

Ақтобе облысының денсаулық сақтау басқармасы мемлекеттік мекемесінің шаруашылық жүргізу құқығындағы «Әйтеке би орталық ауандық ауруханасы» мемлекеттік коммуналдық кәсіпорны, 18.04.2012ж. №176-1904-06-МҚ заңы тұнған мемлекеттік тіркелу туралы құалігі, заңды мекен-жайы Ақтобе облысы, Әйтеке би ауданы Комсомол селосы, Абылай хан көшесі №3, БИН 990240006109, (одан әрі қарай – Жұмыс беруші) Камбаров Жолдас Булекович бас дәрігер тұлғасында Жарғы негізінде әрекет ететін, бір тарапты және Жолдыбаева Зоя Кенесовна (одан әрі қарай – Жұмыскер) Қазақстан Республикасы азаматы, оның жеке баспан құлаштарынан құжат №031049508, берілген күні 14.02.2011 ж., ҚР ӘМ берілген, БИН 651020401229, нақты тұратын мекен-жайы: Ақтобе облысы, Әйтеке би ауданы, Жабасак селосы, Санырат көшесі, №51 үй тіркеу мекен-жайы: Ақтобе облысы, Әйтеке би ауданы, Жабасак селосы, Санырат көшесі, №51 үй, басқа (таратпай, одан әрі қарай бірлесіп Тараптар, ал жекеше жоғарыда аталғандай немесе Тарап деп аталатын, Қазақстан Республикасының заңнамасын, соның ішінде Еңбек Кодексын (одан әрі қарай – Кодекс) басшылыққа ала отырып, келесі туралы осы Еңбек келісім-шартын (одан әрі қарай – Келісім-шарт) жасастық:

1. КЕЛІСІМ-ШАРТ МӘНІ

- 1.1. Келісім-шарт бойынша Жұмыскер сыйақыға (жазақыға) мекен-жайының қызметінде жұмысты (еңбек қызметін) жеке басыммен орындауға, еңбек тәртібін сақтауға міндеттеледі, ал Жұмыс беруші Жұмыскерге келісілген еңбек қызметі бойынша жұмыс уақытына, заңнаманы қарастырылған еңбек шарттарын қамтамасыз етуге, Жұмыскерге уақытылы және толық көлемде жалақысын төлеуге міндеттеледі.
- 1.2. Жұмыскердің еңбек (лауазымдық) міндеттері заңнаманы, Келісім-шарттың лауазымдық нұсқаулығымен және Жұмыскердің жұмысына (еңбек міндетіне) тікелей қатысы бар Жұмыс берушінің өтпе актілерімен анықталады. Еңбек (лауазымдық) міндеттер тізімі, яғни Жұмыскердің атқаратын жұмыстар түрлері тікелей еңбек міндеті (лауазымы) бойынша Лауазымдық нұсқаулығымен анықталады.
- 1.3. аталған Келісім-шарт бойынша жұмыс Жұмыскердің қызметінің негізгі орны (негізгі жұмысы) болып табылады.
- 1.4. Жұмысты атқару орны: Әйтеке би орталық ауандық ауруханасы, «Жабасак орта мектебі»
- 1.5. Жұмыскердің еңбек шарттарының сипаттамасы: Келісім-шарт бойынша қызметі жұмыс жағдайларында орындалады.

2. КЕЛІСІМ-ШАРТ МЕРЗІМІ ЖӘНЕ СЫНАҚ МЕРЗІМІ

- 2.1. Жұмыстың басталу күні: Жұмыскер еңбек (лауазымдық) міндеттерін орындауға 24.01.2017 жылдан бастап кірді.
- 2.2. Келісім-шарт белгіленбеген мерзімге жасалады.
- 2.3. Келісім-шарт 24.01.2017 жылдан бастап әрекет етеді.
- 2.4. Жұмыскер біліктілігін, оған тапсырылған жұмысқа сәйкестігін тексеру мақсатында, Жұмыскерге уақыты 2 айға сынақ мерзімі белгіленеді 24.01.2017-24.03.2017ж.
- 2.5. Егер сынақ мерзімі өтсе және Тараптардың ешқайсысы Келісім шартты бұзу жөнінде хабарламада, онда Жұмыскер сынақ мерзімінен өтті деп есептеледі.
- 2.6. Сынақ мерзімі Жұмыскер жұмыста нақты болмаған кезеңде тоқтатылады. Берілген жағдайда сынақ мерзімі болмаған кезеңге ұзартылады.
- 2.7. Сынақ мерзімі кезінде Жұмыскердің жұмысының теріс нәтижесінде, Жұмыс беруші онымен Келісім шартты жазбаша түрде хабарлай отырып, бұзуда құралы және ол осы Жұмыскердің сынақ мерзімінен өтпегендігіне негіз болуына себептері аяқталуы тиіс.

3. ЖҰМЫС УАҚЫТЫ МЕН ДЕМАЛЫС УАҚЫТЫ

- 3.1. Жұмыскерге уақыты қалыпты жұмыс уақыты белгіленеді, шағырық:
 - 3.1.1. уақыты 40 (қырық) сағаттан артық емес алты күндік жұмыс уақыты дүйсенбіден соңғы дейін;
 - 3.1.2. жұмыс уақыты жұмыс уақыты дүйсенбіден бастап жұмыс уақыты сағат 09-00 ден 13-00 ге дейін, 14-00 ден 17-00-ға дейін, сағат 09-00 ден 14-00-ға дейін;
 - 3.1.3. демалыс пен тамақтануға үзіліс уақыты 1 (бір) сағат 13-00-ден 14-00-ге дейін; Демалыс пен тамақтануға үзіліс уақыты жұмыс уақытына кірмейді. Жұмыс шарттарына байланысты үзіліс беру мүмкін емес жұмыстарда, Жұмыс беруші Жұмыскерге арнайы жобдалған орында дем алу және тамақтану мүмкіндігін қамтамасыз етуге міндетті. Мұндай жұмыстар тізімі, дем алу мен тамақтану тәртібі мен орны Ұжымдық келісім-шартпен (бар болған жағдайда) немесе Жұмыс берушінің актілерімен белгіленеді.
 - 3.1.4. 1 (бір) демалыс күні – жексенбі;
- Зиянсызмен белгіленген демалыс және мейрам күндері жұмыс істелінбейді. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша демалыс және мейрам күндері жұмыс Кодекстың 86 бабымен қарастырылған жағдайларды есептемегенде, 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 бабына көрсетілген мөлшерде төлем төленеді.
- 3.2. Жұмыскердің жұмыс аяқталу мен оның келесі күні (жұмыс ауысымында) басталу аралығындағы күнделікті (ауысым аралық)

Государственное коммунальное предприятие «Айтекебийеван центральная районная больница» на праве хозяйственного ведения Управления здравоохранения Актюбинской области (далее - Работодатель) в лице главного врача Камбаров Жолдас Булековича, действующего на основании Устава предприятия синактелств о государственной регистрации юридического лица. №176-1904-06-ПП от 18.04.2012года, БИН 990240006109, адрес места нахождения: Актюбинская область, Айтекебийеван район, село Комсомольское, улица Абылай хана, 3, с одной стороны, и Жолдыбаева Зоя Кенесовна (далее - Работник), гражданка Республики Казахстан, документ, удостоверяющий его личность. №031049508 выдан 14.02.2011г. МНО, РК, БИН 651020401229, адрес фактического места жительства: Актюбинская область, Айтекебийеван район, село Жабасак, адрес места регистрации: Актюбинская область, Айтекебийеван район, село Жабасак, ул.Санырат, дом 51 с другой стороны, далее совместно именуемые Стороны, в во отдельности как указано выше или Сторона, руководствуясь законодательством Республики Казахстан, в том числе Трудовым Кодексом (далее - Кодекс) заключили настоящий трудовой договор (далее - Договор) о нижеследующем:

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

- 1.1. По Договору Работник обязуется за вознаграждение (заработную плату) лично выполнять работу (трудовую функцию) в должности инженера медсестры, соблюдать трудовой распорядок, а Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить предусмотренные законодательством условия труда, своевременно и в полном объеме выплачивать Работнику заработную плату.
- 1.2. Трудовые (должностные) обязанности Работника определяются законодательством, Договором, Должностной инструкцией и иными актами Работодателя, имеющими непосредственное отношение к работе (трудовой функции) Работника. Перечень трудовых (должностных) обязанностей, т.е. видов работ, выполняемых Работником, определен Должностной инструкцией по соответствующей трудовой функции (должности).
- 1.3. Работа по данному Договору является основным местом трудовой деятельности Работника (основная работа).
- 1.4. Местом выполнения работы является Айтекебийеван центральная районная больница, «Средняя школа Жабасак»
- 1.5. Характеристика условий труда Работника: работа по Договору выполняется в нормальных условиях труда.

2. СРОК ДОГОВОРА И ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК

- 2.1. Дата начала работы Работника (присутствия) в осуществлении трудовых (должностных) обязанностей с 24.01.2017 года.
- 2.2. Договор заключен на определенный срок.
- 2.3. Действие Договора начинается с 24.01.2017 года.
- 2.4. В целях проверки соответствия квалификации Работника поручаемой работе, Работнику устанавливается испытательный срок 2 (два) месяца с даты начала действия Договора 24.01.2017-24.03.2017г.
- 2.5. Если срок испытания не истек и ни одна из сторон не уведомила о расторжении Договора, то Работник считается прошедшим испытательный срок.
- 2.6. Испытательный срок приостанавливается на период, когда работник фактически отсутствовал на работе. В данном случае срок испытания продлевается на период отсутствия Работника.
- 2.7. При отрицательном результате работы Работника в период испытательного срока Работодатель вправе расторгнуть с ним Договор, уведомив его в письменной форме, с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не прошедшим испытательного срока.

3. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

- 3.1. Работнику устанавливается рабочее время нормальной продолжительности, а именно:
 - 3.1.1. шестидневная рабочая неделя продолжительностью не более 40 (сорок) часов с исключением по субботам;
 - 3.1.2. продолжительность ежедневной работы и отдыха: с 09-00 до 13-00 час., с 14-00 до 17-00, субботу с 09-00 до 14-00ч;
 - 3.1.3. перерыв для приема и приема пищи продолжительностью 1 (одна) час с 13-00 до 14-00 часов. Время перерыва для отдыха и приема пищи не включается в рабочее время. На работн, сло по условиям производства предоставление перерыва невозможно, Работодатель обязан обеспечить Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в специально оборудованном месте. Перечень таких работ, порядок и место для отдыха и приема пищи устанавливаются Коллективным договором (при наличии) или актами Работодателя;
 - 3.1.4. Голуби выходные дни – жексенбіс;
- В выходные и праздничные дни, установленные законодательством, работа не производится. Работа в выходные и праздничные дни по инициативе Работодателя допускается с письменного согласия Работника, за исключением случаев, предусмотренных статьей 86 Кодекса. Работа в выходные и праздничные дни по инициативе Работника допускается на основании акта Работодателя. При работе в выходные и праздничные дни по желанию Работника предоставляется другой день отдыха или производится оплата в размере, указанном в статье 109 Кодекса.
- 3.2. Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха Работника между окончанием работы и ее началом на следующий день (рабочую

демалыс ұзақтығы 12 (он екі) сағаттан кем бола алмайды.

3.3. Жұмыскерге еңбек демалысына келетін мерекелер күндерін есептегенде, қалданылатын жұмыс режимдері мен ауысымдылық кестелеріне қарамастан, ұзақтығы 30 (отыз) күнтізбелік күннен кем емес жыл сайынғы төленетін еңбек демалысы беріледі және атқарып отырған қызметіне және жұмыс жағдайына байланысты Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексінің 89 тармағына сәйкес 12 күнтізбелік күнді қурайтын қосымша еңбек демалысы беріледі.

3.4. Жұмыскерге жыл сайынғы төленетін еңбек демалыс ұсыну кезектілігі

3.4.1. жұмыскерлердің пікірлерін ескере отырып, Жұмыс берушімен бекітілетін демалыстар кестесімен анықталады немесе

3.4.2. Жұмыскерге ұсынылатын еңбек демалысынан екі жеті бұрын ұсынылатын жазбаша өтініші негізінде Тараптардың келісімі бойынша демалыстар кестесінен тыс белгіленеді.

3.5. Өндірістік қажеттілікке байланысты Демалыс кестесі өзгерген жағдайда, Жұмыс беруші Жұмыскерді еңбек демалысы басталғаннан 2 (екі) ақпа бұрын хабарлау тиіс. Пайдаланылмаған жыл сайынғы еңбек демалысын немесе 2 (екі) жыл қатарынан оның бөлігін ұсынуға рұқсат отілмейді.

3.6. 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 ағтадан кем болмауы тиіс.

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

3.8. 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 шығарыла жылы және беріле алады.

3.9. 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 ағтадағы жұмыс жылы ішінде немесе келесі жылғы кез-келген уақытта беріледі немесе келесі жұмыс жылындағы жыл сайынғы төленетін еңбек демалысына қосылады.

3.10. Жұмыскерге сонымен қатар демалыстардың келесі түрлері беріледі:

3.10.1. Тараптардың келісімі бойынша Жұмыскерге жалалысын сақтаусыз демалысына бір күнге дейін Жұмыскердің жазбаша өтініші негізінде Жұмыскерге жалалысын сақтаусыз демалыс беріле алады. Жалалысын сақтаусыз демалыс ұзақтығы Жұмыскер мен Жұмыс беруші арасындағы келісім бойынша белгіленеді.

3.10.2. Жұмыскердің хабарламасы негізінде Жұмыс беруші неке қығанда, бала туғанда, жақын туыстары қайтыс болғанда, 5 (бес) күнтізбеге дейін жалалысын сақтаусыз демалыс беруге міндетті

3.10.3. заннымамен қарыстырылған негіздер бойынша өзге демалыс түрлері.

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

3.12. Жалалысын сақтаусыз демалысын мерзімі аяқталғанға дейін жұмысқа шығару жағдайда, Жұмыскер Жұмыс берушіге өзінің інегі туралы жұмысқа кірісуде күні бұрын хабарлауы тиіс. Бұл ретте үш аяққа толғанға дейін бала күттімі бойынша жалалысын сақтаусыз демалыс аяқталғанға дейін жұмысқа шығару жағдайда, Жұмыскер Жұмыс берушіге өзінің інегі туралы жұмыс басталғаннан 1 (бір) айдан бұрын алдын ала хабарлауы тиіс.

4. ЕҢБЕК АҚЫ ТӨЛЕМІНІҢ МӨЛШЕРІ МЕН ӨЗГЕ ШАРТТАРЫ

4.1. Атыратын жұмысы үшін Қызметкерге ай сайынғы аулаымдық қызметіне (тарифтік мөлшерлеме) белгіленіп, есептеп жазылады, оның міндетті ұстудары (табыс салығы, міндетті зейнетақы және кәсіптік жарналары) деңгейі мөлшері _____ төленгені қаралады.

4.2. Жұмыс берушіге және Жұмыскерге төтеледі емес себептерімен жұмыстардың тоқтап қалғандағы уақыт төлемі Жұмыскердің орташа жалалысынан 50% (елу пайыз) мөлшерінде белгіленеді.

4.3. Жұмыс берушінің інегісінен жұмыстардың тоқтап қалғандағы уақыт төлемі Жұмыскердің орташа жалалысынан 50% (елу пайыз) мөлшерінде белгіленеді. Жұмыс берушінің інегісінен жұмыстардың тоқтап қалуын Жұмыс беруші төленеді.

4.4. Мерзімінен тыс уақытта істелетін жұмыс Жұмыскердің белгіленген күндік (сағаттық) мөлшерлемесіне қарай бір жарым мөлшерде төленеді.

4.5. Түнгі уақыттағы әрбір жұмыс сағаты Жұмыскердің белгіленген күндік (сағаттық) мөлшерлемесіне қарай бір жарым мөлшерде төленеді.

4.6. Мейрам күндеріндегі және демалыс күндеріндегі жұмыс төлемі Жұмыскердің белгіленген күндік (сағаттық) мөлшерлемесіне қарай бір жарым мөлшерде төленеді.

4.7. Жұмыс беруші өзінің қаржысы себепінен Жұмыскерге уақытша еңбекке жарамсыздығы бойынша жардемақы төтеледі. уақытша еңбекке жарамсыздық бойынша жардемақы төлеу үшін негіз ретінде заңмен белгіленген тәртіпте берілген еңбекке жарамсыздық қағаздары болып табылады.

4.8. Жұмыс беруші заңмен белгіленген тәртіпте бюджетке төлеу үшін жалалыға есептеліп жазылған сомдан табыс салығын, міндетті

смену) не мөлет быт мөнее 12 (двеналыть) чясов.

3.3. Работнику предоставляется оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск продолжительностью не менее 30 (тридцать) календарных дней (ей) без учета праздничных дней, приходящихся на дни трудового отпуска, независимо от применяемых режимов работы и графиков сменности и также дополнительный отпуск предоставляется в соответствии с занимаемой позицией (должностью) и условиями работы в количестве 12 календарных дней, согласно статье 89 Трудового Кодекса Республики Казахстан.

3.4. Очередность предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков Работнику определяется:

3.4.1. Графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения работников, либо

3.4.2. устанавливается вне графика отпусков по соглашению Сторон на основании письменного заявления Работника, подаваемого не менее чем за две недели до предлагаемой Работником даты начала трудового отпуска.

3.5. В случае изменения Графика отпусков в связи с производственной необходимостью Работодатель обязан уведомить Работника об этом не менее чем за 2 (две) недели до начала трудового отпуска. Запрещается непредоставление неиспользованного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска либо его части в течение 2 (двух) лет подряд.

3.6. По соглашению между Работником и Работодателем оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей оплачиваемого ежегодного трудового отпуска должна быть не менее двух календарных недель продолжительности отпуска, предусмотренного в Договором.

3.7. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть перенесен полностью или в части при временной нетрудоспособности Работника либо при отпуске по беременности и родам.

3.8. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск (его часть) переносится по просьбе Работника в период нахождения в оплачиваемом ежегодном трудовом отпуске. Перенесенный трудовой отпуск по соглашению Сторон может быть присоединен к трудовому отпуску за следующий рабочий год или предоставлен по просьбе Работника отдельно в текущем рабочем году.

3.9. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть прерван Работодателем в случае производственной необходимости только с письменного согласия Работника. Неиспользованная в связи с отпуском часть оплачиваемого ежегодного трудового отпуска по соглашению Сторон предоставляется в течение текущего рабочего года или в следующем рабочем году в любое время либо присоединяется к оплачиваемому ежегодному трудовому отпуску за следующий рабочий год.

3.10. Работнику также предоставляются следующие виды отпусков:

3.10.1. По соглашению Сторон Работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления Работника, подаваемого не менее чем за один день до предлагаемой Работником даты начала отпуска без сохранения заработной платы. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

3.10.2. На основании уведомления Работника Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы до 5 (пяти) календарных дней при регистрации брака, рождении ребенка, смерти близких родственников.

3.10.3. иные виды отпусков по основаниям, предусмотренным законодательством.

3.11. Предоставление отпуска, перенос либо отзыв из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска оформляются актом работодателя.

3.12 В случае выхода на работу до истечения отпуска без сохранения заработной платы Работник обязан предупредить Работодателя о своем намерении за день до начала работы. При этом в случае выхода на работу до истечения отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет Работник обязан предупредить Работодателя о своем намерении за 1 (один) месяц до начала работы.

4. РАЗМЕР И ИНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. За выполняемую работу Работнику устанавливается и начисляется ежемесячный должностной оклад (тарифная ставка), размер которого до обязательных удержаний (подходящего налога, обязательных пенсионных и профессиональных взносов) составляет _____ тенге

4.2. Оплата времени простоя работ, возникшего по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, устанавливается в размере 50% (пятьдесят процентов), от средней заработной платы Работника.

4.3. Оплата времени простоя работ, возникшего по вине Работодателя, устанавливается в размере 50% (пятьдесят процентов) от средней заработной платы Работника. Время простоя, возникшее по вине Работника, Работодателем не оплачивается.

4.4. Работа в сверхурочное время оплачивается в полуторном размере, исходя из дневной (часовой) ставки Работника.

4.5. Кирқалы час работы в ночное время оплачивается в полуторном размере, исходя из дневной (часовой) ставки Работника.

4.6. Оплата работы в праздничные и выходные дни производится в полуторном размере, исходя из дневной (часовой) ставки Работника.

4.7. Работодатель за счет собственных средств выплачивает Работнику пособие по временной нетрудоспособности. Основанием для выплаты пособия по временной нетрудоспособности являются листки нетрудоспособности, выданные в установленном законодательством порядке.

зейнетақы жарналарын және өзге қиындай төлемдер мен төлемдерін ұстап қалады.

4.9. Жұмыскердің жаалақысының ұстаулар сот шешімі бойынша, сонымен қатар Жұмыскердің жазбаша хабарлай отырып Жұмыс берушінің өкілі негізінде Жұмыс беруші адында қарызын төлеу жағдайлары бойынша ұсталады.

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

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

4.9.3. Қызметіне оның жаалақысы есебінен берілген соңына дейін істелмеген алғытөлемді өтеу үшін;

4.9.4. Кодексінің 95 бабының 3 тармағын есептегенде, жұмыскердің жыл сайынғы төленетін еңбек демалысынан шақырып алғанда немесе оны ауыстырған жағдайларда;

4.9.5. өзге жағдайларда Жұмыскердің жазбаша келісімі болғанда;

4.10. Бірнеше үкім қағаздары бойынша, сондай-ақ занамамен көзделген жағдайларда Жұмыскердің жаалақысының ұстал қалғанда, ай сайынғы ұстап қалу мөлшері Жұмыскерге тиісті жаалақысының 50 % (елу пайызынан) арта алмайды.

4.11. Жаалақы төленген кезде Жұмыс беруші Жұмыскерді оған тиісті кезеге төленуі тиіс жаалақының 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 хабарлауын тиіс.

4.12. Жұмыскерге жаалақы нақты істелген уақытқа тепе-тең төленеді.

4.13. Жұмыс беруші Жұмыскерге жаалақыны айына бір реттен кем емес. - істелген айдан кейінгі айдың 10 күніне дейін, ақпан айында жұмыскердің төлем (банктік) картасына арқылы ақша аудару жолымен. Жаалақыны төлеу күні демалыс немесе мейрам күндерімен сәйкес келгенде, төлем осы күндердің аяғында жүргізіледі.

4.14. Жыл сайынғы төленетін еңбек демалысының төлемі оның басталуына дейінгі 3(үш) жұмыс күнінен кешіктірмей жүргізіледі, ал еңбек демалысын кестелен тәс берген жағдайда – оны ұсыну күнінен 3 (үш) жұмыс күнінен кешіктірмей жүргізіледі.

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

4.16. Жұмыстан шеттетілетін кезеңінде Жұмыскердің жаалақы сакталмайды және Жұмыскердің есебінен уақытша жұмысқа қабылданылуы бойынша жәрдемақы төленбейді. Жұмыскердің жаалақысы оны Жұмыс беруші жұмыстан анысы шеттеткен кезде сакталады.

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 қорғауын;

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 жаалақыны уақытылы және толық көлемде төленуіне;

5.1.6. Келісім-шартпен регламенттелген мөлшерде жұмыстың тоқтай тұруының төлеміне;

5.1.7. демалысқа, соның ішінде жыл сайынғы төленетін еңбек демалысына;

5.1.8. бірігуге, кәсіпін одақ құруға құқығын қоса, сонымен қатар егер өзгесі занамамен қарастырылмаса, өзінің еңбек құқықтарын ұсыну мен қорғау үшін күше болуға;

5.1.9. өзінің өкілдері арқылы ұжымды келіссөздерге қатысуға және Ұжымдық келісім-шарт жобасын әзірлеуге, сондай-ақ қол қойылатын Ұжымдық келісім-шартпен танысуға;

5.1.10. еңбек міндеттерін орындаумен байланысты денсаулығына келтірілген зиянды өтеуге;

5.1.11. міндетті әлеуметтік сактандыруға;

5.1.12. еңбек (қызметтік) міндеттерін орындаумен байланысты қайғылы оқиғалардан сактандыруға;

5.1.13. кепілдіктер мен өтемақы төлемдеріне;

5.1.14. өзінің құқықтарын және зиянды мүдделерін занамаға қайшы келмейтін барлық аналармен қорғауға;

5.1.15. қандай да бір кемсітушіліксіз тең еңбекке тең төленуге

5.1.16. және еңбек дауына шешу үшін Кодекспен қарастырылған тәртіпте келісу комиссиясына, сотқа жүгінуге;

5.1.17. қауіпсіздік пен еңбекті қорғау талаптарына сәйкес жаабдысталған жұмыс орнына;

5.1.18. занамамен, сондай-ақ Келісім-шарт және Ұжымдық келісім-шартпен (бар болған жағдайда) қарастырылған талаптарға сәйкес және және ұжымдық қорғау құралдарымен, арнайы кннмен 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;

4.8. Работодатель удерживает индивидуальный подоходный налог, обязательные пенсионные взносы и прочие необходимые выплаты и отчисления с начисленной суммы заработной платы для уплаты в бюджет в порядке, установленном законодательством.

4.9. Удержания из заработной платы Работника производится (по решению суда, а также, в случаях погашения его задолженности перед Работодателем, на основании акта Работодателя с письменным уведомлением Работника).

4.9.1. для погашения неоплаченных и своевременно не возмещенных денежных сумм, выданных в связи с командировкой, а также в случае непредоставления подтверждающих расходы документов, связанных с командировкой;

4.9.2. в случаях, предусматривающих возмещение Работодателем затрат, связанных с обучением Работника, при наличии договора обучения, пропорционально недоработанному сроку отработки при досрочном расторжении Договора;

4.9.3. для возмещения неоплаченного аванса, выданного Работнику в счет заработной платы;

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

4.9.5. в иных случаях при наличии письменного согласия Работника.

4.10. При удержании из заработной платы Работника по нескольким исполнительным листам, а также в случаях, предусмотренных законодательством, размер ежемесячного удержания не может превышать 50 % (пятидесяти процентов) причитающейся Работнику заработной платы.

4.11. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной или электронной форме ежемесячно извещать Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, в том числе сведения об удержанных и перечисленных обязательных пенсионных взносах, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.12. Заработная плата выплачивается Работнику пропорционально фактически отработанному времени.

4.13. Работодатель выплачивает Работнику заработную плату в денежной форме не реже одного раза в месяц до 10 числа месяца, следующего за отработанным, в безналичном порядке путем перевода денег на платежную (банковскую) карту Работника. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплата производится накануне их.

4.14. Оплата ежегодного трудового отпуска производится не позднее чем за 3 (три) рабочих дня до его начала, а в случае предоставления трудового отпуска вне графика – не позднее 3 (трех) рабочих дней со дня его предоставления.

4.15. При прекращении Договора выплата сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится не позднее 3 (трех) рабочих дней после его прекращения.

4.16. На период отстранения от работы Работнику не сохраняется заработная плата и не выплачивается за счет средств Работодателя пособие по временной нетрудоспособности. Заработная плата сохраняется за Работником в случае его незаконного отстранения Работодателем от работы

5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

5.1. Работник имеет право на:

5.1.1. заключение, изменение, аннулирование и расторжение Договора в порядке и на условиях, предусмотренных Кодексом;

5.1.2. требование от Работодателя выполнения условий Договора, Коллективного договора (при наличии);

5.1.3. безопасность и охрану труда;

5.1.4. получение полной и достоверной информации о состоянии условий труда и охраны труда;

5.1.5. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с условиями Договора, Коллективного договора (при наличии);

5.1.6. оплату времени простоев работ в размере, регламентированном Договором;

5.1.7. отдых, в том числе оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск;

5.1.8. объединение, включая право на создание профессионального союза, а также членство в нем, для предоставления и защиты своих трудовых прав, если иное не предусмотрено законодательством;

5.1.9. участие через своих представителей в коллективных переговорах и разработке проекта Коллективного договора, а также знакомиться с подписанным Коллективным договором;

5.1.10. возмещение вреда, причиненного здоровью в связи с исполнением трудовых обязанностей;

5.1.11. обязательное социальное страхование;

5.1.12. страхование от несчастных случаев при исполнении трудовых (служебных) обязанностей;

5.1.13. гарантии и компенсационные выплаты;

5.1.14. защиту своих прав и законных интересов всеми не противоречащими законодательству способами;

5.1.15. равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации;

5.1.16. обращение за разрешением индивидуального трудового спора последовательно и согласительную комиссию, суд в порядке, предусмотренном Кодексом;

5.1.17. рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда.

5.1.20. жұмыс орынында 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 тежеу 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 құрамына, орындалған жұмыс оны мен саласына, сондай-ақ еңбек шарттарына сәйкес еңбе төлеміне;

5.1.23. Кодекс пен заңнамамен белгіленген тәртіпте ереуілге шығу құқығын көп алғанда, жеке және ұжымдық дауларды шешуге;

5.1.24. Жұмыс берушіге 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 міндеттері:

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 орынында қауіпсіздік пен еңбек қорғау талаптарын, ерт қауіпсіздігі, өнеркәсіптік қауіпсіздік пен өндірістік санитария талаптарын сақтауға;

5.2.4. Жұмыс беруші мен жұмыскерлер мүлкін ұршыты қарауға;

5.2.5. адамдар денсаулығы мен өміріне Жұмыс беруші мен жұмыскерлер мүлкінің сақтығына қауіп төндіретін, сондай-ақ тоқтал 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 жариялауға;

5.2.7. Кодекспен, заңнамамен, тараптардың өзге келісімдерімен белгіленген шектерде Жұмыс берушіге келтірілген залалды өтеуге;

5.2.8. Жұмыс берушінің қаражаты есебінен кәсіптік даярлықты, қайта даярлықты бітіргеннен кейін Жұмыс берушіге 3 (үш) жыл жұмыс істеуге, бұл үш мерзім оқыту Шартын жасасу кезінде Тараптармен келісіледі.

5.2.9. 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 шығ ниетпен орындауы тиіс.

6. ЖҰМЫС БЕРУШІНІҢ ҚҰҚЫҚТАРЫ МЕН МІНДЕТТЕРІ

6.1. Жұмыс берушінің міндеттеріне қатысты бар:

6.1.1. жұмысқа қабылдауда танду бостандығына;

6.1.2. Кодекспен қарастырылған тәртіп пен шарттарда Келісім-шартты өзгертуге, тоқылтыруға тоқсатуға және бұзуға;

6.1.3. өзінің қызметі шегінде Жұмыс берушінің актілерін шығаруға. Келісім-шарт пен Ұжымдық келісім-шарттың (бар болған жағдайда) шарттарымен қарастырылған жағдайларда Жұмыс берушінің актілерін шығару жұмыскерлердің өкілдерінің пікірлерін ескере отырып іске асырылады. Жұмыс берушінің мұндай актілерін келісу рәсімі Кодекстың 12 бабына сәйкес орындалады. Жұмыс берушінің шығарылған актісінде Жұмыскердің Кодекс, Келісім-шарт пен Ұжымдық келісім-шартпен (бар болған жағдайда), келісімдермен қарастырылған құқықтарын және көліктіңтерін нашарлататын ережелері бар болса, онда ол жөнінде еңбек инспекциясы бойынша жергілікті органға немесе сотқа барып шағым түсіруге болады. Еңбек шарттарын өзгерту жөнінде актілерді шығару Кодекстың 46 бабына сәйкес орындалады.

6.1.4. Кодекстың 77, 78 баптарына сәйкес Жұмыскерді мерзімнен тыс жұмысқа тартуға;

6.1.5. өзінің құқықтары мен мүдделерін е 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 орындауға талап етуге;

6.1.7. Кодекс және заңнамамен қарастырылған жағдайлар мен тәртіпте Жұмыскерді міндеттеу, тәртіптік жаза белгілеуге, Жұмыскерді материалдық және өзге жауапкершілікке тартуға;

6.1.8. еңбек міндеттерін орындау кезінде Жұмыскердің келтірген зиянын отап 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 Кодексіне сәйкес Жұмыскерді қайта даярлауды мен біліктілігін арттыруды қамтамасыз етуге;

6.1.12. Кодекске сәйкес Жұмыскердің оқыумен байланысты өзінің шығындарының орынды толтыруға;

6.1.13. Кодекспен қарастырылған тәртіпте жеке еңбек дауын шешу үшін кезегімен келісу комиссиясына, сотқа жүгінуге;

6.1.14. Жұмыскердің жазақсыздық ұстап қалулар Қазақстан Республикасының Еңбек Кодекстің 115 бабына сәйкес жүргізіледі.

6.1.15. Кодекспен, заңнамамен, Келісім-шартпен және Тараптардың өзге келісімдерімен қарастырылған өзге құқықтарды іске асыруға;

6.2. Жұмыс беруші міндеттері:

5.1.18. обесечение средствами индивидуальной и коллективной защиты, специальной одеждой в соответствии с требованиями, предусмотренными законодательством, а также Договором, Коллективным договором (при наличии);

5.1.19. отказ от выполнения работы при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с извещением об этом непосредственного руководителя или представителя Работодателя;

5.1.20. обращение в уполномоченный государственный орган по труду и (или) в местный орган по инспекции труда о проведении обследования условий безопасности и охраны труда на рабочем месте, а также на представительное участие в проверке и рассмотрении вопроса, связанных с улучшением условий, безопасности и охраны труда;

5.1.21. обжалование действий (бездействия) Работодателя в области трудовых и непосредственно связанных с ними отношений;

5.1.22. оплату труда в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, а также условиями труда;

5.1.23. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Кодексом и законодательством;

5.1.24. обеспечение защиты персональных данных, хранящихся у Работодателя;

5.1.25. осуществлять иные права, предусмотренные Кодексом, законодательством, Договором и иными соглашениями Сторон.

5.2. Работник обязан:

5.2.1. выполнять трудовые обязанности в соответствии с соглашениями, Договором, Коллективным договором (при наличии), актами Работодателя;

5.2.2. соблюдать трудовую дисциплину;

5.2.3. соблюдать требования по безопасности и охране труда, пожарной безопасности, промышленной безопасности и производственной санитарии на рабочем месте;

5.2.4. бережно относиться к имуществу Работодателя и работников;

5.2.5. сообщить Работодателю о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя и работников, а также о возникновении простоя;

5.2.6. не разглашать сведений, составляющих государственные секреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую законодательством тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;

5.2.7. возмещать Работодателю причиненный ущерб в пределах, установленных Кодексом, законодательством, иными соглашениями Сторон;

5.2.8. после завершения профессиональной подготовки и переподготовки за счет средств Работодателя, отработать у Работодателя 3 (три) года, срок который согласован Сторонами при заключении Договора обучения;

5.2.9. исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством, Кодексом, Договором и иными соглашениями Сторон.

5.3. При осуществлении своих прав и исполнении обязанностей по Договору Работник должен действовать в интересах Работодателя. Работник обязуется осуществлять свои права и исполнять обязанности в отношении Работодателя честно и добросовестно.

6. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

6.1. Работодатель имеет право:

6.1.1. на свободу выбора при приеме на работу;

6.1.2. изменять, дополнять, прекращать и расторгать Договор с Работником в порядке и по основаниям, которые установлены Кодексом, Договором;

6.1.3. издавать в пределах своих полномочий акты Работодателя случаях, предусмотренных соглашениями, Коллективным договором (при наличии) издание актов Работодателем осуществляется с учетом мнения представитель работников. Процедура согласования таких актов Работодателя осуществляется в соответствии со статьей 12 Кодекса. В случае если изданный акт Работодателя содержит положения, нарушающие либо ухудшающие права и гарантии Работника, предусмотренные Кодексом, Договором, Коллективным договором (при наличии), соглашениями, он может быть обжалован в местный орган по инспекции труда либо в суд. Издание актов, связанных с изменением условий труда, осуществляется в соответствии со статьей 46 Кодекса;

6.1.4. прилежать Работника к сверхурочным работам в соответствии со статьями 77, 78 Кодекса;

6.1.5. создавать и вступать в объединения в целях представительства и защиты своих прав и интересов;

6.1.6. требовать от Работника выполнения условий Договора, Коллективного договора (при наличии), правил трудового распорядка и других актов Работодателя;

6.1.7. поощрять Работника, налагать дисциплинарные взыскания, прилежать Работника к материальной и иной ответственности в случаях и порядке, предусмотренных Кодексом и законодательством;

6.1.8. на возмещение ущерба, нанесенного Работником при исполнении трудовых обязанностей;

6.1.9. обратиться в суд в целях защиты своих прав и законных интересов в сфере труда;

6.1.10. устанавливать Работнику испытательный срок;

6.1.11. обеспечивать Работнику профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работника в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

6.1.12. на возмещение своих затрат, связанных с обучением Работника, в соответствии с Кодексом;

6.2.1. заңнам, келісімдер, Келісім-шарттың, Ұжымдық келісім-шарттың (бар болған жағдайда), өз шығарған актілердің талаптарын сақтауға;
6.2.2. жұмысқа қабылдауға Кодекспен белгіленген тәртіп пен шарттарда Жұмыскермен еңбек шартын жасауға;
6.2.3. Кодекстың 32 бабына сәйкес жұмысқа қабылдар алында Келісім-шартты жасауға қажетті құжаттарды талап етуге. Заңнамамен қарастырылған жағдайларды есептегенде, Жұмыс берушінің өзге құжаттарды талап етуге құқығы жоқ. Келісім-шартқа қол қояр алдында Жұмыскер өз ұсынған мәліметтерді растау үшін көрсетілген құжаттарды ұсынуға міндетті. Жұмыскердің Жұмыс берушіге құжаттардың түпнұсқасын сақтауға немесе заңнамамен белгіленген рәсімдерді орындау үшін уақытша қалдыруға келіскенде, Жұмыс беруші Жұмыскерге құжаттарды қайтару жөнінде жазбаша міндеттеме береді;
6.2.4. Жұмыскерге Келісім-шартпен келіскен жұмыс ұсынуға;
6.2.5. Жұмыскерге жаалақы мен заңнамамен, Келісім-шартпен, Ұжымдық келісім-шартпен (бар болған жағдайда), Жұмыс берушінің актілерімен қарастырылған өзге төлемдерді уақытша және толық көлемде төлеуге;
6.2.6. Жұмыскерді еңбек тәртібінің ережелерімен, Жұмыскердің жұмысын (еңбек қызметін) 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. өз қаражасы есебінен Жұмыскерді еңбек міндеттерін орындау үшін қажетті жабдымен, құралдармен, техникалық құжаттамамен және өзге құралдармен қамтамасыз етуге;
6.2.11. халықтың жұмыспен қамтылуы туралы заңнамамен талаптарына сәйкес жұмыспен қамту мәселелері бойынша уәкілетті органға ақпарат ұсынуға;
6.2.12. мемлекеттік еңбек инспекторларының жарлық қағаздарын орындауға;
6.2.13. егер жааластырылатын болса, Жұмыскер мен өзге тұлғалардың өмірі, денсаулығына қауіп төндіретін жұмысты тоқтатуға;
6.2.14. Жұмыскерді міндетті әлеуметтік сақтандыруға;
6.2.15. еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезінде Жұмыскерді қауіпсіздік ояналардан сақтандыруға;
6.2.16. Жұмыскерге жыл сабынғы төленетін демалыс беруге;
6.2.17. Жұмыскердің еңбек қызметін растайтын құжаттардың, зейнетақылық қамтамасыз етуге ұстаулар мен ақша аударымдары жөнінде мәліметтерін сақтығы мен мемлекеттік мұрағатқа өткізуді қамтамасыз етуге;
6.2.18. Жұмыскерді зиянды және (немесе) қауіпті еңбек шарттары және кәсіби аурулар шалығуы жөнінде хабарлар етуге;
6.2.19. жұмыс орындарында және технологиялық үдерістер кезінде тәуекелдердің алдын алу бойынша шаралар қолдануға, өндірістік және ғылыми-техникалық ілгерілеуді ескере отырып алдын ала жұмыстар жүргізуге;
6.2.20. Жұмыскердің нақты істеген жұмыс уақытын, соның ішінде Жұмыскердің мерзімінен тыс жұмыстарды, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек шарттарында, ауыр жұмыстардағы уақытын есепке алуға;
6.2.21. заңнамаға сәйкес, Жұмыскердің еңбек (қызметтік) міндеттерін орындауда өзінің мен денсаулығына келтірілген зиянды өтеуге;
6.2.22. қауіпсіздік, еңбек шарттары мен қорғау және зияншылық сақтау күйін тексеру, сондай-ақ еңбек қызметімен байланысты қауіпсіздік ояналар мен кәсіби ауруларды зерттеу үшін еңбек бойынша уәкілетті мемлекеттік органды және еңбек инспекциясы бойынша жергілікті органның лауазымдық тұлғаларын, жұмыскерлер өкілдерін, еңбек қорғау бойынша техникалық инспекторларды кездерісіз өткізуге;
6.2.23. он сегізден кіші жұмыскерлерін тегу, аты, әкесінің аты (және басым куәландырылған құжатта көрсетілген болса) және туған күні көрсетілетін Жұмыс берушімен анықталатын тізілімдер немесе басқа құжаттардың жүргізілуін қамтамасыз етуге;
6.2.24. дербес деректер және оларды қорғау туралы заңнамаға сәйкес Жұмыскердің дербес деректерін жинауға, өңдеуге және қорғауға;
6.2.25. қауіпсіздік пен еңбек қорғау бойынша ішкі бақылау жүргізуге;
6.2.26. Жұмыскердің (соның ішінде бұрынғы Жұмыскердің) талап етуі бойынша сұралған сотпен бастап 5 (бес) жұмыс күні ішінде мамандығын (біліктілігін, лауазымын), жұмыс уақытын және жалмақысыз мәліметтерін көрсетіп анықтама, Жұмыскердің біліктілігі мен оның жұмысқа иіетін туралы мәліметтер бар сипаттама-міндеттеме, сондай-ақ Кодекспен қарастырылған басқа құжаттар беруге;
6.2.27. бес жылда бір рет Еңбек Кодексіне сәйкес Қызметкерді кәсіптік даярлықты, қайта даярлықты өтуді және оның біліктілігін арттыруды қамтамасыз етуге, Қызметкерді оқытуға байланысты шығындарды өтеуге;
6.2.28. 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;

6.1.13. на обращение за разрешением индивидуального трудового спора последовательно в согласительную комиссию, суд в порядке, предусмотренном Кодексом;
6.1.14. производить удержания с заработной платы в соответствии со статьей 115 Трудового Кодекса Республики Казахстан;
6.1.15. осуществлять иные права, предусмотренные Кодексом, законодательством, Договором и иными соглашениями Сторон;
6.2. Работодатель обязан:
6.2.1. соблюдать требования законодательства, соглашений, Договора, Коллективного договора (при наличии), изданных им актов;
6.2.2. при приеме на работу заключать трудовой договор с Работником в порядке и на условиях, установленных Кодексом;
6.2.3. требовать при приеме на работу документы, необходимые для заключения Договора в соответствии со статьей 32 Кодекса. Работодатель не вправе требовать иные документы за исключением случаев, предусмотренных законодательством. До подписания Договора Работник обязуется предоставить указанные документы для подтверждения предоставленных им сведений. В случае согласия Работника на хранение подлинников документов у Работодателя либо временного их оставления для выполнения установленных законодательством процедур Работодатель выдает Работнику письменное обязательство о возврате документов;
6.2.4. предоставить Работнику работу, обусловленную Договором;
6.2.5. своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату и иные выплаты, предусмотренные законодательством, Договором, Коллективным договором (при наличии), актами Работодателя;
6.2.6. ознакомить Работника с правилами трудового распорядка, иными актами Работодателя, имеющими непосредственное отношение к работе (трудовой функции) Работника, и Коллективным договором (при наличии);
6.2.7. рассматривать предложения представителей работников и предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, заключения Коллективных договоров, а также контроля за их исполнением;
6.2.8. вести коллективные переговоры и в порядке, установленном Кодексом, заключать Коллективный договор;
6.2.9. обеспечивать Работнику условия труда в соответствии с законодательством, Договором, Коллективным договором (при наличии);
6.2.10. обеспечивать Работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей за счет собственных средств;
6.2.11. предоставлять информацию уполномоченному органу по вопросам занятости в соответствии с требованиями законодательства о занятости населения;
6.2.12. выполнять предписания государственных инспекторов труда;
6.2.13. приостанавливать работу, если ее продолжение создает угрозу жизни, здоровью Работника и иных лиц;
6.2.14. осуществлять обязательное социальное страхование Работника;
6.2.15. страховать Работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей;
6.2.16. предоставлять Работнику ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск;
6.2.17. обеспечить сохранность и случу в государственный архив документов, подтверждающих трудовую деятельность Работника, и сведения об удержании и отчислении денег на их пенсионное обеспечение;
6.2.18. предупреждать Работника о вредных и (или) опасных условиях труда и возможности профессионального заболевания;
6.2.19. принимать меры по предотвращению рисков на рабочих местах и в технологических процессах, проводить профилактические работы с учетом производственного и научно-технического прогресса;
6.2.20. вести учет рабочего времени, фактически отработанного Работником, в том числе сверхурочных работ, во вредных и (или) опасных условиях труда, на тяжелых работах, выполняемых Работником;
6.2.21. возмещать вред, причиненный жизни и здоровью Работника при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей в соответствии с законодательством;
6.2.22. беспрепятственно допускать должностных лиц уполномоченного государственного органа по труду и местного органа по инспекции труда, представителей работников, технических инспекторов по охране труда для проведения проверок состояния безопасности, условий и охраны труда и соблюдения законодательства, а также для расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональными заболеваниями;
6.2.23. обеспечить ведение реестров или других документов, определяемых Работодателем, в которых указываются фамилия, имя, отчество (если указано в документе, удостоверяющем личность) и дата рождения работников не моложе восемнадцати лет;
6.2.24. осуществлять сбор, обработку и защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством о персональных данных и их защите;
6.2.25. осуществлять внутренний контроль по безопасности и охране труда;
6.2.26. по требованию Работника (в том числе бывшего) выдать в течение 5 (пяти) рабочих дней с момента обращения справку с указанием специальности (квалификацию, должность), времени работы и размера заработной платы, характеристику-рекомендацию, содержащую сведения о квалификации Работника и его отношении к работе, а также другие

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

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

7.4. Жұмыс беруші өндірістің қажеттілік туындағанда, соның ішінде орынды жок қызметкердің орын уақытша ауыстырғанда Жұмыскерді оның келісімісіз күттізбелік жыл ішінде 3 (үш) ай мерзімге дейін сол ұйымда, сол жерде немесе Жұмыс берушінің басқа жерде орналасқан құрылымдық бөлімшесіне, лорыдалатын 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 мәлішерде өтемақы төленеді;

7.5. Жұмыс беруші тоқтал калу кезінде Жұмыскерді оның келісімісіз тоқтал калуына 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 орыны немесе сол жердегі басқа құрылымдық бөлімшеге ауыстыру немесе Келісім-шартпен көзделген лауазымы, мамандығы, кәсібі, біліктілігі аясында басқа механизм немесе агрегатты жұмыс істеуді тапсыру;

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

7.7. қайт құру немесе экономикалық, технологиялық жағдайлармен байланысты өндірісті ұйымдастырудың, еңбекті ұйымдастыру жағдайларындағы өзгерістерге және (немесе) жұмыстар көлемінің қысқаруына байланысты еңбек шарттарын өзгерту туралы Жұмыс беруші Жұмыскерді жазбаша түрде алдын ала, 15 (он бес) күттізбелік 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) тармағының ішіндегі негіз бойынша Жұмыскермен Келісім-шарт тоқтатылады.

7.8. Келісім-шартқа өзгертулер мен толықтырулар енгізу, соның ішінде басқа жұмысқа ауысу 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 алтын күннен бастап 5 (бес) жұмыс күні ішінде қарастырады.

7.9. Кодекс, Келісім-шартпен қарастырылған жағдайларды есептемегенде, Жұмыскерді басқа жұмысқа ауыстыру Жұмыскердің келісімімен ғана рұқсат 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 мәлішері, жұмыс уақытының және демалыс уақытының режимі, жөнделіктер мен басқа жағдайлар) өзгеретін өзге жұмысты тапсыру;

7.10.3. Жұмыс берушінің оқшаулашырылған 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 қамтамасыз етпеген Жұмыскерді жұмыстан шеттетуге құқығы бар;

7.12. Жұмыс беруші Жұмыскерді мына жағдайларда жұмыстан шеттетуге міндетті:

7.12.1. жұмыста алкогольдік, наркотиктік, токсикомандалық (және олардың ұқсас түрлері) мас күйінде немесе жұмыс күні ішінде осындай мас болуды туғызатын заттарды пайдаланса;

7.12.2. қауіпсіздік пен еңбеккорғау немесе ыңкәсіптік қауіпсіздік мәселелері бойынша білімін тексеру жөнінде емтисанды 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 алаңында медициналық куәландырудан өтпесе;

7.12.5. Жұмыскердің қолқ 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 қалікте жүру қауіпсіздігі ережелерін бұзғандық келетін болса;

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

7.13. Жұмыскерді шеттетуге негіз боған себептерді анықтау және (немесе) жоюға дейінгі мерзімге дейін жұмыстан шеттеу Жұмыс берушінің актісімен орындайды;

документі, предусмотренные Кодексом;

6.2.27. одан раз в пять лет обеспечивать Работнику профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с настоящим Кодексом, возмещать затраты связанные с обучением Работника;

6.2.28. исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством, Кодексом, Договором и иными соглашениями Сторон.

7. ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ, ИЗМЕНЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЯ (РАСТОРЖЕНИЯ) ДОГОВОРА

7.1. Договор является двусторонним соглашением между Сторонами, на основании которого возникает и регулируются трудовые и иные, связанные с трудовыми, отношения между Работодателем и Работником.

7.2. Договор считается заключенным в Дату начала действия Договора. На основании заключенного Договора Работодатель издает акт (приказ) о приеме на работу.

7.3. Работодатель и Работник договорились, что будут добросовестно выполнять условия Договора и устанавливают, что изменения, дополнения, внесенные в его условия в одностороннем порядке не будут иметь юридической силы для Сторон, за исключением случаев, предусмотренных законодательством, соглашениями Сторон.

7.4. Работодатель в случае производственной необходимости, в том числе временного замещения отсутствующего работника, имеет право переводить Работника без его согласия на срок до 3 (трех) месяцев в течение календарного года на другую, не обусловленную Договором и не противопоказанную ему по состоянию здоровья работу в той же организации, в той же местности либо в структурное подразделение работодателя, расположенное в другой местности, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже средней заработной платы по прежней работе. При временном переводе в структурное подразделение Работодателя, расположенное в другой местности, Работнику выплачивается компенсация в размерах, предусмотренных статьями 127 Кодекса.

7.5. Работодатель в случае простоя имеет право переводить Работника без его согласия на весь период простоя на другую, не противопоказанную по состоянию здоровья работу, с оплатой труда по выполняемой работе.

7.6. Не требует согласия Работника:

7.6.1. перемещение на другое рабочее место либо в другое структурное подразделение в той же местности либо поручение работы на другом механизме или агрегате в пределах должности, специальности, профессии, квалификации, обусловленной Договором;

7.6.2. изменение наименования должности (работы) Работника, структурного подразделения, изменение структуры управления, не влекущее для Работника изменения условий труда.

7.7. Об изменении условий труда в связи с изменениями в организации производства, связанными с реорганизацией или изменением экономических, технологических условий, условий организации труда и (или) сокращением объема работ, Работодатель письменно предупреждает Работника не позднее чем за 15 (пятнадцать) календарных дней. При изменении условий труда вносятся дополнения и изменения в Договор. В случае письменного отказа Работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда Договор с Работником прекращается по основанию, предусмотренному подпунктом 2) пункта 1 статьи 58 Кодекса.

7.8. Внесение изменений и дополнений в Договор, в том числе при переводе на другую работу, осуществляется Сторонами в письменной форме в виде дополнительного соглашения. Уведомление об изменении условий Договора подается одной из Сторон Договора и рассматривается другой Стороной в течение 5 (пяти) рабочих дней со дня его подачи.

7.9. Перевод Работника на другую работу допускается с согласия Работника, оформляется внесением соответствующих изменений в Договор и актом Работодателя, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом, Договором.

7.10. Переводом Работника на другую работу является:

7.10.1. изменение работы (трудовой функции) Работника, то есть выполнение работы по другой должности, специальности, профессии, квалификации;

7.10.2. поручение иной работы, при выполнении которой изменяются условия труда (размер заработной платы, режим рабочего времени и времени отдыха, льготы и другие условия), обусловленные Договором;

7.10.3. перевод в обособленное структурное подразделение Работодателя;

7.10.4. перевод в другую местность вместе с Работодателем.

7.11. Работодатель имеет право отстранить от работы Работника, не обеспечившего сохранность имущества и других ценностей, переданных Работнику на основании письменного договора о принятии на себя полной материальной ответственности.

7.12. Работодатель обязан отстранить от работы Работника:

7.12.1. находящегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического, токсикомантического опьянения (их аналогов) или употребившего в течение рабочего дня вещества, вызывающие такое опьянение;

7.12.2. не сдавшего экзамены по проверке знаний по вопросам безопасности и охраны труда или промышленной безопасности;

7.12.3. не использующего средства индивидуальной и (или) коллективной защиты, предоставленные Работодателем;

7.12.4. не прошедшего медицинского осмотр либо предменное медицинское освидетельствование, если они являются обязательными в соответствии с законодательством;

7.12.5. в случае утраты права Работником на управление транспортным средством или других разрешений, необходимых для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;

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-шартты Жұмыс берушінің бастамасымен бұзу;

7.14.3. жұмыскердің басқа жұмыс берушіге ауысуына байланысты;

7.14.4. Келісім-шартты Жұмыскердің бастамасымен бұзу;

7.14.5. Тараптардың еркіне тәуелді емес жағдайлар;

7.14.6. Жұмыскердің еңбек қатынастарын жалғастырудан бас тартуы;

7.14.7. Жұмыскердің сайлаулы жұмысқа (лауазымға) кінәзү немесе еңбек қатынастарын жалғастыру мүмкіндігі болмайтын лауазымға тағайындалу, бірақ шынайымен қарастырылған жағдайларды санамағанда;

7.14.8. Келісім-шартты жасау шарттары 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 жағдасқа 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 тармағымен, сондай-ақ Жұмыскердің орташа жалақысынан 50% (елу) пайыз мөлшерінде өтемақы Кодекстың 50 бабының 2 тармағымен белгіленген талаптарды сақтаусыз Келісім-шартты бұзуға құқылы екендігін келісімі;

7.16. Жұмыскермен Келісім-шарт Жұмыс берушінің бастамасымен келесі жағдайларда бұзыла алады;

7.16.1. жұмыс беруші - заңды тұлға тараптың не жұмыс беруші - жеке тұлғаның қызметі тоқтатылған;

7.16.2. жұмыскерлер саны немесе штаты қысқартылған;

7.16.3. жұмыс берушінің экономикалық жағдайының нашарлауына әкеп соққан өндіріс, орындалатын жұмыстар мен көрсетілетін қызметтер көлемі төмендеген;

7.16.4. аттестігіңізге негізделерімен расталған біліктілігіңіздің жеткіліксіздігі сааларынан жұмыскер атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеген;

7.16.5. өндірістік қызметті жүзеге асыратын ұйымның еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты жұмыскері еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау немесе өнеркәсіптік қауіпсіздік мәселелері бойынша білімін тексеруден қайтадан өтпеген;

7.16.6. жұмысты жалғастыруына келергі келтіретін және оны жалғастыру мүмкіндігін болғызбайтын денсаулық жағдайының сааларынан жұмыскер атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеген;

7.16.7. сынақ мерзімі кезеңінде жұмыс нәтижесі теріс болған;

7.16.8. жұмыскер бір жұмыс күні (жұмыс ауысымы) ішінде дәлелді себепсіз үш және одан да көп сағат бойы жұмыста болмаған;

7.16.9. жұмыскер жұмыста алкогольдік, есірткілік, психотроптық, ұйытқуарлық мандандық (соларға ұқсас) жағдайында болған, оның ішінде жұмыс күні ішінде алкогольдік, есірткілік, ұйытқуарлық мандандық (соларға ұқсас) жағдайын тудыратын заттарды пайдаланған;

7.16.10. тиісті актімен расталған, алкогольдік, есірткілік, ұйытқуарлық мандандық жағдайын тудыратын заттарды пайдалану фактісін анықтау үшін медициналық куәландырудан өтуден бас тартқан;

7.16.11. өндірістік жаракаттар мен аварияларды қоса алғанда, ауыр зардаптарға әкеп соққан немесе әкеп соғуы мүмкін, еңбекті қорғау немесе өрт қауіпсіздігі не қолілеті қалғалы қауіпсіздігі қағидаларын жұмыскер бұзған;

7.16.12. заңды күшіне енген сот үкімімен немесе қаулысымен анықталған, жұмыскер жұмыс орында ботен мүлдікті ұрлаған (оның ішінде ұсақ ұрық), оны қасақана жойған немесе бүлдірген;

7.16.13. ақшалай немесе тауарлық қарызына қызмет көрсететін жұмыскер кінәлі әрекеттер жасаған немесе әрекетсіздігі, егер бұл әрекеттер немесе әрекетсіздік жұмыс берушінің тарапынан оған деген сенімін жоғалуына негіз болса;

7.16.14. тәрбиелесу функцияларын атқаратын жұмыскер осы жұмыстың жалғастырумен сыйыспайтын, моральға қайшы қылықтар жасаған;

7.16.15. жұмыскер еңбек міндеттерін орындауға байланысты езіне мәлім болған мемлекеттік құпияларды және заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді жария еткен;

7.16.16. тәртіптік жағдай бар жұмыскер еңбек міндеттерін дәлелді себепсіз қайтадан орындамаған немесе қайтадан тиісінше орындамаған;

7.16.17. егер талапқа құжаттар немесе мәліметтер еңбек шартын жасасудан немесе басқа жұмысқа ауысудан бас тартуға негіз болатын болса, еңбек шартын жасасу не басқа жұмысқа ауысуы жөнінде жұмыскер жұмыс берушіге қорінеу жалған құжаттар немесе мәліметтер ұсынған;

7.16.18. жұмыс берушіге материалдық нұқсан келтіруге әкеп соққан, жұмыс берушінің атқарушы органы басшысының, оның орынбасарының не жұмыс беруші бәлімшесі (жұмыс берушінің актісінде айқындалған жұмыс берушінің филиалдары, өкілдіктері және өзге де бөлімшелері) басшысының еңбек міндеттерін бұзған;

7.16.19. Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген жағдайларда жұмыскердің мемлекеттік құпияларға берілген рұқсаты тоқтатылған;

7.16.20. жұмыскер жұктілігіне және босануға байланысты демалысты болған, сондай-ақ егер ауру денсаулық сақтау саласындағы уақыттегі

7.12.6. егер еңбектің илі бездействіе могои повлечі за собой созданіе аварійной ситואціи, нарушеніе правіа охрانی труда, пожарной безопасности лнбо безопасности движенія на транспорте;

7.12.7. на основаніи актов соответствующих уполномоченных государственных органов в случаях, предусмотренных законодательством;

7.13. Отстраненіе Работника от работы осушествляется актом Работодателя на срок до выясненія и (лнл) устраненія причнн, послуживших основаніем для отстраненія;

7.14. Договор может быть прекращен только по основаніям, предусмотренным статеь 49 Кодекса, а именно:

7.14.1. расторженіе Договора по согласенію Сторон;

7.14.2. расторженіе Договора по инициативе Работодателя;

7.14.3. в связи с переходом работника к другому работодателю;

7.14.4. расторженіе Договора по инициативе Работника;

7.14.5. обстоятельство, не зависящее от воли Сторон;

7.14.6. отказ Работника от продолженія трудовых отношений;

7.14.7. переход Работника на выборную работу (должность) или назначеніе его на должность, исключяющую возможность продолженія трудовых отношений, кроме случаев, предусмотренных законодательством;

7.14.8. нарушение условий заключенія Договора;

7.15. Договор может быть, расторжен по согласенію Сторон в следующем порядке:

7.15.1. Сторона Договора, изъявившая желаніе расторгнуть Договор по указанному основанію, направляет уведомленіе другой Стороне Договора. Сторона, получившая уведомленіе, обязана в течение 3 (трех) рабочих дней в письменной форме сообщить другой Стороне о принятом решеніи;

7.15.2. дата расторженія Договора определяется по согласованію между Работником и Работодателем;

7.15.3. подписывая Договор, Стороны согласовали, что Работодатель имеет право на расторженіе Договора без соблюденія требованія, установленнаго первым подпунктом настоящего пункта, в таком пункте 2 статеи 50 Кодекса, с компенсационной выплатой в размере 50% (пятьдесят процентов) от средней заработной платы Работника;

7.16. Договор с Работником по инициативе Работодателя может быть расторгнут в следующих случаях:

7.16.1. ликвидация Работодателя;

7.16.2. сокращенія численности или штата работников;

7.16.3. сниженія объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшеніе экономическаго состояния Работодателя;

7.16.4. несоответствія Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

7.16.5. повторного непрохожденія проверенія знаній по вопросам безопасности и охраны труда или промышленной безопасности Работником, ответственным за обеспеченіе безопасности и охраны труда организаціи, осушествляющей производственную деятельность;

7.16.6. несоответствія Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолженію данной работы и исключяющего возможность ее продолженія;

7.16.7. отрицательного результата работы в период испытательного срока;

7.16.8. отсутствія Работника на работе без уважительной причнны в течение 3 (трех) и более часов подряд за 1 (один) рабочий день (рабочую смену);

7.16.9. нахожденія Работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического, психотропного, токсикоманического опьяненія (их аналогов), в том числе в случаях употребленія в течение рабочего дня веществ, вызывающих состояние алкогольного, наркотического, токсикоманического опьяненія (их аналогов);

7.16.10. отказа от прохожденія медицинскаго освидетельствованія для установленія факта употребленія веществ, вызывающих состояние алкогольного, наркотического, токсикоманического опьяненія, подтвержденнаго соответствующим актом;

7.16.11. нарушенія Работником правіа охраны труда или пожарной безопасности лнбо безопасности движенія на транспорте, которое повлекло или могло повлечь тяжкие последствия, включая производственные травмы и аварии;

7.16.12. совершенія Работником по месту работы хищенія (в том числе мелкаго) чужаго имущества, умышленнаго его уничтоженія или поврежденія, установленнаго вступившим в законную силу приговором или постановленіем суда;

7.16.13. совершенія виновных действій или бездействія Работника, обуславливающего денежныи или товарныи ценности, если эти действія или бездействія дают основаніе для утраты доверія к нему со стороны Работодателя;

7.16.14. совершенія Работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолженіем данной работы;

7.16.15. разглашенія Работником сведений, составляющих государственные секреты и иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;

7.16.16. повторного неисполненія или повторного лнбо ненадлежащего исполненія без уважительных причнн трудовых обязанностей работником, имеющим дисциплинарное взысканіе;

7.16.17. представленія Работником Работодателю заведомо ложных документов или сведений при заключеніи Договора, либо передаче на

мемлекеттік орган бекітетін еңбекке қабылетсіздіктің неғұрлым ұзақ мерзімі белгіленген аурулар тізбесіне енгізілген жағдайларды қоспағанда, жұмыскер еңбекке уақытша қабылетсіздігі салдарынан қатарынан екі айдан астам уақыт жұмысқа шықпаған жағдайларды бұзылуы мүмкін. Оңдірістік шарашаттануына немесе кәсіптік ауруға шалдығуына байланысты еңбекке қабылеттілігінен айырылған жұмыскердің жұмыс орны (лауазымы) еңбекке қабылеттілігі қалпына келгенге немесе мүгедектік белгіленгенге дейін сақталады;

7.16.21. Қазақстан Республикасының заңдарында тікелей көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыскер заңды күшіне енген сот актісіне сәйкес одан әрі жұмыс істеу мүмкіндігін жоғалтпай жемқорлық құрлық бұзушылық жасаған;

7.16.22. соттың ереуілі заңсыз деп тану туралы не ереуілі тоқтата тұру туралы шешімі жұмыскердің назарына жеткізілгеннен кейін ол ереуілге қатысуы жалғастыраған;

7.16.23. заңды тұлға мүлкінің меншік иесінің не меншік иесі уәкілетті берген тұлғаның (органның) немесе заңды тұлғаның уәкілетті органының шешімімен атқарушы орган басшысының, заңды тұлғаның алқалы атқарушы органы мүшелерінің, сондай-ақ «Акционерлік қоғамдар туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес ішкі аудит қызметі жұмыскерлерінің және корпоративтік қатынамын өкілеттілері тоқтатылған;

7.16.24. тараптардың өзара келісімі бойынша еңбек шартының мерзімін жас сайын ұзарту құқығы бар жұмыскер «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген зейнеткерлік жасқа толған;

7.16.25. жұмыскер жұмыс берушіге белгісіз себептер бойынша бір айдан астам жұмыста болмаған жағдайларды бұзылуы мүмкін

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

7.18. Жұмыскердің Кодекстың 131 бабымен қарастырылған барлық көпідіктері сақталады.

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

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

7.21. Жұмыскердің бастамасымен хабарландыру мерзімінде, хабарландыру тараптардың келісімі бойынша кері қайтарыла алады. Хабарландыру мерзімі өткеннен кейін Жұмыскердің жұмысты тоқтатуға құқығы бар. Материалдық жауапты тұлғалардың қысымын Жұмыс берушінің мүлкі (құжаттамасын) қабылдау-беру рәсімін аяқтамаған жағдайларынан басқа, Материалдық жауапты Жұмыскермен Келісім-шартты бұзу күні Жұмыс берушінің мүлкі (құжаттамасын) қабылдау-беру рәсімін аяқтау күні болып табылады.

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

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

7.23.1. 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;

7.23.2. 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;

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

7.23.4. осы жұмысты бұрын орындаған Жұмыскерді жұмысқа қайта алған кезде

7.24. Еңбек қатынастарын тоқтатқан кезде Қызметкер:

7.24.1. бар болса, Қызметкер қарыздарының барлық түрлерін жабуға;

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

7.24.3. бұрын тапсырылған жұмысты аяғына дейін бітіру және орындай алмай жағдайында, Жұмыс берушімен келісім бойынша басқа қызметкерге (орындаушыға) тиісті істерді беру-алу актісін ресімдеуге; істерді одан әрі қарай жүргізу үшін қажетті есеп-тегіжейлі несиесуаулыстармен қамтамасыз ете отырып, барлық құжаттарды және (немесе) ақпаратты беруге міндетті.

7.25. Келісім-шартты тоқтату Жұмыс берушінің актісімен ресімделеді.

7.26. Жұмыс берушінің Келісім-шартты тоқтату туралы актісін шығарғаны Жұмыскерге беріледі немесе Жұмыс берушінің актісін шығарған күнінен бастап 3 (үш) жұмыс күні ішінде оған хабарламамен хат арқылы жолданады.

другую работу, если подлинные документы или сведения могли являться основаниями для отказа в заключении Договора или переводе на другую работу;

7.16.18. нарушения трудовых обязанностей руководителем исполнительного органа Работодателя, его заместителем либо руководителем подразделения Работодателя (физическое, представительств и иных подразделений Работодателя, определенных актом Работодателя), повлекшие причинение материального ущерба Работодателю;

7.16.19. прекращения допуска Работника к государственному секретам в случаях, установленных законодательством;

7.16.20. неявки Работника на работу более 2 (двух) месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, за исключением случаев нахождения Работника в отпуске по беременности и родам, а также если заболевание входит в перечень заболеваний, для которых установлен более длительный срок нетрудоспособности, утверждаемый уполномоченным государственным органом в области здравоохранения. За Работником, утратившим трудоспособность в связи с производственной травмой или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности;

7.16.21. совершения Работником коррупционного правонарушения, исключившего в соответствии с вступившим в законную силу судебным актом возможность дальнейшей работы, за исключением случаев, прямо предусмотренных законодательством;

7.16.22. продолжения Работником участия в забастовке после доведения до его сведения решения суда о признании забастовки незаконной либо о приостановке забастовки;

7.16.23. прекращения полномочий руководителя исполнительного органа, члена коллегияльного исполнительного органа юридического лица, а также в соответствии с Законом Республики Казахстан «Об акционерных обществах» работников службы внутреннего аудита и корпоративного секретаря по решению собственника имущества юридического лица либо уполномоченного собственником лица (органа) или уполномоченного органа юридического лица;

7.16.24. достижения Работником пенсионного возраста, установленного Законом Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», с правом ежегодного продления срока трудового договора по взаимному согласию Сторон;

7.16.25. отсутствия Работника на работе более одного месяца по неизвестным Работодателю причинам;

7.17. Договор до истечения срока действия может быть расторгнут по инициативе Работодателя только с учетом ограничений, установленных статьей 54 Кодекса.

7.18. За Работником сохраняются все гарантии, предусмотренные статьей 131 Кодекса.

7.19. В случае прекращения Договора вследствие ликвидации Работодателя, а также сокращения численности или штата работников, за Работником сохраняются все гарантии, предусмотренные законодательством. Работодатель обязан письменно уведомить Работника о расторжении Договора не менее чем за один месяц. С письменного согласия Работника расторжение Договора может быть произведено до истечения срока уведомления.

7.20. Реорганизация Работодателя не прекращает действие Договора.

7.21. В течение срока уведомления, при расторжении Договора по инициативе Работника, уведомление может быть отозвано по согласию Сторон. По истечении срока уведомления Работник вправе прекратить работу, кроме случаев незавершения приема-передачи имуществ (документации) Работодателем по вине материально ответственных лиц. Днем расторжения Договора с материально ответственным Работником является день завершения приема-передачи имущества (документации) Работодателем.

7.22. Работник вправе письменно уведомить Работодателя о невыполнении Работодателем условий Договора. Если по истечении семидневного срока со дня письменного уведомления неисполнение условий Договора Работодателем продолжается, Работник вправе расторгнуть Договор, письменно уведомив Работодателя не позднее, чем за 3 (три) рабочих дня.

7.23. Договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

7.23.1, при вступлении в законную силу приговора суда, которым Работник осужден к наказанию, исключившему возможность продолжения трудовых отношений. Датой прекращения Договора является дата вступления в законную силу приговора суда;

7.23.2. в случае смерти Работника, а также в случае объявления судом Работника умершим или признания безвестно отсутствующим. Датой прекращения Договора является дата смерти или вступления в законную силу решения суда;

7.23.3. в случае признания судом Работника недееспособным или ограниченно дееспособным, в результате которого Работник не имеет возможности продолжения трудовых отношений. Датой прекращения Договора является дата вступления в законную силу решения суда;

7.23.4. в случае восстановления на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу;

7.24. В случае прекращения трудовых отношений Работник обязан:

7.24.1. погасить все виды задолженностей Работника, если они имеют место;

7.24.2. передать все имеющиеся документы и ценности, принадлежащие Работодателю;

7.24.3. довести до завершения, ранее порученную, (начатую) работу, и при

8. КЕПІЛДІКТЕР МЕН ӨТЕМАҚЫ ТӨЛЕМДЕРІ, ОЛАРДЫ ТӨЛЕУ ТӘРТІБІ

- 8.1. Осымен Тараптар пайдаланылатын терминдерге төмендегі мағыналарды келісті.
- 8.1.1. Кепілдіктер - Жұмыскерге әлеуметтік-енбек қатынастары саласындағы берілген құқықтарын іске ісыру қамтамасыз етілетін құралдар, амалдар мен шарттар.
- 8.1.2. Өтемақы төлемдері - жұмыстың ерекше режимімен және жұмыс шарттарымен, жұмыс жоғалтумен, Жұмыскерге оның еңбек және Қазақстан Республикасынан заңдарымен көзделген өзге міндеттерін орындаумен байланысты шығындарды өтумен байланысты ақша төлемдері, сондай-ақ Жұмыскердің өзіне дағдысымен, қайта даярлаумен немесе біліктілігін арттырумен 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 орыну мен орындау үшін оған жұмыс орны бойынша орташа жаламадан төмен емес жалақы төленеді;
- 8.4. Желін 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. Іссапар 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. Іссапарға жіберілетін Қызметкерге келесілер төленеді:
- 8.7.1. іссапарда болған күнтізбелік күндер, соның ішінде жолдағы уақыт үшін тәуліктік ақша;
- 8.7.2. мейелі орынға жетуге және қайтар жолға кететін шығындар;
- 8.7.3. тұтын 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 жаңа мүшелерінің ауыстыруын;
- 8.8.2. Жұмыскер мен оның жаңа мүшелерінің мүлігін жеткізу;
- 8.8.3. Жұмыскерге заңнамамен, Келісім-шартпен және Тараптардың өзге келісімдерімен көзделген тәртіпте, мөлшерде және мерзімде Өтемақы төлемдері төленеді, соның ішінде:
- 8.9.1. Жұмыскердің Жұмыс берушінің мүддесу 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 заңнамамен, 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. Тараптардың келісімі бойынша Жұмыскер Жұмыс берушінің мүддесу үшін өзіндік мүлігін пайдаланған кезде және оның келісімімен Жұмыс беруші құралдарды, өлгіні, басқа техникалық құралдарды пайдалану, тозуы, (амортизациялау) оны пайдалануға шығындарға өтемақы төлемі төленеді.
- 8.11. Жұмыс беруші Өтемақы төлемін жұмысын төлеуге байланысты бір айлық орташа жаламадан кем емес мөлшерде, Жұмыс берушінің бастамасымен Келісім-шартты бұзғанда келесі жағдайларда төлейді.
- 8.11.1. Жұмыс берушінің жабылуы (таратылуы)
- 8.11.2. жұмыскерлер саны мен штатының қысқаруы
- 8.12. Жұмыс беруші Жұмыскерге жұмысын жоғалтуына байланысты, бірақ Жұмыс берушінің экономикалық жағдайының нашарлауына әкеліп соққан істелетін жұмыстар мен көрсетілетін қызметтер, өндіріс көлемі қысқарған жағдайда Жұмыс берушінің бастамасымен Келісім-шартты бұзған кездегі өтемақы төлем 2 (екі) айлық орташа жаламадан кем емес

невозможности исполнения, по согласованию с Работодателем, осуществляют с оформлением соответствующего акта, передачу дел другому работнику (исполнителю); передать все документы и (или) информацию, обеспечив его подробными инструкциями, необходимыми для дальнейшего ведения дела).

- 7.25. Прекращение Договора оформляется актом Работодателя.
- 7.26. Копия акта Работодателя о прекращении Договора вручается Работнику либо направляется ему письмом с уведомлением в течение 3 (трех) рабочих дней со дня издания акта Работодателя.

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ, ПОРЯДОК ИХ ВЫПЛАТЫ

- 8.1. Настоящим Стороны согласовали нижеизложенные значения используемых терминов:
- 8.1.1. Гарантия - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечиваются осуществление предоставленных Работнику прав в области социально-трудовых отношений;
- 8.1.2. Компенсационные выплаты - денежные выплаты, связанные с особым режимом работы и условиями труда, потерей работы, возмещением Работнику затрат, связанных с исполнением им трудовых или иных предусмотренных законами Республики Казахстан обязанностей, а также выплаты, связанные с профессиональной подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации Работника;
- 8.2. Работнику предоставляются Гарантии в порядке, размере и сроке, предусмотренных законодательством, Договором и иными соглашениями Сторон, в том числе:
- 8.2.1. при выполнении Работником государственных или общественных обязанностей;
- 8.2.2. при направлении на медицинский осмотр Работника, обязанного его проходить;
- 8.2.3. на время обследования и доната крови и ее компонентов Работником, являющимся донором;
- 8.2.4. при направлении Работника в командировку;
- 8.2.5. при переводе Работника на работу в другую местность вместе с Работодателем;
- 8.2.6. иные Гарантии, регламентированные законодательством.
- 8.3. На время привлечения Работника к государственным или общественным обязанностям в соответствии с законодательством:
- 8.3.1. Работодатель освобождает Работника от выполнения трудовых обязанностей;
- 8.3.2. за Работником с сохраняется место работы (должность);
- 8.3.3. по месту выполнения и за выполнение государственных и общественных обязанностей Работнику выплачивается заработная плата не ниже средней заработной платы по месту работы;
- 8.4. Работник, отслуживший срочную воинскую службу, в течение двух месяцев после ее прохождения имеет преимущественное право при приеме на работу.
- 8.5. На время прохождения за Работником, обязанным их проходить в соответствии с Кодексом, Договором либо Коллективным договором (при наличии), сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата.
- 8.6. За Работником, являющимся донором, на время обследования и доната крови и ее компонентов сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата.
- 8.7. За время командировки, т.е. направления Работника по распоряжению Работодателя для выполнения трудовых обязанностей на определенный срок вне места постоянной работы, а также при направлении Работника в другую местность на обучение, повышение квалификации или переподготовку за Работником сохраняются место работы (должность) и заработная плата. Работнику, направляемому в командировку, оплачиваются:
- 8.7.1. суточные за календарные дни нахождения в командировке, в том числе за время в пути;
- 8.7.2. расходы по проезду к месту назначения и обратно;
- 8.7.3. расходы по найму жилого помещения;
- 8.8. При переводе Работника на работу в другую местность вместе с Работодателем Работодатель возмещает Работнику расходы на:
- 8.8.1. проезд Работника и членов его семьи;
- 8.8.2. провоз имущества Работника и членов его семьи;
- 8.9. Работнику производятся Компенсационные выплаты в порядке, размере и сроке, предусмотренных законодательством, Договором и иными соглашениями Сторон, в том числе:
- 8.9.1. при использовании Работником личного имущества в интересах Работодателя и с его согласия;
- 8.9.2. при расторжении Договора в связи с потерей работы;
- 8.9.2.1. по инициативе Работодателя по причине ликвидации Работодателя;
- 8.9.2.2. по инициативе Работодателя по причине сокращения численности или штата работников;
- 8.9.2.3. по инициативе Работника в случае нарушения Работодателем законодательства, условий Договора;
- 8.9.3. при временной нетрудоспособности путем выплаты Работнику социального пособия по временной нетрудоспособности;
- 8.9.4. иные Компенсационные выплаты, регламентированные законодательством.
- 8.10. По соглашению Сторон при использовании Работником личного имущества в интересах Работодателя и с его согласия Работодателем производится компенсационная выплата за использование, иное

мәтшерінде төлемін төлейді.

8.13. Ұйымның жұмыс істеуі мен дамуы үшін кәсіби дайынды, қайта дайындау және біліктілігін арттыру көлемі мен бағасы Жұмыс берушімен анықталады. Жұмыскерлерді кәсіби дайындау, қайта дайындау және біліктілігін арттыру Жұмыс беруші ұйымның және Жұмыс берушінің қарамағы немесе заңнамамен тғым 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 шығындарды өтемақпастан, соның ішінде Келісім-шартты уақыттың бұрын тоқтатықанда, Жұмыскер Жұмыс берушінің қолданыстағы ішкі құжаттарына, соның ішінде Ұйымдық келісім-шартқа (болған жағдайда) сәйкес немесе осы Келісім-шартқа қосымша келісім немесе Оқу туралы келісім-шарт негізінде төлейді.

8.14. Жұмыскерді жыл сайынғы төлеметін еңбек демалысынан шақыртып алған кезде, Жұмыскер мен Жұмыс беруші арасындағы келісім бойынша Жұмыскерге демалысының пайдаланылмаған бөлігін басқа уақытта берудің орнына Жұмыскерге жыл сайынғы төлеметін еңбек демалысының пайдаланылмаған күндері үшін Әтемнің төлем төлене алады.

8.15. Келісім-шартты тоқтатақан кезде Жұмыскер жыл сайынғы төлеметін еңбек демалысын (жыл сайынғы еңбек демалыстарын) пайдаланбаса немесе толық пайдаланбаса, ол жыл сайынғы төлеметін еңбек демалысының (жыл сайынғы еңбек демалыстарын) пайдаланылмаған күндері үшін Әтемнің төлем төлене алады.

9. САҚТАНДЫРУ БОЙЫНША ШАРТТАР

9.1. Жұмыскердің еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарғы кезінде оны ақпараттық оқулардан 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 ЖАУАПҚЕРШІЛІГІ МЕН ДАУЛАРДЫ ШЕШУ

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

10.2. Жұмыс беруші заңнамаға Келісім-шартпен белгіленген толық көлемде және мерзімде төлемеген жағдайда, Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңнамаға сәйкес жауапкершілік тартады. Жұмыс беруші Жұмыскерге қарызды және төлемді төлеу кідірісі кезеңіне өсімізді төлейді. Өсімізді мәшгері жаққаны төлеу бойынша міндеттемелерді орындау күнінегі Қазақстан Республикасының Ұлттық банкінің қайта қаржыландырудың ресми мәшгеріменесінен есептеледі және төлемдер жүргізілуі тиіс келесі күнінен бастап және төлем күні аяқталатын әр өткен күнтізбелік күн үшін есептеліп жазылады.

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

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

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

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

10.6.1. ескерту

10.6.2. сөгic

10.6.3. қатан сөгic

10.6.4. Кодекснің 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-шарттың немесе оған байланысты туындайтын барлық даулар мен келіспеушіліктер Тараптар арасында келіссөздер жүргізу арқылы реттелуге жатады.

10.8. Еңбек даулары заңнамамен реттелетін тәртіпте келісу комиссияларымен және (немесе) соттармен қарастырылады.

11. ҚОРЫҒЫНДЫ ЕРЕЖЕЛЕР

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

11.2. Келісім-шарт мазмұны, заңнамамен көрсетілген жағдайларды есептегенде, үшінші тараптарға жариялуға жатпайды.

11.3. Келісім-шартпен регламенттелген тәртіпте жасалған қосымшалар, толықтырулар, өзгерістер оның ажырамай 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.

(амортизация) инструмента, личного транспорта, других технических средств и расходы на их эксплуатацию.

8.11. Работодатель производит Компенсационную выплату в связи с потерей работы в размере не менее одной средней заработной платы за месяц при расторжении Договора по инициативе Работодателя в случае:

8.11.1. ликвидации Работодателя;

8.11.2. сокращения численности или штата работников.

8.12. Работодателем производится компенсационная выплата Работнику в связи с потерей работы в размере компенсационной выплаты, не менее средней заработной платы за 2 (два) месяца при расторжении Договора по инициативе Работодателя в случае сокращения объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния Работодателя.

8.13. Необходимость и объем профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации для функционирования и развития организации определяются Работодателем. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации Работников осуществляется как в организации Работодателя, так и по направлению Работодателя в образовательные учреждения за счет средств Работодателя или иных средств, не запрещенных законодательством, в соответствии с Договором обучения или иным соглашением Сторон. Если Работодатель произвел затраты на обучение Работника, в том числе связанные с повышением его (Работника) квалификации, то компенсация данных затрат, в том числе при досрочном прекращении Договора, производится Работником согласно действующим внутренним документам Работодателя, включая Коллективный договор (при наличии) или на основании дополнительного соглашения к настоящему Договору или в соответствии с Договором обучения.

8.14. При отъезде Работника из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска вместо предоставления неиспользованной части отпуска в другое время по соглашению между Работником и Работодателем Работнику может быть произведена Компенсационная выплата за дни неиспользованной части оплачиваемого ежегодного трудового отпуска.

8.15. При прекращении Договора Работнику, который не использовал полностью неиспользованную оплачиваемую часть ежегодного трудового отпуска (ежегодных трудовых отпусков), производится Компенсационная выплата за неиспользованные им дни оплачиваемого ежегодного трудового отпуска (ежегодных трудовых отпусков).

9. УСЛОВИЯ ПО СТРАХОВАНИЮ

9.1. Обязательное страхование работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей осуществляется в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством.

9.2. Исполнение, уплата, а также расчет и перерасчет размеров социальных отчислений в Государственный фонд социального страхования осуществляется Работодателем в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством.

10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН И РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ

10.1. За неисполнение или ненадлежащее исполнение обязательств, предусмотренных Договором, Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством, Договором и иными соглашениями Сторон.

10.2. При невыплате заработной платы Работодателем в полном объеме и в сроки, установленные Договором, Работодатель несет ответственность в соответствии с законами Республики Казахстан. Работодатель выплачивает Работнику задолженность и пеню за период задержки платежа. Размер пени рассчитывается исходя из официальной ставки рефинансирования Национального Банка Республики Казахстан на день исполнения обязательств по выплате заработной платы и начисляется каждый просроченный календарный день, начиная со следующего дня, когда выплаты должны быть произведены, и заканчивается днем выплаты.

10.3. Сторона Договора, причинившая ущерб (вред) другой Стороне, возмещает его в соответствии с Кодексом и законодательством.

10.4. Прекращение Договора после причинения ущерба (вреда) не влечет за собой освобождения Стороны Договора от материальной и иной ответственности по возмещению причиненного ущерба (вреда) другой Стороне.

10.5. Материальная ответственность Стороны Договора за ущерб (вред), причиненный ею другой Стороне Договора, наступает за ущерб (вред), причиненный в результате виновного противоправного поведения (действия или бездействия) и причинной связи между виновным противоправным поведением и причиненным ущербом (вредом), если иное не предусмотрено Кодексом и законодательством.

10.6. За совершение Работником дисциплинарного проступка Работодатель вправе применять следующие виды дисциплинарных взысканий:

10.6.1. замечание;

10.6.2. выговор;

10.6.3. строгий выговор;

10.6.4. расторжение Договора по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным подпунктами 8), 9), 10), 11), 12), 13), 14), 15), 16), 17) и 18) пункта 1 статьи 52 Кодекса.

10.7. Все споры и разногласия, возникающие из Договора или в связи с ним, подлежат урегулированию путем проведения переговоров между Сторонами.

10.8. Трудовые споры рассматриваются согласительными комиссиями и (или) судами в порядке, регламентированном законодательством.

12. ТАРАПТАРДЫҢ ЗАҢДЫ МЕКЕНЖАЙЛАРЫ МЕН РЕКВИЗИТТЕРІ

Жұмыс беруші:
ШЖҚ «Әйтеке би орталық аудандық ауруханасы» МКК
Мекен-жайы: Ақтөбе облысы,
Әйтеке би ауданы, Комсомол селосы,
Абылай хан көшесі 3 үй,
БИН 990240006109
РНН 060600210256,
ИНК KZ396010121000161380
БНК : HSBK KZ KXAO
Народный Банк Казахстана

Бас зәрігер



М.Ә. қолы

/ Ж.Камбаров

Жұмысшы: Жолдыбаспа Зоя Кенесовна

ЖСН 651020401229

мекенжайы: Әйтеке би ауданы, Жабаяқ селосы, Жеке аулдік
№ 031049508 ҚР ІІМ 14.02.2011 жылы берілген.

Осы шарттың дауысын, лауазымдық тұрқалықты адам

Қызметкерді жұмысқа қабылдау туралы бұйрық №1357 -ж/с
24.01.2017ж

Шартты бұзу немесе тоқтату туралы бұйрық _____

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Договор, а также все правоотношения, возникающие в связи с исполнением Договора, регулируются и подлежат толкованию в соответствии с законодательством Республики Казахстан.
11.2. Содержание Договора не подлежит разглашению третьим лицам за исключением случаев, предусмотренных законодательством.
11.3. Приложения, дополнения, изменения, совершенные в порядке, регламентированном Договором, являются его неотъемлемой частью.
11.4. Договор заключен в 2 (двух) экземплярах и подписан Сторонами. По одному экземпляру Договора хранится у Работника и Работодателя.

12. ЮРИДИЧЕСКИЕ АДРЕСА И РЕКВИЗИТЫ СТОРОН:

Работодатель:
ГКП «Айтекебийесей ЦРБ» на ПХВ
Адрес: Айтекебийесей район, с.Комсомольское,
ул.Абылай-хана,3
БИН 990240006109
РНН 060600210256,
ИНК KZ396010121000161380
БНК HSBK KZ KXAO
«Народный Банк Казахстана»

Главный врач:



М.П. қолы

Камбаров Ж.Б

Работник: Жолдыбаспа Зоя Кенесовна

ИНН: 651020401229

Адрес: Айтекебийесей район, с. Жабаяқ,
удостоверение личности №031049508
выданное 14.02.2011 года МЮ РК

Один экземпляр договора и должностную инструкцию получила(а)

№ и дата Приказа о принятии на работу №13 §7 -п/с от 24.01.2017г

№ и дата приказа о расторжении или прекращении трудового договора _____