

№ 151 келісім-шарты

Ленгiр қаласы

«05» шiлде 2024ж.

«Төлеби ауданының бiлiм бөлiмi» мемлекеттiк мекемесi (одан әрi қарай – Жұмыс берушi) мемлекеттiк тiркеу 27.01.2021ж. № 118-1959-09-ММ, БСН 020240013504, Төлеби ауданы, Ленгiр қаласы, Төлеби көшесi, №235 атынан Түркiстан облысы әкiмдiгiнiң 14.01.2021ж №05 қаулысымен бекiтiлген ЕРЕЖЕ негiзiнде әрекет ететiн бөлiм басшысы **Тойлыбаев Бекайдар Адамбекович** бiр тараптан, және **Ибрагимов Сабит Усенбайұлы** (одан әрi қарай – Жұмыскер) Қазақстан Республикасы азаматы, жеке куәлiгiнiң №042577851 16.01.2018 жылы ҚР ПБ бөлiмiмен берiлген, жеке сәйкестендiру нөмiрi №800816300441, нақты тұратын мекен-жайы: Төлеби ауданы, Аққұм ауылы, Қапал батыр көшесi №10 үй, тiркеу мекен-ж Төлеби ауданы, Аққұм ауылы, Қапал батыр көшесi №10 үй, басқа тараптан, одан әрi қарай бiрлесiп Тараптар, ал жекеше жоғарыда аталғандай немесе Тарап деп аталатын, Қазақстан республикасының заңнамасын, соның iшiнде Еңбек Кодексын (одан әрi қарай – Кодекс) басшылыққа ала отырып, жұмыс iстеу туралы еңбек шартын (одан әрi қарай – Келiсiм-шарт) жасасты:

1. КЕЛІСІМ-ШАРТ МӘНІ

1.1. Келiсiм-шарт бойынша Жұмыскер сыйақыға (жалақыға) Төлеби ауданы бiлiм бөлiмiнiң «Жаңа-ұйым жалпы бiлiм беретiн мектеп» коммуналдық мемлекеттiк мекемесiнiң **директоры** қызметiн жеке басымен орындауға, еңбек тәртiбiн сақтауға мiндеттеледi, ал Жұмыс берушi Жұмыскерге келiсiлген еңбек қызметi бойынша жұмыс ұсынуға, заңнамамен қарастырылған еңбек шарттарын қамтамасыз етуге, Жұмыскерге уақытылы және толық көлемде жалақысын төлеуге мiндеттеледi.

1.2. Жұмыскер өзiне құрылтай құжаттарымен, атап «Жаңа-ұйым жалпы бiлiм беретiн мектеп» КММ Жарғысымен, Төлеби ауданы бiлiм бөлiмiнiң орындау үшiн мiндеттi шешiмдерiн, нұсқаулықтары және (немесе) басқа iшкi құжаттарымен өзiне берiлетiн өкiлеттiктер шегiнде өзiнiң қызметiн орындайды және оларды басшылыққа алады.

1.3. Жұмыс берушi Жұмыскерге шаруашылық-құқықтық қатынастарының субъектiсi ретiнде «Жаңа-ұйым жалпы бiлiм беретiн мектеп» коммуналдық мемлекеттiк мекемесiнiң жүргiзу және ағымдағы қызметiне басшылық ету бойынша барлық мәселелердi шешу және жалпы басқаруды жүзеге асыруды тапсырады, оның құзыретiне жатқызылған, басқа уәкiлеттi жоғары тұрған органдардың айрықша құзырына жатқызылған мәселелерден басқа.

1.4. Жұмыскердiң еңбек (лауазымдық) мiндеттерi заңнамамен, Келiсiм-шартпен, лауазымдық нұсқаулықпен және Жұмыскердiң жұмысына (еңбек мiндетiне) тiкелей қатысы бар Жұмыс берушiнiң өзге актiлерiмен анықталады. Еңбек (лауазымдық) мiндеттер тiзiмi, яғни Жұмыскердiң атқаратын жұмыстар түрлерi тиiстi еңбек мiндетi (лауазымы) бойынша Лауазымдық нұсқаулықпен анықталады.

1.5. Аталған Келiсiм-шарт бойынша жұмыс Жұмыскердiң қызметiнiң негiзгi орны (негiзгi жұмысы) болып табылады. Басқа ұйым басшысы лауазымдық мiндеттерiн қоса атқаруға болмайды.

1.6. Жұмыскерге педагогтiк, ғылыми және өзге де шығармашылық қызметтi қоспағанда, басқа да ақы төленетiн қызметпен айналысуға рұқсат етiлмейдi.

1.7. Жұмысты атқару орны: 161116, ҚР, Түркiстан облысы, Төлеби ауданы, Аққұм а/о Жаңаұйым ауылы, Тастөбе көшесi №13А

1.8. Жұмыскердiң еңбек шарттарының сипаттамасы: қалыпты жұмыс шарттары, яғни Келiсiм-шарт бойынша ауыр жұмыс түрiне жатпайды және (немесе) зиянды және (немесе) ауыр жұмыс жағдайларында орындалмайды.

2. КЕЛІСІМ-ШАРТ МЕРЗІМІ ЖӘНЕ СЫНАҚ МЕРЗІМІ

2.1. Жұмыстың басталу күні: Жұмыскер еңбек (лауазымдық) мiндеттерiн орындауға Тараптардың Келiсiм-шартқа қол қойған күннен бастап кiрiседi.

2.2. Шарт 5 жылға, 2024 жылдың 05 шілдеден 2029 жылдың 05 шілдеге дейін жасалған.

2.3. Жоғарыда көрсетілген қолданылу мерзімі өткеннен кейін еңбек шарты Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 49-бабы 2-тармақшасының негізінде бұзылуға жатады. Еңбек шартын бұзу туралы хабарламаның болмауы еңбек шартын белгіленбеген мерзімге ұзарту үшін негіз болып табылмайды.

2.4. Келісім-шарт оны Тараптар қол қойған күннен бастап әрекет етеді.

2.5. Жұмыскердің оған тапсырылып берілетін жұмысқа біліктілігінің сай келетіндігін тексеру мақсатында, Жұмыскерге сынақ мерзімі белгіленбейді.

3. ЖҰМЫС УАҚЫТЫ МЕН ДЕМАЛЫС УАҚЫТЫ.

3.1. Жұмыскерге ұзақтығы қалыпты жұмыс кестесі белгіленеді, нақтырақ:

3.1.1. ұзақтығы 40 (қырық) сағаттан артық емес алты күндік жұмыс аптасы белгіленеді;

3.1.2. күнделікті жұмыс ұзақтығы 8 (сегіз) сағат, 09-00 бастап 18-00 дейін. Жұмыскердің өткізетін сабақ сағаттарына байланысты жұмыс уақыты ерте басталуы және/немесе кеш аяқталуы мүмкін;

3.1.3. демалыс пен тамақтануға үзіліс ұзақтығы сағат 13-00-ден 14-00-ге дейін. Демалыс пен тамақтануға үзіліс уақыты жұмыс уақытына кірмейді.

3.1.4. 2 (екі) демалыс күні – сенбі, жексенбі.

Заңнамамен белгіленген демалыс және мейрам күндері жұмыс істелінбейді. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша демалыс және мейрам күндері Еңбек Кодекстың 86 бабымен қарастырылған жағдайларды есептегенде, Жұмыскердің жазбаша келісімімен рұқсат етіледі. Жұмыскердің бастамасы бойынша демалыс және мейрам күндері жұмыс Жұмыс берушінің актісі негізінде рұқсат етіледі. Жұмыскердің тілегі бойынша демалыс және мейрам күндері жұмыс істегенде, басқа демалыс күні беріледі немесе Кодекстың 109 бабында көрсетілген мөлшерде төлем төленеді.

3.2. Жұмыскердің жұмыс аяқталу мен оның келесі күні басталу аралығындағы күнделікті демалыс ұзақтығы 12 (он екі) сағаттан кем бола алмайды.

3.3. Жұмыскерге еңбек демалысына келетін мереке күндерін есептегенде, қолданылатын жұмыс режимдері мен ауысымдылық кестелеріне қарамастан, ұзақтығы 56 (елу алты) күнтізбелік күннен кем емес жыл сайынғы төленетін еңбек демалысы беріледі.

3.4. Жұмыскерге жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын ұсыну кезектілігі Тараптардың келісімінен тыс, Жұмыскермен болжалды еңбек демалысының басталу күніне дейін екі жұмыс күннен кеш емес берілетін Жұмыскердің жазбаша өтінішінің негізінде белгіленеді.

3.5. Жұмыскер мен Жұмыс беруші арасындағы келісім бойынша жыл сайынғы төленетін еңбек демалысы бөліктерге бөліне алады. Бұл ретте жыл сайынғы төленетін еңбек демалысының бір бөлігі Келісім-шартпен көзделген демалыс ұзақтығы екі күнтізбелік аптадан кем болмауы тиіс.

3.6. Жыл сайынғы төленетін еңбек демалысы Жұмыскердің уақытша еңбекке жарамсыздығы кезінде немесе жүктілік және бала туу бойынша демалыс кезінде толық немесе жартысына ауыстырыла алады.

3.7. Жыл сайынғы төленетін еңбек демалысы (оның бөлігі) Жұмыскердің сұрау бойынша жыл сайынғы төленетін еңбек демалысы кезінде ауыстырылады. Ауыстырылған еңбек демалысы Тараптардың келісімі бойынша келесі жұмыс жылындағы еңбек демалысына қосыла алады немесе Жұмыскердің сұрауы бойынша ағымдағы жылы жеке беріле алады.

3.8. Жыл сайынғы төленетін еңбек демалысын Жұмыс беруші өндірістік қажеттілік жағдайында Жұмыскердің тек жазбаша келісімімен тоқтатыла алады. Шақыртып алу себебінен жыл сайынғы төленетін еңбек демалысының пайдаланылмаған бөлігі Тараптардың келісімі бойынша ағымдағы жұмыс жылы ішінде немесе келесі жылы кез-келген уақытта беріледі немесе келесі жұмыс жылындағы жыл сайынғы төленетін еңбек демалысына қосылады.

3.9. Жұмыскерге сонымен қатар демалыстардың келесі түрлері беріледі:

3.9.1. Тараптардың келісімі бойынша Жұмыскерге жалақысын сақтаусыз демалысына бес күнге дейін Жұмыскердің жазбаша өтініші негізінде Жұмыскерге жалақысын сақтаусыз демалыс беріле алады. Жалақысын сақтаусыз демалыс ұзақтығы Жұмыскер мен Жұмыс беруші арасындағы келісім бойынша белгіленеді.

3.9.2. Жұмыс беруші, Жұмыскердің жазбаша өтініші негізінде неке қиғанда, бала туғанда, жақын туыскандары қайтыс болғанда, ұжымдық шартта көзделген өзге де жағдайлар кезінде күнтізбелік 5 (бес) күнге дейін жалақысын сақтаусыз демалыс беруге міндетті.

3.10. Демалыс беру, жыл сайынғы төленетін еңбек демалысын ауыстыру немесе шақыртып алу жұмыс берушінің актісімен ресімделеді.

3.11. Жалақысын сақтаусыз демалысының мерзімі аяқталғанға дейін жұмысқа шыққан жағдайда, Жұмыскер Жұмыс берушіге өзінің ниеті туралы жұмысқа кірісуден бір күн бұрын хабарлауы тиіс. Бұл ретте үш жасқа толғанға дейін бала күтімі бойынша жалақысын сақтаусыз демалысы аяқталғанға дейін жұмысқа шыққан жағдайда, Жұмыскер Жұмыс берушіге өзінің ниеті туралы жұмыс басталғаннан 1 (бір) айдан бұрын алдын ала хабарлауы тиіс.

4. ЕҢБЕК АҚЫ ТӨЛЕМІНІҢ МӨЛШЕРІ МЕН ӨЗГЕ ШАРТТАРЫ

4.1. Еңбекақы Қазақстан Республикасының Ұлттық валютасындағы ақшалай нысанда айына кемінде бір рет, келесі айдың бірінші он күндігінен кешіктірілмей төленеді.

4.2. Атқаратын жұмысы үшін Жұмыскерге айлық лауазымдық қызметақы ҚР Үкіметінің қаулыларымен және басқа нормативтік-құқықтық құжаттармен белгіленген тарификация бойынша белгіленеді.

4.3. Жұмыскерге уақытша еңбекке жарамсыздығы бойынша жәрдемақы төленеді, уақытша еңбекке жарамсыздық бойынша жәрдемақы төлеу үшін негіз ретінде заңмен белгіленген тәртіпте берілген еңбекке жарамсыздық қағаздары болып табылады.

4.4. Жұмыс беруші заңмен белгіленген тәртіпте бюджетке төлеу үшін жалақыға есептеліп жазылған сомадан табыс салығын, міндетті зейнетақы жарналарын және өзге қажетті төлемдер мен төлемақыларды ұстап қалады.

4.5. Жұмыскердің жалақысынан ұстаулар сот шешімі бойынша, сонымен қатар Жұмыскерді жазбаша хабарлай отырып Жұмыс беруші алдында қарызын төлеу жағдайлары бойынша ұсталады:

4.5.1. Іссапарға байланысты берілген жұмсалмаған және уақытылы қайтарылмаған ақша сомаларын өтеу үшін, сондай-ақ іссапарға байланысты шығындарды растайтын құжаттарды ұсынбаған жағдайда

4.5.2. Келісім-шартты мерзімінен бұрын бұзғанда, еңбекпен өтеудің соңына дейін істелмеген мерзіміне тепе-тең Жұмыскердің оқуымен байланысты Жұмыс берушіге шығындардың орнын өтеуді қарастыратын жағдайларда.

4.5.3. Қызметкерге оның жалақысы есебінен берілген соңына дейін істелмеген алғы төлемді өтеу үшін;

4.5.4. Кодекстың 95 бабының 3 тармағын есептемегенде, жұмыскерді жыл сайынғы төленетін еңбек демалысынан шақыртып алғанда немесе оны ауыстырған жағдайларда;

4.5.5. өзге жағдайларда Жұмыскердің жазбаша келісімі болғанда;

4.6. Бірнеше үкім қағаздары бойынша, сондай-ақ заңнамамен көзделген жағдайларда Жұмыскердің жалақысынан ұстап қалғанда, ай сайынғы ұстап қалу мөлшері Жұмыскерге тиісті жалақысының 50 % (елу пайызынан) арта алмайды.

4.7. Жалақы төлеген кезде Жұмыс беруші Жұмыскерді оған тиісті кезеңге төленуі тиіс жалақының құрамдас бөліктері, ұстаулар мөлшерлері мен негіздері туралы, соның ішінде ұсталған жарналар мен аударылған міндетті зейнетақы жарналары жөнінде мәліметтерді, сонымен қатар төленуге тиіс жалпы ақша сомасы туралы ай сайын жазбаша немесе электронды түрде хабарлауы тиіс.

4.8. Жұмыскерге жалақы нақты істелген уақытқа тепе-тең төленеді.

4.9. Жыл сайынғы төленетін еңбек демалысының төлемі оның басталуына дейінгі 3 (үш) жұмыс күннен кешіктірмей жүргізіледі, ал еңбек демалысын кестеден тыс берген жағдайда – оны ұсыну күнінен 3 (үш) жұмыс күннен кешіктірмей жүргізіледі.

4.10. Келісім-шарт бұзылған кезде Жұмыс берушіден Жұмыскерге төленуге тиісті сома оны бұзған күннен 3 (үш) жұмыс күннен кешіктірмей төленеді.

4.11. Жұмыстан шеттетілетін кезеңінде Жұмыскердің жалақысы сақталмайды және Жұмыскердің есебінен уақытша жұмысқа қабылетсіздігі бойынша жәрдемақы төленбейді. Жұмыскердің жалақысы оны Жұмыс беруші жұмыстан заңсыз шеттеткен кезде сақталады.

5. ЖҰМЫСКЕРДІҢ ҚҰҚЫҚТАРЫ МЕН МІНДЕТТЕРІ

5.1. Жұмыскердің мыналарға құқығы бар:

- 5.1.1. Кодекспен қарастырылған тәртіп пен шарттарда Келісім-шартты жасауға, өзгертуге, толықтыруға және бұзуға;
- 5.1.2. Жұмыс берушіден Келісім-шарттың, Ұжымдық келісім-шарттың (бар болған жағдайда) шарттарын орындауды талап етуге;
- 5.1.3. қауіпсіздік пен еңбек қорғауына;
- 5.1.4. еңбек шарттары мен еңбекті қорғауының күйі туралы толық және сенімді ақпарат алуға;
- 5.1.5. Келісім-шарт пен Ұжымдық келісім-шарттың (бар болған жағдайда) шарттарына сәйкес жалақыны уақытылы және толық көлемде төленуіне;
- 5.1.6. Келісім-шартпен регламенттелген мөлшерде жұмыстың тоқтап тұруының төлеміне;
- 5.1.7. демалысқа, соның ішінде жыл сайынғы төленетін еңбек демалысына;
- 5.1.8. бірігуге, кәсіби одақ құруға құқығын қоса, сонымен қатар егер өзгесі заңнамамен қарастырылмаса, өзінің еңбек құқықтарын ұсыну мен қорғау үшін мүше болуға;
- 5.1.9. өзінің өкілдері арқылы ұжымды келіссөздерге қатысуға және Ұжымдық келісім-шарт жобасын әзірлеуге, сондай-ақ қол қойылған Ұжымдық келісім-шартпен танысуға;
- 5.1.10. еңбек міндеттерін орындаумен байланысты денсаулығына келтірілген зиянды өтеуге;
- 5.1.11. міндетті әлеуметтік сақтандыруға;
- 5.1.12. еңбек (қызметтік) міндеттерін орындаумен байланысты қайғылы оқиғалардан сақтандыруға;
- 5.1.13. кепілдіктер мен өтемақы төлемдеріне;
- 5.1.14. өзінің құқықтарын және заңды мүдделерін заңнамаға қайшы келмейтін барлық амалдармен қорғауға;
- 5.1.15. қандай да бір кемсітушіліксіз тең еңбекке тең төлемге;
- 5.1.16. жеке еңбек дауын шешу үшін Кодекспен қарастырылған тәртіпте келісу комиссиясына, сотқа жүгінуге;
- 5.1.17. қауіпсіздік пен еңбекті қорғау талаптарына сәйкес жабдықталған жұмыс орнына;
- 5.1.18. заңнамамен, сондай-ақ Келісім-шарт және Ұжымдық келісім-шартпен (бар болған жағдайда) қарастырылған талаптарға сәйкес жеке және ұжымдық қорғау құралдарымен, арнайы киіммен қамтамасыз етілуге;
- 5.1.19. денсаулығы немесе өміріне қауіп төндіретін жағдай туындағанда, бұл туралы тікелей бастығын немесе Жұмыс беруші өкілін хабарландыра отырып, жұмыстарды орындаудан бас тартуға;
- 5.1.20. жұмыс орнында қауіпсіздік пен еңбекті қорғау шарттарын зерттеуді жүргізу туралы еңбек бойынша уәкілетті мемлекеттік органға және (немесе) еңбек инспекциясы бойынша жергілікті органға жүгінуге, сонымен қатар еңбек шарттарын, қауіпсіздігін және қорғаумен байланысты мәселелерді тексеру мен қарастыруда өкілдік қатысуға;
- 5.1.21. еңбек және сонымен тікелей байланысты қатынастар саласындағы Жұмыс берушінің әрекеттеріне (әрекетсіздіктеріне) шағым білдіруге;
- 5.1.22. біліктілігіне, еңбек күрделілігіне, орындалған жұмыс саны мен сапасына, сондай-ақ еңбек шарттарына сәйкес еңбек төлеміне;
- 5.1.23. Кодекс пен заңнамамен белгіленген тәртіпте ереуілге шығу құқығын қоса алғанда, жеке және ұжымдық дауларды шешуге;
- 5.1.24. Жұмыс берушіден сақтаулы дербес деректердің қорғауын қамтамасыз етуге;
- 5.1.25. Кодекспен, заңнамамен, Келісім-шартпен және Тараптардың өзге келісімдерімен қарастырылған өзге құқықтарды іске асыруға;

5.2. Жұмыскер міндеті:

- 5.2.1. Жұмыс берушінің келісімдеріне, Келісім-шартына, Ұжымдық келісім-шартына (бар болған жағдайда) актілеріне сәйкес еңбек міндеттерін орындауға;
- 5.2.2. еңбек тәртібін сақтауға;
- 5.2.3. жұмыс орнында қауіпсіздікпен еңбек қорғау талаптарын, өртқауіпсіздігі, өнеркәсіптік қауіпсіздікпен өндірістік санитария талаптарын сақтауға;

- 5.2.4. Жұмыс берушімен қызметкерлер мүлкін ұқыпты қарауға;
- 5.2.5. адамдар денсаулығы мен өміріне Жұмыс беруші мен жұмыскерлер мүлкінің сақтығына қауіп төндіретін, сондай-ақ тоқтап қалу жағдайы туындағанда Жұмыс берушіге хабарлауға;
- 5.2.6. еңбек міндеттерін орындауға байланысты мәлім болған мемлекеттік құпияны қызметтік, коммерциялық және заңмен қорғалатын өзге құпияны құрайтын мәліметтерді жарияламауға;
- 5.2.7. Кодекспен, заңнамамен, тараптардың өзге келісімдері мен белгіленген шектерде Жұмыс берушіге келтірілген залалды өтеуге;
- 5.2.8. білім беру ұйымындағы білім алушыларының, тәрбиеленушілерінің, қызметкерлерінің құқықтары мен бостандықтарын қамтуға;
- 5.2.9. өзінің құзыретіне жатқызылған функцияларды орындауға;
- 5.2.10. мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандартының талаптарын бұзбауға;
- 5.2.11. білім алушыларының және тәрбиеленушілерінің, қызметкерлерінің оқу-тәрбие процесі кезіндегі өмірімен денсаулығының қауіпсіздігін қамтамасыз етуге;
- 5.2.12. қаржы-шаруашылық қызметтің жай-күйі, оның ішінде материалдық және ақша қаражаттарының саналы пайдалануына;
- 5.2.13. нормативтік құқықтық актілерде және еңбек шартының талаптарында көзделген талаптардың орындалуына;
- 5.2.14. Кодекспен, заңнамамен, Келісім шартпен және Тараптардың өзге келісімдерімен қарастырылған өзге міндеттерді іске асыруға;
- 5.3. Қызметкер Келісім-шарт бойынша өзінің құқықтарын іске асырғанда және міндеттерін орындағанда Жұмыс берушінің мүддесінде әрекет етуі тиіс. Жұмыскер Жұмыс берушіге қатысты өзінің құқықтарын және міндеттерін адал және шын ниетпен орындауы тиіс.

6. ЖҰМЫС БЕРУШІНІҢ ҚҰҚЫҚТАРЫ МЕН МІНДЕТТЕРІ

6.1. Жұмыс берушінің мыналарға құқығы бар:

- 6.1.1. жұмысқа қабылдауда таңдау еркіндігіне;
- 6.1.2. Кодекспен қарастырылған тәртіппен шарттарда Келісім-шартты өзгертуге, толықтыруға тоқтатуға және бұзуға;
- 6.1.3. өзінің құзыреті шегінде Жұмыс берушінің актілерін шығаруға.
- 6.1.5. өзінің құқықтары мен мүдделеріне уәкілеттік ету және қорғау мақсатында бірлестіктер құруға және кіруге;
- 6.1.6. Келісім-шарт пен Ұжымдық келісім-шарттың (бар болған жағдайда) шарттарын, еңбек тәртібі ережелерін және Жұмыс берушінің басқа актілерін орындауды талап етуге;
- 6.1.7. Кодекс және заңнамамен қарастырылған жағдайлар мен тәртіпте Жұмыскерді ынталандыруға, тәртіптік жаза белгілеуге, Жұмыскерді материалдық және өзге жауапкершілікке тартуға;
- 6.1.8. еңбек міндеттерін орындау кезінде Жұмыскердің келтірген зиянын өтеп алуға;
- 6.1.9. еңбек саласында өзінің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау мақсатында сотқа жүгінуге;
- 6.1.10. Жұмыскерге сынақ мерзімін белгілеуге;
- 6.1.11. Жұмыскердің кәсіби дайындығын, Еңбек Кодекске сәйкес Жұмыскерді қайта даярлауды және біліктілігін арттыруды қамтамасыз етуге;
- 6.1.12. Кодекске сәйкес Жұмыскердің оқуымен байланысты өзінің шығындарының орынын толтыруға;
- 6.1.13. Кодекспен қарастырылған тәртіпте жеке еңбек дауын шешу үшін кезегімен келісу комиссиясына, сотқа жүгінуге;
- 6.1.14. Кодекспен, заңнамамен, Келісім-шартпен және Тараптардың өзге келісімдерімен қарастырылған өзге құқықтарды іске асыруға;

6.2. Жұмыс беруші міндетті:

- 6.2.1. заңнама, келісімдер, Келісім-шарттың, Ұжымдық келісім-шарттың (бар болған жағдайда), өзі шығарған актілердің талаптарын сақтауға;
- 6.2.2. жұмысқа қабылдауда Кодекспен белгіленген тәртіп пен шарттарда Жұмыскермен еңбек шартын жасауға;
- 6.2.3. Кодекстың 32 бабына сәйкес жұмысқа қабылдар алдында Келісім-шартты жасауға қажетті құжаттарды талап етуге;

- 6.2.4. Жұмыскерге Келісім-шартпен келіскен жұмыс ұсынуға;
- 6.2.5. Жұмыскерге жалақы мен заңнамамен, Келісім-шартпен, Ұжымдық келісім-шартпен (бар болған жағдайда), Жұмыс берушінің актілерімен қарастаралыған өзге төлемдерді уақытылы және толық көлемде төлеуге;
- 6.2.6. Жұмыскерді еңбек тәртібінің ережелерімен, Жұмыскердің жұмысына (еңбек қызметіне) тікелей қатысы бар Жұмыс берушінің өзге актілерімен және Ұжымдық келісім-шартпен (бар болған жағдайда) таныстыруға;
- 6.2.7. жұмыскерлер өкілдерінің ұсыныстарын қарастыруға және жұмыскерлер өкілдеріне ұжымдық келісім-шарттарды жүргізу, Ұжымдық келісім-шарттарды жасау, сондай-ақ олардың орындалуын бақылау үшін қажетті толық және сенімді ақпарат ұсынуға;
- 6.2.8. ұжымдық келіссөздер жүргізуге, Кодекспен белгіленген тәртіпте Ұжымдық келісім-шарт жасауға;
- 6.2.9. заңнамаға, Келісім-шартқа, Ұжымдық келісім-шартқа (бар болған жағдайда) сәйкес Жұмыскерді еңбек шарттарымен қамтамасыз етуге;
- 6.2.10. Жұмыскерді еңбек міндеттерін орындау үшін қажетті жабдықпен, құралдармен, техникалық құжаттамамен және өзге құралдармен қамтамасыз етуге;
- 6.2.11. халықтың жұмыспен қамтылуы туралы заңнаманың талаптарына сәйкес жұмыспен қамту мәселелері бойынша уәкілетті органға ақпарат ұсынуға;
- 6.2.12. мемлекеттік еңбек инспекторларының жарлық қағаздарын орындауға;
- 6.2.13. егер жалғастырылатын болса, Жұмыскер мен өзге тұлғалардың өмірі, денсаулығына қауіп төндіретін жұмысты тоқтатуға;
- 6.2.14. Жұмыскерді міндетті әлеуметтік сақтандыруға;
- 6.2.15. Жұмыскерге жыл сайынғы төленетін демалыс беруге;
- 6.2.16. Жұмыскердің еңбек қызметін растайтын құжаттардың, зейнетақылық қамтамасыз етуге ұстаулар мен ақша аударымдары жөнінде мәліметтердің сақтығы мен мемлекеттік мұрағатқа өткізуін қамтамасыз етуге;
- 6.2.17. Кодекспен, заңнамамен, Келісім-шартпен және Тараптардың өзге келісімдерімен қарастырылған өзге міндеттерді іске асыруға;

7. КЕЛІСІМ-ШАРТТЫ ЖАСАУ, ӨЗГЕРТУ ЖӘНЕ ТОҚТАТУ (БҰЗУ) ТӘРТІБІ 7.1. Келісім-шарт тараптар арасындағы екі жақты келісім болып табылады және оның негізінде Жұмыс беруші мен Жұмыскер арасында еңбек және еңбекпен байланысты өзге қатынастар пайда болып, реттеледі;

7.2. Келісім-шарттың әрекет етуінің басталу күні Келісім-шарт жасалды деп есептеледі. Жасалған Келісім-шарт Жұмыс беруші жұмысқа қабылдау туралы акті (бұйрық) негізінде жасалады.

7.3. Жұмыс беруші мен Жұмыскер Келісім-шарттың шарттарын адал орындайтыны жөнінде және заңнамамен, Тараптар келісімімен қарастырылған жағдайларды есептемегенде, Келісім-шартқа бір жақты енгізілген өзгерістер мен толықтырулар Тараптар үшін күші болмайтындығы жөнінде келісті;

7.4. Жұмыс беруші өндірістік қажеттілік туындағанда, соның ішінде орнында жоқ қызметкердің орнын уақытша ауыстырғанда Жұмыскерді оның келісімінсіз күнтізбелік жыл ішінде 3 (үш) ай мерзімге дейін сол ұйымда, сол жерде немесе Жұмыс берушінің басқа жерде орналасқан құрылымдық бөлімшесіне, орындалатын жұмыс бойынша еңбек ақысымен, бірақ алдыңғы жұмыс бойынша орташа жалақыдан төмен емес жалақымен, Келісім-шартпен көзделмеген және оған денсаулығының жағдайы бойынша тиым салынбаған басқа жұмысқа ауыстыра алады. Басқа жерде орналасқан Жұмыс берушінің құрылымдық бөлімшесіне уақытша ауыстырған кезде, Жұмыскерге Кодекстың 127 бабымен көзделген мөлшерде өтемақы төленеді;

7.5. Жұмыс беруші тоқтап қалу кезінде Жұмыскерді оның келісімінсіз тоқтап қалудың бүкіл кезеңіне орындалатын жұмыс бойынша еңбек ақысын төлей отырып, денсаулық жағдайы бойынша тиым салынбаған басқа жұмысқа ауыстыруға құқығы бар;

7.6. Жұмыскердің келісімін талап етпейді:

7.6.1. басқа жұмыс орнына немесе сол жердегі басқа құрылымдық бөлімшеге ауыстыру немесе Келісім-шартпен көзделген лауазымы, мамандығы, кәсібі, біліктілігі аясында басқа механизм немесе агрегатта жұмыс істеуді тапсыру;

7.6.2. Жұмыскердің лауазымының (жұмысының), құрылымдық бөлімшенің атауын өзгерту, Жұмыскер үшін еңбек шарттарының өзгеріске ұшырауын болдырмайтын басқару құрылымын өзгерту;

7.7. қайта құру немесе экономикалық, технологиялық жағдайлармен байланысты өндірісті ұйымдастырудағы, еңбекті ұйымдастыру жағдайларындағы өзгерістерге және (немесе) жұмыстар көлемінің қысқаруына байланысты еңбек шарттарын өзгерту туралы Жұмыс беруші Жұмыскерді жазбаша түрде алдын ала, бірақ 15 (он бес) күнтізбелік күннен кешіктірмей хабарлайды. Еңбек шарттары өзгерген жағдайда Келісім-шартқа толықтырулар мен өзгерістер енгізіледі. Жұмыскердің еңбек шарттарының өзгеруіне байланысты жұмысты одан әрі қарай жалғастыруға жазбаша түрде бас тартса, Кодекстың 58 бабының 1 тармағының 2) тармақшасындағы негіз бойынша Жұмыскермен Келісім-шарт тоқтатылады.

7.8. Келісім-шартқа өзгертулер мен толықтырулар енгізу, соның ішінде басқа жұмысқа ауысқан кезде, Тараптар қосымша келісім түрінде жазбаша түрде өзгертулер мен толықтырулар енгізеді. Келісім-шарт шарттарының өзгеруі туралы хабарландыруды Келісім-шарттың бір тарабы береді және басқа Тарабы алған күннен бастап 5 (бес) жұмыс күні ішінде қарастырады.

7.9. Кодекс, Келісім-шартпен көзделген жағдайларды есептемегенде, Жұмыскерді басқа жұмысқа ауыстыру Жұмыскердің келісімімен ғана рұқса етіледі және Келісім-шартқа тиісті өзгертулер енгізіліп Жұмыс берушінің актісімен ресімделеді.

7.10. Жұмыскердің басқа жұмысқа ауысуы мыналар болып табылады:

7.10.1. Жұмыскер жұмысының (еңбек қызметінің) өзгеруі, яғни басқа лауазым, мамандық, кәсіп, біліктілік бойынша жұмысты орындау;

7.10.2. орындағанда Келісім-шартпен көзделген еңбек шарттары (жалақы мөлшері, жұмыс уақытының және демалыс уақытының режимі, жеңілдіктер мен басқа жағдайлар) өзгеретін өзге жұмысты тапсыру;

7.10.3. Жұмыс берушінің оқшауландырылған құрылымдық бөлімшесіне ауыстыру;

7.10.4. Жұмыс берушімен бірге басқа жерге (аймаққа) ауыстыру;

7.11. Жұмыс берушінің өзіне толық материалдық жауапкершілік алу туралы жазбаша келісім-шарт негізінде жұмыскерге берілген мүлік пен басқа құнды заттардың сақтығын камтамасыз етпеген Жұмыскерді жұмыстан шеттетуге құқығы бар;

7.12. Жұмыс беруші Жұмыскерді мына жағдайларда жұмыстан шеттетуге міндетті:

7.12.1. жұмыста алкогольдік, нашақорлық, токсикоманиялық (және олардың ұқсас түрлері) мас күйінде немесе жұмыс күні ішінде осындай мас болуды туғазатын заттарды пайдаланса;

7.12.2. қауіпсіздік пен еңбекқорғау немесе өнеркәсіптік қауіпсіздік мәселелері бойынша білімін тексеру жөнінде емтиханды тапсырмаса;

7.12.3. Жұмыс берушімен берілген жеке және (немесе) ұжымдық қорғау құралдарын пайдаланбаса;

7.12.4. заңнамаға сәйкес міндетті болатын болса, медициналық тексеруден немесе ауысым алдында медициналық куәландырудан өтпесе;

7.12.5. Жұмыскердің көлік құралы басқаруға құқығын немесе еңбек келісім-шартымен көзделген жұмыстарды орындау үшін қажетті басқа рұқсаттарды жоғалтса;

7.12.6. егер оның әрекеттері немесе әрекетсіздігі апаттық жағдайға, еңбек қорғау, өрт қауіпсіздігі немесе көлікте жүру қауіпсіздігі ережелерін бұзуға алып келетін болса;

7.12.7. заңнамамен қарастырылған жағдайларда тиісті уәкілетті мемлекеттік органдардың актілерінің негізінде;

7.13. Жұмыскерді шеттетуге негіз болған себептерді анықтау және (немесе) жоюға дейінгі мерзімге дейін жұмыстан шеттету Жұмыс берушінің актісімен орындалады;

7.14. Келісім-шарт Кодекстың 49 бабымен қарастырылған негіздер бойынша ғана тоқтатыла алады, ал нақтырақ:

7.14.1. Келісім-шартты Тараптардың келісімі бойынша бұзу;

- 7.14.2. Келісім-шарт мерзімінің аяқталуы;
- 7.14.3. Келісім-шартты Жұмыс берушінің бастамасымен бұзу;
- 7.14.4. жұмыскердің басқа жұмыс берушіге ауысуына байланысты;
- 7.14.5. Келісім-шартты Жұмыскердің бастамасымен бұзу;
- 7.14.6. Тараптардың еркіне тәуелді емес жағдайлар;
- 7.14.7. Жұмыскердің еңбек қатынастарын жалғастырудан бас тартуы;
- 7.14.8. Жұмыскердің сайлаулы жұмысқа (лауазымға) көшуі немесе еңбек қатынастарын жалғастыру мүмкіндігі болмайтын лауазымға тағайындау, бірақ заңнамамен қарастырылған жағдайларды санамағанда;
- 7.14.9. Келісім-шартты жасау шарттарын бұзу;
- 7.15. Келісім-шарт Тараптардың келісімімен төмендегі тәртіпте бұзыла алады:
 - 7.15.1. Көрсетілген негіз бойынша Келісім-шартты бұзғысы келген Келісім-шарт Тарабы Келісім-шарттың басқа Тарабына хабарландыру жолдайды. Хабарландыруды алған Тарап 3(үш) жұмыс күні ішінде жазбаша түрде басқа Тарапқа қабылданған шешімі туралы хабарлауы тиіс
 - 7.15.2. Келісім-шартты бұзу күні Жұмыскер мен Жұмыс берушінің келісімі бойынша анықталады;
 - 7.15.3. Келісім-шартқа қол қоя отырып, Тараптар Жұмыс беруші осы тармақтың бірінші тармақшасымен, сондай-ақ (өтемақы мөлшерін көрсету) мөлшерінде өтемақы төлеумен Кодекстың 50 бабының 2 тармағымен белгіленген талаптарды сақтаусыз Келісім-шартты бұзуға құқылы екендігін келісті;
- 7.16. Келісім-шарты оның мерзімі аяқталғанда тоқтатылады.
- 7.17. Жұмыспен қамту тоқтату туралы келісім, соңғы жұмыс күні ішінде тараптардың ешқайсысы (ауысымның) жазбаша хабарлама өткеннен кейін, онда ол 2.3 тармағында көрсетілген мерзімге ұзартылған болып саналады. Кодекстің 51-бабының 2-тармағында көзделген жағдайларды қоспағанда, осы Келісім.
- 7.18. Жұмыскермен Келісім-шарт Жұмыс берушінің бастамасымен келесі жағдайларда бұзыла алады:
 - 7.18.1. Жұмыс беруші таратылған кезде;
 - 7.18.2. Жұмыскерлер санының немесе штатының қысқаруы;
 - 7.18.3. Жұмыс берушінің экономикалық жағдайының нашарлауына әкеліп соққан орындалатын жұмыстар мен көрсетілетін қызметтердің, өндіріс көлемінің қысқаруы;
 - 7.18.4. Жұмыскердің аттестация нәтижелерімен расталған біліктілігінің жеткіліксіздігінің салдарынан өз лауазымына немесе атқаратын жұмысына сай болмауы;
 - 7.18.5. өндірістік қызмет атқаратын ұйымның қауіпсіздігі мен еңбек қорғауын қамтамасыз етуге жауапты Қызметкердің қауіпсіздік және еңбек қорғау немесе өнеркәсіптік қауіпсіздік мәселелері бойынша білімін тексеруден қайта өте алмауы;
 - 7.18.6. денсаулық жағдайы салдарынан берілген жұмысты жалғастыруға бөгет болатын және оны жалғастыруды мүмкіндігі болмайтын Қызметкердің өз лауазымына немесе атқаратын жұмысына сай болмауы;
 - 7.18.7. сынақ мерзімі кезеңінде жағымсыз нәтиже;
 - 7.18.8. Жұмыскердің жұмыста 1 (бір) жұмыс күнінде (ауысымында) дәлелді себепсіз 3 (үш) сағат және одан артық уақыт қатарынан болмауы;
 - 7.18.9. Жұмыскердің жұмыста алкогольдік, нашақорлық, психотроптық, токсикоманиялық (және олардың ұқсас түрлері) мас күйінде, соның ішінде жұмыс күні ішінде осындай алкогольдік, нашақорлық, психотроптық, токсикоманиялық мас болуды туғазатын заттарды (және олардың ұқсас түрлерін) пайдаланса;
 - 7.18.10. тиісті актімен расталған алкогольдік, нашақорлық, психотроптық, токсикоманиялық мас болу фактісін анықтау үшін медициналық куәландыруды өтуден бас тартса;
 - 7.18.11. Жұмыскердің ауыр салдарға соның ішінде өндірістік жарақаттар мен апаттар алып келген немесе алып келуі мүмкін, еңбек қорғау немесе өрт қауіпсіздігі ережелерін немесе көліктегі жүру қауіпсіздігін бұзса;

7.18.12.соттың өкімімен немесе қаулысымен заңды күшіне енгендігі бектілсе, Жұмыскердің жұмыс орны бойынша біреудің мүлкін (соның ішінде ұсақ) тонаса, оны әдейі жойса немесе зақымдаса;

7.18.13.ақша немесе тауар құндылықтарымен жұмыс істейтін Жұмыскердің кінәлі әрекеттер немесе әрекетсіздік жасаса, егер осы әрекеттер немесе әрекетсіздік Жұмыс беруші тарапынан оған деген сенімді жоғалтуға негіз берсе;

7.18.14.тәрбиелеу функциясын атқаратын Жұмыскердің осы жұмысты жалғастыруға болмайтын адамгершілікке жат қылық жасаса;

7.18.15. Жұмыскердің еңбек міндеттерін орындаумен байланысты мәлім болған мемлекеттік құпия және заңмен қорғалатын өзге құпияларды құрайтын мәліметтерді жарияласа;

7.18.16.тәртіптік жазасы бар жұмыскердің еңбек міндеттерін дәйекті себептерсіз қайталап орындамаса немесе қайталап немесе лайықсыз орындаса;

7.18.17.егер шын құжаттар мен мағлұматтар Келісім-шарт жасауға немесе басқа жұмысқа ауыстыруға бас тартуға негіз болып табылса, Келісім-шарт жасау немесе басқа жұмысқа ауыстыру кезінде Жұмыскердің Жұмыс берушіге көрінеу жалған құжаттар немесе мағлұматтар ұсынса;

7.18.18. Жұмыс берушіге материалдық залал келтіруге әкелген Жұмыскермен еңбек міндеттемелерін бұзу;

7.18.19.заңнамамен белгіленген жағдайларда, Жұмыскердің мемлекеттік құпияға рұқсат беруін тоқтату;

7.18.20. Жұмыскердің жүктілік және бала туу, сондай-ақ денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті мемлекеттік органмен бекітілетін еңбекке жарамсыздықтың ұзағырақ мерзімі белгіленген аурулар тізіміне кіретін аурулар жағдайын есептемегенде, Жұмыскердің уақытша еңбекке жарамсыздығы салдарынан қатарынан 2 (екі) айдан артық жұмысқа келмеуі. Өндірістік жарақат немесе кәсіби ауруға байланысты еңбекке жарамдылығын жоғалтқан Жұмыскердің жұмыс орны (лауазымы) еңбекке жарамдылығы қайта қалпына келгенше немесе мүгедектік белгіленгенше сақталады.

7.18.21.заңмен тікелей көзделген жағдайларды есептемегенде, одан әрі қарай жұмыс істеу мүмкіндігін бермейтін сот актісінің заңды күшіне енуіне сәйкес, Жұмыскердің сыбайлас жемқорлық жасаған;

7.18.22.ереуілді заңсыз деп таныған немесе ереуілді тоқтату туралы сот шешімін Жұмыскерге хабарлағаннан кейін, Жұмыскердің ереуілге қатысуын жалғастыруы;

7.18.23. Жұмыскердің өкілеттіліктерінің тоқтатылуы.

7.18.24.Жұмыскер Жұмыс берушіге белгісіз себептермен жұмыста бір айдан артық болмаса

7.19. Келісім-шарт Кодекстың 54 бабымен белгіленген шектеулерді ескергенде ғана Жұмыс берушінің бастамасымен мерзімі аяқталғанға дейін бұзыла алады.

7.20. Жұмыскердің Кодекстың 131 бабымен қарастырылған барлық кепілдіктері сақталады.

7.21. Жұмыс берушінің таратылуы, сондай-ақ жұмыскерлер санының немесе штатының қысқаруы салдарынан Келісім-шартты тоқтатқан жағдайда, Жұмыскердің заңнамамен қарастырылған барлық кепілдіктері сақталады. Жұмыс беруші Жұмыскерді бір айдан кешіктірмей Келісім-шартты бұзу туралы жазбаша хабарландыруы тиіс. Жұмыскердің жазбаша келісімімен Келісім-шарт хабарландыру мерзімінен бұрын бұзыла алады.

7.22. Жұмыс берушінің қайта құрылуы Келісім-шарт әрекетін тоқтатпайды.

7.23. Жұмыскер Жұмыс берушіні бір ай бұрын жазбаша хабарландыра отырып, өзінің бастамасымен Келісім-шартты бұзуға құқығы бар (соның ішінде сынақ мерзімі кезінде де). Тараптардың келісімі бойынша Келісім-шарт хабарландыру мерзімінен бұрын бұзыла алады.

7.24. Жұмыскердің бастамасымен хабарландыру мерзімінде, хабарландыру тараптардың келісімі бойынша кері қайтарыла алады. Хабарландыру мерзімі өткеннен кейін Жұмыскердің жұмысты тоқтатуға құқығы бар.

Материалдық жауапты тұлғалардың кінәсынан Жұмыс берушінің мүлкін (құжаттамасын) қабылдау-беру рәсімін аяқтамаған жағдайларынан басқа. Материалдық жауапты Жұмыскермен Келісім-шартты бұзу күні Жұмыс берушінің мүлкін (құжаттамасын) қабылдау-беру рәсімін аяқтау күні болып табылады.

7.25. Жұмыскер Жұмыс берушінің Келісім-шарт шарттарын орындамағаны туралы жазбаша түрде Жұмыс берушіге хабарландыруға құқығы бар. Егер жазбаша хабарландырудан кейін жеті күн мерзім ішінде жұмыс беруші Келісім-шарт шарттарын орындамауды жалғастыра берсе, Жұмыскер Жұмыс берушіні 3 (үш) жұмыс күнінен кешіктірмей жазбаша хабарландыра отырып, Келісім-шартты бұзуға құқығы бар.

7.26. Келісім-шарт тараптардың еркіне тәуелді емес келесі жағдайлар бойынша тоқтатылуға жатады:

7.26.1. еңбек қатынастарын жалғастыру мүмкіндігіне жол бермейтін Жұмыскер жазалануға өкім шыққан сот өкімінің заңды күшіне енген кезде. Келісім-шартты тоқтату күні сот өкімінің заңды күшіне енген күні болып табылады;

7.26.2. Жұмыскердің өлімі жағдайында, сондай-ақ соттың Жұмыскердің қайтыс болғаны немесе хабарсыз кеткен деп тану жағдайында. Келісім-шартты тоқтату күні қайтыс болу күні немесе сот өкімінің заңды күшіне енген күні болып табылады;

7.26.3. Егер сот Қызметкерді жұмысқа қабылетсіз немесе шектеулі қабылетті деп таныса және оның нәтижесінде Жұмыскер еңбек қатынастарын жалғастыруға мүмкіндігі болмаса. Келісім-шартты тоқтату күні сот шешімінің заңды күшіне ену күні болып табылады.

7.26.4. осы жұмысты бұрын орындаған Жұмыскерді жұмысқа қайта алған кезде

7.27. Еңбек қатынастарын тоқтатқан кезде Қызметкер:

7.27.1. бар болса, Қызметкер қарыздарының барлық түрлерін жабуға;

7.27.2. Жұмыс берушіге жататын қолда бар барлық құжаттар мен құнды заттарды беруге;

7.27.3. бұрын тапсырылған жұмысты аяғына дейін бітіру және орындай алмау жағдайында, Жұмыс берушімен келісім бойынша басқа қызметкерге (орындаушыға) тиісті істерді беру-алу актісін ресімдеуге: істерді одан әрі қарай жүргізу үшін қажетті егжей-тегжейлі нұсқаулықтармен қамтамасыз ете отырып, барлық құжаттарды және (немесе) ақпаратты беруге міндетті.

7.28. Келісім-шартты тоқтату Жұмыс берушінің актісімен ресімделеді.

7.29. Жұмыс берушінің Келісім-шартты тоқтату туралы актісінің көшірмесі Жұмыскерге беріледі немесе Жұмыс берушінің актісін шығарған күннен бастап 3 (үш) жұмыс күні ішінде оған хабарламамен хат арқылы жолданады.

8. КЕПІЛДІКТЕР МЕН ӨТЕМАҚЫ ТӨЛЕМДЕРІ, ОЛАРДЫ ТӨЛЕУ ТӘРТІБІ

8.1. Осымен Тараптар пайдаланылатын терминдерге төмендегі мағыналарды келісті.

8.1.1. Кепілдіктер – Жұмыскерге әлеуметтік-еңбек қатынастары саласындағы берілген құқықтарын іске асыру қамтамасыз етілетін құралдар, амалдар мен шарттар.

8.1.2. Өтемақы төлемдері – жұмыстың ерекше режимімен және жұмыс шарттарымен, жұмыс жоғалтумен, Жұмыскерге оның еңбек және Қазақстан Республикасының заңдарымен көзделген өзге міндеттерін орындаумен байланысты шығындарды өтеумен байланысты ақша төлемдері, сондай-ақ Жұмыскердің кәсіби дайындығымен, қайта даярлауымен немесе біліктілігін арттыруымен байланысты төлемдер

8.2. Жұмыскерге заңнамамен, Келісім-шартпен және Тараптардың өзге келісімдерімен қарастырылған тәртіпте, мөлшерде және мерзімде Кепілдіктер ұсынылады, соның ішінде:

8.2.1. Жұмыскер мемлекеттік және қоғамдық міндеттерді орындау кезінде;

8.2.2. Жұмыскерді өтуге міндетті медициналық тексеруге жіберген кезде;

8.2.3. Донор болып табылатын Қызметкерді тексеру және қан мен оның компоненттерін беру кезінде;

8.2.4. Жұмыскерді іссапарға жіберген кезде;

8.2.5. Жұмыскерді Жұмыс берушімен бірге басқа жерге жұмысқа ауыстыру;

8.2.6. заңнамамен реттелетін өзге Кепілдіктер.

8.3. Жұмыскерді заңнамаға сәйкес мемлекеттік және қоғамдық міндеттерді орындауға тарту мерзіміне:

8.3.1. Жұмыс беруші Жұмыскерді еңбек міндеттерін орындаудан босатады;

8.3.2. Жұмыскердің жұмыс орны (лауазымы) сақталады;

8.3.3. Жұмыскердің мемлекеттік және қоғамдық міндеттерін орны мен орындауы үшін оған жұмыс орны бойынша орташа жалақыдан төмен емес жалақы төленеді;

8.4. Жедел әскери қызметін өтеп келген Қызметкердің, оны өткеннен кейінгі екі ай ішінде жұмысқа қабылдау кезінде артықшылық құқығы бар.

8.5. Жұмыс берушінің қаржысы есебінен Жұмыскердің Кодекс, Келісім-шарт немесе Ұжымдық келісім-шартқа (бар болса) сәйкес өтуге міндетті ауық-ауық медициналық тексерулерден өту кезінде Жұмыскердің жұмыс орны мен орташа жалақысы сақталады.

8.6. Донор болып табылатын Жұмыскер тексеру және қан және оның компоненттерін беру кезінде, оның жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақталады.

8.7. Иссапар кезінде, яғни Жұмыс берушінің бұйрығы бойынша Жұмыскерді тұрақты жұмыс орнына қарамастан, еңбек міндеттерін белгілі бір мерзімге жіберу, сонымен қатар Жұмыскерді басқа жерге оқуға, біліктілігін арттыруға немесе қайта даярлауға жібергенде, оның жұмыс орны (лауазымы) мен жалақысы сақталады. Иссапарға жіберілетін Қызметкерге келесілер төленеді:

8.7.1. иссапарда болған күнтізбелік күндер, соның ішінде жолдағы уақыт үшін тәуліктік ақша;

8.7.2. межелі орынға жетуге және қайтар жолға кететін шығындар;

8.7.3. тұрғын үйді жалға алу үшін;

8.8. Жұмыскерді жұмысқа Жұмыс берушімен бірге басқа жерге ауыстырғанда, Жұмыс беруші Жұмыскерге келесі шығындарды өтейді:

8.8.1. Жұмыскер мен оның жанұя мүшелерінің ауыстыруын;

8.8.2. Жұмыскер мен оның жанұя мүшелерінің мүлігін жеткізу.

8.9. Жұмыскерге заңнамамен, Келісім-шартпен және Тараптардың өзге келісімдерімен көзделген тәртіпте, мөлшерде және мерзімде Өтемақы төлемдері төленеді, соның ішінде:

8.9.1. Жұмыскердің Жұмыс берушінің мүддесі үшін және оның келісімімен өзіндік мүлігін пайдаланғанда;

8.9.2. Жұмысын жоғалтуына байланысты Келісім-шартты бұзған кезде

8.9.2.1. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша Жұмыс берушінің қызметінің жабылуы (таралуы) себебінен

8.9.2.2. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыскерлер саны немесе штатының қысқаруы себебінен

8.9.2.3. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша Жұмыс берушінің заңнаманы, Келісім-шарт шарттарын бұзған жағдайда.

8.9.3. уақытша жұмысқа қабылетсіздік кезінде Жұмыскерге уақытша жұмысқа қабылетсіздік бойынша әлеуметтік жәрдемақы төлеу арқылы

8.9.4. заңнамамен реттелетін өзге Өтемақы төлемдері

8.10. Жұмыс беруші Өтемақы төлемін жұмысын төлеуге байланысты бір айлық орташа жалақыдан кем емес мөлшерде келесі жағдайларда төлейді.

8.10.1. Жұмыс берушінің жабылуы (таратылуы)

8.10.2. жұмыскерлер саны мен штатының қысқаруы

8.11. ұйымның жұмыс істеуі мен дамуы үшін кәсіби дайындау, қайта дайындау және біліктілігін арттыру қажеттілігі мен көлемі Жұмыс берушімен анықталады. Жұмыскерлерді кәсіби дайындау, қайта дайындау және біліктілігін арттыру Жұмыс беруші ұйымында және Жұмыс берушінің қаражаты немесе заңнамамен тиым салынбаған өзге қаржысы есебінен, Оқу келісім-шартына немесе Тараптардың өзге келісіміне сәйкес білім ұйымдарына жіберу арқылы іске асырылады. Егер Жұмыс беруші Жұмыскерді оқытуға, соның ішінде оның (Жұмыскердің) біліктілігін арттырумен байланысты шығын шығарса, онда аталған шығындардың өтемақысын, соның ішінде Келісім-шартты уақытынан бұрын тоқтатқанда, Жұмыскер Жұмыс берушінің қолданыстағы ішкі құжаттарына, соның ішінде Ұжымдық келісім-шартқа (болған жағдайда) сәйкес немесе осы Келісім-шартқа қосымша келісім немесе Оқу туралы келісім-шарт негізінде төлейді.

9. САҚТАНДЫРУ БОЙЫНША ШАРТТАР

9.1. Жұмыскердің еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезінде оны жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру заңнамада қарастырылған шарттар мен тәртіпте жүзеге асырылады.

9.2. Жұмыс беруші Әлеуметтік сақтандырудың мемлекеттік қорына әлеуметтік аударымдар есептеп жазу, төлеу, сонымен қатар есептеу мен қайта есептеу заңнамамен көзделген тәртіп пен шарттарда іске асырылады.

10. ТАРАПТАР ЖАУАПКЕРШІЛІГІ МЕН ДАУЛАРДЫ ШЕШУ

10.1. Келісім-шартпен көзделген міндеттемелерді орындамағаны немесе лайықсыз орындағаны үшін, Тараптар заңнамаға, Келісім-шартқа және Тараптардың өзге келісімдеріне сәйкес жауапкершілік тартады.

10.2. Жұмыс беруші жалақыны Келісім-шартпен белгіленген толық көлемде және мерзімде төлемеген жағдайда, Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауапкершілік тартады.

10.3. Басқа Тарапқа зиян (залал) келтірген Келісім-шарт Тарабы, оны Кодекс пен заңнамаға сәйкес өтейді.

10.4. Зиян (залал) келтіргеннен кейін Келісім-шартты тоқтату Келісім-шарт Тараптарын материалдық және басқа Тарапқа келтірілген зиянды (залалды) өтеу бойынша өзге жауапкершіліктен босатпайды.

10.5. Келісім-шарт тараптарының Келісім-шарттың басқа Тарапына келтірген зияны (залалы) үшін материалдық жауапкершілігі құқыққа қарсы (әрекет ету немесе әрекетсіздіктен) кінәлі мінез-құлық және егер өзгесі Кодекс немесе заңнамамен көзделмесе, кінәлі құқыққа қарсы мінез-құлық пен келтірілген зиян (залал) арасындағы келтірілген байланыс нәтижесінде келтірілген зиян (залал) үшін басталады.

10.6. Жұмыскердің тәртіпсіздік жасағаны үшін Жұмыс беруші келесі тәртіптік жаза түрлерін қолдануға құқылы:

10.6.1. ескерту;

10.6.2. сөгіс;

10.6.3. қатаң сөгіс;

10.6.4. Кодекстың 52 бабының 1 тармағының 8), 9), 10), 11), 12), 13), 14), 15), 16), 17) және 18) тармақшаларымен көзделген негіздер бойынша Жұмыс берушінің бастамасы бойынша Келісім-шартты бұзу

10.7. Келісім-шарттан немесе оған байланысты туындайтын барлық даулар мен келіспеушіліктер Тараптар арасында келіссөздер жүргізу арқылы реттелуге жатады.

11. ҚОРЫТЫНДЫ ЕРЕЖЕЛЕР

11.1. Келісім-шарт, сондай-ақ Келісім-шартты орындауға байланысты туындайтын барлық құқықтық қатынастар Қазақстан Республикасының заңнамасымен реттеліп, түсіндірілуге жатады.

11.2. Келісім-шарт мазмұны, заңнамамен көрсетілген жағдайларды есептемегенде, үшінші тараптарға жариялауға жатпайды.

11.3. Келісім-шартпен регламенттелген тәртіпте жасалған қосымшалар, толықтырулар, өзгерістер оның ажырамас бөлігі болып табылады.

11.4. Келісім-шарт 2 (екі) данада жасалған және Тараптармен қол қойылған. Келісім-шарттың бір-бір данасы Жұмыскер мен Жұмыс берушіде сақталады.

12. Тараптар қолдары.

Жұмыс беруші:

Төлеби ауданының білім бөлімінің

Басшысы Тойдыбаев Бекайдар Адамбекович

(қолы)

М.О.



Жұмыскер:

тегі Абдрахманов

аты Садик

әкесінің аты Ғалимділұлы

(қолы)