үй және жеке мәселелерді өз отбасынан тыс жерде көтермеуге міндетті;
- 14) Басшы дәреже сатысын сақтауы керек - ол ұжымда достық және игі қарым-қатынасты сақтай алады, бірақ сонымен бірге қашықтықты сақтап, кәсіби этика ережелерін сақтауы керек;
- 15) Басшы бағыныштыларды құрметтеуі керек. Қызметкерлерге деген дөрекі, құрметтемеушілік басшыны коммуникацияларды сауатты құруға қабілетсіз адам ретінде сипаттайды.

IX. Қостанай облысы әкімдігінің білім басқармасы мен Қостанай облысы білім және ғылым ұйымдары қызметкерлерінің жергілікті кәсіптік одағы арасындағы 2024-2026 жылдарға арналған әлеуметтік әріптестік туралы келісімнің 10.2-тармағына сәйкес Жергілікті кәсіподақтың міндеттерінің бірі **жұмыс берушілердің еңбек заңнамасын және Әлеуметтік әріптестік туралы келісім үлгісі болып табылатын өзге де нормативтік актілерді сақтауына қоғамдық бақылауды жүзеге асыру** болып табылады.

Қоғамдық бақылауды жүзеге асыру ерекшеліктері «Қоғамдық бақылау туралы» Қазақстан Республикасының 2023 жылғы 2 қазандағы № 30-VIII ҚРЗ Заңында белгіленген.

Қоғамдық бақылау қоғамдық бақылау объектілерінің қызметін, яғни азаматтардың **жеке** мүдделеріне қатысты емес, **адамдардың шектеусіз тобының** мүдделерін қозғайтын **қоғамдық мүдделерге сәйкестігін** талдауға және бағалауға бағытталған. Қоғамдық бақылау объектілері мемлекеттік мекемелер (мысал ретінде мемлекеттік мектептер, балалар үйі, мектеп-интернаттар), квазимемлекеттік сектор объектілері (мысал ретінде балабақшалар, колледждер, қосымша білім беру ұйымдары), мемлекеттік органдар (мысал ретінде білім бөлімдері) болуы мүмкін.

Қоғамдық мүдделер-бұл қауіпсіздік, қоршаған ортаны қорғау, білімге қол жеткізу, **жұмысшылардың құқықтарын қорғау** және т.б. сияқты аспектілерді қамтитын жалпы қоғамның немесе қоғамның бір бөлігінің әлауқатын қамтитын мүдделер.

Біздің жағдайда, қоғамдық мүдде 2024-2026 жылдарға арналған Әлеуметтік әріптестік туралы келісімге сәйкес Жергілікті кәсіподақ мүшелерінің-жұмыскерлердің **еңбек құқықтарын қорғауға бағытталған**.

2025 жылдың ағымдағы кезеңінде Жергілікті кәсіподақ мониторинг нысанында үш қоғамдық бақылауды жүзеге асырды:

- 1) Қоғамдық бақылау объектілерінің басшылары шешім қабылдаған кезде бастауыш кәсіподақ ұйымы **төрағасының пікірлері ескеріледі**;
- 2) Жұмыс берушілердің белгілі бір құжаттарының **ашықтығы мен айқындығы** қамтамасыз етілді;
- 3) Қызметкерлердің **жұмысы мен демалысы үшін жағдайлар** жасалған;
- 4) Әлеуметтік әріптестік туралы Келісімнің ережелері және Ұжымдық шарттың ережелері орындалады;
- 5) **Құқықтық құжаттар** (бұйрықтар, актілер және басқалар) **бар**, оларды жүргізу тәртібі сақталады.

Күтілетін сұрақ - қоғамдық бақылау басшылардың беделі мен имиджіне қалай әсер етті?

Біріншіден: басшылар мүсінше мен Диплом алды: Қоғамдық бақылау сәтті өтті!!!

Екіншіден: БАҚ Жергілікті кәсіподақ орналастырған материалды әлеуметтік желілері арқылы әріптестер, ата-аналар, қызметкерлер, білім алушылар және халықтың басқа да топтары оң нәтижелермен қоғамдық бақылаудан өткені туралы білді.

Х. Кәсіподақпен ынтымақтаса отырып, басшы Денсаулық сақтау мәселесі бойынша мәселелерді шешуде одан практикалық көмек алады. Жұмысшылардың сырқаты басшыларға тек жұмыста қолайсыздық тудырады. Кәсіподақ кәсіподақ мүшелеріне арналған шипажайларға жеңілдіктер ұсынады. Кәсіподақ мүшелерін сауықтырумен қамту жыл сайын өсуде: 2019

жылы 0,3% - дан 2025 жылы 5% - ға дейін. Сауықтыру географиясы да артып келеді: жергілікті шипажайлар- «Сосновый бор»; М.Қарабаев атындағы оңалту орталығы; Сарыағаш шипажайлары – «RAUAN-NURY», «Қазақстан KZ», «Аяжан»; Өзбекстан шипажайы – «Кохинур». Басшы жұмыскерлердің демалуына ықпал ете отырып, жұмыскерлердің денсаулығы үшін белгілі бір мүдделерді құрбан ете отырып (мысалы, қызметкерге оқу жылы ішінде сауықтыру үшін демалыс күндерін беру) кәсіподақпен бірлесе отырып, өзінің осы іс-әрекетімен беделін еріксіз көтереді.

Оқу жылы ішінде **бірде-бір рет** еңбекке уақытша **жарамсыздық парағында болмаған** қызметкерге күнтізбелік үш күн мөлшерінде қосымша ақылы демалыс белгіленді (Келісімнің 5.11-тармағы);

XI. Жергілікті кәсіподақ өз қызметінде марапаттау немесе ынталандыру әдістерін, соның ішінде әлеуметтік әріптестерді көтермелеуі тиімді қолданылады, бұл да көшбасшының беделіне ықпал етеді. Осылайша, 2023 жылы кәсіподақ органдарына сайланбалы лауазымдарға сайланған босатылған кәсіподақ қызметкерлері, кәсіподақ аппаратының қызметкерлері, кәсіподақ белсенділері, **әлеуметтік әріптестердің өкілдері** және кәсіподақ мүшелеріне Қостанай облысында білім берудің кәсіподақ қозғалысын дамыту мен нығайту ісіне елеулі үлес қосқан және әлеуметтік-экономикалық және еңбек құқықтары мен мүдделерін қорғауға қосқан жеке үлесі үшін «Қостанай облысы білім қызметкерлерінің кәсіподақ қозғалысына сіңірген еңбегі үшін» төсбелгісі белгіленді. Қазірдің өзінде 217 адам, оның ішінде білім бөлімдері мен орталықтардың басшылары – 10 адам марапатталды.

2024 жылы «Еңбек ардагері» медалі белгіленді, бұл медальмен білім беру саласында 25 жылдан астам жалпы жұмыс өтілі бар, Қостанай облысындағы білім беру кәсіподақ қозғалысын дамыту мен нығайту ісіне елеулі үлес қосқан және кәсіподақ мүшелерінің әлеуметтік-экономикалық және еңбек құқықтары мен мүдделерін қорғауға жеке үлесі бар қызметкерлер мен тұлғалар марапатталады. Қазірдің өзінде 124 адам марапатталды.

Басшының беделі-табысты жұмыстың міндетті құрамдас бөлігі. Беделді сақтау-үнемі күш салуды қажет ететін күрделі мәселе. Жергілікті кәсіподақ әрқашан әлеуметтік әріптестермен, олардың проблемалары және жетістіктерімен бірге. Әлеуметтік әріптестерді қолдау, олардың беделін нығайту жөніндегі жұмыс жалғастырылатын болады.

**ОО «Локальный профессиональный союз работников
организаций образования и науки Костанайской области»**

**О НЕКОТОРЫХ ВОПРОСАХ
УКРЕПЛЕНИЯ АВТОРИТЕТА И ИМИДЖА
РУКОВОДИТЕЛЯ С ОПОРОЙ НА ПРОФСОЮЗ**

ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ

г. Костанай, 2025 г.

УДК 331.105.44
ББК 66.72
П26

РЕЦЕНЗЕНТЫ:

Смышляева Е.В. – депутат Мажилиса Парламента Республики Казахстан, кандидат педагогических наук

Цымбалюк В.А. – председатель ОО «Локальный профессиональный союз работников организаций образования и науки Костанайской области», кандидат педагогических наук

О некоторых вопросах укрепления авторитета и имиджа руководителя с опорой на профсоюз. – Костанай: ОО «Локальный профессиональный союз работников организаций образования и науки Костанайской области»; 2025 г.

Сборник на двух языках, подготовлен в помощь руководителям организаций образования.

В данном сборнике руководитель может найти ответ на вопрос: как Профсоюз помогает руководителю укрепить его авторитет и имидж?

УДК 331.105.44
ББК 66.72

Редакционная коллегия

ОО «Локальный профессиональный союз работников организаций образования и науки Костанайской области»

ISBN 978-601-359-356-2

г. Костанай, 2025 г.

Дорогие читатели!

В современных условиях эффективность управления и успех любого коллектива неразрывно связаны с авторитетом его руководителя. Этот авторитет – не данность, а динамичное качество, которое нужно постоянно укреплять и развивать. В этом процессе Профсоюзная организация играет исключительно важную, многогранную роль.

Профсоюз – это не просто представительный орган, а стратегический партнер руководитель - работодатель в построении гармоничных и продуктивных трудовых отношений. Он является тем самым каналом прямой и обратной связи, который позволяет руководителю чувствовать пульс коллектива, понимать его истинные потребности и чаяния. Участвуя через Профсоюз в решении социальных вопросов, в обсуждении перспектив развития организации, в организации совместных мероприятий, руководитель демонстрирует свою открытость, вовлеченность и заботу о команде.

Укрепляя социальное партнерство, обеспечивая прозрачность принимаемых решений и защищая интересы всех сторон, Профсоюз напрямую способствует формированию у коллектива уважения и доверия к своему руководителю. Сильный и уважаемый руководитель, пользующийся поддержкой команды, – это залог стабильности, высокой мотивации и, в конечном счете, достижения всех поставленных целей.

С уважением,

*Василий Цымбалюк,
председатель ОО «Локальный
профессиональный союз работников
организаций образования и науки
Костанайской области», к.п.н.*

Информационный бюллетень
«О некоторых вопросах укрепления авторитета и имиджа
руководителя с опорой на Профсоюз»

Авторитет руководителя – это возможность руководителя влиять на действия подчиненных, **не прибегая к проявлению властных возможностей.**

Авторитет руководителя – важнейшее условие влияния на коллектив, успешной деятельности коллектива. Если руководитель авторитетен, это **побуждает каждого члена коллектива поддерживать и активно выполнять его распоряжения, принимать без внутреннего сопротивления его указания, рекомендации.** При высоком общем авторитете человеку прощаются некоторые недостатки характера, например, вспыльчивость, а также отдельные промахи в работе. Само собой понятно, что эти недостатки руководитель обязан устранить, иначе он потеряет авторитет.

Авторитет оказывает влияние и на стиль руководства. Замечено, что авторитетный руководитель гораздо **реже** прибегает к администрированию, наказанию. В его деятельности преобладают **позитивные стимулы** – поощрение, одобрение, похвала.

Профессиональный имидж (образ) руководителя – это комплексное понятие, состоящее из нескольких аспектов:

- Манера поведения
- Ораторские навыки
- Способность внушать доверие
- Умение мотивировать других
- Внешний облик
- Грамотность и эрудированность
- Уважение со стороны коллег
- Умение брать ответственность за собственные решения и поступки своих подчиненных
- Высокая работоспособность и деловая энергичность
- Выраженные лидерские качества
- Общительность
- и другие

Как Профсоюз помогает руководителю укрепить его авторитет и имидж?

1. Правовым актом, помогающим укрепить авторитет и имидж руководителя, является Соглашение о социальном партнерстве между ГУ «Управление образования акимата Костанайской области» и ОО «Локальный профессиональный союз работников организаций образования и науки Костанайской области» и коллективный договор организации образования (далее- Соглашение). **Инициатором разработки положений Соглашения является Локальный профессиональный союз работников организаций образования и науки Костанайской области (далее- Локальный профсоюз).** Соглашение подписано обеими сторонами, зарегистрировано Министерством труда и социальной защиты населения Республики Казахстан **и имеет статус правового акта.**

Руководитель должен разбираться в своей сфере, знать текущие задачи и понимать специфику работы своего коллектива. Невозможно уважать человека, который плохо ориентируется в своей сфере. Помощь в данном вопросе оказывает Локальный профсоюз, ведь пунктом 1.11 Соглашения установлено, что Локальный профсоюз обязуется **разъяснять руководителям и работникам положения нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые отношения, положения Соглашения, что должно способствовать росту профессиональной и административной компетенции руководителей, являющихся одним из критериев авторитета руководителя.** Руководитель не должен удовлетворяться тем, что его **авторитет признан сегодня.** Необходимо **неустанно заниматься самообразованием,** учитывать возрастающий уровень профессионализма педагогов. И Локальный профсоюз выполняет это: за пять последних лет проведено 29 правовых всеобучей, издано 6 сборников, материалы которых направлялись в адрес социальных партнеров.

2020 год

1. «Выполняем решение суда: восстанавливаем работника на прежнем рабочем месте»;
2. «Перечень документов, обязательных для ведения педагогами организаций среднего, технического и профессионального, послесреднего образования»;
3. «Порядок и сроки выплаты заработной платы. Удержания из заработной платы»;
4. «Порядок учета мнения представителей работников при издании актов работодателя»;
5. «Правила педагогической этики и правила организации работы совета по педагогической этики»;

6. «Права и обязанности, гарантии Профсоюзов»;
7. «Руководитель организации образования– его права и обязанности»;
8. «Разъяснения к Правилам исчисления заработной платы педагогам»;
9. «Обеспечение трудового права работников: изменение условий труда, совмещение должностей, совместительство»;
10. «Технический инспектор по охране труда: обязанности и права, функции, план работы».

2021 год

1. «Гражданский служащий»;
2. «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Казахстан № 1193 от 31 декабря 2015г «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий»;
3. «Организация работы Совета по педагогической этике»;
4. «Этапы проведения тарификации учителей (преподавателей)»;
5. «Трудовой отпуск»;
6. Профсоюзный сборник: «Актуальные вопросы к началу учебного года, заданные членами профсоюза» (за период с марта 2021 г по 1 сентября 2021 года);
7. Профсоюзный сборник: «Часто встречающиеся вопросы от членов профсоюза» (за период с августа 2020 г по 15 февраля 2021 года).

2022 год

1. «Ведение и хранение трудовых книжек»;
2. О внесении изменений и дополнений в приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 11 мая 2020г № 191 «Правила исчисления заработной платы педагогов государственных организаций»;
3. «Об удержании профсоюзных взносов при уходе в отпуск»;
4. «Правила распространения имеющейся квалификационной категории по основному диплому «Самопознание» на предмет «Глобальные компетенции»;
5. «О положениях протокола № 8 от 21 июля 2022 года Научно-методического совета Национальной академии образования им. И.Алтынсарина в связи с началом учебного года»;
6. Профсоюзный сборник «Реализация отдельных норм трудового права в соответствии с Соглашением о социальном партнерстве и коллективным договором»;
7. «Оплата труда методистам районного (городского) методического кабинета»;
8. «О доплатах уборщикам производственных и служебных помещений»;

9. «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя».

2023 год

1. «О предоставлении деклараций о доходах и имуществе в налоговые органы»;
2. «Трудовой кодекс Республики Казахстан (с изменениями и дополнениями)»;
3. «Примеры разрешений трудовых споров через согласительные комиссии и суды за 2020-2023 годы»;
4. Профсоюзный сборник: «Профсоюзы – за вас, Профсоюзы-вместе с вами-обеспечение трудовых прав работников»;
5. «Режим рабочего времени преподавателя-организатора НВ и ТП»;
6. «Обязательное социальное медицинское страхование (вопрос-ответ)».

2024 год

1. «Применение нового порядка расчета средней заработной платы для работников, работающих в режиме суммированного учета рабочего времени»;
2. Профсоюзный сборник «Эффективное социальное партнерство – гарантия достойного труда»;

2025 год

1. Профсоюзный сборник «Эффективное обучение-эффективный профсоюз. Трудовые отношения. Научись за 5 минут!»
2. Буклет для членов профсоюза «Что должен знать работник о своей заработной плате» (по 46 наименованиям должностей);
3. Новое в Правилах и условиях проведения аттестации педагогов;
4. «Дисциплинарное взыскание – мера дисциплинарного воздействия на работника за совершение дисциплинарного проступка» (из материалов обращений членов Локального Профсоюза);
5. «Влияние изменения МРП в 2025 году на доплаты, размеры штрафов и размер командировочных расходов»;
6. По оплате труда Педагогов-организаторов НВиТП;
7. Перечень нарушений из актов аудиторского мониторинга и риски неправомерного и необоснованного использования бюджетных средств при начислении и выплате заработной платы (в помощь социальным партнерам);
8. Сборник вопросов и ответов по трудовым отпускам.

II. Как утверждает Поташник Марк Матусович (советский ученый-педагог), ***организация образования только тогда развивается, когда в ней реализуются новшества.*** Поэтому высокой оценки коллектива заслуживает тот руководитель, который **вносит новые, реальные рекомендации** по улучшению условий труда. Соглашением о социальном партнерстве на 2024-2026 годы предусмотрено много повышенных обязательств перед работниками, что, однозначно, привело **к росту авторитета** Социальных партнеров. Ведь именно руководитель своими решениями может улучшить условия труда конкретных работников. Примером тому:

- 1) Испытательный срок **не устанавливается** для: молодых специалистов и педагогов, имеющих квалификационную категорию педагога-мастера, педагога-исследователя (п.2.4 Соглашения);
- 2) **Не допускается** расторжение договора с работником, не сдавшим ОЗП (оценка знаний педагога) (п.2.23 Соглашения);
- 3) Педагог, имеющий детей до 3- лет **вправе отказаться** от дополнительной работы (классное руководство, руководство группой) (п.2.29 Соглашения);
- 4) При сокращении численности или штата работников: **не допускается** увольнение 2-х работников, являющихся **членами одной семьи одновременно** (п.4.2.5 Соглашения);
- 5) Увольнение педагогов (учитель, преподаватель, масте производственного обучения) по инициативе работодателя в образовательной организации в связи с сокращением численности или штата **допускается только по окончании учебного года** (п.4.2.6 Соглашения);
- 6) Работникам по их заявлению на основании соответствующих документов предоставляется **оплачиваемый отпуск до пяти дней** в случаях смерти близких родственников (отец, мать, сын, дочь, брат, сестра, супруг, супруга, свекор, свекровь) (п.5.2.4 Соглашения);
- 7) Работникам по их заявлению предоставляется **оплачиваемый отпуск до трех дней** в случаях свадьбы работника (п.5.2.5 Соглашения);
- 8) Увеличен оплачиваемый отпуск до 3-х дней главным бухгалтерам, бухгалтерам, библиотекарям, медицинским работникам (п.5.2.6 Соглашения);
- 9) Сотрудникам, постоянно работающим с компьютерами, предусматриваются технологические перерывы с 10.00 до 10.15 ч.; с 15 – 15.15 ч с сохранением заработной платы (п.5.8 Соглашения);
- 10) Установлен дополнительный оплачиваемый отпуск работнику в количестве трех календарных дней, если он работает в классе, группе с наполняемостью выше, чем предусмотрено Санитарными правилами (п.5.23 Соглашения);

11) Для прохождения ОЗП (оценка знаний педагога) работнику предоставляется отпуск с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы (п.5.24 Соглашения);

12) Педагог имеет право на дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве трех календарных дней при наличии в классе или группе инклюзивно обучаемых или воспитываемых детей (п.5.25 Соглашения);

13) Негражданским служащим (сторож, уборщик помещений и другие) предоставляется отпуск в количестве 30 календарных дней, при этом отпуск по ТК РК составляет 24 календарных дня (приложение № 5 к Соглашению);

14) Установлено неполное рабочее время для более 40 наименований должностей (36 часов в неделю)

и другие **повышенные** обязательства.

При этом, особый авторитет складывается у тех руководителей, которые совместно с профсоюзом в коллективных договорах предусмотрели еще большее количество льгот и гарантий для работников, чем предусмотрено Соглашением. Ведь именно у этих руководителей создана позитивная рабочая атмосфера:

- **повышена мотивация** (улучшение условий труда)- сотрудники прилагают дополнительные усилия для продуктивной работы;

- **чувствуется стабильность, уверенность и защищенность**- работники ощущают себя защищенными, уверенными, что работодатель поддержит их в сложной ситуации;

- **в профессиональном плане наблюдается рост** — ведь руководитель поддерживает работников, вдохновляет их на профессиональное развитие (оплата учебных отпусков);

- **эффективный труд** — работники доверяют задачам, целям, поручениям руководителя и готовы брать на себя ответственность за их выполнение (премирование работников);

- **возникновение редких конфликтов** — руководитель предотвращает большинство конфликтов, так как коллектив ему доверяет и видит в нем арбитра, способного урегулировать разногласия.

Коллективные договоры выполняют важную **миссию** — они определяют «правила игры», их предсказуемость и обеспечивают стабильность, благоприятный климат в коллективе, прежде всего исполняя условия Соглашения.

То, что коллективный договор выгоден работникам организаций образования очевидно. Но он выгоден однозначно и для руководителей организаций образования:

1. Коллективный договор выполняет регулирующую функцию – позволяет избежать открытых конфликтов между работником и **работодателем**.
2. В процессе переговоров над проектом коллективного договора работодатель составит **максимально точное представление о потребностях работников**.
3. Работодатель имеет возможность в коллективном договоре конкретизировать законодательство и **защититься от непредсказуемых требований и поведения работников**.
4. Наличие коллективного договора формирует **имидж надежной и прогрессивной организации**, уверенно смотрящей вперёд, **заботящейся о своём кадровом потенциале**
5. Чем выше уровень социальной поддержки работников, тем **стабильнее коллектив**, выше ответственность каждого за конечные результаты работы
6. Урегулирование отношений с работниками дает работодателю возможность **иметь надежный социальный климат** в коллективе, локализовать возможность конфликтов и забастовок при условии выполнения коллективного договора
7. Люди работают с большей отдачей, когда видят, что **руководитель считается с их мнением и интересами**, а не воспринимает их простыми "винтиками" в большом механизме
8. Положения коллективного договора положительно **влияют на дисциплину труда**. Работники чувствуют свою ответственность перед работодателем, который обеспечивает им дополнительные гарантии
9. Коллективный договор **выполняет защитную функцию**- защищает интересы как работников, так и работодателя.
10. Работодатель может инициировать в коллективном договоре о материальной ответственности перечня лиц.
11. Профсоюз образования оказывает неоценимую помощь руководителям образования **в формировании положительного имиджа педагога** в обществе путем профессиональных конкурсов, акций, форумов, слетов.
12. **Руководителю выгодно**, что помимо него профсоюзы занимаются разъяснениями трудового права.
13. Руководителям организаций образования **также выгодно**, что профсоюз оказывает материальную поддержку нуждающимся работникам в определенных жизненных ситуациях.

14. Большая помощь руководителю оказывается профсоюзом по осуществлению культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий, что положительно сказывается на настроении коллектива.

III. Решающее значение для формирования авторитета руководителя является **его первая встреча** с коллективом. Ведь коллектив обычно получает ограниченную информацию о назначаемом руководителе и поэтому полон ожидания первой встречи с руководителем. И в этой встрече **большую помощь может оказать председатель первичной профсоюзной организации**, который может подготовить коллектив к положительному восприятию указаний, принимаемость решений вновь назначаемого руководителя.

IV. В решении социальных и личных вопросов работников помощником руководителя является опять таки профсоюз – это и оказание **материальной помощи** со стороны профсоюза при тяжелых жизненных ситуациях: смерть близких и родных; пожар; наводнение и другие случаи, это оказание и моральной поддержки. Помимо профсоюзной денежной поддержки руководитель и сам вправе оказывать материальную помощь за счет сэкономленных средств в случаях и размерах (пункт 7.9 Соглашения), что, несомненно, укрепляет **авторитет** руководителя:

- 1) В случае смерти членов его семьи, близких родственников (супругов, родителей, детей) – размер материальной помощи 20 МРП;
- 2) При вступлении в брак – 10 МРП;
- 3) В случае рождения ребенка, усыновления или удочерения детей – 20 МРП;
- 4) В случае лечения, требующего дополнительных финансовых затрат (стационарное или амбулаторное лечение, кроме санаторного) – 15 МРП;
- 5) В случае причинения имущественного вреда работнику вследствие совершения в отношении его противоправных действий (разбой, кража и др.), а также стихийных бедствий (пожар, наводнение, землетрясение и другие техногенные бедствия) – 20 МРП.

V. Важной **чертой имиджа** руководителя является его **общительность**, создание благоприятного климата в коллективе. Замкнутый руководитель невольно создает вокруг себя атмосферу холодности и натянутости. Наоборот, общительный очень быстро сближается с членами коллектива, узнает кто чем живет, как относится к различным проблемам жизни и деятельности коллектива, какие творческие планы работника. Общительность в сочетании с чуткостью делают руководителя еще более успешным. И в этом большую

помощь оказывает председатель профсоюзной ячейки. Профсоюз привлекает руководителей принимать участие в совместных мероприятиях. Таких мероприятий и акций с 2020 года было проведено не мало:

1. Конкурс «Учительская – зона комфорта»;
 2. Республиканская акция «Дорога в школу»;
 3. Акция «Человек труда»;
 4. Чествование педагогов-обладателей нагрудного знака Ы.Алтынсарина «Учитель – сподвижник»;
 5. Акция «Здоровый учитель»;
 6. Проект «Біз біргеміз»;
 7. Акция «Педагогические династии Костанайской области»;
 8. Конкурс «Лучший социальный партнер»;
 9. Проект «Еңбек жолы» совместно с газетой «Учительская плюс»;
- и много других.

Данные мероприятия способствуют слаженности работы коллектива, развитию командного духа, повышению уровня ответственности сотрудников перед поставленными руководителем задачами и целями.

VI. Каждый руководитель может не соглашаться с мнением работника или даже целого коллектива, но каждое его **мнение должно быть аргументировано**. В этом вопросе руководитель также опирается на профсоюз: ведь по нижеперечисленным вопросам руководитель принимает свое решение с учетом **мотивированного мнения профсоюза** (п.1, ст.12 ТК РК; п.1.22 Соглашения):

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Расписание учебных занятий;
- 3) Графики отпусков;
- 4) Учебная нагрузка педагогов;
- 5) Инструкции по охране труда;
- 6) Приказы об изменении условий труда;
- 7) Приказы о расторжении трудовых договоров по инициативе работодателя;
- 8) Приказы о сокращении и изменении штатного расписания;
- 9) Приказы о поощрениях; взысканиях, в случае непризнания вины работником;
- 10) Приказы о премировании, материальной помощи;
- 11) Приказы о привлечении к работе в выходные и праздничные дни без согласия работника в исключительных случаях;
- 12) Приказы по отстранению работника от работы;

13) Приказы о временном переводе на другую работу в случае производственной необходимости, во время простоя, а также беременных женщин.

VII. Сфера трудовых отношений необыкновенно сложна и порой в ней встречаются спорные ситуации и конфликты. Что поделаешь, современная жизнь отнюдь не без облачна и необходимо уметь встречать конфликты достойно, и цивилизованно их разрешать. При этом, следует помнить, что сфера трудовых отношений, как и любые другие области жизнедеятельности в современном обществе не исключают компромиссов.

В трудовых отношениях участвуют работники и работодатели. К сожалению, их интересы далеко не всегда совпадают. Всегда ли в конфликте виноват работодатель? Конечно же, нет. Для развития навыков ведения переговоров и достижения консенсуса в трудовых спорах Локальным профсоюзом ежегодно проводится обучение членов Согласительных комиссий **на бесплатной основе**. Форма обучения различная:

- в он-лайн или оф-лайн режимах;
- с решением задач по трудовым спорам;
- с прохождением тестов на знание Трудового кодекса Республики Казахстан и других нормативно-правовых актов.
- с заполнением Протоколов заседаний комиссии по трудовым спорам, а также по принятию Решений трудовых споров.

Выгодно ли это работодателю? **Однозначно – Да!** Во-первых, обучение бесплатное, обращаем внимание, что в отдельные годы в сторонних организациях стоимость обучения **одного члена** Согласительной комиссии доходила до 250,0 тыс. тенге. А ведь, членов комиссии минимум четыре. То есть, затраты на всех членов Согласительной комиссии очень внушительные. Во-вторых, **содержание** проводимых курсов по обучению членов согласительной комиссии **адаптировано** под специфику **деятельности организаций образования**.

Эффект от обучения на лицо, каждый год количество обращений в Согласительные комиссии снижается, так как члены комиссии могут убедить, разъяснить, посодействовать не доводить трудовой спор до рассмотрения его на Согласительной комиссии.:

В 2023 г- решения приняты по семи трудовым спорам;

В 2024 г– по двум трудовым спорам;

В 2025 г – за полгода – обращения по трудовым спорам отсутствуют.

VIII. Анализ вопросов, поступающих в Локальный профсоюз через социальные сети, WhatsApp, через телефонную связь позволяет **сделать выводы, которые помогут руководителям создать еще больший авторитет:**

Работники предлагают работодателям:

- 1) Руководители должны **исполнять в срок все обещания**. А если не удалось по объективным причинам исполнить обещания, назвать новый срок, который необходимо выдержать;
- 2) Избегать самоуверенности;
- 3) Руководитель должен помнить, что его мнение не единственное и не всегда правильное, поэтому руководителю нужно постоянно анализировать предложения подчиненных и коллег;
- 4) Если недостатки людей не мешают эффективной работе, то руководителю нужно быть терпимее к этим людям;
- 5) Руководитель должен хвалить на людях, а **порицать с глазу на глаз**. Хвалить можно и за пунктуальность, и за ответственность. **Похвала, даже без премии, повышает мотивацию труда;**
- 6) Уметь слушать работника и иметь при этом бесконечное терпение;
- 7) Отклонять ненужные предложения, но тактично и вежливо;
- 8) Помнить, что ничто так не компрометирует руководителя, как его растерянность, руководитель должен быть начитанным, образованным;
- 9) Руководитель должен быть публичной личностью в своем регионе, в Республике – необходимо участвовать в мероприятиях, организованных местными властями; давать интервью; не отказываться от приглашений выступить на радио и телевидении; не отказываться быть членом жюри на тематических мероприятиях;
- 10) Руководитель должен отслеживать свою репутацию в Сети и если найден негатив необходимо постараться его отработать: ответить на комментарий, попробовать решить проблему недовольного человека;
- 11) Руководитель должен знать меру во всем: слишком жесткое отношение к работникам принесет увольнения работников и негативные отзывы, а слишком мягкое – расслабленность со стороны работников.
- 12) Руководитель должен быть искренним и транслировать позитивный настрой. Негатив, угрюмость-все это ведет к утрате доверия и отталкивает на подсознательном уровне;
- 13) Руководитель обязан не выносить домашние и личные проблемы за пределы своей семьи;

- 14) Руководитель должен сохранять субординацию- он может поддерживать дружеские и доброжелательные отношения в коллективе, но при этом должен сохранять дистанцию и следовать правилам профессиональной этики;
- 15) Руководитель должен уважать подчиненных. Грубое, неуважительное отношение к работникам характеризует руководителя, как человека, не способного к грамотному выстраиванию коммуникаций.

IX. В соответствии с пунктом 10.2 Соглашения о социальном партнерстве на 2024-2026 годы между Управлением образования акимата Костанайской области и Локальным профессиональным союзом работников организаций образования и науки Костанайской области одной из обязанностей Локального профсоюза является **осуществление общественного контроля** над соблюдением **работодателями** трудового законодательства и иных нормативных актов, примером которых является Соглашение о социальном партнерстве.

Особенности осуществления общественного контроля установлены Законом Республики Казахстан от 2 октября 2023 года № 30-VIII ЗРК «Об общественном контроле».

Общественный контроль направлен на анализ и оценку деятельности объектов общественного контроля **на соответствие общественным интересам**, затрагивающие интересы **неограниченного круга лиц**, а не интересам, касающихся **личных** интересов граждан. Объектами общественного контроля могут быть государственные учреждения (примером являются государственные школы, детские дома, школы-интернаты), объекты квазигосударственного сектора (примером являются детские сады, колледжи, организации дополнительного образования), государственные органы (примером являются отделы образования).

Общественные интересы — это интересы, охватывающие благосостояние общества в целом или части общества, которые включают такие аспекты как безопасность, защита окружающей среды, доступ к образованию, **защита прав работников** и другие.

В нашем случае, общественный интерес **направлен на защиту трудовых прав работников-членов** Локального профсоюза в соответствии с Соглашением о социальном партнерстве на 2024-2026 годы.

За текущий период 2025 года Локальным профсоюзом осуществлено три общественных контроля в форме мониторинга, который показал, что:

- 1) При принятии решений руководителями объектов общественного контроля **учитываются мнения председателя** первичной профсоюзной организации;

- 2) Обеспечена **прозрачность и открытость** определенных документов работодателей;
- 3) Созданы **условия для работы и отдыха** работников;
- 4) Исполняются **положения Соглашения о социальном партнерстве и положения коллективного договора**;
- 5) **Имеются правовые документы** (приказы, акты и другие), соблюдается порядок их ведения.

Ожидаемый вопрос- как общественный контроль сказался на авторитете и имидже руководителей?

Во-первых: руководители получили статуэтку и Диплом: Общественный контроль успешно пройден!!!

Во-вторых: о прохождении общественного контроля с положительными итогами узнали коллеги, родители, работники, обучающиеся и другие слои населения через социальные сети СМИ, материал в которых был размещен Локальным профсоюзом.

Х. Сотрудничая с профсоюзом, руководитель получает практическую помощь от него в решении задач по вопросу охраны здоровья. Болезни работников приносят руководителям только неудобство в работе. Профсоюз обеспечивает скидки на путевки в здравницы для членов профсоюза. Охват оздоровлением членов профсоюза ежегодно растет: от 0,3% в 2019 году до 5% в 2025 году. Увеличивается и география оздоровления: местные здравницы- «Сосновый бор»; Реабилитационный центр имени М.Карабаева; здравницы Сарыагаша – «RAUAN -NURY», «Казахстан KZ», «Аяжан»; здравница Узбекистана – «Кохинур». Руководитель, способствуя отдыху работников, жертвуя определенными интересами ради здоровья работников (примером является предоставление работнику дней отдыха для оздоровления в течение учебного года) своими действиями совместно с профсоюзом невольно поднимает свой авторитет.

Установлен дополнительный оплачиваемый отпуск работнику в количестве трех календарных дней, который **ни разу не находился на листе временной нетрудоспособности** в течении учебного года (п.5.11 Соглашения);

XI. Локальный профсоюз в своей деятельности эффективно применяет методы вознаграждения или поощрения, в том числе социальных партнеров, что также способствует авторитету руководителя. Так, в 2023 году был учрежден нагрудный знак «Қостанай облысы білім қызметкерлерінің кәсіподақ қозғалысына сіңірген еңбегі үшін», которым награждаются освобожденные

профсоюзные работники, избранные на выборные должности в профсоюзные органы, работники профсоюзного аппарата, профсоюзные активисты, **представители социальных партнеров**, внесшие существенный вклад в дело развития и укрепления профсоюзного движения образования в Костанайской области и личный вклад в защиту социально-экономических и трудовых прав и интересов членов профсоюза. Уже награждены 217 человек, в том числе руководители отделов образования и центров – 10 человек.

В 2024 году учреждена медаль «Еңбек ардагері», которой награждаются работники и лица, имеющие общий стаж работы более 25 лет в сфере образования, а также внесшие существенный вклад в дело развития и укрепления профсоюзного движения образования в Костанайской области и личный вклад в защиту социально-экономических и трудовых прав и интересов членов профсоюза. Уже награждены 124 человека.

Авторитет руководителя – обязательная составляющая успешной работы. Сохранять авторитет- сложная задача, которая требует постоянных усилий. Локальный профсоюз всегда рядом с социальными партнерами, его проблемами и успехами. Работа по поддержке социальных партнеров, укреплению их авторитета будет продолжена.