Қостанай облысы білім және ғылым қызметкерлерінің жергілікті кәсіптік одағы

«Келісу комиссиясы – екі тарап арасындағы еңбек дауларын диалог арқылы шешудің алғашқы қадамы»

1. Кіріспе

Еңбек қызметінің кез-келген кезеңінде, еңбек шартын жасасудан бастап, оны қандай да бір себептермен бұзу арқылы, кейде еңбек қатынастары аяқталғаннан кейін, қызметкер мен жұмыс беруші (қазіргі немесе бұрынғы) арасындағы **еңбек дауына айналатын келіспеушіліктер туындауы мүмкін**. Еңбек дауының себептері олар пайда болғаннан кейін дауды тез арада шешуге болатындығын не кейде жанжалдың сотқа дейін созылуы мүмкін екенін көрсетеді. Еңбек дауын шешу кезеңдерінің бірі-еңбек дауын тез шешуге ықпал ететін келісу комиссиясы арқылы өту. Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 8, 159-бабына сәйкес келісу комиссиясының мүшелері Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, келіссөздер жүргізу дағдыларын дамыту және еңбек дауларында консенсусқа қол жеткізу бойынша жыл сайын оқытудан өтуге міндетті. Оқыту комиссия мүшелеріне еңбек дауы тараптарының құқықтары мен міндеттерін, бұзушылықтардың біліктілігінің дұрыстығын түсінуге, теориялық білім мен практикалық дағдыларды алуға мүмкіндік береді.

2. Келісу комиссиясын құру және жұмыс істеу алгоритмі

Келісу комиссиясы туралы Ереже «Қостанай облысы әкімдігінің білім басқармасы» ММ мен «Қостанай облысы білім және ғылым ұйымдары қызметкерлерінің жергілікті кәсіптік одағы» ҚБ арасындағы әлеуметтік әріптестік туралы Келісімге № 1 қосымшада белгіленген, сондай-ақ ұжымдық шарттарға № 1 қосымшада белгіленген. Осы Ережеге сәйкес:

1. Келісу комиссиясы **тепе тең негізде** жұмыс берушінің және жұмыскерлердің өкілдерінің **тең санынан** құрылады;

2. Келісу комиссиясының **дербес құрамы**: кәсіподақ өкілдері кәсіподақ мүшелерінің арасынан кәсіподақ комитетінің қаулысымен, ал әкімшілік өкілдері ұйым басшысының бұйрығымен айқындалады. Комиссия құрамына жұмыс беруші тарапынан **білім беру ұйымының басшысы кіре алмайды**;

3. Келісу комиссиясының құрамы және келісу комиссиясы туралы ереже **қызметкерлердің назарына көрінетін жерде орналастырылады**;

Локальный профсоюз образования и науки Костанайской области

4. Келісу комиссиясын комиссия мүшелері жұмыс берушінің өкілдері мен жұмыскерлердің өкілдері арасынан ротациялық негізде-**әрбір еңбек дауына жиілікпен** сайлайтын төраға басқарады. Бұл ретте бір отырыста хатшының міндеттерін бір тараптың өкілдері орындай алмайды;

5. Басшы өз бұйрығымен келісу комиссиясына техникалық қызмет көрсету жөніндегі жұмыс жүктелетін қызметкерді тағайындайды;

6.Келісу комиссиясының іс қағаздарын жүргізу кәсіподақ ұйымының **жалпы іс қағаздарынан бөлек жүргізіледі**;

7. Келісу комиссиясы еңбек заңнамасын, ұжымдық шартты, келісімдерді, еңбек шарттарын қолдануға байланысты қызметкерлердің дауларын қарайды:

- еңбекақы төлеу бойынша;
- қызметкерлерді басқа жұмыс орнына ауыстыру бойынша;
- қызметкерлердің сыйақысы бойынша;
- өтемақылар мен кепілдіктер бойынша;
- қызметкерлердің жалақысынан ұсталған ақшалай қаражатты қайтару бойынша;
- еңбек және оқу демалыстарын беру бойынша;
- арнайы киім мен аяқ киім беру бойынша;
- тәртіптік жазаларды қолдану бойынша;
- еңбек кітапшасындағы қате жазбалар бойынша;
- жұмыста қалпына келтіру бойынша;
- келтірілген материалдық залалды өтеу бойынша;
- жұмыс уақыты мен демалыс уақытын сақтау бойынша;
- жұмыстан шеттету бойынша;
- сынақ мерзімі бойынша.

8. Келісу комиссиясына келіп түскен өтініш **берілген күні жұмыс берушінің міндетті тіркеуіне жатады**;

9.Еңбек даулары жөніндегі келісу комиссиясына **жүгіну мерзімдері**:

- **Жұмысқа қайта қабылдау туралы** даулар бойынша-еңбек шартын тоқтату туралы жұмыс беруші актісінің көшірмесін тапсыру туралы хабарламасы бар тапсырыс хатпен тапсырылған немесе пошта арқылы жіберілген күннен бастап **бір ай**;
- Басқа еңбек даулары бойынша-қызметкер немесе жұмыс беруші өз құқығының бұзылуы туралы білген немесе білуге тиіс күннен бастап **бір жыл**.

10. Келісу комиссиясы **еңбек дауын өтініш тіркелген күннен бастап он бес жұмыс күні ішінде** қарауға міндетті. Қарау мерзімі объективті себептерге байланысты және еңбек дауы тараптарының бірінің өтініші бойынша қарау мерзімін ұзарту туралы шешім шығарыла отырып ұзартылуы мүмкін;

11. Өтініші бойынша еңбек дауы қаралатын қызметкер Комиссия отырысына **кемінде үш күн бұрын** шақырылуға тиіс;

Локальный профсоюз образования и науки Костанайской области

12. Еңбек даулары жөніндегі комиссияның отырыстары барлығына ыңғайлы уақытта өткізіледі;
13. Барлық даулар Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес өзіне берілген өкілеттіктер шегінде өтініш берушінің және (немесе) ол уәкілеттік берген өкілдің қатысуымен қаралады. **Дауды өтініш берушінің жазбаша келісімі болған кезде** оның қатысуынсыз **қарауға жол беріледі**;
14. Еңбек даулары жөніндегі келісу комиссиясы отырысқа куәгерлерді шақыруға, әкімшіліктен құжаттар мен есеп айырысуларды ұсынуды талап етуге, мемлекеттік және жоғары тұрған кәсіподақ органдарына сауалдарын жолдауға және консультацияларын пайдалануға құқығы бар;
15. Еңбек даулары жөніндегі комиссия отырысының басында мүдделі қызметкер отырысқа қатысатын Комиссияның **кез келген мүшесіне дәлелді қарсылық білдіруге құқылы**. Бұл жағдайда дауды қарау комиссия белгілеген басқа уақытқа ауыстырылады және комиссия мүшесін ауыстыру жүзеге асырылады;
16. Еңбек даулары жөніндегі комиссияның әрбір отырысында міндетті түрде хаттама жүргізіледі. Хаттамаға отырыс аяқталғаннан кейін Комиссияның барлық мүшелері қол қояды. Келісімге қол жеткізілмеген жағдайда комиссия отырысының хаттамасында әрбір Тараптың ұсыныстары баяндалады және Келісімнің өтпегені атап өтіледі;
17. Егер жеке еңбек дауын қарау кезінде отырысқа жұмыс берушінің өкілдері мен жұмыскерлердің өкілдері тарапынан келісу комиссиясы мүшелерінің тең саны қатысса, келісу комиссиясының отырысы мен шешімі заңды болып табылады;
18. Келісу комиссиясы шешімінің көшірмесі дау тараптарына **ол қабылданған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде беріледі**;
19. Егер еңбек даулары жөніндегі комиссияда дауды қарау кезінде кәсіподақ комитетінің өкілдері мен әкімшілік өкілдері арасындағы **келісімге қол жеткізілмесе**, қызметкер дауды шешу туралы өтінішпен **сотқа жүгінуге** құқылы;

20. Еңбек даулары жөніндегі комиссияның шешімдерін ұйым әкімшілігі жұмыскерді жұмысқа қайта алу туралы дауды қоспағанда, келісу комиссиясының шешімі шығарылған күннен бастап бір айдан аспайтын шешімде көрсетілген мерзімде орындауға тиіс. Жұмыскерді жұмысқа қайта алу туралы шешім дереу орындалады;

21. Қызметкерге тәртіптік жаза қолдану туралы дауды шеше отырып, еңбек даулары жөніндегі комиссия тәртіптік жаза қолдану **тәртібін бұза отырып қолданылған жазаның күшін жоя алады**. Алайда комиссия **бір шараны басқа жазалау шарасымен алмастыра алмайды**, өйткені ҚР ЕК 65-бабына сәйкес тәртіптік жаза шарасын таңдау құқығы жұмыс берушіге тиесілі;

Областной профсоюз образования и науки Костанайской области

22. Ақшалай сомаларды өндіріп алу туралы дауларды қарау кезінде еңбек даулары жөніндегі келісу комиссиясы **келісу комиссиясына жүгінгенге дейін үш жылдан аспайтын кезең үшін** төленбеген және заңсыз ұсталған сомаларды қызметкерге қайтару туралы шешім қабылдай алады.

3. Еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолданудың кейбір мәселелері туралы Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2024 жылғы 28 қарашадағы № 1 нормативтік қаулысы негізінде еңбек дауларын талдау

Егер еңбек даулары жөніндегі комиссияда дауды қарау кезінде кәсіподақ комитетінің өкілдері мен әкімшілік өкілдері арасындағы келісімге **қол жеткізілмесе**, қызметкер дауды шешу туралы өтінішпен **сотқа жүгінуге** құқылы.

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің заңды күшіне енуіне байланысты (2016 жылғы 1 қаңтардан бастап) келісу комиссиялары жұмысының нәтижелері мен сот практикасы зерделеніп, тиісті тәжірибе қалыптасты. Бұл тәжірибе» Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2024 жылғы 28 қарашадағы № 1 «Еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолданудың кейбір мәселелері туралы нормативтік қаулысын (бұдан әрі – Нормативтік қаулы) қабылдауға негіз болды.

Нормативтік қаулының 3 - тармағында қызметкерлердің немесе бұрын еңбек қатынастарында болған адамдардың не жұмыс берушінің келісу **комиссиясына жүгінуі** олардың арасында туындаған жеке еңбек дауын реттеудің **сотқа дейінгі тәртібі міндетті кезеңі болып табылатынын** анық нақтылайды. Шағын кәсіпкерлік субъектілері, үй қызметкерлері, заңды тұлғаның атқарушы органының басшылары және заңды тұлғаның алқалы атқарушы органының, сондай-ақ заңды тұлғаның жеке-дара атқарушы органының басқа мүшелері ғана **келісу комиссиясына жүгінуден босатылады**.

Біз **нақты еңбек дауларының** талдауын және Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының нормативтік қаулысынан алынған **типтік бұзушылықтарға** шолуды ұсынамыз.

Еңбек дауы	**Дауды сот арқылы шешу** (Жоғарғы соттың номативтік қаулысының тармақтары)
Жұмыс беруші бұйрықпен қызметкерді **оның келісімінсіз** еңбек демалысынан **мерзімінен бұрын шақыртты**. Қызметкер **бұйрыққа**	Еңбек кодексінде қызметкердің келісімінсіз жұмыс берушінің еңбек демалысынан мерзімінен бұрын кері

Локальный профсоюз образования и науки Костанайской области

бағынбады және жұмыс орнына демалыстан шықпады. Жұмыс беруші қызметкердің бұйрыққа бағынбағаны үшін оған **тәртіптік жаза қолданды**. Қызметкер жұмыс берушінің бұл шешіміне қарсылық білдірді.	шақыртып алу құқығы көзделмегенін ескере отырып, **қызметкердің** еңбек демалысынан кері қайтарып алу туралы **бұйрықты орындаудан бас тартуын еңбек тәртібін бұзу ретінде қарастыруға болмайды** (Қаулының 32-тармағы).
Ескертпе: *Яғни, бұл жағдайда қызметкерге тәртіптік жаза қолдануға жол **берілмейді!!!***	
Шаруашылық меңгерушісі оқушылардың көзінше балағат сөздер айтты. Мектеп директоры шаруашылық меңгерушісіне ҚР ЕК 52-бабы 1-тармағының 14-тармақшасы бойынша жұмыстан босату түрінде тәртіптік жаза қолданды (тәрбие функцияларын орындайтын қызметкердің осы жұмысты жалғастыруға сәйкес келмейтін әдепсіз теріс қылық жасауы). Қызметкер тәртіптік жазаға тартылады.	Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 14) тармақшасында көзделген негіз бойынша еңбек шартын бұзуға, егер олар жасаған **әдепсіз теріс қылық осы жұмысты жалғастырумен үйлеспесе, <u>тек тәрбие</u> функцияларын тікелей орындайтын адамдарға** (мектеп мұғалімдері, оқу орындарының оқытушылары, мектепке дейінгі балалар мекемелерінің тәрбиешілері, өндірістік оқыту шеберлері және басқалар) **қатысты ғана жол беріледі**. Тәрбие функцияларын тікелей орындамайтын оқу-тәрбие ұйымдарының **өзге қызметкерлерін осы негіз бойынша жұмыстан шығаруға болмайды** (қаулының 26-тармағы). Моральға қайшы қылықтар жасаған деп жалпы қабылданған мінез-құлық нормаларына қайшы келетін, тек тәрбие функцияларын жүзеге асыруда ғана емес, сонымен бірге күнделікті өмірде де жасалған теріс қылықты түсіну керек (балағат сөздер, оқушылар мен білім алушыларға зорлық-зомбылық

Локальный профсоюз образования и науки Костанайской области

	көрсету, мас күйінде адамның қадір-қасиетін қорлау және т .б.).
Ескертпе: *Шаруашылық меңгерушісіне тәрбие функциялары жүктелмегендіктен, Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 14) тармақшасы бойынша тәртіптік* ***жаза қолдануға*** *(тәрбиелеу функцияларын атқаратын жұмыскер осы жұмысты жалғастыруға сыйыспайтын, моральға қайшы қылықтар жасаған)* ***жол берілмейді****.*	
Жұмыс беруші жұмыскермен еңбек шартын ҚР Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 6) тармақшасы бойынша қызметкердің еңбекке жарамсыздық парақтарының бірнеше рет болуына байланысты **атқаратын лауазымына сәйкес келмеуі** себебінен, яғни денсаулық жағдайы бойынша бұзуды жүзеге асырды. Жұмыскер жұмыс орнына қайта қалпына келтіруді талап етеді.	Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 6) тармақшасында көзделген негіз бойынша, осы жұмыстың жалғасуына кедергі келтіретін және оны жалғастыру мүмкіндігін болдырмайтын **денсаулық жағдайы салдарынан** қызметкердің **атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеуі** себебінен еңбек шартын бұзу Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен **медициналық қорытындымен расталуға тиіс** (Қаулының 17-тармағы).
Ескерту: *жұмыс берушінің әрекеттері* ***заңсыз****. Еңбекке жарамсыздық парақтарының көп болуы еңбек шартын бұзуға негіз бола алмайды. Медициналық-консультативтік комиссияның денсаулық жағдайы туралы медициналық қорытындысы негіз болып табылуы тиіс, ол осы жұмысты жалғастыруға кедергі келтіреді және оны жалғастыру мүмкіндігін жоққа шығарады.*	
Сынақ мерзімі кезеңінде жұмыскермен ҚР ЕК 52 бабы 1-тармағының 7) тармақшасы бойынша еңбек шарты бұзылды (сынақ мерзімі кезеңіндегі жұмыстың теріс нәтижесі). Шартты бұзу туралы хабарламада сынақ мерзімінен **өтпеу себептері көрсетілмеген,** тек **жұмыскердің** қосымша жұмысты - сынып жетекшісінің міндеттерін орындаудан **бас тартуына байланысты** сынақ мерзімі өтпегені	Сынақ мерзімі кезеңінде жұмыскер жұмысының теріс нәтижесі болған кезде **жұмыс беруші** еңбек шартын бұзуға негіз болған **<u>себептерді көрсете отырып,</u> жұмыскерді хабардар ете отырып**, онымен Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 7) тармақшасы бойынша еңбек шартын **бұзуға құқылы**.

Локальный профсоюз образования и науки Костанайской области

ауызша айтылған. Қызметкер жұмыс орнына қалпына келтіруді талап етеді.	Сынақтан өтпегені туралы хабарламаны тапсырумен бір мезгілде жұмыс берушінің еңбек шартын бұзу туралы актісі шығарылады. Сынақтың қанағаттанарлықсыз нәтижесі **жұмыскердің тапсырылған жұмысқа біліктілігіне** ғана **байланысты объективті деректермен расталуы тиіс** (Қаулының 14-тармағы).
Ескерту: *яғни, осы негіз бойынша еңбек шартын бұзу үшін* ***ешқандай басқа мән-жайлар негіз бола алмайды*** *(сынақ мерзімі кезеңіндегі жұмыстың теріс нәтижесі).*	
Қызметкерге Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 52-бабының 1-тармағының **16-тармақшасы** бойынша жұмыстан шығару түріндегі тәртіптік жаза қолданылды — бұл еңбек міндеттерін **дәлелді себепсіз қайталап орындамаған немесе қайталап тиісінше орындамаған**. Бұл ретте, бірінші тәртіптік жаза **қаңтар айында**, ал екіншісі **тамыз айында қолданылды**, бұл келісімшартты бұзуға әкеп соқты. Қызметкер бұл шешімге шағымданады және жұмыс берушінің тәртіптік жаза қолдану мерзімдері бұзылған деп санайды. Работнику наложено дисциплинарное взыскание в виде увольнения по **пп.16**, п.1, ст.52 Трудового кодекса Республики Казахстан–**повторное неисполнение или повторное ненадлежащее** исполнение работником **без уважительных причин** трудовых обязанностей. При этом, первое дисциплинарное взыскание было **наложено в январе**, а следующее – **в августе**, которое и послужило расторжением договора. Работник оспаривает данное	ҚР ЕК 52-бабы, 1-тармағы, **16)** тармақшасына сәйкес жұмыскер еңбек міндеттерін **дәлелді себепсіз қайталап орындамаған немесе қайталап тиісінше орындамаған** жағдайда, егер оның тәртіптік жазасы болса, жұмыс беруші еңбек шартын бұзуға **құқылы**. Бұл ретте, Еңбек кодексінің 53-бабының 6-тармағына сәйкес осы негіз бойынша еңбек шартын бұзу осы Кодекстің 65-бабында көзделген **тәртіптік жазаны қолдану тәртібі** және 66-бабының талаптары **сақтала отырып** жүргізіледі. Еңбек кодексінің 66-бабының 4-тармағына сәйкес, тәртіптік жазаның қолданылу мерзімі ол қолданылған күннен бастап **алты айдан аспауы керек,** бұл қызметкердің еңбек міндеттерін дәлелді себепсіз **қайталап** орындамаған немесе қайталап тиісінше орындамаған кезеңі **алты айлық кезеңге** есептелуі тиіс екенін білдіреді. Жоғарыда келтірілген жағдайда-**қайталану мерзімі 6 айдан асты** (1-ші жаза - қаңтарда, екіншісі-тамызда). Яғни, қайталану белгісі алынып тасталады, **ал қызметкер бұрынғы**

Локальный профсоюз образования Национальной области

решение работодателя и считает, что сроки работодателя по наложению дисциплинарного взыскания нарушены.	**жұмысына қайта қабылданады** (Қаулының 18-тармағы).
Ескерту: *яғни, тәртіптік жаза қолдану рәсімін бұзу жұмыс берушіге Еңбек міндеттерін дәлелді себептерсіз қызметкердің қайталанып орындамаған немесе қайталанып тиісінше орындамағаны үшін Шартты бұзуға мүмкіндік бермейді.*	
Жұмыскер жұмыс берушіге белгісіз себептермен жұмыс орнында бір айдан астам уақыт болды. Жұмыс беруші өз актісімен қызметкердің жұмыста болмауын тіркеді. Жұмыс беруші осы жұмыскермен жұмыс берушіге белгісіз себептермен бір айдан астам жұмыскердің жұмыста болмауы себебімен ҚР ЕК 52-бабы 1-тармағы 25) тармақшасы бойынша шартты бұзды. Қызметкер жұмыс орнында өзінің жоқтығын құжаттармен негіздегеніне байланысты жұмыс орнына қайта қалпына келтіруге үміткер.	Жұмыс берушінің Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 25) тармақшасында көзделген негіз бойынша **мынадай жағдайлар сақталған кезде** еңбек шартын бұзуға құқығы бар (Қаулының 28-тармағы): 1) жұмыскер жұмыс берушіге белгісіз себептер бойынша бір айдан астам жұмыста болмаған; 2) жұмыс уақытын есепке алу табелінің негізінде жұмыскердің жұмыс орнында бір айдан астам болмағаны туралы акт жасалған; 3) жұмыскердің жұмыс орнында болмағаны туралы акт жұмыскердің өзінің келмеу себептері туралы ақпарат беруі үшін оған табыс етілгені туралы хабарламасы бар тапсырысты хатпен пошта арқылы жіберілген; 4) жұмыс беруші жұмыскерге оның болмағаны туралы актіні жіберген күннен бастап күнтізбелік он күн өткен соң жұмыскер өзінің болмау себептері туралы ақпаратты ұсынбаған кезде бұзуға құқылы.
Ескерту: *жұмыс беруші 3 және 4 шарттарын **сақтамаған**. Осыған байланысты жұмыскер жұмыс орнында қалпына келтіруге жатады.*	
Қызметкер зейнеткерлік жасқа 9 наурызда жетті. Жұмыс беруші қызметкерге ҚР ЕК 52-бабы 1-тармағы 24) тармақшасы бойынша	Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 24) тармақшасында көзделген негіз бойынша еңбек

Локальный профсоюз образования Костанайской области

еңбек шартын бұзу туралы хабарлады-9 ақпанда зейнеткерлік жасқа толу және 9 наурызда шартты бұзды.	шартын бұзуға Қазақстан Республикасының әлеуметтік кодексінде (қаулының 27-тармағы) белгіленген зейнеткерлік жасқа **толған** қызметкерлерге қатысты ғана **жол беріледі**. Бұл ретте зейнеткерлік жасқа толған қызметкерлермен еңбек шартын бұзу жұмыс берушінің **міндеті емес, құқығы болып табылады**. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуға келісімшарт мерзіміне қарамастан, **кез келген уақытта, бірақ қызметкер зейнеткерлік жасқа жеткеннен кейін, қызметкерге зейнеткерлік жасқа жеткеннен кейін, еңбек шарты бұзылған күнге дейін кемінде бір ай бұрын** міндетті түрде хабарлама жіберіліп және еңбек және ұжымдық шарттарда және (немесе) жұмыс берушінің актісімен айқындалған мөлшерде өтемақы төлене отырып жол беріледі.
Ескерту: *жұмыс беруші қызметкердің зейнеткерлік жасқа толуына байланысты еңбек шартын бұзу туралы қызметкерді хабардар ету мерзімін бұзған.*	
Жұмыскер өзінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу туралы жұмыс берушіні бір ай бұрын хабардар етті – ҚР ЕК-нің 5-тармағы, 49-бабы. Хабарлама (өтініш) берілген күннен бастап 15 күннен кейін қызметкер оны қайтарып алуға шешім қабылдады. Алайда, басшы хабарламаны (өтінішті) қайтарып алуға келіспейді.	Жұмыскердің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу тәртібі ҚР ЕК-нің 56-бабымен реттеледі. Жұмыскердің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде жұмыскер бұл туралы жұмыс берушіге кемінде бір ай бұрын хабарлауға міндетті. Еңбек шартында жұмыскердің еңбек шартын бұзу туралы жұмыс берушіні хабардар етудің неғұрлым ұзақ мерзімін белгілеуге жол беріледі (қаулының 15-тармағы). Еңбек шарты бұзылған күнге дейін

Областной профсоюз образования и науки Костанайской области

	хабарлау кезеңіне еңбек міндеттерін нақты орындау кезеңі де, жұмыскердің жұмыс орны сақталатын оның болмаған кезеңі де (мысалы, демалыста болу, еңбекке уақытша қабілетсіздік кезеңі, вахта арасындағы демалыс және т.б.) кіреді. Жұмыскердің бастамасы бойынша еңбек шартының алдағы бұзылатыны туралы хабарламаны жұмыскер **біржақты тәртіппен хабардар ету мерзімі ішінде кері қайтарып алуы мүмкін**.
Ескерту: *яғни, жұмыс беруші жұмыскерге хабарлама кезеңінде (яғни бір ай ішінде) еңбек шартын бұзу туралы өтінішті қайтарып алуға қарсы тұра алмайды.*	
Жұмыскер тәртіптік теріс қылық жасады, оған сөгіс түрінде тәртіптік жаза қолданылды. Жұмыскер оның теріс қылығына ескерту түрінде жаза қолдануға болады деп санайды.	Жұмыскердің тәртіптік теріс қылық жасауына байланысты дауды қарау кезінде сот тәртіптік **жаза түрін таңдау** (ескерту, сөгіс, қатаң сөгіс, еңбек шартын бұзу) жұмыскер жасаған тәртіптік теріс қылық негізінде **<u>жұмыс берушінің құқығы</u>** болып табылатынын және жұмыскер еңбек қатынастарында тұрған **жұмыс берушінің құзыретіне жататынын** ескереді (қаулының 24-тармағы). Егер жұмыскерге еңбек шартын бұзу түрінде тәртіптік жаза қолданылса, бұл ретте **жұмыс беруші** тәртіптік **жаза** қолдану **тәртібін бұзған жағдайда**, жұмыскер сот шешімі бойынша жұмыс орнында қалпына келтірілуі мүмкін.
Ескерту: *яғни, сот жұмыскерді жұмыс орнында қайта қалпына келтіру туралы шешім қабылдауы мүмкін еңбек шартын бұзу түрінде тәртіптік жаза қолдану жағдайын қоспағанда, тәртіптік жазаның бір шарасын екіншісіне өзгертуге құқылы емес, өйткені тәртіптік жазаны қолдану жұмыс берушінің құқығы болып табылады.*	
Мектеп шаруашылық меңгерушісі бастауыш кәсіподақ ұйымының төрағасы болып табылады. Жұмыс беруші (мектеп директоры) осы қызметкерге 52-бап, 1-тармақ, 16)	ҚР Еңбек Кодексінің 146-бабына сәйкес кәсіптік одақтың **кәсіподақ органдарының** құрамына кіретін

Локальный профсоюз образования и науки Костанайской

тармақша бойынша жұмыстан босату түрінде тәртіптік жаза қолданды. Еңбек міндеттерін дәлелді себепсіз қайта орындамағаны немесе қайта тиісінше орындамағаны үшін. Шаруашылық меңгерушісі (БКҰ төрағасы) оны жұмыста қалпына келтіру мәселесі бойынша сотқа жүгінді, өйткені жұмыс беруші кәсіптік одақтың кәсіподақ органының дәлелді пікірін алған жоқ.	қызметкерлердің еңбегі «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңында көзделген ерекшеліктермен Еңбек кодексімен реттеледі. «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 26-бабына сәйкес бастауыш кәсіподақ ұйымының негізгі жұмысынан босатылмаған төрағасы **Жоғары тұрған кәсіподақ органының дәлелді пікірінсіз** ұйым таратылған жағдайдан басқа, тәртіптік жауапкершілікке тартыла алмайды, сондай-ақ онымен еңбек шартын бұза алмайды.
Ескерту: *Бұл мысалда жоғары тұрған кәсіподақ органының, яғни, мысалы, кәсіптік одақ филиалының дәлелді пікірі болуы қажет болды.*	

Күн сайын әлеуметтік желілер арқылы және телефон арқылы, сондай-ақ жеке қабылдауда **Жергілікті кәсіподақ мүшелері** әртүрлі мәселелерге қатысты ауызша құқықтық кеңес алуға да, жазбаша түрде де мүмкіндік алады: еңбекақы төлеу, жұмыс уақыты, қосымша ақылы демалыс күндерінің саны, оқу жүктемесі және басқа мәселелер бойынша. Күніне өтініштердің орташа саны – **10**. Барлық қойылған сұрақтар еңбек дауының **хабаршысы** болып табылады. Бірақ жүргізіліп жатқан түсіндіру жұмыстары жақсы нәтиже көрсетіп отыр– соңғы екі жылда білім беру ұйымдары (жергілікті кәсіподақ мүшелері) бойынша келісу комиссияларына бар болғаны 2 өтініш болды.

Локальный профсоюз образования и науки Костанайской области

Еңбек дауларына ықпал ететін жиі қойылатын сұрақтар (жергілікті кәсіподақ мысалында).

№ 1 сұрақ: *Жұмыс беруші тәртіптік жазаны мерзімінен бұрын қанша уақыттан кейін алып тастауға құқылы?*

Тәртіптік жазаның қолданылу мерзімі оны қолданған күннен бастап алты айдан аспауға тиіс (ҚР ЕК 66-бабы 4-тармағы). ҚР ЕК 66-бабының 5-тармағына сәйкес жұмыскерге тәртіптік жаза қолданған жұмыс беруші оны жұмыс берушінің **актісін шығару арқылы мерзімінен бұрын алып тастауға**

құқылы. Өкінішке орай, ҚР ЕК тәртіптік жазаны **мерзімінен бұрын алып тастау рәсімін белгілемейді**. Іс жүзінде, көбінесе тәртіптік жазаны мерзімінен бұрын алып тастау процедурасы келесідей:

1. Басшының атына жазаны мерзімінен бұрын алып тастау туралы өтінішхат келіп түсуі тиіс, онда алып тастау үшін негіздер көрсетілуі тиіс, мысалы: белгілі бір кезеңдегі жұмыстың оң нәтижелері, қайталап бұзушылықтардың болмауы, мереке күні және басқалар;

2. Жұмыс беруші осы өтінішті қарайды және мерзімінен бұрын алып тастау туралы шешім қабылдайды;

3. Жұмыс беруші тәртіптік жазаны мерзімінен бұрын алып тастау туралы бұйрық шығарады. Бұйрықта шешімнің негіздері көрсетіледі;

4. Қызметкер осы бұйрықпен танысуы керек.

№ 2 сұрақ: *Педагог жұмыс уақытынан тыс уақытта (мысалы, сағат 21-де) ата-ананың, әкімшіліктің телефон қоңырауларына жауап бермеуге құқылы ма?*

ҚР ЕК – нің 1-бабы, 1-тармағы 77 тармағына сәйкес тыныңу уақыты – жұмыскердің **еңбек міндеттерін орындаудан бос және өз қалауы бойынша пайдалана алатын** уақыты.

«Педагог мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасының Заңында педагогтың жұмыстан тыс уақытта байланыста болу міндеті жоқ.

№ 3 сұрақ: *Ата-аналар мұғалімнің сабақтарына апта сайын қатысуды талап етуге құқылы ма?*

Ата-аналардың барлық **құқықтары** «Білім туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 49-бабында белгіленген. Бұл бап ата-ананың мұғалімнің сабақтарына қатысу құқығын көздемейді. Сонымен қатар, мектептің жарғысында немесе мектеп туралы ережеде мұндай **құқық белгіленуі мүмкін**, бірақ мұндай сабаққа қатысу тек **мұғалімнің келісімімен** болуы керек.

№ 4 сұрақ: *Жұмыскер Ресей университетінде магистратурада оқиды. Жұмыс беруші оқу демалысын төлеуден бас тартады.*

Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің (бұдан әрі – ҚРЕК) 87-бабының 5-тармағына сәйкес, қызметкерге оқу демалысы **беріледі**. Бұл бап студенттерді оқу орнымен шектемейді: Ресей, Өзбекстан, Қазақстан және т.б.

Локальный профсоюз образования и науки Костанайской области

Оқу демалысына ақы **төлеу келісімдермен, ұжымдық және еңбек шарттарымен,** сондай-ақ **оқу шартымен анықталады** (ҚРЕК 98-бабының 2-тармағы). «Қостанай облысы әкімдігінің білім беру басқармасы» мемлекеттік мекемесі мен «Қостанай облысының білім беру және ғылыми ұйымдары қызметкерлерінің жергілікті кәсіподағы» қоғамдық ұйымы арасындағы 2024-2026 жылдарға арналған әлеуметтік серіктестік туралы келісімнің 3.5-тармағына сәйкес, **жұмыс беруші** біліктілігі **орташа деңгейдегі** қызметкерлерге, егер олар **жоғары оқу орындарында оқыса** және біліктілігі жоғары деңгейдегі қызметкерлерге, егер олар атқаратын лауазымына сәйкес келетін мамандық бойынша жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарында оқыса, біліктілігін арттыру тәртібімен **оқу демалысына ақы төлеу міндеттемесін өз мойнына алады**.

Оқу демалысы студенттің (қызметкердің) өтініші негізінде беріледі.

№ 5 сұрақ: Қызметкердің негізгі лауазымы-хатшы, ал зертханашы лауазымын қоса атқарушы болып табылады. Жұмыс беруші зертханашы лауазымы бойынша еңбек демалысы күндерін беруден бас тартады.

ҚР Еңбек кодексінің 111-бабының 1 және 2-тармақтарына сәйкес, **негізгі жұмысынан босатылмай,** еңбек шартында көзделген негізгі жұмысынан басқа, **басқа лауазымда қосымша жұмысты** немесе сол ұйымда уақытша жоқ қызметкердің міндеттерін орындайтын қызметкерлерге қосымша **ақы төленеді.** Зертханашының міндеттерін орындағаны үшін қызметкер қосымша ақы алады. Қосымша ақыға **негізгі еңбек демалысының күндері де, тиісінше қосымша еңбек демалысының күндері де берілмейді.** Сондай-ақ, қосымша ақыға сауықтыру жәрдемақысы төленбейді.

Осыған сүйене отырып, сауықтыру жәрдемақысы мен демалыс күндерін алу үшін жұмыскер бөлек жеке еңбек шартын жасай отырып, «зертханашы» лауазымы бойынша .

Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 111-бабының 1-тармағы мен 2-тармағына сәйкес бір ұйымда еңбек шартында келісілген өзінің негізгі жұмысымен қатар басқа лауазым бойынша қосымша жұмысты не өзінің негізгі жұмысынан босатылмай уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін орындайтын қызметкерлерге қосымша ақы төленеді. Зертханашының міндеттерін атқарғаны үшін қызметкер қосымша ақы алады. Қосымша ақыға негізгі еңбек демалысының күндері де берілмейді, тиісінше қосымша еңбек демалысының күндері де берілмейді. Сондай-ақ, қосымша ақыға сауықтыру жәрдемақысы төленбейді. Осыған сүйене отырып, сауықтыру жәрдемақысы мен демалыс күндерін алу үшін қызметкер, «зертханашы» лауазымына қоса атқарылатын жұмыс бойынша **жеке еңбек шартын жасау** керек.

Локальный профсоюз образования и науки Костанайской области

№ 6 сұрақ: *Мұғалім мектеп әкімшілігінің сабаққа жиі қатысуына наразы. Мұны әкімшілік тарапынан оған деген біржақты көзқарас деп санайды.*

Мектепішілік бақылау білім алушылар мен педагогтердің жалпымемлекеттік талаптарына (нормативтеріне) және сұраныстарына сәйкес **оқу-тәрбие процесін үйлестіру және зерделеу мақсатында** жүзеге асырылады. Оқу жылына арналған мектепішілік бақылау жоспары «Мектепке дейінгі ұйымдардың және жалпы білім беретін мектептердің, лицейлер мен гимназиялардың, мектепалды сыныптарының, орта, арнаулы, қосымша, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдарының педагогтері жүргізуі үшін міндетті құжаттардың тізбесін және олардың нысандарын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы білім және ғылым министрлігінің 2020 жылғы 6 сәуірдегі № 130 бұйрығына сәйкес әзірленеді (бұдан әрі – № 130 бұйрық).

№ 130 бұйрыққа № 3 қосымшаның 5-тармағына сәйкес директордың орынбасары **оқу жылы басталғанға дейін бір рет мектепішілік бақылау жоспарын** (word (ворд) немесе pdf (пдф) қағаз немесе ектрондық форматта) **әзірлейді.** № 130 бұйрыққа № 3 қосымшаның 6-тармағына сәйкес **директор оқу жылы басталғанға дейін бір рет** мектепішілік бақылау жоспарын **бекітеді**.

Білім беру ұйымы басшысының және басшы орынбасарының сабаққа қатысуының міндетті санын айқындайтын қатаң бірыңғай норматив жоқ.

Бұл ретте, Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігінің Ы.Алтынсарин ат. Ұлттық білім академиясының «2021-2022 оқу жылындағы Қазақстан Республикасының орта білім беру ұйымдарындағы оқу-тәрбие процесінің ерекшеліктері туралы» нұсқаулық-әдістемелік хатымен Мектепішілік бақылау жоспарына сабаққа қатысудың мынадай санын енгізу **ұсынылды**:

Сабаққа қатысу бақылау және талдау	- айына кемінде 8 сабақ (директорлардың орынбасарлары үшін); - айына кемінде 4 сабақ (білім беру ұйымының директоры үшін); - сабаққа қатысу 45 минутқа созылады

Сабаққа қатысудан басқа, Академия мектепішілік бақылау жоспары аясында қысқа және орта мерзімді жоспарларды тексеруді ұсынды. Сондай-ақ, академия сабаққа қатысуды білім беру ұйымының басшысы **бекіткен** және **міндетті түрде ашық қолжетімділікте орналастырылған алдын ала дайындалған кесте бойынша** жүзеге асыруды ұсынды. Сабаққа жоспарланбаған қатысуға **жол берілмейді**.

«Қостанай облысы әкімдігінің білім басқармасы» ММ мен «Қостанай облысы білім және ғылым ұйымдары қызметкерлерінің жергілікті кәсіптік одағы» ҚБ

Локальный профсоюз образования и науки Костанайской области

арасындағы 2024-2026 жылдарға арналған Әлеуметтік әріптестік туралы келісімнің 2.19-тармағына сәйкес сабаққа қатысу **алдын ала жасалған**, білім беру ұйымының басшысы **бекіткен** және **міндетті түрде ашық қолжетімділікте орналастырылған кесте бойынша** жүзеге асырылатыны белгіленген. Жоспарланбаған сабаққа тек **педагогке** оның кәсіби өсуі мен дамуы үшін **нақты әдістемелік көмек көрсету** мақсатында ғана қатысуға жол беріледі. Сабаққа барудың қорытындысын шығармай, педагогті талдамалық анықтамамен таныстырусыз сабаққа қатысу **заңсыз деп танылады**.

Сіздердің назарыңызды Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексінің 23-бабы, 2-тармағы 1) тармақшасына сәйкес Жұмыс беруші **Келісімнің талаптарын сақтауға міндетті**.

№ 7 сұрақ: *Сабақ кестесінде мұғалімнің бос сағаты бар. Мектеп басшысы бос сағат уақытында жұмыс орнында болуды талап етеді. Қызметкер бұған келіспейді.*

Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 103-бабының 1-тармағына сәйкес, **жұмыскерге** жалақы жұмыс берушінің жұмыс уақыты туралы жазбаларында көрсетілген **нақты жұмыс істеген уақыты үшін төленеді.**

Қазақстан Республикасы білім және ғылым министрінің 2020 жылғы 11 мамырдағы № 191 бұйрығымен бекітілген Мемлекеттік білім беру ұйымдарындағы педагогтердің жалақысын есептеу ережелерінің (бұдан әрі Ереже) 3-тармағына сәйкес, **жұмыс уақыты астрономиялық сағатпен есептеледі** (1 астрономиялық сағат 60 минутқа тең). Сабақ уақыты академиялық сағат болып саналатынын – 40-45 минут (білім беру мекемесінің түріне байланысты), яғни **үзілістер жұмыс уақыты болып саналады және төленеді**. Кестедегі «бос сағат» үзілістер болып саналмайды және **төленбейді**, сондықтан қызметкер осы төленбейтін үзілістер кезінде қайда болу керектігін өзі шешуге құқылы: жұмыс орнында немесе жұмыс орнынан тыс жерде.

№ 8 сұрақ: *Мектеп директоры бес күндік жұмыс аптасына қарамастан сенбіде педагогикалық кеңестің уақытын белгілейді.*

Қазақстан Республикасы білім және ғылым министрінің 2020 жылғы 11 мамырдағы №191 бұйрығымен бекітілген Мемлекеттік ұйымдар Педагогтерінің жалақысын есептеу қағидаларының 3-тармағына сәйкес, педагогтердің **жалақысы астрономиялық сағатпен** есептеледі (1 астрономиялық сағат **60 минутқа** тең). Сонымен қатар, сабақтың ұзақтығы бір **академиялық сағаттан**, яғни **45 минуттан** аспауы керек (ҚР Оқу-ағарту министрінің 2022 жылғы 31 тамыздағы №385 бұйрығының №2 қосымшасының 36-тармағы, «Жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім

Локальный профсоюз образования и науки Костанайской области

беру ұйымдарын қоспағанда, тиісті типтердегі және түрлердегі білім беру ұйымдары қызметінің үлгілік қағидаларын бекіту туралы»).

Мұғалімдердің лауазымдық міндеттеріне, сондай-ақ олардың жұмысқа қатысу міндеттеріне (ҚР Білім және ғылым министрінің 2009 жылғы 13 шілдедегі № 338 «Педагогикалық қызметкерлер мен оларға теңестірілген тұлғалар лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамаларын бекіту туралы» бұйрығының 64-тармағы):

- әдістемелік бірлестіктер;
- мұғалімдер бірлестіктері;
- әдістемелік, педагогикалық кеңестер;
- онлайн қауымдастықтар және тағы басқалар,

сондай-ақ жалақы мен нақты жұмыс істеген уақыт арасындағы **уақыт айырмашылығына сүйене отырып**, Білім басқармасы мен Жергілікті кәсіподақ арасында қызметкерлердің жоғарыда аталған іс-шараларға қатысуы **аптасына 150 минуттан, яғни 2 сағат 30 минуттан аспауы керек** деген келісімге қол жеткізілді («Қостанай облысы әкімдігінің білім басқармасы» ММ мен «Қостанай облысы білім және ғылыми ұйымдар қызметкерлерінің жергілікті кәсіптік одағы» ҚБ арасындағы 2024-2026 жылдарға арналған әлеуметтік әріптестік туралы келісімнің №4 қосымшасының 2.3-тармағы).

Барлық кеңестер, жиналыстар және басқа да осындай іс-шаралар барлығына ыңғайлы уақытта (оқу уақытында емес) және алдын ала дайындалған және бекітілген жоспарға сәйкес өткізіледі.

Сонымен қатар, бес күндік жұмыс аптасында **қызметкерлерді сенбіде (демалыс күні) жұмысқа тарту бір жарым сағаттық жалақы төлеуді көздейді** (ҚР Еңбек кодексінің 109-бабы).

№ 9 сұрақ: *Қызметкер зейнеткерлік жасқа жетіп, еңбек шартын өз еркімен бұзды. Келісімшарт бұзылды, ал оның негізгі жалақысына тең жәрдемақы төлемі төленбеді.*

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі (бұдан әрі - ҚР ЕК) басшыны да, жұмыскерді де зейнеткерлік жасқа толуына байланысты еңбек шартын бұзуға **міндеттемейді**.

Дегенмен, жұмыскер ҚР ЕК 49-бабының 5-тармағына сәйкес, жұмыстан босату **себебін** көрсете отырып немесе көрсетпей, **өз бастамасы** бойынша еңбек шартын бұза алады. Мүмкін себептердің бірі зейнеткерлік жасқа жету болуы мүмкін. Алайда, бұл жағдайда зейнеткерлікке шыққан кезде лауазымдық жалақы мөлшерінде өтемақы төленбейді.

Зейнеткерлікке шыққан кезде лауазымдық жалақы мөлшерінде мұндай **өтемақы** тек **жұмыс берушінің бастамасы бойынша** еңбек шарты бұзылған жағдайда ғана төленеді (ҚР ЕК 53-бабының 9-тармағы).

Локальный профсоюз образования и науки Костанайской области

***№ 10 сұрақ**: Рудный қаласының жұмыскерін Қостанай қаласына біліктілікті арттыру курсына жіберді. Ол күн сайын сабақтан кейін Рудныйдағы үйіне оралатын. Ол жол жүру ақысын талап етуде.*

Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 1-бабының 1-тармағының 82-тармақшасына сәйкес, іссапар – бұл жұмыс берушінің өкімі бойынша **жұмыскерді тұрақты жұмыс орнынан тыс** басқа **жерге** белгілі бір мерзімге еңбек міндеттерін орындау үшін **жіберу**, сондай-ақ жұмыскерді басқа жерге **оқуға, біліктілігін арттыруға немесе қайта даярлауға басқа жерге жіберу**.

Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 11 мамырдағы № 256 «Бюджет қаражаты есебінен қызметтік іссапарларға, оның ішінде шет мемлекеттерге қызметтік іссапарларға арналған шығыстары өтеу қағидаларын бекіту туралы» қаулысының (бұдан әрі – Ереже) 6-тармағына сәйкес**, іссапарға жіберілген қызметкерге іссапарға кетер алдында** жол жүру ақысын, тұрғын үй-жайды жалдау бойынша шығыстарды төлеуге **тиесілі сомалар** және тәулікақы **беріледі**. Іссапардан оралғаннан кейін қызметкер бес жұмыс күні ішінде іссапар бойынша шығыстар туралы растаушы құжаттарды қоса бере отырып, іссапар туралы есеп береді.

Білім беру қызметкерлеріне жол жүру ақысы Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 11 мамырдағы № 256 «Бюджет қаражаты есебінен қызметтік іссапарларға, оның ішінде шет мемлекеттерге қызметтік іссапарларға арналған шығыстары өтеу қағидаларын бекіту туралы» қаулысына сәйкес төленеді. Іссапардағы қызметкерге келесі шығындар өтеледі:

1). Іссапарда жүрген әрбір күні үшін **екі айлық есептік көрсеткіш мөлшерінде тәулікақы** төленеді (**егер қызметкер күн сайын үйге оралмаса**);

2). Тұрғын үй-жайды жалдау бойынша: - Нұр-Сұлтан, Алматы, Шымкент, Атырау, Ақтау және Байқоңыр қалаларында 7 АЕК; облыс орталықтарында және облыстық маңызы бар қалаларда 6 АЕК; аудан орталықтарында, аудандық маңызы бар қалаларда 4 АЕК; ауылдық округтерде 2 АЕК.

3). іссапарда болатын жерге және тұрақты жұмыс орнына кері қарай жол жүру бойынша ұсынылған жол жүру билеттері негізінде.

Ақпарат үшін айта кетейік, АЕК (айлық есептік индекс) 2026 жылдың 1 қаңтарынан бастап **4 325 теңгені** құрайды.

Егер **қызметкер сол күні іссапардан оралса,** тұрғын үй-жайларды жалға алу шығындары және **тәулікақы төленбейді** (Ереженің 4-тармағы,2-тармақша,).

***№ 11 сұрақ**: Мұғалім жоғары оқу орнында оқыған оқу мерзімі оның педагогикалық еңбек өтіліне есептелмейтінімен келіспейді.*

Қазақстан Республикасы білім және ғылым министрінің 2010 жылғы 14 маусымдағы № 302 бұйрығымен бекітілген Білім ұйымдары мен ғылым ұйымдардың қызметкерлеріне мамандық бойынша жұмыс өтілін есептеу

Профсоюз образования и науки Горной области

қағидаларына сәйкес білім беру ұйымдарындағы **барлық педагогикалық жұмыс <u>педагогикалық жұмыс өтіліне</u> есептеледі**.

Педагогикалық жұмыс өтіліне техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі (колледждер), жоғары, жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарында оқу кезеңі, **<u>егер</u> оқу кезеңінің алдында тікелей және одан кейін педагогикалық жұмыс болған жағдайда есептеледі**.

ЖОО-да оқу уақыты зейнетақыны есептеу үшін жалпы еңбек өтіліне есептеледі (Қазақстан Республикасы Әлеуметтік кодексінің 208-бабы 1-тармағы, 14 тармақшасы).

№ 12 сұрақ: Басшының орынбасары қоса атқарылатын жұмыста *(совместительство)* істейді. Магистр дәрежесі бар, бірақ мектеп басшысы магистр дәрежесі үшін қосымша ақы төлеуден бас тартады.

«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 ғылыми-педагогикалық бағыт бойынша магистр дәрежесі үшін қосымша ақы тек бастауыш, негізгі орта, жалпы орта білім беру ұйымдарының **мұғалімдері** мен әдістемелік кабинет педагогтеріне ғана төленуі мүмкін (орталық) **<u>және тек негізгі жұмыс орны бойынша</u>**.

Басшының орынбасары лауазымы **негізгі** болып табылады, бірақ осы лауазым бойынша магистр дәрежесі үшін қосымша ақы **көзделмеген**. Қоса атқарылатын жұмысы- **мұғалім**, бірақ бұл **негізгі жұмыс орны емес**, сондықтан магистр дәрежесіне қосымша ақы төлеу мүмкін емес.

№ 13 сұрақ: *Аязды ауа райында, оқу тоқтатылғанда және оқушылар қашықтан оқи бастағанда, мұғалім үйден сабақ бере ала ма?*

ҚР Еңбек кодексінің 28-бабына сәйкес, мұғалімнің **жұмыс орны еңбек шартында көрсетіледі** (әдетте білім беру мекемесінің атауы мен мекенжайы көрсетіледі). Дегенмен, ҚР Еңбек кодексінің 33-бабында еңбек шартына өзгерістер мен толықтырулар енгізуге рұқсат етіледі, олар жазбаша түрде **еңбек шартына қосымша келісім ретінде** ресімделеді.

Осылайша, жұмыс беруші мен қызметкердің **<u>өзара келісімімен</u>** қызметкердің еңбек шартына қосымша келісімге келесі тармақты қосуға болады: **Қашықтан жұмыс істеген кезде** қызметкердің **мекенжай бойынша жұмыс орнын анықталуы керек** (үй мекенжайын көрсету).

Қашықтан жұмыс істеу кезінде жұмыс уақытын есепке алуды бақылау Еңбек ережелерімен белгіленеді. Қашықтан жұмыс істеу кезінде қызметкер **жұмыс берушінің қоңырауларына, электрондық пошталарына және сұрауларына жауап беруге міндетті**.

Локальный профсоюз образования и науки Костанайской области

№ 14 сұрақ: *Мұғалім аптасына 18 сағаттық жүктememен жұмысқа қабылданады. Келесі оқу жылына мұғалім қаржылық қажеттілікті ескере отырып, аптасына 24 сағатқа дейін көбейтуді сұрайды.*

ҚР ЕК 23-бабының 2-тармағының 4-тармақшасына сәйкес, **жұмыс беруші қызметкерге еңбек шартында көзделген жұмысты беруге міндетті**.

Қызметкердің жұмыс уақыты тек екі тараптың (жұмыс беруші мен қызметкердің) **өзара келісімі бойынша** қысқартылуы немесе көбейтілуі мүмкін. **Еңбек шартының талаптарына өзгерістер енгізу туралы хабарламаны еңбек шартының бір тарапы ұсынады және оны екінші тарап ұсынған күннен бастап бес жұмыс күні ішінде қарайды**. Еңбек шартының талаптарына өзгерістер енгізу туралы хабарлама алған тарап **қабылданған шешім туралы** екінші тарапқа бес күн ішінде хабарлауға міндетті (ҚР Еңбек кодексінің 33-бабының 2-тармағы).

Яғни, қызметкер **жұмыс берушінің келісімінсіз көрсетілген еңбек шартынан тыс қосымша сағаттарды талап ете алмайды**.

«Педагог мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасының Заңында аптасына **нормативтік оқу жүктемесі** (8-бап) белгіленген:

орта білім беру мекемелері үшін аптасына 16 сағат.

Нормативтік оқу жүктемесі - айлық жалақы есептелетін **педагогтің жұмыс уақытының сағатпен** есептелетін заңды түрде белгіленген **мөлшері**. Бұл стандартты жұмыс көлемі - жұмыс берушінің қызметкерге еңбек шарты бойынша беруі тиіс және еңбек шартында көрсетуі тиіс сағаттар саны.

Бұл ретте білім беру ұйымдарының жүйесінде педагогтердің оқу жүктемесіне сәйкес құрастырылатын тарифтік тізім (оқу жылына педагогтердің жалақысын анықтау) ұғымы бар. Әрбір педагогке **оқу жүктемесін** білім беру ұйымының **педагогикалық кеңесінің оң шешімі** негізінде білім беру **ұйымының басшысы бөледі**. Мұндай құқық «Мемлекеттік ұйымдар педагогтерінің жалақысын есептеу қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы білім және ғылым министрінің 2020 жылғы 11 мамырдағы № 191 бұйрығымен бекітілген. Осы бұйрыққа сәйкес **тарифтеу ағымдағы жылдың 1 қыркүйегінен келесі оқу жылының 1 қыркүйегіне дейін қолданылады.** Яғни, қосымша келісімде белгіленген **еңбек шартынан тыс жүктеме** келесі оқу жылының 1 қыркүйегіне дейінгі мерзімге сақталады.

Жыл сайынғы оқу жүктемесін белгілеу **еңбек шартының талаптарын өзгерту қажеттілігі болып табылады** (ҚР ЕК 33 – бабы-барлық өзгерістер Еңбек шартына қосымша келісіммен бекітіледі), онда осы жүктеменің қолданылу мерзімін көрсетіледі.

Областной профсоюз образования и науки Костанайской области

***№ 15 сұрақ**: Қызметкердің келісіміңсіз оның жалақысынан қандай ұстап қалулар жүргізілуі мүмкін?*

Қызметкердің жалақысынан ұстап қалулар Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 115-бабымен реттеледі.

Осы бапқа сәйкес:

1. Сот шешімі бойынша ұстап қалулар жүргізілуі мүмкін (мысалы, алименттерді өндіріп алу туралы атқарушылық құжаттар);

2. Келесі жағдайларда жұмыскердің ұйым алдындағы берешегін өтеу үшін жұмыс берушінің актісі негізінде жұмыскерді хабардар етіп ұстап қалулар:

1) **іссапарға байланысты** берілген **жұмсалмаған және уақтылы қайтарылмаған ақшалай сомаларды** өтеу үшін, **сондай-ақ іссапарға байланысты шығындарды растайтын құжаттарды ұсынбаған** жағдайда**;**

2) **жалақы есебінен жұмыскерге берілген жұмыс істелмеген аванста өтеу үшін**

3) қызметкерді **жыл сайынғы ақылы еңбек демалысынан ауыстыру немесе кері шақыру жағдайларында**, осы Кодекстің 95-бабының 3-тармағын қоспағанда;

4) басқа жағдайларда **қызметкердің жазбаша келісімімен**.

Яғни, аталған жағдайларда қызметкердің келісімі талап етілмейді және **жұмыс берушінің қызметкерді хабардар ету туралы актісі жеткілікті**. Басқа барлық жағдайларда, жұмыс берушінің қызметкерді хабардар ету туралы актісінен басқа, **қызметкердің келісімі қажет**.

***№ 16 сұрақ**: Қызметкер еңбек шартын бұзу туралы өтініш берген күні жұмыстан шығарылды. Екі күннен кейін қызметкер өз ойын өзгертті. Бұл қызметкердің бұрынғы қызметіне оралуға құқығы бар ма?*

Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің (бұдан әрі - ҚР ЕК) 49-бабына сәйкес, еңбек шартын бұзу негізідерінің **бірі:**

1) қызметкердің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу;
2) тараптардың келісімі бойынша еңбек шартын бұзу және т.б.

Жұмыскердің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу тәртібі **(ҚР ЕК 56-бабы)**

1. Жұмыскер жұмыс берушіні кемінде **бір ай бұрын хабардар ете отырып**, **өз бастамасы бойынша** еңбек шартын бұзуға **құқылы**.

2. Еңбек шарты жұмыскердің бастамасы бойынша **жұмыс берушінің <u>жазбаша келісімімен</u> хабардар ету мерзімі аяқталғанға дейін** бұзылуы мүмкін.

Областной профсоюз образования и науки Костанайской области

Яғни, шартты бұзу жұмыс берушінің келісімімен жүзеге асырылды деген сұраққа негізделген.

3. Осы бапта көзделген **ескерту мерзімі ішінде <u>қызметкер</u> хабарламаны <u>кері қайтарып алуы</u> мүмкін.**

Егер хабарлама (яғни, қызметкердің өтініші) мерзімі бір айды құраса, оны қайтарып алуға болар еді. Алайда, келтірілген мысалда ескерту мерзімі бір күн болды, ал еңбек шарты жұмыс берушінің де, қызметкердің де келісімімен бұзылды, яғни қызметкер бұрынғы лауазымы мен жұмыс орнына оралу құқығынан айырылды.

Орынд. Н. В. Суворова, тел: 87051710177

Локальный профсоюз образования и науки Костанайской области

Локальный профессиональный союз работников организаций образования и науки Костанайской области

«Согласительная комиссия, как первый шаг к диалогу в трудовых спорах двух сторон»

4. Введение

На любом этапе трудовой деятельности, начиная от заключения трудового договора, его расторжением по какой-либо причине, а иногда и после завершения трудовых отношений, **возможно возникновение разногласий, переходящих в трудовой спор** между работником и работодателем (действующими или бывшими). Причины трудового спора говорят о том, что после их возникновения возможно быстрое разрешение спора, а возможно затягивание конфликта, вплоть до суда. Одним из этапов решения трудового спора является прохождение через Согласительную комиссию, которая способствует быстрому решению трудового спора. Согласно пункта 8, ст.159 Трудового кодекса Республики Казахстан **члены согласительной комиссии обязаны проходить ежегодное обучение по применению трудового** законодательства Республики Казахстан, развитию навыков ведения переговоров и достижения консенсуса в трудовых спорах. Обучение позволяет членам комиссии понимать правильность квалификации нарушения, прав и обязанностей сторон трудового спора, получения теоретических знаний и практических навыков.

Алгоритм создания и работы Согласительной комиссии

Положение о Согласительной комиссии установлено приложением № 1 к Соглашению о социальном партнерстве между ГУ «Управление образования акимата Костанайской области» и ОО «Локальный профессиональный союз работников организаций образования и науки Костанайской области», также установлено приложением № 1 к Коллективным договорам. Согласно данного Положения:

1. Согласительная комиссия создается **на паритетных началах из равного числа** представителей от работодателя и представителей работников;

2. **Персональный состав** Согласительной комиссии определяется: представители профсоюза **постановлением** профсоюзного комитета из числа членов профсоюза, а **представители** администрации — приказом

Локальный профсоюз образования и науки

руководителя организации. В состав комиссии со стороны работодателя **не может входить руководитель организации образования**;

3. Состав согласительной комиссии и Положение о Согласительной комиссии **размещается на видном месте для сведения работников;**

4. Согласительную комиссию возглавляет председатель, избираемый членами комиссии из числа представителей работодателя и представителей работников на ротационной основе **с периодичностью -на каждый трудовой спор.** При этом обязанности секретаря на одном и том же заседании не могут выполняться представителями одной стороны;

5. Руководитель назначает своим приказом работника на которого возлагается работа по техническому обслуживанию Согласительной комиссии;
6.Делопроизводство согласительной комиссии ведется **отдельно от общего делопроизводства** профсоюзной организации;

7. Согласительная комиссия рассматривает споры работников, связанные с применением трудового законодательства, коллективного договора, соглашений, трудовых договоров:
- по оплате труда;
- по переводу работников на другое рабочее место;
- по вознаграждению работников;
- по компенсациям и гарантиям;
-по возврату денежных средств, удержанных из заработной платы работников;
- по предоставлению трудовых и учебных отпусков;
- по выдаче специальной одежды и обуви;
- по применению дисциплинарных взысканий;
- по неверным записям в трудовой книжке;
- по восстановлению на работе;
- по возмещению причиненного материального ущерба;
- по соблюдению режима рабочего времени и времени отдыха;
- по отстранению от работы;
- по испытательному сроку.

8. Заявление, поступившее в согласительную комиссию, подлежит обязательной регистрации **работодателем в день подачи;**

9.Сроки обращений в согласительную комиссию по трудовым спорам:

- По спорам **о восстановлении на работе** – **один месяц** со дня вручения или направления по почте заказным письмом с уведомлением о вручении копии акта работодателя о прекращении трудового договора;

- По другим трудовым спорам – **один год** с того дня, когда работник или работодатель узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

10. Согласительная комиссия обязана рассмотреть трудовой **спор в течение пятнадцати рабочих дней со дня регистрации заявления**. Срок

Локальный профсоюз образования и науки Костанайской области

рассмотрения может быть продлен в связи с объективными причинами и по заявлению одной из сторон трудового спора с вынесением решения о продлении срока рассмотрения;

11. Работник, по заявлению которого рассматривается трудовой спор, должен быть приглашен на заседание комиссии **не позднее, чем за три дня;**

12. Заседания комиссии по трудовым спорам проводятся в удобное для всех время;

13. Все споры рассматриваются в присутствии заявителя и (или) уполномоченного им представителя в пределах делегированных ему полномочий в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Казахстан. **Допускается рассмотрение спора без участия заявителя** при наличии его **письменного согласия;**

14. Согласительная комиссия по трудовым спорам **имеет право** вызывать на заседание свидетелей, требовать от администрации представления документов и расчетов, направлять запросы и пользоваться консультациями государственных и вышестоящих профсоюзных органов;

15. В начале заседания комиссии по трудовым спорам заинтересованный работник **имеет право заявить мотивированный отвод любому члену** комиссии, участвующему в заседании. В этом случае рассмотрение спора переносится на другое время, устанавливаемое комиссией и осуществляется замена члена комиссии;

16. На каждом заседании комиссии по трудовым спорам обязательно ведется протокол. Протокол подписывается после окончания заседания всеми членами комиссии. При не достижении соглашения в протоколе заседания комиссии излагаются предложения каждой стороны и отмечается, что соглашение не состоялось;

17. Заседание и решение согласительной комиссии являются правомочными, если при рассмотрении индивидуального трудового спора на заседании присутствовало равное количество членов согласительной комиссии со стороны представителей работодателя и представителей работников;

18. Копия решения согласительной комиссии выдается сторонам спора **в течение трех рабочих дней со дня его принятия;**

19. Если при рассмотрении спора в комиссии по трудовым спорам соглашение между представителями профсоюзного комитета и представителями администрации **не было достигнуто,** работник имеет право обратиться с заявлением о разрешении спора **в суд;**

20. Решения комиссии по трудовым спорам подлежат исполнению администрацией организации в срок, указанный в решении, который не может

Локальный профсоюз образования и науки Костанайской области

превышать один месяц со дня вынесения решения согласительной комиссии, за исключением спора о восстановлении на работе. Решение о восстановлении на работе исполняется немедленно;

21. Разрешая спор о применении к работнику мер дисциплинарного взыскания, комиссия по трудовым спорам **может отменить взыскание, наложенное с нарушением порядка** применения дисциплинарных взысканий.
Однако комиссия **не может заменить одну меру другой мерой взыскания**, поскольку в соответствии со ст. 65 ТК РК право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит Работодателю;

22. При рассмотрении споров о взыскании денежных сумм согласительная комиссия по трудовым спорам может принять решение о возврате невыплаченных и незаконно удержанных сумм работнику за **период, не превышающий трех лет до момента обращения в согласительную комиссию.**

3.Разбор трудовых споров на основе Нормативного постановления Верховного суда Республики Казахстан от 28 ноября 2024 года № 1 «О некоторых вопросах применения законодательства при разрешении трудовых споров»

Если при рассмотрении спора в комиссии по трудовым спорам соглашение между представителями профсоюзного комитета и представителями администрации **не было достигнуто,** работник имеет право обратиться с заявлением о разрешении спора **в суд.**

С вступлением в законную силу Трудового кодекса Республики Казахстан (с 1 января 2016 года) **наработана** практика результатов работы согласительных комиссий, **судебная практика**, которая послужила основанием для принятия Нормативного постановления Верховного суда Республики Казахстан от 28 ноября 2024 года № 1 «О некоторых вопросах применения законодательства при разрешении трудовых споров» (далее – Нормативное постановление).

Нормативное постановление в пункте 3 дает четкое уточнение, что обращение работников или лиц, ранее состоявших в трудовых отношениях, либо работодателя **в согласительную комиссию является обязательной стадией досудебного порядка** урегулирования возникшего между ними индивидуального трудового спора. Только субъекты малого предпринимательства, домашние работники, руководители исполнительного органа юридического лица и другие члены коллегиального исполнительного органа юридического лица, а также единоличного исполнительного органа юридического лица **освобождаются от обращения в согласительную комиссию.**

Представляем анализ **реальных трудовых конфликтов и обзор типичных нарушений** из Нормативного постановления Верховного суда РК.

Локальный профсоюз образования и науки Костанайской области

Трудовой конфликт (спор)	**Разрешение спора через суд** (пункты Нормативного постановления Верховного суда)
Работодатель приказом **досрочно отозвал** работника из трудового отпуска **без согласия работника**. Работник **не подчинился приказу** и не вышел на рабочее место из отпуска. Работодатель, за неподчинение работника приказу, наложил на работника **дисциплинарное взыскание**. Работник оспаривает данное решение работодателя.	Учитывая, что Трудовым кодексом не предусмотрено право работодателя без согласия работника на досрочный отзыв из трудового отпуска, **отказ работника от выполнения приказа** об отзыве из трудового отпуска **нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины** (пункт 32 Постановления).
Примечание: *То есть, в данном случае применение дисциплинарного взыскания к работнику было* ***недопустимо****!!!!!*	
Заведующий хозяйством в присутствии учащихся выражался нецензурной бранью. Директор школы наложил дисциплинарное взыскание заведующему хозяйством в виде увольнения по подпункту 14 пункта 1 статьи 52 ТК РК (совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы). Работник оспаривает дисциплинарное взыскание.	Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 14) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса, **допускается только в отношении лиц, непосредственно выполняющих воспитательные функции** (учителя школ, преподаватели учебных заведений, воспитатели дошкольных детских учреждений, мастера производственного обучения и другие), если совершенный ими **аморальный проступок несовместим с продолжением данной работы. Иные работники** учебно-воспитательных организаций, непосредственно не выполняющие воспитательных функций, **не могут быть уволены по данному основанию** (пункт 26 Постановления).

Локальный профсоюз образования и науки Костанайской области

	Под аморальным следует понимать проступок, противоречащий общепринятым нормам поведения, совершенный не только при осуществлении воспитательных функций, но и в быту (нецензурная брань, применение насилия к ученикам и учащимся, появление в состоянии алкогольного опьянения, оскорбляющего человеческое достоинство и т.п.) .
Примечание: *Так как на заведующего хозяйством не возложены воспитательные функции, наложить дисциплинарное взыскание по подпункту 14) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса (совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы)* ***в виде увольнения недопустимо.***	
Работодатель осуществил расторжение трудового договора с работником по подпункту 6 пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса РК по причине **несоответствия работника занимаемой должности** из-за многократного наличия листов нетрудоспособности, то есть по состоянию здоровья. Работник претендует на восстановление на рабочем месте.	Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 6) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса, по мотиву **несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой** работе **вследствие состояния здоровья**, препятствующего продолжению данной работы и исключающего возможность ее продолжения, **должно быть подтверждено медицинским заключением в порядке**, установленном законодательством Республики Казахстан (пункт 17 Постановления).
Примечание: *Действия работодателя* ***неправомерны****. Большое количество листов нетрудоспособности не является основанием расторжения трудового договора. Основанием должно являться медицинское заключение врачебно-консультативной комиссии о состоянии здоровья, которое*	

Локальный профсоюз образования и науки Костанайской области

препятствует продолжению данной работы и исключает возможность ее продолжения	
В период испытательного срока с работником расторгнут трудовой договор по подпункту 7 пункта 1 статьи 52 ТК РК (отрицательный результат работы в период испытательного срока). В уведомлении о расторжении договора **не указаны причины непрохождения** испытательного срока, а лишь устно сказано, что испытательный срок не пройден, в связи с **отказом работника** от исполнения дополнительной работы - обязанностей классного руководителя. Работник претендует на восстановление на рабочем месте.	При отрицательном результате работы работника в период испытательного срока **работодатель вправе расторгнуть** с ним трудовой договор по подпункту 7) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса, **уведомив работника, с указанием причин,** послуживших основанием для расторжения трудового договора. Одновременно с вручением уведомления о непрохождении испытания издается акт работодателя о расторжении трудового договора. Неудовлетворительный результат испытания **должен подтверждаться объективными данными, связанными** лишь **с квалификацией работника поручаемой работе** (пункт 14 Постановления).
Примечание: *То есть, **никакие другие обстоятельства не могут служить основанием** для расторжения трудового договора по данному основанию (отрицательный результат работы в период испытательного срока).*	
Работнику наложено дисциплинарное взыскание в виде увольнения по **пп.16**, п.1, ст.52 Трудового кодекса Республики Казахстан–**повторное неисполнение или повторное ненадлежащее** исполнение работником **без уважительных причин** трудовых обязанностей. При этом, первое дисциплинарное взыскание было **наложено в январе**, а следующее – **в августе**, которое и послужило расторжением договора. Работник оспаривает данное решение работодателя и считает, что	Согласно **пп.16**, п.1, ст.52 ТК РК работодатель **имеет право** расторгнуть трудовой договор в случае **повторного неисполнения или повторного ненадлежащего** исполнения работником **без уважительных причин** трудовых обязанностей, если он **имеет дисциплинарное взыскание.** При этом, согласно п.6, ст.53 Трудового кодекса расторжение трудового договора по этому основанию, производится с **соблюдением порядка применения дисциплинарного взыскания,** предусмотренного статьей 65, и

Локальный профсоюз образования и науки Костанайской области

сроки работодателя по наложению дисциплинарного взыскания нарушены.	требований статьи 66 настоящего Кодекса**.** Согласно п.4, ст.66 Трудового кодекса срок действия дисциплинарного взыскания **не может превышать шесть месяцев** со дня его применения, а значит срок **повторности** неисполнения или повторного ненадлежащего исполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей должен исчисляться **в период шести месяцев.** В приведенном случае - **срок повторности превысил 6 месяцев** (1-ое взыскание- январь, второе- август). То есть, признак повторности исключается, а **работник подлежит восстановлению на прежней работе** (пункт 18 Постановления).
Примечание: *То есть, нарушение процедуры наложения дисциплинарного взыскания не позволяет работодателю расторгнуть договор за повторное неисполнение или повторное ненадлежащее исполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей.*	
Работник более одного месяца отсутствовал на рабочем месте по неизвестным работодателю причинам. Работодатель зафиксировал отсутствие на работе работника своим актом. Работодатель расторг с данным работником договор по пп.25, п.1, ст.52 ТК РК - отсутствие работника на работе более одного месяца по неизвестным работодателю причинам. Работник претендует на восстановление на рабочем месте, в связи с тем, что обосновал документами свое отсутствие на рабочем месте.	Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор по основанию, предусмотренному подпунктом 25) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса, **при соблюдении следующих условий** (пункт 28 Постановления)**:** 1) отсутствие работника на работе более одного месяца по неизвестным работодателю причинам; 2) составление акта об отсутствии работника на рабочем месте более одного месяца на основании табеля учета рабочего времени; 3) направление акта об отсутствии работника на рабочем месте по почте заказным письмом с уведомлением о его вручении для

Юридический профсоюз образования и науки Костанайской области

	предоставления работником информации о причинах своего отсутствия; 4) непредоставление работником информации о причинах отсутствия на работе в течение десяти календарных дней со дня направления работодателем работнику акта об его отсутствии
Примечание: *Работодателем же **не соблюдены** условия 3 и 4. В связи с этим, работник подлежит восстановлению на рабочем месте.*	
Работник достиг пенсионного возраста 9 марта. Работодатель уведомил работника о расторжении трудового договора по пп.24,п.1, ст.52 ТК РК – достижение пенсионного возраста 9 февраля и расторг договор 9 марта.	Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 24) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса, **допускается** только в отношении работников, **достигших** пенсионного возраста, установленного Социальным кодексом Республики Казахстан (пункт 27 Постановления). При этом, расторжение трудового договора с работниками, достигшими пенсионного возраста, является **правом, а не обязанностью работодателя.** Расторжение трудового договора по инициативе работодателя допускается **в любое время, независимо от срока действия договора, но после достижения работником пенсионного возраста, с обязательным вручением уведомления работнику после достижения им пенсионного возраста, не менее чем за один месяц** до даты расторжения трудового договора и выплаты компенсации в размере, определяемом трудовым,

Локальный профсоюз образования и науки Костанайской области

	коллективным договорами и (или) актом работодателя.
Примечание: *Работодателем нарушен срок уведомления работника о расторжении трудового договора в связи с достижением работника пенсионного возраста.*	
Работник уведомил работодателя за месяц о расторжении трудового договора по своей инициативе – п.5, ст.49 ТК РК. Через 15 дней со дня подачи уведомления (заявления) работник решил отозвать его. Однако, руководитель не согласен на отзыв уведомления (заявления).	Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника регулируется статьей 56 ТК РК. При расторжении трудового договора по инициативе работника, работник обязан не менее чем за один месяц уведомить об этом работодателя. В трудовом договоре допускается установление более длительного срока уведомления работником работодателя о расторжении трудового договора (пункт 15 Постановления). В период уведомления до даты расторжения трудового договора входит как период фактического выполнения трудовых обязанностей, так и период его отсутствия, в течение которого за работником сохраняется место работы (например, нахождение в отпуске, период временной нетрудоспособности и т.п.). Уведомление о предстоящем расторжении трудового договора по инициативе работника **может быть отозвано работником в одностороннем порядке в течение срока уведомления.**
Примечание: *То есть, работодатель не может противодействовать работнику в отзыве заявления о расторжении трудового договора в период уведомления (то есть в течение месяца).*	

Локальный профсоюз образования и науки Костанайской области

Работник совершил дисциплинарный проступок, на него наложено дисциплинарное взыскание в виде выговора. Работник считает, что к его проступку можно было применить меру наказания в виде замечания.	При рассмотрении спора в связи с совершением работником дисциплинарного проступка суд учитывает, что **избрание вида** дисциплинарного взыскания (замечание, выговор, строгий выговор, расторжение трудового договора) **является правом работодателя** в зависимости от совершенного работником дисциплинарного проступка **и относится к компетенции работодателя,** с которым работник состоит в трудовых отношениях (пункт 24 Постановления). При этом, если к работнику применено дисциплинарное взыскание в виде расторжения трудового договора, то **при нарушении работодателем порядка** наложения дисциплинарного взыскания, работник по решению суда может быть восстановлен на рабочем месте.
Примечание: *То есть, суд не вправе изменить одну меру дисциплинарного взыскания на другую, так как применение дисциплинарных взысканий является правом работодателя, за исключением случая наложения дисциплинарного взыскания в виде расторжения трудового договора, когда судом может быть принято решение о восстановлении работника на рабочем месте.*	
Завхоз школы является председателем первичной профсоюзной организации. Работодатель (директор школы) наложил на данного работника дисциплинарное взыскание в виде увольнения по статье 52, п.1, пп.16 – за повторное неисполнение или повторное ненадлежащее исполнение без уважительной причины трудовых обязанностей. Завхоз (председатель ППО) обратился в суд по вопросу восстановления его на работе, так как работодатель не получил	Согласно ст.146 Трудового кодекса РК труд работников, входящих в состав **профсоюзных органов** профессионального союза, регулируется Трудовым кодексом с особенностями, предусмотренными Законом Республики Казахстан "О профессиональных союзах". В соответствии со статьей 26 Закона Республики Казахстан «О профессиональных союзах» не освобожденный от основной работы председатель первичной

Правовой инспекторат профсоюза образования и науки Костанайской области

мотивированное мнение профсоюзного органа профессионального союза.	профсоюзной организации не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, а также не может с ним расторгнут трудовой договор, кроме случая ликвидации организации, **без наличия мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа.**
Примечание: *В данном примере необходимо было наличие мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа, то есть, например, Филиала профессионального союза.*	

Ежедневно через социальные сети и по телефону, также на личном приеме **члены Локального профсоюза,** имеют возможность получить как устную правовую консультацию, так и в письменном виде касательно самых разнообразных вопросов: по оплате труда, по рабочему времени, по количеству дней дополнительного оплачиваемого отпуска, по учебной нагрузке и другим вопросам. Среднее количество обращений в день составляет – **10.** Все задаваемые вопросы являются **предвестниками** трудового спора. Но проводимая разъяснительная работа дала хорошие результаты – за последние два года по организациям образования (членов Локального профсоюза) было всего 2 обращения в согласительные комиссии.

Часто задаваемые вопросы, способствующие трудовому спору (на примере вопросов Локальному профсоюзу).

Вопрос № 1: *Через какой срок работодатель имеет право снять досрочно дисциплинарное взыскание?*

Срок действия дисциплинарного взыскания не может превышать шесть месяцев со дня его применения (п.4, ст.66 ТК РК). Согласно п. 5 ст. 66 ТК РК работодатель, наложивший на работника дисциплинарное взыскание, **вправе** снять его **досрочно путем издания акта** работодателя. К сожалению, ТК РК **не устанавливает процедуру досрочного снятия** дисциплинарного

Локальный профсоюз образования и науки Костанайской области

взыскания. На практике, чаще всего, процедура досрочного снятия дисциплинарного взыскания следующая:

1. Должно поступить на имя руководителя ходатайство с просьбой о досрочном снятии взыскания, где должны быть указаны основания для снятия, например: положительные результаты работы за определенный период, отсутствие повторных нарушений, праздничная дата и другие;
2. Работодатель рассматривает данное ходатайство и принимает решение о досрочном снятии взыскания;
3. Работодатель издает приказ о досрочном снятии дисциплинарного взыскания. В приказе указываются основания для такого решения;
4. Работник должен быть ознакомлен с данным приказом.

Вопрос № 2: *Имеет ли право педагог в нерабочее время (например, в 21 час) не отвечать на телефонные звонки родителей, администрации?*

В соответствии с пп.77, п.1, ст.1 ТК РК, время отдыха – время, в течение которого работник **свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.**

В Законе Республики Казахстан «О статусе педагога» отсутствуют обязанности педагога быть на связи в нерабочее время.

Вопрос № 3: *Имеют ли право родители требовать еженедельное посещение уроков учителя?*

Все **права родителей** установлены статьей 49 Закона Республики Казахстан «Об образовании». Данной статьей не закреплено право родителя посещать уроки учителя. При этом, Уставом школы либо Положением о школе такое **право может быть установлено**, однако такое посещение уроков должно быть только **с согласия учителя**.

Вопрос № 4: *Работник обучается в магистратуре в Российском ВУЗе. Работодатель отказывает в оплате учебного отпуска.*

Согласно п.5, ст.87 Трудового кодекса Республики Казахстан (далее ТКРК) работнику **предоставляется** учебный отпуск. Данная статья не ограничивает обучающихся в месте обучения: Россия, Узбекистан, Казахстан и так далее.

Оплата учебного отпуска определяется **соглашениями, коллективным, трудовым договорами, договором обучения** (п.2, ст.98 ТКРК)**.**

В соответствие с п.3.5 Соглашения о социальном партнерстве между ГУ «Управление образования акимата Костанайской области» и ОО «Локальный профессиональный союз работников организаций образования и науки Костанайской области» на 2024 – 2026 годы **работодатель принимает на себя обязательство по оплате учебных отпусков** работникам, имеющим **средний уровень** квалификации, при условии их обучения **в высших учебных заведениях**, имеющим высший уровень квалификации при условии их обучения в послевузовских учебных заведениях по специальности,

Локальный профсоюз образования и науки Костанайской области

соответствующей занимаемой должности, в порядке повышения квалификации.

Учебный отпуск предоставляется на основании заявления обучающегося (работника).

Вопрос № 5: *Основная должность работника – секретарь, совмещаемая должность – лаборант. Работодатель отказывает в предоставлении дней трудового отпуска по должности лаборант.*

Согласно п.1 и п.2 статьи 111 Трудового кодекса Республики Казахстан работникам, выполняющим в одной и той же организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, **дополнительную работу по другой должности** либо обязанности временно отсутствующего работника **без освобождения от своей основной работы, производится доплата.** За исполнение обязанностей лаборанта, работник получает доплату. На доплату **не могут предоставляться ни дни основного трудового отпуска, соответственно не могут предоставляться дни дополнительного трудового отпуска.** Также, на доплату не может быть выплачено пособие на оздоровление.

Исходя из этого, чтобы получать пособие на оздоровление и дни отпуска работнику необходимо работать по совместительству по должности «лаборант» **с заключением отдельного трудового договора.**

Вопрос № 6*: Учитель недоволен частым посещением уроков администрацией школы. Считает это предвзятым отношением к ней со стороны администрации.*

Внутришкольный контроль осуществляется **в целях изучения и анализа координации учебно-воспитательного процесса** в соответствии с общегосударственными требованиями (нормативами) и запросами обучающихся и педагогов. План внутришкольного контроля на учебный год разрабатывается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Республики Казахстан «Об утверждении Перечня документов, обязательных для ведения педагогами дошкольных организаций и предшкольных классов общеобразовательных школ, лицеев и гимназий, организаций среднего, специального, дополнительного, технического и профессионального, послесреднего образования и их формы» от 6 апреля 2020 года № 130 (далее – приказ № 130).

Согласно пункта 5 приложения № 3 к приказу № 130 заместитель директора **один раз до начала учебного года разрабатывает план внутришкольного контроля** (в бумажном или электронном формате word (ворд) или pdf (пдф). В соответствии с пунктом 6 приложения № 3 к приказу № 130 **директор один раз до начала учебного года утверждает** план внутришкольного контроля.

Областной профсоюз образования и науки Костанайской области

Строгого единого норматива, определяющего обязательное количество посещений уроков руководителем и заместителем руководителя организации образования нет.

При этом, инструктивно-методическим письмом Национальной академии образования им. Ы.Алтынсарина Министерства образования и науки Республики Казахстан «Об особенностях учебно-воспитательного процесса в организациях среднего образования Республики Казахстан в 2021-2022 учебном году», **было рекомендовано** включить в План внутришкольного контроля следующее количество посещений:

Посещение, наблюдение и анализ урока	- не менее 8 уроков в месяц (для заместителей директоров); - не менее 4 уроков в месяц (для директора организации образования); -посещение урока длится 45 минут

Помимо посещений уроков академией рекомендовано в рамках Плана внутришкольного контроля осуществлять проверку краткосрочных и среднесрочных планов. Также, академией рекомендовано посещение уроков осуществлять **по заранее составленному**, **утвержденному** руководителем организации образования и **размещенному в обязательном порядке в открытом доступе графику.** Незапланированное посещение уроков **не допускается**.

Согласно пункта 2.19 Соглашения о социальном партнерстве на 2024-2026 годы между ГУ «Управление образования акимата Костанайской области» и ОО «Локальный профессиональный союз работников организаций образования и науки Костанайской области» установлено, что посещение уроков осуществляется **по заранее составленному**, **утвержденному** руководителем организации образования и **размещенному в обязательном порядке в открытом доступе графику.** Незапланированное посещение уроков **допускается** только в целях **оказания педагогу конкретной методической помощи** для его профессионального роста и развития. Посещение уроков без подведения итогов посещения, ознакомления педагога с аналитической справкой **признается незаконным.**

Обращаем Ваше внимание, что в соответствие с пп.1, п.2, ст.23 Трудового кодекса Республики Казахстан работодатель **обязан соблюдать требования Соглашения.**

Вопрос № 7: *Учитель имеет «окна» в расписании. Руководитель школы требует в период «окон» находиться на рабочем месте. Работник не согласен.*

В соответствии с п.1, ст.103 ТК РК заработная плата **выплачивается работнику за фактически отработанное им время,** учтенное в документах работодателя по учету рабочего времени.

Локальный профсоюз образования и науки Костанайской области

Согласно п. 3 Правил исчисления заработной платы **педагогов** государственных организаций образования, утвержденных приказом Министра образования и науки Республики Казахстан от 11 мая 2020 года № 191 (далее-Правила**) рабочее время исчисляется в астрономических** часах (1 астрономический час равен 60 минут). Напоминаем, что время ведения урока, считается академическим часом – 40-45 минут (в зависимости от типа организации образования), то есть **перемены считаются рабочим временем и оплачиваются.** «Окна» в расписании не являются переменами и **не оплачиваются**, в связи с чем право работника решать где находиться во время «окон», которые не оплачиваются: на рабочем месте или вне рабочего места.

Вопрос № 8: *Директор школы назначает время проведения педагогического совета в субботу при пятидневной рабочей недели.*

Согласно пункта 3 Правил исчисления заработной платы педагогов государственных организаций, утвержденных приказом Министра образования и науки Республики Казахстан от 11 мая 2020 года № 191 **заработная плата** педагогов исчисляется в **астрономических часах** (1 астрономический час равен **60 минут**). При этом, продолжительность урока не может превышать одного **академического часа** продолжительностью **45 минут** (пункт 36, приложение № 2 к приказу Министра просвещения Республики Казахстан от 31 августа 2022 года № 385 «Об утверждении Типовых правил деятельности организаций образования соответствующих типов и видов, за исключением организаций высшего и послевузовского образования»).

Исходя из должностных обязанностей учителей, а также обязанностей **их участия в работе (**пункт 64 приказа Министра образования и науки Республики Казахстан от 13 июля 2009 года № 338 «Об утверждении Типовых квалификационных характеристик должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц») :
- методических объединений;
-ассоциации учителей;
- методических, педагогических советов;;
- сетевых сообществ и так далее,

а также **используя разницу времени** между оплатой и фактически отработанным временем было достигнуто соглашение между Управлением образования и Локальным профсоюзом, что привлечение работников к вышеуказанным мероприятиям **не может превышать 150 минут в неделю, то есть 2 часа 30 минут** (пункт 2.3, приложение № 4 к Соглашению о социальном партнерстве на 2024-2026 годы между ГУ «Управление образования акимата Костанайской области» и ОО «Локальный профессиональный союз работников организаций образования и науки Костанайской области»).

Локальный профсоюз образования и науки Костанайской области

Все советы, совещания и так далее проводятся в удобное для всех время (не во время учебных занятий) и по заранее составленному и утвержденному Плану.

При этом, при пятидневной неделе, **привлечение работников к работе в субботу (в выходной день) влечет оплату труда работнику в полуторном размере (**статья 109 Трудового кодекса РК)**.**

Вопрос № 9: *Работник достиг пенсионного возраста и инициировал расторжение трудового договора по собственному желанию. Договор расторгли, а пособие в размере должностного оклада при выходе на пенсию не выплатили.*

Трудовой кодекс Республики Казахстан (далее ТК РК) **не обязывает** ни руководителя, ни работника расторгать трудовой договор в связи с достижением пенсионного возраста работника.

При этом, работник по **своей инициативе** может расторгнуть трудовой договор по п.5, ст.49 Трудового кодекса Республики Казахстан (далее ТК РК) не указывая (либо указав) **причину** расторжения. Одной из причин может являться – достижение пенсионного возраста. Однако, в данном случае компенсация в размере должностного оклада при уходе на пенсию не выплачивается.

Такая **компенсация в размере должностного оклада при уходе на пенсию** выплачивается только в случае расторжения трудового договора **по инициативе работодателя** (п.9, ст.53 ТК РК).

Вопрос № 10*: Работника города Рудного направили на курсы повышения квалификации в город Костанай. Работник ежедневно возвращался после занятий домой в город Рудный. Претендует на выплату командировочных.*

Согласно пп.82, п.1, ст.1 Трудового кодекса Республики Казахстан, командировка – это **направление работника** по распоряжению работодателя для выполнения трудовых обязанностей на определенный срок **вне места постоянной работы** в другую местность, а также **направление работника в другую местность на обучение, повышение квалификации** или переподготовку.

В соответствие с п.6 постановления Правительства Республики Казахстан от 11 мая 2018 года № 256 «Об утверждении Правил возмещения расходов на служебные командировки за счет бюджетных средств, в том числе в иностранные государства» (далее- Правила) **командированному** работнику **перед отъездом в командировку выдается сумма**, причитающаяся на оплату проезда, расходов по найму жилого помещения и суточные. По возвращении из командировки работник в течение пяти рабочих дней представляет отчет о командировке с приложением подтверждающих документов о расходах по командировке.

Профсоюз образования и науки Костанайской области

Командировочные работникам образования выплачивают в соответствие с постановлением Правительства Республики Казахстан от 11 мая 2018 года № 256 «Об утверждении Правил возмещения расходов на служебные командировки за счет бюджетных средств, в том числе в иностранные государства».

Командированному работнику возмещаются следующие расходы:

1). За каждый день нахождения в командировке выплачиваются **суточные в размере двух месячных расчетных показателей (**при **условии невозвращения домой ежедневно**);

2). По найму жилого помещения в сутки – 7 МРП в городах Нур-Султане, Алматы, Шымкенте, Атырау, Актау и Байконыре; 6 МРП в областных центрах и городах областного значения; 4 МРП - в районных центрах, городах районного значения; 2 МРП – в сельских округах.

3). По проезду к месту командирования и обратно – на основании предъявленных проездных билетов.

Для сведения – размер МРП (месячный расчетный показатель) – с 1 января 2026 года - **4325 тенге.**

Расходы по найму жилого помещения и суточные **не выплачиваются**, если **работник вернулся из командировки в тот же день** (пп.2, п.4 Правил)**.**

Вопрос № 11*: Педагог не согласен, что ему в педагогический стаж не засчитан период обучения в высшем учебном заведении.*

Согласно Правил исчисления стажа работы по специальности работникам организаций образования и научных организаций, утвержденных приказом Министра образования и науки Республики Казахстан от 14 июня 2010 года № 302 в **стаж педагогической** работы **засчитывается вся педагогическая работа** в организациях образования.

В **педагогический стаж** работы засчитывается период обучения в организациях технического и профессионального, послесреднего (колледжи), высшего, послевузовского образования, **при условии**, **если периоду обучения непосредственно предшествовала и за ним непосредственно следовала педагогическая работа.**

Время обучения в ВУЗе засчитывается в **общий трудовой стаж** для начисления **пенсии** (пп.14,п.1,ст.208 Социального кодекса Республики Казахстан).

Вопрос № 12*: Заместитель руководителя работает учителем по совместительству. Имеет степень магистра, но руководитель школы отказывает в доплате за степень магистра.*

Согласно постановлению 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», доплата за степень магистра по научно-педагогическому направлению может осуществляться только

Управление образования и науки Костанайской области

учителям организаций начального, основного среднего, общего среднего образования и педагогам методического кабинета (центра) **и только по основному месту работы.**

Должность **заместителя руководителя** является **основной**, но по данной должности доплата за степень магистра **не предусмотрена**. Должность по совместительству- **учитель**, но при этом это **не основное место работы**, а значит также доплата за степень магистра не может осуществляться.

Вопрос № 13: *Во время морозов, когда отменяются занятия в школе и осуществляется дистанционное обучение учащихся, может ли учитель провести урок из дома?*

В соответствие со статьей 28 ТК РК **место выполнения работы** учителя оговорено **в трудовом договоре** (обычно указано наименование организации образования, адрес организации образования). При этом, статьей 33 ТК РК в трудовой договор могут вноситься изменения, дополнения, которые оформляются в письменной форме в **виде дополнительного соглашения к трудовому договору**.

То есть, **при обоюдном согласии** работодателя и работника возможно в дополнительном соглашении к трудовому договору работника добавить пункт следующего содержания: **При дистанционной работе** Работнику **определить место выполнения работы по адресу**: (указать домашний адрес).

Контроль по учету рабочего времени при дистанционной работе за Работником устанавливается Правилами трудового распорядка. В период дистанционной работы Работник **обязан отвечать на звонки, электронные письма и запросы работодателя.**

Вопрос № 14: *Учитель принят на работу с недельной нагрузкой 18 часов в неделю. На следующий учебный год требует увеличить нагрузку до 24 часов в неделю, мотивируя финансовой необходимостью.*

Согласно пп.4, п.2, ст. 23 ТК РК работодатель **обязан предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором.**

Уменьшить или увеличить рабочее время работника возможно только при **обоюдном согласии** двух сторон (работодатель и работник), **уведомление об изменении условий трудового договора подается одной из сторон трудового** договора и **рассматривается другой стороной в течение пяти рабочих дней со дня его подачи.** Сторона, получившая уведомление об изменении условий трудового договора, обязана в срок (в течение пяти дней) сообщить другой стороне **о принятом решении** (пункт 2, статья 33 ТК РК).

Локальный профсоюз образования и науки Костанайской области

То есть, работник **не может претендовать на увеличение** часов **сверх трудового договора без согласия работодателя.**

Законом Республики Казахстан «О статусе педагога» установлена **нормативная учебная** недельная нагрузка (статья 8):
для организаций среднего образования – 16 часов в неделю.

Нормативная учебная нагрузка **–** это установленный законом **объем рабочего времени педагога в часах,** за который начисляется месячная заработная плата. То есть, это и есть норма часов, которую работодатель должен обеспечить работника трудовым договором и указать в трудовом договоре.

При этом, в системе организаций образования существует понятие тарификационного списка (определение заработной платы педагогам на учебный год), который составляется в соответствии с учебной нагрузкой педагогов. **Учебная нагрузка** каждому педагогу **распределяется руководителем** организации образования на основании **положительного решения педагогического совета** организации образования. Такое **право закреплено** Приказом Министра образования и науки Республики Казахстан от 11 мая 2020 года № 191 «Об утверждении Правил исчисления заработной платы педагогов государственных организаций». Согласно этого же приказа, **тарификация действует с 1 сентября текущего года до 1 сентября следующего учебного года**. То есть, **нагрузка сверх трудового договора**, установленная дополнительным соглашением сохраняется на срок – до 1 сентября следующего учебного года.

Установление ежегодной учебной нагрузки является **необходимостью изменений условий трудового договора** (статья 33 ТК РК – все изменения утверждаются дополнительным соглашением к трудовому договору), с указанием срока действия данной нагрузки.

Вопрос № 15*:Какие удержания с заработной платы работника можно осуществлять без согласия работника?*

Удержания из заработной платы работника регулируются статьей 115 Трудового кодекса Республики Казахстан.

Согласно данной статьи:

1. Удержания могут производиться по решению суда (примером являются – исполнительные листы по алиментам);

2. Удержания для погашения задолженности работника перед организацией на основании **акта работодателя с уведомлением работника** в случаях:

1). для погашения **неизрасходованных и своевременно не возвращенных** денежных сумм, выданных в связи **с командировкой**, а также в случае

Локальный профсоюз образования и науки Костанайской области

непредоставления подтверждающих расходы документов, связанных с командировкой;

2). для возмещения **неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы**;

3). в случаях **перенесения или отзыва работника из ежегодного оплачиваемого трудового** отпуска, за исключением пункта 3 статьи 95 настоящего Кодекса;

4). в иных случаях **при наличии письменного согласия работника.**

То есть, по перечисленным случаям не требуется согласие работника, а достаточно **акта работодателя с уведомлением работника**. А **во всех иных случаях** помимо акта работодателя с уведомлением работника **требуется согласие работника.**

Вопрос № 16*:Работник уволен в день написания заявления о расторжении договора. Через два дня работник передумал. Есть ли у этого работника право вернуться на свое прежнее место?*

Согласно ст.49 Трудового кодекса Республики Казахстан (далее – ТК РК) **одним** из оснований прекращения трудового договора являются:

1). расторжение трудового договора по инициативе работника;

2). расторжение трудового договора по соглашению сторон

и другие.

Порядок расторжения трудового договора **по инициативе работника (ст.56 ТК РК)**

1. Работник **вправе по своей инициативе** расторгнуть трудовой договор, уведомив об этом работодателя **не менее чем за один месяц**

2. Трудовой договор по инициативе работника может быть расторгнут **до истечения срока уведомления,** с **письменного согласия работодателя**.

То есть, исходя из вопроса – расторжение договора осуществлено с согласия работодателя.

3. В течение **срока уведомления**, предусмотренного настоящей статьей, **уведомление может быть отозвано работником.**

Уведомление (то есть заявление работника) могло быть отозвано, если бы срок его составлял один месяц. Однако, в приведенном примере, срок уведомления составил один день и трудовой договор был расторгнут с согласия работодателя и работника, а значит работник потерял свое право вернуться на прежнюю должность и рабочее место.

Исп. Суворова Н.В., тел: 87051710177

Профсоюзный фонд образования и науки Костанайской области