

ЕҢБЕК КЕЛІСІМ ШАРТЫ

Жайсаң селосы

№ 43

«А» 09

2026ж.

Осы еңбек Келісім-шарты (бұдан әрі – ЕКШ немесе Келісім-шарт):

1. ТАРАПТАРДЫҢ ДЕРЕКТЕМЕЛЕРІ

«Мәртөк ауданының Жайсаң ауылдық округі әкімінің аппараты» ММ-нің «№9 «Шапағат» бөбекжай-бақшасы» мемлекеттік коммуналдық қазыналық кәсіпорыны, бұдан былай «Жұмыс беруші», Мәртөк ауданының Әділет басқармасында қайта тіркелді, тіркеу нөмірі № 133-1904-10-ГП 05.02.2018 ж., мына мекенжайда орналасқан: Қазақстан Республикасы, Ақтөбе облысы, Мәртөк ауданы, Жайсаң селосы, Болашақ көшесі-31, Ереже негізінде жұмыс істейтін мекеменің меңгерушісі басшысы Айтжанова Алия Зарлықовна арқылы, бір жағынан, және Қазақстан Республикасының азаматы Зукакото Назерке Салидулловна, ЖСН _____, жеке куәлігі № 048474664 10.08.2000 жылы, ҚР МВД берілген, осы ЕКШ жасау сәтінде мына мекенжайда тұратын: Қазақстан Республикасы, Ақтөбе облысы, Мәртөк ауданы, Жайсаң селосы, Болашақ - 69, бұдан былай «Жұмыскер», екінші жағынан, екеуі бірге «Тараптар», осы Келісім-шарт Қазақстан Республикасының Кодексі 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ сәйкес төмендегі мәселелер туралы жасады.

2. ЕҢБЕК ФУНКЦИЯСЫ

- 2.1. Жұмыс беруші Жұмыскерді жұмысқа алады, ал Жұмыскер Жұмыс берушімен осы Келісім-шарт негізінде жұмысқа алынуға келіседі.
- 2.2. Жұмыс берушінің штаттық кестесіне сәйкес, және осы шартта белгіленген жағдайларға байланысты тәрбиеші қызметін атқаруға келіседі.
- 2.3. Жұмыскердің жұмыс міндеттері мен біліктілік талаптары Еңбек Келісім-шартының бөлігі болып табылатын лауазымдық нұсқаулықта белгіленген.
- 2.4. Жұмыскердің жұмысқа алынуы Жұмыс берушінің осы Келісім-шарт негізінде жасалатын бұйрығымен рәсімделеді.
- 2.5. Осы шарт бойынша бұл жұмыс Жұмыскердің негізгі жұмыс орны болып табылады.

3. ЖҰМЫСТЫҢ АТҚАРЫЛАТЫН ОРНЫ

№9, Шапағат " бөбекжай-бақшасы

4. ЕҢБЕК ШАРТЫНЫҢ МЕРЗІМІ

- 4.1. Белгіленбеген мерзімге белгіленбеген мерзімге
- 4.2. Белгілі бір мерзімге (мерзімін жазбаша көрсету) _____
- 4.3. Белгілі бір жұмыстың орындалу уақытына _____
- 4.4. Жұмыста уақытша болмаған Жұмыскерді ауыстыру уақытына _____
- 4.5. Маусымдық жұмысты орындау уақытына _____
- 4.6. Байқау мерзімі: сынақсыз, сынақпен (сынақ мерзімінің ұзақтығы) _____

5. ЖҰМЫСТЫҢ БАСТАЛУ КҮНІ

А қыркүйек 2026 жыл

(жұмыстың басталу күні)

6. ЖҰМЫС УАҚЫТЫ МЕН ТЫНЫҒУ УАҚЫТЫНЫҢ РЕЖИМІ

- 6.1. Жұмыскердің міндеттері Жұмыс берушінің бұйрықтары мен өкімдерімен, жиналыс шешімдердің хаттамаларымен, ішкі тәртіп ережелерімен реттеледі.
- 6.2. Жұмыскердің жұмыс пен тынығу уақыттары осы Келісім-шарт негіздерімен және Қазақстан Республикасының қолданылып жүрген еңбек заңнамасымен реттеледі, соған байланысты Жұмыскерге қызметі бойынша мынадай жұмыс пен тынығу уақыттары белгіленеді:
5 күндік жұмыс аптасы және миң күнге демалыс белгіленді;
- «14.30» сағаттан «17.00» дейін 1,5 сағат күндізгі жұмыс күні белгіленеді;
- « » сағаттан « » сағатқа дейін тамақтану және демалуға үзіліс белгіленеді.
(Ауыр дене еңбегі жұмыстарындағыларға және зиянды жұмыс атқаратын жасы 18-ден төменгі Жұмыскерлерге еңбек аптасының уақыты белгіленген заңмен тағайындалады.)
- 6.3. Жұмыс берушінің, Қазақстан Республикасының қолданылып жүрген еңбек заңнамасының тиісті баптарында көзделген жағдайларды қоспағанда, Жұмыскерді жазбаша келісімімен демалыс және мереке күндерінде жұмысқа тартуға құқы бар.
- 6.4. Жұмыскер Қазақстан Республикасының ішінде, сондай-ақ шетелге өзінің лауазымды міндеттерінің орындауына байланысты қызметтік тапсырманы орындау үшін іс-сапарға жіберілуі мүмкін.
- 6.5. Жұмыс уақытының жалпы санын есепке алғанда жұмыс уақытының ұзақтығы аптасына белгіленген жұмыс сағатынан заңда белгіленген әдеттегі жағдайдан аспау керек.

7. ЕҢБЕККЕ АҚЫ ТӨЛЕУ МӨЛШЕРІ МЕН ӨЗГЕ ДЕ ШАРТТАРЫ

- 7.1. Жұмыскерге еңбек ақы 182 222 мөлшерінде айына бір рет төленеді.
- 7.2. Белгіленген тәртіп бойынша Жұмыскерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығы: негізгі 56 күнтізбелік күндер; қосымша мүкс күнтізбелік күндер.
- 7.3. Жұмыскерге негізгі еңбек демалысын бергенде емделуіне қайырымдылық көмек ретінде мына мөлшерде 77336 тенге (% пайыз еңбек ақы мөлшерін белгілеу).
- 7.4. Дәлелді себебі болған жағдайда Жұмыскерге айлық жалақысы сақталмайтын ұзақтығы 5 күн ақысыз демалыс берілуі мүмкін.

8. ЕГЕР ЖҰМЫС АУЫР ЖҰМЫСТАРҒА ЖАТАТЫН БОЛСА ЖӘНЕ /НЕМЕСЕ/ ЗИЯНДЫ ЖӘНЕ /НЕМЕСЕ/ ҚАУІПТІ ЖАҒДАЙЛАРДА ОРЫНДАЛАТЫН БОЛСА, ЕҢБЕК ЖАҒДАЙЛАРЫНЫҢ СИПАТТАМАСЫ, КЕПІЛДІКТЕР МЕН ЖЕҢІЛДІКТЕР.

- 8.1. Жұмыскердің жұмыс орны қалыпты жағдайда сипатталады.

9. ЖҰМЫСКЕРДІҢ ҚҰҚЫҚТАРЫ МЕН МІНДЕТТЕРІ

- 9.1. Жұмыскердің:
- 9.1.1. Жұмыскер еңбек туралы заңнамада бекітілген тәртіпте осы Еңбек шартын өзгертуге және бұзуға құқылы;
 - 9.1.2. Жұмыс берушіден осы еңбек шартының талаптарын орындауды талап етуге;
 - 9.1.3. Еңбек қауіпсіздігіне және еңбекті қорғауға;
 - 9.1.4. Еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғаудың жай-күйі туралы толық және дәйекті ақпарат алуға;
 - 9.1.5. Осы еңбек келісім-шарты мен Еңбек кодексінің талаптарына сәйкес уақтылы және толық көлемде жалақы төленуіне;
 - 9.1.6. Бос тұрып қалу үшін Еңбек кодексіне сәйкес ақы алуға;
 - 9.1.7. Тынығуға, оның ішінде жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына;
 - 9.1.8. Істеген бірдей еңбегі үшін тең құқығынан ешқандай айырусыз тең жалақы алуға құқылы;
 - 9.1.9. Өзінің өкілдері арқылы ұжымдық келіссөздерге қатысуға және ұжымдық шарт жобасын әзірлеуге, сондай-ақ қол қойылған ұжымдық шартпен танысуға;
 - 9.1.10. Еңбек кодексінде көзделген тәртіппен кәсіптік даярлықтан, қайта даярлықтан өтуге және өзінің біліктілігін арттыруға;
 - 9.1.11. Еңбек міндеттемелерін орындауға байланысты денсаулығы мен жеке мүлкіне келтірілген зиянды өтеп алуға құқылы;
 - 9.1.12. Еңбек дауларын екі жақтың келісімімен немесе сот тәртібінде шешуге құқылы;
 - 9.1.13. Гигиена және қауіпсіздік талабына жауап беретін еңбек жағдайына құқылы;
 - 9.1.14. Өзінің құқықтары мен заңды мүдделерін заңға қайшы келмейтін барлық тәсілдермен қорғауға;
 - 9.1.15. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына сәйкес жабдықталған жұмыс орнына;
 - 9.1.16. Өзінің денсаулығына немесе өміріне қауіп төндіретін жағдай туындаған кезде, бұл туралы тікелей басшы немесе жұмыс берушінің өкілін хабардар ете отырып, жұмысты орындаудан бас тартуға;
 - 9.1.17. Еңбек жөніндегі уәкілетті органға немесе оның аумақтық бөлімшелеріне өзінің жұмыс орнындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жағдайларын тексеру туралы өтініш жасауға, сондай-ақ еңбек жағдайларын, қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды жақсартуға байланысты мәселелерді тексеру мен қарауға өкілдікпен қатысуға;
 - 9.1.18. Еңбек жөніндегі уәкілетті органға немесе оның аумақтық бөлімшелеріне өзінің жұмыс орнындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жағдайларын тексеру туралы өтініш жасауға, сондай-ақ еңбек жағдайларын, қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды жақсартуға байланысты мәселелерді тексеру мен қарауға өкілдікпен қатысуға;
 - 9.1.19. Жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы іс-әрекетіне (әрекетсіздігіне) шағым жасауға;
 - 9.1.20. Еңбек Кодексінде, Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында белгіленген тәртіппен, мекеме басқаруда қатысуға құқығы бар;
 - 9.1.21. Еңбек Кодексіне, Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында белгіленген тәртіппен, ереуілге құқықты қоса алғанда, жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешуге құқығы бар;
- 9.2. Жұмыскер:
- 9.2.1. Осы Келісім-шартта белгіленген міндеттерін орындауға оған қол қойылған күннен бастап кірісуге;
 - 9.2.2. Еңбек міндеттерін осы еңбек шартына, жұмыс берушінің актілеріне сәйкес орындауға;
 - 9.2.3. Адамдардың өмірі мен денсаулығына, жұмыс беруші мен Жұмыскерлер мүлкінің сақталуына қауіп төндіретін ахуал туындағаны, сондай-ақ бос тұрып қалу туындағаны туралы жұмыс берушіге хабарлауға;
 - 9.2.4. Жұмыс берушіге келтірілген зиянды осы Келісім-шарт пен Еңбек кодексінде белгіленген шектерде өтеуге;
 - 9.2.5. Қазақстан Республикасының Конституциясы мен заңнамаларын сақтауға міндетті;
 - 9.2.6. Азаматтар мен заңды тұлғалардың құқығын, еркіндігін және заңды мүдделерін сақтауға және қорғауға, азаматтардың өтініштерін заңнамада белгіленген тәртіпте және мерзімде қарап, олар жөнінде қажетті шаралар қабылдауға міндетті;
 - 9.2.7. Құзіретін өзіне берілген құқықтың шегінде және лауазымдық міндеттемелеріне сәйкес жүзеге асыруға міндетті;

беруші тапсырған құнды заттарды қорғау, сақтау, сату, тасымалдау немесе қолдануға байланысты мүліктің сақталуын қамтамасыз ету үшін толық материалдық жауапкершілік туралы шартқа қол қоюға міндетті;

9.2.9. Мемлекеттік және еңбек тәртібін сақтауға міндетті;

9.2.10. Еңбек міндеттерін орындауға байланысты өзіне мәлім болған мемлекеттік құпияны, қызметтік, коммерциялық және заң

ен қорғалатын өзге де құпияларды құрайтын мәліметтерді жария етпеуге;

9.2.11. Басшылардың бұйрықтары мен өкімдерін, жоғары тұрған органдардың және лауазымды тұлғалардың шешімдері мен нұсқауларын орындауға;

9.2.12. Жұмыскер өрт қауіпсіздігі, еңбекті қорғау және қауіпсіздік ережелерінің талаптарын орындауға;

9.2.13. Жұмыскер мүлікке ұқыпты қарап, оның сақталуын қадағалауға, жұмыс барысында оған материалдық зиян келтірілуіне жол бермеуге, материалдық базаны нығайтуда атсалысуға;

9.2.14. Жұмыскер ауруына немесе басқа себептерге байланысты жұмысқа келуінің, өзінің лауазымдық міндеттемелерін атқарудың мүмкін еместігін Жұмыс берушіге уақытында хабарлауға;

9.2.15. Жұмыс берушіге (кадр бөлімінің жұмыскерлеріне) тұрақты немесе уақытша тұрғылықты жерінің өзгеруі туралы хабарлауға міндетті.

10. ЖҰМЫС БЕРУШІНІҢ ҚҰҚЫҚТАРЫ МЕН МІНДЕТТЕРІ

10.1. Жұмыс берушінің:

10.1.1. Жұмыс берушінің Қазақстан Республикасының қолданыстағы Еңбек кодексінің баптарындағы және ішкі қолданыс үшін шығарылған ережелер және актілердің талаптары шегінде құқықтары мен міндеттері болады;

10.1.2. Жұмыс беруші еңбек туралы заңнамада белгіленген тәртіпте осы Шартты бұзуға және өзгертуге құқылы;

10.1.3. Еңбек туралы заңнамада белгіленген тәртіпте Жұмыскерді көтермелеуге, тәртіптік және материалдық жауапкершілікке тартуға құқылы;

10.1.4. Жұмыс беруші Жұмыскерден оның лауазымдық міндеттемелерін уақытында және сапалы орындауын, Жұмыскердің жұмысына қатысты істердің жүру барысы туралы толық ақпаратты, оған сеніп тапсырылған мүліктің және ақшалай қаражаттың сақталуын, еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау талаптарын сақтауды талап етуге құқылы;

10.1.5. Жұмыс беруші Жұмыскердің Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында және осы Шартта қарастырылған лауазымдық міндеттемелерін анықтап, нақтылайтын ережені бекітуге, сондай-ақ өз құдіреті шегінде ішкі актілер шығаруға құқылы;

10.1.6. Осы еңбек келісім-шартын Еңбек кодексі мен осы Келісім-шартта көзделген тәртіппен және негіздері бойынша өзгертуге, толықтыруға және бұзуға;

10.1.7. Өз өкілеттігі шегінде жұмыс берушінің актілерін шығаруға құқығы бар (еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты актілер шығару Қазақстан Республикасының қолданыстағы Еңбек кодексінің баптарына сәйкес жүзеге асырылады);

10.1.8. Өз құқықтары мен мүдделеріне өкілдік ету және оларды қорғау мақсатында бірлестіктер құруға және оларға кіруге;

10.1.9. Жұмыскерден еңбек келісім-шарттың талаптарының, еңбек тәртіптемесі ережелерінің және жұмыс берушінің басқа да актілерінің орындалуын талап етуге;

10.1.10. Осы Еңбек келісім-шарты мен Еңбек кодексінде көзделген жағдайларда және тәртіппен Жұмыскерді көтермелеуге, оған тәртіптік жаза қолдануға, Жұмыскерді материалдық жауапкершілікке тартуға;

10.1.11. Еңбек міндеттерін атқару кезінде Жұмыскердің келтірген зиянын өтетуге;

10.1.12. Еңбек саласындағы өзінің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау мақсатында сотқа жүгінуге;

10.1.13. Жұмыскерге сынақ мерзімін белгілеуге, сол мерзім аяқталмай күнтізбелік 7 (жеті) күннен аспай Жұмыскерге жазбаша түрде ескертіп осы келісім-шартты бұзуға;

10.1.14. Жұмыскерді оқытуға байланысты өз шығындарын өтетуге;

10.1.15. Жұмыс берушінің актілеріне сәйкес өтеуге жататын Жұмыскердің шығындарының құжаттық растауын талап етуге құқылы;

10.2. Жұмыс беруші:

10.2.1. Жеке еңбек шарты жасалған кезде Жұмыскерді бөлім туралы ережемен, қызметтік міндеттемемен, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексімен, оның ішінде Жұмыскерге қатысты мәліметтер тізімімен таныстыруға міндетті;

10.2.2. Жұмыс беруші Жұмыскердің еңбек қызметін, еңбекақысын, кепілділік, өтемақысын және т.б. растайтын, Шарт мерзімі біткеннен немесе бұзылғаннан кейін еңбек қызметін жалғастыруға, сонымен қатар Қазақстан Республикасы тұрғындарын еңбекпен қамту қызметіне есепке алуға қажетті барлық құжаттарының рәсімделуін қамтамасыз етуге міндетті;

10.2.3. Жұмыс беруші Жұмыскер өтініш бергеннен кейін бес күн ішінде төмендегідей негізгі құжаттарды беруге міндетті:

– Еңбек кітапшасы және оны ауыстыратын құжаты;

– Бұйрықтан көшірме (қабылдау, ауыстыру, босату, марапаттау, айыптау туралы және т.б.);

– Еңбекақы, жұмыс уақыты, лауазымы және т.б. туралы анықтама;

10.2.4. Жұмыскерге еңбектің зиянды, қауіпті жағдайлары туралы ескертуге және егер жұмысты жалғастыру Жұмыскердің өмірі немесе денсаулығына қауіп төндіретін болса, оны тоқтатуға міндетті;

10.2.5. Жұмыс беруші Жұмыскер өз лауазымдық міндеттемелерін орындау үшін қажетті жағдайлар жасауға, оның ішінде жұмыс орнын бөліп беру және оны жабдықтау, құрал-саймандармен және қол құралдарымен қамтамасыз етуге міндетті.

- талаптарын орындауға;
- 10.2.7. Жұмыс орнында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі ішкі бақылау өткізуге;
- 10.2.8. Жұмыскерге Еңбек шартында келісілген жұмысты беруге;
- 10.2.9. Жұмыскерге Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде, осы Еңбек келісім-шартында және жұмыс берушінің актілерінде көзделген жалақы мен өзге де төлемдерді уақтылы және толық мөлшерде төлеуге;
- 10.2.10. Жұмыскерді жұмыс берушінің актілерімен, ішкі еңбек тәртібінің ережелерімен және қызметтік нұсқаулықпен таныстыруға;
- 10.2.11. Жұмыскерді Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына мен осы еңбек келісім-шартына сәйкес еңбек жағдайларымен қамтамасыз етуге;
- 10.2.12. Жұмыскерді жабдықпен, құралдармен, техникалық құжаттамамен және еңбек міндеттерін атқару үшін қажетті өзге де құралдармен өз қаражаты есебінен қамтамасыз етуге;
- 10.2.13. Мемлекеттік еңбек инспекторларының нұсқамаларын орындауға;
- 10.2.14. Егер жұмысты жалғастыру Жұмыскердің және өзге де адамдардың өміріне, денсаулығына қауіп төндіретін болса, жұмысты тоқтата тұруға;
- 10.2.15. Жұмыскерлерді міндетті әлеуметтік сақтандыруды жүзеге асыруға;
- 10.2.16. Жұмыскер еңбек міндеттерін атқару кезінде оның өмірі мен денсаулығына зиян келтіргені үшін азаматтық-құқықтық жауапкершілігін сақтандыруға;
- 10.2.17. Жұмыскерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беруге;
- 10.2.18. Жұмыскерлердің еңбек қызметін растайтын құжаттардың және оларды зейнетақымен қамсыздандыруға арналған ақшаны ұстап қалу мен аудару туралы деректердің сақталуын және мемлекеттік мұрағатқа тапсырылуын қамтамасыз етуге;
- 10.2.19. Жұмыскерге зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті жұмыс жағдайлары мен кәсіптік аурудың болу мүмкіндігі туралы ескертуге;
- 10.2.20. Жұмыс орындары мен технологиялық процестерде қауіп-қатерді болғызбау жөнінде шаралар қабылдауға, өндірістік және ғылыми-техникалық прогресті ескере отырып профилактикалық жұмыстар жүргізуге;
- 10.2.21. жұмыс уақытының, оның ішінде әрбір Жұмыскер орындайтын үстеме жұмыстардың, зиянды (ерекше зиянды), қауіпті еңбек жағдайларындағы жұмыстардың, ауыр жұмыстардың нақты есебін жүргізуге;
- 10.2.22. Жұмыскердің кәсіби даярлықтан, қайта даярлықтан өтуін және олардың біліктілігін арттыруды осы келісім-шарты мен Еңбек кодексіне сәйкес қамтамасыз етуге;
- 10.2.23. Жұмыскердің өмірі мен денсаулығына келтірілген зиянды Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес өтеуге;
- 10.2.24. Жұмысқа қабылдау кезінде Қазақстан Республикасының қолданылып жүрген еңбек заңнамасының тиісті бабына сәйкес осы еңбек келісім-шартын жасау үшін қажетті құжаттарды талап етуге;
- 10.2.25. Жұмыскерлердің мерзімдік медициналық тексеруден және тексерілуден өткізуді ұйымдастыруға;
- 10.2.26. Жалақы төлеу кезінде жұмыс беруші әрбір Жұмыскерге тиісті кезеңдегі тиесілі жалақының құрамдас бөліктері, жүргізілген ұстап қалулардың мөлшерлері мен негіздері туралы, оның ішінде ұстап қалынған және аударылған міндетті зейнетақы жарналары туралы, сондай-ақ төленуге тиісті жалпы ақша сомасы туралы мәліметтерді жазбаша түрде ай сайын хабарлауға міндетті.

11. ЕҢБЕК ШАРТТЫҢ ӨЗГЕРТУ МЕН ТОҚТАТУ ТӘРТІБІ

- 11.1. Егер ҚР заң актілерінде Жұмыскердің жағдайын жақсарту жөнінде өзгертулер енгізілсе, онда осы шарттың соған сәйкес тармақтарында да өзгертулер енгізіледі, егер керісінше болса, онда шартқа өзгеріс енгізілмейді.
- 11.2. Осы Еңбек шарты төмендегідей жағдайларда тоқтатылады:
- 11.2.1 тараптардың келісімі бойынша еңбек шартын бұзу;
- 11.2.2. еңбек шарты мерзімінің аяқталуы;
- 11.2.3. жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу;
- 11.2.4. жұмыскердің басқа жұмыс берушіге ауысуына байланысты;
- 11.2.5. жұмыскердің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу;
- 11.2.6. тараптардың еркінен тыс мән-жайлар;
- 11.2.7. жұмыскердің еңбек қатынастарын жалғастырудан бас тартуы;
- 11.2.8. Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайлардан басқа, жұмыскердің сайланбалы жұмысқа (лауазымға) ауысуы немесе еңбек қатынастарын жалғастыру мүмкіндігін жоққа шығаратын лауазымға тағайындалуы;
- 11.2.9. Еңбек шартын жасасу талаптарының бұзылуы болып табылады;
- кез келген себептерге байланысты шартты бұзған жағдайда Жұмыскерге тиісті сома соңғы үш жұмыс күні ішінде кешіктірілмей төленеді;
- 11.3. Келісім-шарттың ішіне өзгерістер мен толықтырулар, сондай-ақ басқа жұмысқа ауыстыру жағдайында, Тараптармен осы Келісім-шартқа қосымша келісімдер жасау арқылы Еңбек кодексінің 33-бабының 2 тармағында көзделген тәртіппен және шарттар негізінде енгізіледі.
- 11.4. Келісім-шарттың ішіне өзгерістер енгізу туралы ұсыныс бір Тарап жағынан жазбаша түрде сол ұсыныс жасалған күннен 7 (жеті) күнтізбелік күн ішінде басқа Тараппен қаралады.
- 11.5. Осы Келісім-шарттың қолданылуы мынадай жағдайларда тоқтатылады:

- 11.5.3. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша Келісім-шартты бұзу;
- 11.5.4. Жұмыскердің бастамасы бойынша Келісім-шартты бұзу;
- 11.5.5. Тараптардың еркінен тыс мән-жайларға байланысты;
- 11.5.6. Жұмыскердің еңбек қатынастарын жалғастырудан бас тартуы;
- 11.5.7. Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларды қоспағанда, Жұмыскердің сайланбалы жұмысқа (лауазымға) ауысуы немесе еңбек қатынастарын жалғастыру мүмкіндігін болғызбайтын лауазымға тағайындалуы;
- 11.5.8. Келісім-шарттың жасасу талаптарының бұзылуы;
- 11.6. Осы Келісім-шарт тараптардың келісімі бойынша бұзылуы мүмкін. Келісім-шартын тараптардың келісімі бойынша бұзуға тілек білдіруші еңбек шартының бір тарапы екінші тарапына хабарлама жібереді. Хабарлама алған тарап үш жұмыс күні ішінде екінші тарапқа қабылданған шешім туралы жазбаша нысанда хабарлауға міндетті. Тараптардың келісімі бойынша Келісім-шартының бұзылу күні Жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы келісу бойынша айқындалады.
- 11.7. Жұмыскердің бастамасы бойынша Келісім-шартты бұзу жағдайда, Жұмыскер оған тапсырылған жұмысты аяқтауға тиіс. Бұл талапты орындауға мүмкіншілігі болмаған жағдайда Жұмыскер барлық құжаттарды басқа орындаушыға тапсырып, жұмысты әрі қарай жалғастыру үшін қажет толық мәлеметтерді қамтамасыз етуге тиіс.
- 11.8. Жұмыскермен Келісім-шарты жұмыс берушінің бастамасы бойынша мынадай жағдайларда бұзылуы мүмкін:
- 11.8.1. Жұмыс берушінің қызметі тоқтатылған;
- 11.8.2. Жұмыскерлер саны немесе штаты қысқартылған;
- 11.8.3. Біліктілігінің жетіспеуі салдарынан Жұмыскер атқарып жүрген лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеген;
- 11.8.4. Өзінің жұмысын жалғастыруына денсаулық жағдайының кедергі келтіруі салдарынан Жұмыскер атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеген;
- 11.8.5. Сынақ мерзімі кезеңінде жұмыс нәтижесі дұрыс болмаған;
- 11.8.6. Жұмыскер бір жұмыс күні (жұмыс ауысымы) ішінде дәлелді себепсіз үш және одан да көп сағат бойы жұмыста болмаған;
- 11.8.7. Жұмыскер жұмыста алкогольдік, нашакорлық, психотроптық, уытқұмарлық масандық (соларға ұқсас) жағдайында болған, оның ішінде жұмыс күні ішінде алкогольдік, нашакорлық, уытқұмарлық масандық (соларға ұқсас) жағдай туғызатын заттарды пайдаланған;
- 11.8.8. Жұмыскер, жарақаттар мен аварияларды қоса алғанда, ауыр зардаптарға әкеп соққан немесе соғуы мүмкін, еңбекті қорғау немесе өрт қауіпсіздігі не көліктегі жүру қауіпсіздігі ережелерін бұзған;
- 11.8.9. Жұмыскердің жұмыс орнында басқаның мүлкін ұрлау (оның ішінде ұсақ ұрлық), оны қасақана жою немесе бүлдіру әрекеті заңды күшіне енген сот үкімімен немесе қаулысымен анықталған;
- 11.8.10. ақшалай немесе тауарлық құндылықтарға қызмет көрсететін Жұмыскердің кінәлі әрекеттер жасауы немесе әрекетсіздігі, егер бұл әрекеттер немесе әрекетсіздік жұмыс берушінің тарапынан оған деген сенімнің жоғалуына негіз болса;
- 11.8.11. Жұмыскер еңбек міндеттерін атқаруға байланысты өзіне мәлім болған мемлекеттік құпияларды және заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді жария еткен;
- 11.8.12. егер тәртіптік жазасы бар Жұмыскер еңбек міндеттерін дәлелді себепсіз қайталап орындамаған немесе тиісінше орындамаған;
- 11.8.13. еңбек шартын жасасу кезінде түпнұсқа құжаттар немесе мәліметтер еңбек шартын жасасудан бас тартуға негіз болатын жағдайда, Жұмыскер жұмыс берушіге көрінеу жалған құжаттар немесе мәліметтер ұсынған;
- 11.8.14. жұмыс берушінің атқарушы органы басшысының, оның орынбасарының не жұмыс беруші бөлімшесі басшысының еңбек міндеттерін бұзуы жұмыс берушіге материалдық залал келтіруге әкеп соққан;
- 11.8.15. Жұмыскер жүктілігі және босануы бойынша демалыста болған, сондай-ақ егер ауру Қазақстан Республикасының Үкіметі бекітетін еңбекке қабілетсіздіктің анағұрлым ұзақ мерзімі белгіленген аурулар тізбесіне енгізілген жағдайларды қоспағанда, Жұмыскер еңбекке уақытша қабілетсіздігі салдарынан қатарынан екі айдан астам уақыт жұмысқа шықпаған жағдайларда бұзылуы мүмкін;
- 11.8.16. Жұмыскер сот актісіне сәйкес одан әрі жұмыс істеу мүмкіндігін жоятын сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жасаған жағдайларда бұзылуы мүмкін.

12. ТАРАПТАРДЫҢ ЖАУАПТЫЛЫҒЫ.

- 12.1. Осы Шартта көрсетілген міндеттердің орындалмағаны немесе тиісті дәрежеде орындалмағаны үшін келісуші екі жақ ҚР заңнамасына сәйкес жауап береді.
- 12.2. Осы Еңбек шартын орындау барысында екі Жақ бір-біріне материалдық шығын келтірген жағдайда олар бір-бірінің алдында толық материалдық жауапкершілік туралы шартқа және Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес жауап береді.
- 12.3. Жұмыс беруші Жұмыскердің тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін: ескерту, сөгіс, қатаң сөгіс, еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзу түріндегі тәртіптік жаза қолдануға құқылы.
- 12.4. Жұмыскер Жұмыс берушінің мүлкін жоғалту немесе бүлдіру арқылы, және Жұмыскердің әрекеті (әрекетсіздігі) нәтижесінде туындаған залал үшін, сондай-ақ құпияны құрайтын мәліметтерді жария еткен үшін

12.5.2. Жұмыскердің мүлкіне келтірілген залал үшін;

12.5.3. Жұмыскердің өміріне және (немесе) денсаулығына келтірілген зиян үшін материалдық жауаптылықта болады.

12.6. Тек Тараптардың еркінен тыс мән-жайлар жағдайында Тараптардың жауаптылықта болмайды.

13. ЖАСАЛУ КҮНІ

Осы Шарт 2 (екі) данада мемлекеттік тілде жасалған, заңдылық күштері бірдей, рәсімделуден кейін олардың біреуі - Жұмыскерде, екіншісі Жұмыс берушіде болады.

Келісім-шарт, заң күшіне оған қол қойылған сәттен енеді.

Жұмыс беруші:

«№9 «Шапағат» бөбекжай- бақшасы» ММ

061000211859

(заңды тұлғаның атауы, СТН)

Мекеменің меңгерушісі Айтжанова А.З.

(лауазымы, аты-жөні)

(Уәкілетті тұлғаның қолы, заңды тұлғаның мөрі, күні)

Жұмыскер:

Зулкаева К.С.
(Жұмыскердің аты-жөні)

ӘЖК-нің нөмірі, ЖСН нөмірі

МҰАҚ Республикасы Қазақстан
қайдан, қашан берілген

с. Майсан, Б.Ламак - 69.
(мекенжайы, тұратын жері)

(мекенжайы, тұратын жері)

(қолы және күні)