

№ 3 ЕҢБЕК ШАРТЫ

Есеп қаласы

2025 жылғы «18» 02

Осы еңбек шарты (бұдан әрі-Шарт) жұмыс беруші арасында жасалған

Ақмола облысы Білім басқармасының мамандығы
«Есеп қаласы агротехникалық колледжі» ЖШС
(ұйымдардың толық атауы)

атынан директор М. А. Наталья Сергеевна Токмакова
(бірінші басшының Т.А.Ә.)

Есеп қаласы мекен-жайы бойынша орналасқан, кәсіпорынның Жарғысы
(заңды мекен-жайы)

негізінде әрекет ететін 19.05.2020 ж., мемлекеттік тіркеу № _____

БСН 960140000312 жеке қызметкер жеке тұлғада

Серік Жүсіпұлы Түсіпбеков
(жеке басын куәландыратын құжатқа сәйкес қызметкердің Т.А.Ә.)

Жеке куәлік (паспорт) № 041532676 берілген 24.11 ҚР

18.07.2016 ж., ЖСН 710729701028, тіркелген мекен-жайы бойынша:

Есеп қаласы мекен-жайы
(тұрғылықты жері бойынша тіркелгенін растайтын құжатқа сәйкес мекен-жайы)

1. ШАРТТЫҢ МӘНІ

- Осы еңбек шарты бойынша қызметкер жұмысты сауірліктік жұмыс
шары лауазымы бойынша орындайды және еңбек күн тәртібін сақтайды, ал жұмыс беруші еңбек жағдайларын қамтамасыз етеді, қызметкерге жалақысын уақтылы және толық көлемде төлейді, Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында, еңбек шартында көзделген өзге де төлемдерді жүзеге асырады.
- Жұмысты орындау орны оры қалыптасқан, шеберханалар
- Қызметкерді жұмысқа қабылдау осы Шарт негізінде шығарылатын жұмыс берушінің бұйрығымен ресімделеді.
- Осы Шарт оған қол қойылған сәттен бастап күшіне енеді және мыналардың ішінде 18.02.2025 - 18.04.2025 (Шарт жасалатын мерзімді көрсетіңіз).
- Еңбек міндеттерін жүзеге асырудың басталуы 18 ақпан 2025
- Қызметкерге сынақ мерзімі белгіленеді 21 күн айлар.
- Осы Шарт бойынша жұмысты орындау қалыпты (зиянды, аса зиянды, қауіпті) еңбек жағдайларында жүзеге асырылады (қажеттісінің астын сызу керек).

2. ЖҰМЫС УАҚЫТЫ МЕН ДЕМАЛЫС УАҚЫТЫНЫҢ РЕЖИМІ

- Жұмыскердің жұмыс және демалыс уақыты Жұмыс беруші бекіткен осы Шарттың талаптарында, еңбек тәртіптемесінде, Қазақстан Республикасының қолданыстағы еңбек заңнамасында реттеледі, осыған байланысты Жұмыскерге:
Екі/бір (сенбі және жексенбі) демалыс күндері бар бес/алты күндік жұмыс аптасы белгіленеді: жұмыс күні сәтат 9.00-ден 18.00-ге дейін, демалыс уақыты — 13.00-ден 14.00-ге дейін.
- Қазақстан Республикасының қолданыстағы еңбек заңнамасында көзделген жағдайларды қоспағанда Жұмыс беруші демалыс және мереке күндерінде Жұмыскерді оның жазбаша келісімімен жұмысқа тартуға құқылы.
- Жұмыскерге жұмыс орны, лауазымы мен орташа жалақысы сақтала отырып, ұзақтығы күнтізбелік 56 () күн болатын жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы беріледі (Қазақстан Республикасының мемлекеттік және ұлттық мерекелерін есепке алмағанда).
- Жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалыстарын беру кезектілігі қолданыстағы заңнамаға сәйкес Жұмыс беруші бекіткен еңбек демалыстарының кестесінде айқындалады.

11. Дәлелді себептер кезінде Жұмыскердің жазбаша өтінішінің негізінде Жұмыс беруші оған жалақы сақталмайтын демалыс береді.
12. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында көзделген жағдайларды Жұмыскердің жазбаша өтінішінің негізінде Жұмыс беруші күнтізбелік бес күнге дейін жалақы сақталмайтын демалыс беруге міндетті..
13. Жұмыскердің Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында көзделген негіздер бойынша демалыстардың өзге түрлерін пайдалауға құқығы бар.
14. Экономикалық, технологиялық, ұйымдастырушылық, өзге де өндірістік немесе табиғи сипаттағы себептер бойынша жұмыстың уақытша тоқтап қалу жағдайында ұйымда Жұмыс берушінің актісін (бұйрығын) шығару арқылы Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 112-бабына сәйкес төленетін бос тұрып қалу уақыты жарияланады.

3. ЖҰМЫС БЕРУШІНІҢ ҚҰҚЫҚТАРЫ МЕН МІНДЕТТЕРІ

15. Жұмыс берушінің:

- 1) жұмысқа қабылдау кезінде таңдау еркіндігіне;
 - 2) осы Шартта және Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында белгіленген тәртіппен және негіздер бойынша осы Шартты өзгертуге, толықтыруға, тоқтатуға және бұзуға;
 - 3) өз өкілеттігі шегінде жұмыс берушінің актілерін шығаруға;
 - 4) өз құқықтары мен мүдделеріне өкілдік ету және оларды қорғау мақсатында бірлестіктер (қауымдастықтар, одақтар) құруға және оларға кіруге;
 - 5) Жұмыскерден осы Шарт талаптарының, еңбек тәртіптемесі қағидаларының және жұмыс берушінің басқа да актілерінің орындалуын талап етуге;
 - 6) осы Шартта және Еңбек кодексінде көзделген жағдайларды және тәртіппен Жұмыскерді көтермелеуге, оған тәртіптік жаза қолдануға, Жұмыскерді материалдық жауаптылыққа тартуға;
 - 7) еңбек міндеттерін атқару кезінде Жұмыскер келтірген нұқсанды өтеуге;
 - 8) еңбек саласындағы өзінің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау мақсатында сотқа жүгінуге;
 - 9) Жұмыскерге сынақ мерзімін белгілеуге;
 - 10) Еңбек кодексіне сәйкес Жұмыскерге кәсіптік даярлауды, қайта даярлауды және оның біліктілігін арттыруды қамтамасыз етуге;
 - 11) Еңбек кодексіне сәйкес Жұмыскерді оқытуға байланысты өз шығындарын өтеуге;
 - 12) жеке еңбек дауын шешу үшін Еңбек кодексінде көзделген тәртіппен рет-ретімен келісу комиссиясына, сотқа жүгінуге;
 - 13) еңбек шарттарын есепке алудың бірінғай жүйесінен өтініш берушілер мен қызметкерлердің (олардың алдын ала келісімдерімен) еңбек қызметі туралы ақпаратты алуға құқығы бар.
16. Жұмыс беруші:
- 1) Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының, келісімдердің, ұжымдық еңбек шарттарының, өзі шығарған актілердің талаптарын сақтауға;
 - 2) жұмысқа қабылдау кезінде Еңбек кодексінде белгіленген тәртіппен және жағдайларда жұмыскерлермен еңбек шарттарын жасасуға;;
 - 3) жұмысқа қабылдау кезінде Еңбек кодексінің 32-бабына сәйкес еңбек шартын жасасу үшін қажетті құжаттарды талап етуге;
 - 4) Жұмыскерге еңбек шартында келісілген жұмысты ұсынуға;
 - 5) жұмыскерге Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде, еңбек, ұжымдық шарттарда, жұмыс берушілерінің актілерінде көзделген жалақы мен өзге де төлемдерді уақтылы және толық мөлшерде төлеуге;
 - 6) жұмыскерді еңбек тәртіптемесі қағидаларымен, жұмыс берушінің жұмыскердің жұмысына (еңбек функциясына) тікелей қатысы бар өзге де актілермен және ұжымдық шартпен таныстыруға;
 - 7) жұмыскерлер өкілдерінің ұсыныстарын қарауға және жұмыскерлердің өкілдеріне ұжымдық шарттар жасасу, сондай-ақ олардың орындалуын бақылау үшін қажетті толық және анық ақпарат беруге;
 - 8) Еңбек кодексінде белгіленген тәртіппен ұжымдық келіссөздер жүргізуге, ұжымдық шарт жасасуға;
 - 9) Жұмыскерге Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына және осы Шартқа сәйкес еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге;
 - 10) Жұмыскерді жабдықпен, аспаптармен, техникалық құжаттамамен және еңбек міндеттерін атқару үшін қажетті өзге де құралдармен өз қаражаты есебінен қамтамасыз етуге;
 - 11) Қазақстан Республикасының халықты жұмыспен қамту туралы заңнамасының талаптарына сәйкес жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі уәкілетті органға ақпарат беруге;

- 12) мемлекеттік еңбек инспекторларының нұсқамаларын орындауға;
- 13) егер жұмысты жалғастыру Жұмыскердің және өзге де адамдардың өміріне, денсаулығына қауіп төндіретін болса, жұмысты тоқтата тұруға;
- 14) Жұмыскердің міндетті әлеуметтік сақтандырылуын жүзеге асыруға;
- 15) Жұмыскер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқиғалардан сақтандыруға;
- 16) Жұмыскерге жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын беруге;
- 17) жұмыскерлердің еңбек қызметін растайтын құжаттардың және оларды зейнетақымен қамсыздандыруға арналған ақшаны ұстап қалу мен аудару туралы мәліметтердің сақталуын және мемлекеттік архивке тапсырылуын қамтамасыз етуге;
- 18) Жұмыскерге зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары мен кәсіптік аурудың болу мүмкіндігі туралы ескертуге;
- 19) жұмыс орындары мен технологиялық процестерде тәуекелдерді болғызбау жөнінде шаралар қолдануға, өндірістік және ғылыми-техникалық прогресті ескере отырып, профилактикалық жұмыстар жүргізуге;
- 20) жұмыс уақытының, оның ішінде Жұмыскер орындайтын үстеме жұмыстардың, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларындағы жұмыстардың, ауыр жұмыстардың есебін жүргізуге;
- 21) Еңбек кодексіне және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарына сәйкес Жұмыскердің еңбек (қызметтік) міндеттерін орындауы кезінде оның өмірі мен денсаулығына келтірілген зиянды өтеуге;
- 22) осы Шартқа және Еңбек кодексіне сәйкес Жұмыскерге кәсіптік даярлауды, қайта даярлауды және оның біліктілігін арттыруды қамтамасыз етуге;
- 23) жұмыс беруші айқындайтын, он сегіз жастан кіші жұмыскерлердің тегі, аты, әкесінің аты (егер ол жеке басын куәландыратын құжатта көрсетілсе) және туған жылы, күні, айы көрсетілетін тізілімдердің немесе басқа да құжаттардың жүргізілуін қамтамасыз етуге;
- 24) Қазақстан Республикасының дербес деректері және оларды қорғау туралы заңнамасына сәйкес жұмыскердің дербес деректеріне жинақтауды, өңдеуді және қорғауды жүзеге асыруға;
- 25) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша ішкі бақылауды жүзеге асыруға;
- 26) Еңбек кодексіне белгіленген тәртіппен келісу комиссиясын құруға;
- 27) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган айқындаған тәртіппен Жұмыскермен еңбек шартын жасасу және тоқтату, Еңбек кодексінің 28-бабы 1-тармағының 1), 2), 3), 4), 5) және 13) тармақшаларында көзделген мәліметтер қамтылған, оған енгізілетін өзгерістер және (немесе) толықтырулар туралы ақпаратты еңбек шарттарын есепке алудың бірінғай жүйесіне енгізуге;
- 28) Қандай да бір кемсітудің, Жұмыскерге бірдей еңбек үшін бірдей ақы, сондай-ақ бірдей өндірістік-тұрмыстық жағдайлар қамтамасыз етуге;
- 29) қызметкерге Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау саласындағы заңнамасында белгіленген тәртіппен және мөлшерде жұмыс орнын және орташа жалақысын сақтай отырып, скринингтік тексеруден өтуге демалыс беруге міндетті.

4. ЖҰМЫСКЕРДІҢ ҚҰҚЫҚТАРЫ МЕН МІНДЕТТЕРІ

17. Жұмыскердің:
 - 1) Еңбек кодексіне көзделген тәртіппен және жағдайларда еңбек шартын жасасуға, өзгертуге, толықтыруға, тоқтатуға және бұзуға;
 - 2) Жұмыс берушіден еңбек, ұжымдық шарттарының талаптарын орындауды талап етуге;
 - 3) еңбек қауіпсіздігіне және еңбекті қорғауға;
 - 4) еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғаудың жай-күйі туралы толық және анық ақпарат алуға ;
 - 5) осы Шарттың талаптарына сәйкес жалақының уақтылы және толық көлемде төленуіне;
 - 6) Еңбек кодексіне сәйкес бос тұрып қалғаны үшін ақы төленуіне;
 - 7) тынығуға, оның ішінде жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысына;
 - 8) егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше көзделмесе, кәсіптік одақ құру, сондай-ақ оған мүше болу құқығын қоса алғанда, өзінің еңбек құқықтарының берілуі мен оларды қорғау үшін бірігуге;
 - 9) өз өкілдері арқылы ұжымдық келіссөздерге және ұжымдық шарт жобасын әзірлеуге қатысуға, сондай-ақ қол қойылған ұжымдық шартпен танысуға;
 - 10) еңбек міндеттерін орындауға байланысты денсаулығына келтірілген зиянды өтеуге;
 - 11) міндетті әлеуметтік сақтандырылуға;
 - 12) еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезінде жазатайым оқиғалардан сақтандырылуға;
 - 13) кепілдіктерге және өтемақы төлемдеріне;

- 14) өзінің құқықтары мен заңды мүдделерін заңға қайшы келмейтін барлық тәсілдермен қорғауға
- 15) қандай да бір кемсітусіз, бірдей еңбек үшін бірдей ақы, сондай-ақ бірдей өндірістік-тұрмыстық жағдайларға;
- 16) жеке еңбек дауын шешу үшін Еңбек кодексінде көзделген тәртіппен рет-ретімен келісу комиссиясына, сотқа жүгінуге;
- 17) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына сәйкес жабдықталған жұмыс орнына;
- 18) Қазақстан Республикасының заңнамасында, сондай-ақ осы Шартта көзделген талаптарға сәйкес жеке және ұжымдық қорғаныш құралдарымен, арнайы киіммен қамтамасыз етілуге;
- 19) өзінің денсаулығына немесе өміріне қауіп төндіретін ахуал туындаған кезде, бұл туралы тікелей басшының немесе жұмыс берушінің өкілін хабардар ете отырып, жұмысты орындаудан бас тартуға;
- 20) еңбек жөніндегі уәкілетті органға және (немесе) еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға жұмыс орнындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жағдайларын зерттеп қарауды жүргізу туралы өтініш білдіруге, сондай-ақ еңбек жағдайларын, қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды жақсартуға байланысты мәселелерді тексеру мен қарауға өкілдік етіп қатысуға;
- 21) Жұмыс берушінің еңбек ждәне онымен тікелей байланыста қатынастар саласындағы әрекеттеріне (әрекетсіздігіне) шағым жасауға;
- 22) біліктілігіне, еңбектік күрделілігіне, орындалған жұмыстың көлемі мен сапасына, сондай-ақ еңбек жағдайларына сәйкес еңбегіне ақы төленуіне;
- 23) еңбек кодексінде, Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында белгіленген тәртіппен, ереуілге құқықты қоса алғанда, жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешуге;
- 24) Жұмыс берушіде сақталатын дербес деректерінің қоғалуын қамтамасыз етуге;
- 25) Еңбек кодексінде көзделген кәсіптік даярлауға, қайта даярлауға және өзінің біліктілігін арттыруға;
- 26) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарын сақтамау салдарынан ұйымның жұмысын тоқтата тұру кезінде орташа жалақының сақталуына;
- 27) еңбек шарттарын есепке алудың бірінғай жүйесінен еңбек шарытмен өз еңбек қызметі туралы мәліметтерді алуға құқығы бар.

18. Жұмыскер:

- 1) 18 ақпан 2015ж бастап осы Шарт бойынша міндеттерін орындауға кірісуге (күні, айы, жылы);
- 2) еңбек міндеттерін осы Шартқа, Жұмыс берушінің актілеріне сәйкес орындауға;
- 3) еңбек тәртібін сақтауға;
- 4) жұмыс орнында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, өрт қауіпсіздігі, өнеркәсіптік қауіпсіздік және өндірістік санитария жөніндегі талаптарды сақтауға;
- 5) Жұмыс берушінің және басқа жұмыскерлердің мүлкіне ұқыпты қарауға;
- 6) адамдардың өмірі мен денсаулығына, жұмыс беруші мен жұмыскерлер мүлкінің сақталуына қауіп төндіретін ахуал туындағаны, сондай-ақ бос тұрып қалу туындағаны туралы Жұмыс берушіге хабарлауға
- 7) еңбек міндеттерін орындауға байланысты өзіне мәлім болған мемлекеттік құпияларды, қызметтік, коммерциялық немесе заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді жария етпеуге;
- 8) осы Шартта, Еңбек кодексінде және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында белгіленген шектерде келтірілген нұқсанды жұмыс берушіге өтеуге;
- 9) кәсіптік даярлауды, қайта даярлауды және біліктілігін арттыруды аяқтағана кезде тараптармен тиісті оқу шартында келісілген мерзімді Жұмыс берушіде өтеуге;
- 10) Мерзімді әскери қызметті өткеру немесе әскери жиындар кезеңінде жұмыс орны (лауазымы) сақталған жұмыскер әскери қызметтен шығарылуға немесе әскери жиындардың аяқталуына байланысты әскери бөлімнің тізімдерінен алып тасталған күннен бастап бір айдан кешіктірмей өзінің еңбек міндеттеріне кірісуге міндетті.
- 11) осы Шартты оқу шартында белгіленген мерзім аяқталғанға дейін бұзған жағдайда, оқытуға байланысты шығындарды мерзіміне пропорционалды түрде Жұмыс берушіге өтеуге міндетті.

5. ЕҢБЕККЕ АҚЫ ТӨЛЕУ

19. Жұмыскерге Жұмыс беруші бекіткен Еңбекке ақы төлеу туралы ережеге сәйкес, айына жеті астам кестіге сәй теңге мөлшерінде жалақы төленеді.
20. Жалақыны ақшалай нысанда айына кемінде бір рет, келесі айдың бірінші 10 (онкүндігінен) кешіктірілмей төленеді.
21. Жұмыс берушінің кінәсінен жұмыс тоқтаған жағдайда, Жұмыскерге бос тұрып қалған уақыт үшін Жұмыскердің орташа жалақысының 50 % -ы мөлшерінде ақы төленеді.

22. Жұмыс беруші әрбір жұмыскерге тиісті кезең ішінде оған тиесілі жалақының құрамдас бөліктері, жүргізілген ұстап қалулардың мөлшерлері мен негіздері туралы, оның ішінде ұстап қалынған және аударылған міндетті зейнетақы жанралары туралы, сондай-ақ төленуге тиісті жалпы ақша сомасы туралы мәліметті жазбаша немесе электронды түрде ай сайын хабарлап тұрады.

23. Жұмыс беруші жалақыны толық көлемде және осы Шартты белгіленген мерзімдерде төлемеген кезде, Жұмыс беруші Жұмыскерге берешекті және төлем кідірілген кезең үшін өсімпұл төлейді. Өсімпұл мөлшері жалақы төлеу жөніндегі міндеттерді орындау күніне Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің қайта қаржыландырудың 1,25 еселенген ресми мөлшерлемесі негізге алына отырып есептеледі және төлем жүргізілуге тиісті келесі күннен басталып, төлем жасалған күнмен аяқтала отырып, мерзімі өткен әрбір күнтізбелік күн үшін есепке жазылады.

6. КЕПІЛДІКТЕР МЕН ӨТЕМАҚЫЛАР

24. Іс сапар уақытында Жұмыскердің жұмыс орны (лауазымы) мен іссапар күндеріне келетін жұмыс күндері үшін жалақысы сақталады. Еңбек кодексінің 127-бабының 2-тармағына сәйкес іссапарларға жіберілетін Жұмыскерге өтемақы төленеді..

25. Донор болып табылатын Жұмыскердің тексерілу және қан беру уақытында жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақталады.

26. Егер өтеусіз донорлық жасалса, онда донор болып табылатын Жұмыскерге, орташа жалақысы сақтала отырып, жыл сайынғы еңбек демалысына қосуға болатын қосымша бір күн демалыс беріледі..

27. Егер донор болып табылатын Жұмыскер Жұмыс берушімен келісім бойынша қан мен оның компоненттерін тапсыру күндері жұмысқа шықса, оған орташа айлық жалақысын сақтай отырып, өзінің қалауы бойынша басқа демалыс күні беріледі немесе бұл күн жыл сайынғы еңбек демалысына қосылуы мүмкін.

28. Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларда Жұмыскер мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерді орындауға тартылған уақытта оны жұмыс орнын (лауазымын) сақтай отырып, еңбек міндеттерін орындаудан босатады.

29. Мерзімді әскери қызметке немесе әскери жиындарға шақырылуға жататын жұмыскердің медициналық комиссиядан өту кезеңінде жергілікті әскери басқару органдарына шақырту туралы шақыру қағазы болған кезде-жұмыс орны (лауазымы), жұмыс орны бойынша жалақысы сақталады.

30. Жұмыс беруші өз қаражаты есебінен жұмыскерлерге еңбекке уақытша қабылетсіздігі бойынша әлеуметтік жәрдемақы төлеуге міндетті.

31. Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы заңнамасына сәйкес жүзеге асырылған, жүктілікке және босануға, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алуға байланысты табысынан айырылған жағдайда төленетін әлеуметтік төлем сомасын шегергендегі орташа жалақысын сақтай отырып, жүктілікке және босануға байланысты демалысқа, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған жұмыскерлерге берілетін демалысқа ақы төлеуге құқылы.

32. Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен берілген еңбекке қабылетсіздік парақтары еңбекке уақытша қабылетсіздік бойынша әлеуметтік жәрдемақылар төлеу үшін негіз болып табылады.

33. Жұмыс беруші жұмысынан айрылуына байланысты өтемақы төлемін жүргізеді:

1) айына айлық орташа жалақысы мөлшерінде келесі жағдайларда:

жұмыс беруші таратылған жағдайда жұмыс берушінің бастамасы бойынша осы Шарт бұзылғанда; жұмыскерлердің саны немесе штаты қысқарған жағдайда жұмыс берушінің бастамасы бойынша осы Шарт бұзылғанда;

жұмыс беруші еңбек шартының талаптарын орындамаған жағдайда жұмыскердің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде.

2) екі айдағы орташа жалақы мөлшерінде:

жұмыс берушінің экономикалық жай-күйінің нашарлауына әкеп соққан өндіріс, орындалатын жұмыстар және көрсетілетін қызметтер көлемі азайған жағдайда.

34. Осы Шарт тоқтатылған кезде жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын (жыл сайынғы еңбек демалыстарын) пайдаланбаған немесе толық пайдаланбаған Жұмыскерге жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының (жыл сайынғы еңбек демалыстарының) пайдаланылмаған күндері үшін өтемақы төлемі жүргізіледі.

7. ТАРАПТАРДЫҢ ЖАУАПТЫЛЫҒЫ

35. Тараптар осы Шарттың талаптарын бұзғаны үшін осы Шартта және Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында қарастырылған жағдайларда жауап береді.

36. Жұмыскердің тәртіптік теріс қылығы үшін Жұмыс беруші оған келесі жазаларды қолдануға құқығы бар:

- 1) ескерту;
 - 2) сөгіс;
 - 3) қатаң сөгіс;
 - 4) Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 8), 9), 10), 11), 12), 14), 15), 16), 17) және 18) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша, еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзу түріндегі тәртіптік жаза қолдануға құқылы.
37. Еңбек кодексінде және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында көзделмеген тәртіптік жазаларды қолдануға жол берілмейді..
38. Жұмыскердің Жұмыс берушінің мүлкін жоғалту немесе бүлдіру арқылы келтірілген залал үшін, жұмыскердің әрекеті (әрекетсіздігі) нәтижесінде туындаған залал үшін, оның ішінде құпия ақпаратты жариялағаны үшін материалдық жауаптылықта болады
39. Жұмыс беруші Жұмыскер алдында келесі жағдайларда материалдық жауаптылықта болады:
- 1) Жұмыскерді өз жұмыс орнында еңбек ету мүмкіндігінен заңсыз айыру арқылы келтірілген залал үшін;
 - 2) Жұмыскердің мүлкіне келтірілген залал үшін;
 - 3) Жұмыскердің өміріне және (немесе) денсаулығына келтірілген зиян үшін.

8. ШАРТТЫ ӨЗГЕРТУ, ТОҚТАТУ ЖӘНЕ БҰЗУ

40. Осы Шартқа өзгерістер мен толықтыруларды енгізу, оның ішінде басқа жұмысқа ауыстыру кезінде Тараптар осы Шартқа қосымша келісім жасау арқылы және Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында көзделген тәртіпте және жағдайларда жүзеге асырылады.

41. Осы Шарттың қолданылуы мынадай жағдайларда тоқтатылады:

- 1) осы Шарт мерзімінің аяқталуы;
- 2) Жұмыскердің бастамасы бойынша Шартты бұзу;
- 3) Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 8), 9), 10), 11), 12), 14), 15), 16), 17) және 18) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша Жұмыс берушінің бастамасы бойынша Шартты бұзу
- 4) Жұмыскерді басқа Жұмыс берушіге ауыстыруға байланысты;
- 5) тараптардың еркінен тыс мән-жайлардың орын алуы;
- 6) Жұмыскердің еңбек қатынастарын жалғастырудан бас тартуы;
- 7) Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларды қоспағанда, Жұмыскердің сайланбалы жұмысқа (лауазымға) ауысуы немесе еңбек қатынастарын жалғастыру мүмкіндігін болғызбайтын лауазымға тағайындалуы;
- 8) Шартты жасасу талаптарын бұзу жағдайларында тоқтатылады.

42. Осы Шарт тараптардың келісімі бойынша Еңбек кодексінің 50-бабында белгіленген тәртіппен бұзылуы мүмкін.

43. Осы Шарт Жұмыскердің бастамасы бойынша Жұмыс берушіге кемінде бір ай бұрын жазбаша ескерте отырып, бұзулуы мүмкін. Осы Шартты Жұмыскердің бастамасымен бұзған жағдайда, соңғысы өзіне тапсырылған жұмысты соңына дейін орындауға міндетті. Бұл талапты орындау мүмкін болмаған жағдайда Жұмыскер оны басқа атқарушыға одан арғы жұмысты жалғастыруға қажетті толыққанды ақпаратпен қамтамасыз ете отырып, барлық құжаттарды өткізіп беруге тиіс.

44. Материалдық жауапты Жұмыскердің кінәсінен Жұмыс берушінің мүлкін (құжаттамасын) қабылдау-беру аяқталмаған жағдайда, Жұмыс берушінің мүлкін (құжаттамаларын) қабылдау-беру аяқталған күн осы Шартты бұзған күн болып табылады.

45. Осы Шарт Жұмыс берушінің бастамасы бойынша Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген негіздер мен тәртіп бойынша бұзылуы мүмкін.

9. ЕҢБЕК ДАУЛАРЫ

46. Осы Шарттан туындаған барлық даулар мен келіспеушіліктер Тараптар арасында келіссөз жүргізу арқылы реттелуге жатады

47. Барлық даулар мен келіспеушіліктерді келіссөз жолымен реттеу мүмкін болмаған жағдайда оны келісу комиссиясы қарайды және/немесе Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес сот тәртібінде қаралады.

10. ӨЗГЕ ДЕ ШАРТТАР

48. Осы Шарт Тараптардың толық келісімін білдіреді. Оған қоса берілген қосымшалар Шарттың ажырамас бөлігі болып табылады.

49. Осы Шарт бірдей заңдық күші бар екі данада жасалды, әрбір Тарапқа бір-бір данадан беру үшін.

50. Осы Шарттың мазмұны үшінші тұлғаларға жарияланбайды

Жұмыскер Еңбек шартына қол қойғанға дейін мыналармен танысты:

Ішкі еңбек тәртіптемесінің қағидаларымен

Т.А.Ә. Тусупбеков С.А. 2025 жылғы «18» ақпан
(жеке қолы) (жұмыскердің А.Т.Ә.)

Жұмыс орнындағы еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы қағидаларымен

Т.А.Ә. Тусупбеков С.А. 2025 жылғы «18» ақпан
(жеке қолы) (жұмыскердің А.Т.Ә.)

Лауазымдық нұсқаулықпен

Т.А.Ә. Тусупбеков С.А. 2025 жылғы «18» ақпан
(жеке қолы) (жұмыскердің А.Т.Ә.)

Ұйымның коммерциялық құпиясын құрайтын мәліметтердің тізбесімен

Т.А.Ә. Тусупбеков С.А. 2025 жылғы «18» ақпан
(жеке қолы) (жұмыскердің А.Т.Ә.)

Ұжымдық шартпен

Т.А.Ә. Тусупбеков С.А. 2025 жылғы «18» ақпан
(жеке қолы) (жұмыскердің А.Т.Ә.)

Жұмыс беруші:

Ақмола облысы білім басқармасының
жанындағы «Есіл қаласы, агротехникалық
колледжі» МКҚК

БСН 960240000322

ЖСК K2596010321000171971

БСК HSBK2KX

мекен-жайы: Есіл қ. мектебінің 14/2

Тел./факс: 8(78647) 41243

Жұмыскер:

Т.А.Ә. С.А. Тусупбеков

Жеке куәлігі № 041532676

28.07.2016г. ТР ҰХМ берілген

ЖСН: 410229801018

мекен-жайы: Есіл қ. мектебінің 14/2

тел.: _____

Директор м.а.

Н. Гойко
(директордың Т.А.Ә., қолтаңбасы)

М. О.

Т.А.Ә. Тусупбеков С.А.
(жұмыскердің Т.А.Ә., қолтаңбасы)

Осы Шарттың бір данасын

алдым: Т.А.Ә. Тусупбеков С.А.
(қолтаңбасы) (Т.А.Ә.)

18.02.2025
(күні)