

ЕҢБЕК ШАРТЫ № 8/99

Баутин селосы

« 18 » 10 2022 жыл.

Маңғыстау облысы білім басқармасының «Түпқараған гуманитарлық-кәсіптік колледжі» МКҚК ҚР Еңбек кодексінің, Баутин ауылы, Қ.Күржіманұлы №6, БСН150540009388, № 74-1943-05-НАО-МК 14 желтоқсан 2022 ж. мемлекеттік қайта тіркеу жүргізілді, Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексі (әрі қарай мәтін бойынша – ҚР ЕК) Жарғы негізінде әрекет ететін орталық басшы м.а. А.Сұлтанғали, әрі қарай «Жұмыс беруші» деп аталатын бір жағынан және екінші жағынан Қазақстан Республикасы азаматшасының жеке куәлігі № 038891270 Қазақстан Республикасы 11.08.2015 жылы берілген ЖСН 990412350113 мекен-жайы Фат-Мевкелес, Балқаш қ. а. м. 21 бойынша тұратын азамат/ша/ Мадихов Жорбек Серексейұлы әрі қарай «Жұмыскер» деп аталатын, төмендегі туралы Еңбек шартын жасасты (әрі қарай ЕШ):

I. Шарттың мәні

1.1. Жұмыс беруші жұмыс береді, ал Қызметкер осы еңбек шартымен белгіленген жағдайда

оңдірістің оқу аядағы

(лауазым, мамандық, кәсіп атауы)

лауазымы, біліктілігі бойынша жұмысты орындауға келіседі.

1.2. Осы еңбек шарт бойынша жұмысты атқару орны «Түпқараған гуманитарлық-кәсіптік колледжі» мемлекеттік коммуналдық қазыналық кәсіпорны болып табылады.

1.3. Осы еңбек шарт талаптары Қызметкер мен жұмыс берушіге міндетті және біржақты тәртіппен өзгертілмейді.

1.4. Осы еңбек шарт бойынша жұмыс Қызметкердің негізгі жұмыс орны болып табылады.

1.5. Қызметкер қызметтік міндеттерін орындау кезінде «Түпқараған гуманитарлық-кәсіптік колледжі» мемлекеттік коммуналдық қазыналық кәсіпорны басшысына тікелей бағынады.

1.6. Жұмыс басталған күн 18.10.2022 ж.

1.7. Қызметкерге _____ сынақ мерзімі белгіленді.

II. Қызметтік міндеттері

2.1. Қызметкер басшының бұйрығымен бекітілген лауазымдық нұсқаулыққа сәйкес қызметтік міндеттерді атқаруды өз мойнына алады.

III. Қызметкердің құқықтары мен міндеттері

3.1. Қызметкер құқылы:

3.1.1. еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауға;

3.1.2. еңбек шарт талаптарына сәйкес жалақыны уактылы әрі толық мөлшерде алуға;

3.1.3. демалуға, соның ішінде жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысына;

3.1.4. ҚР Еңбек кодексімен (бұдан әрі – ЕК), «Білім туралы» ҚР Заңымен, «Педагог мәртебесі туралы» ҚР Заңымен қарастырылған тәртіпте кәсіби даярлыққа, қайта даярлық пен біліктілігін арттыруға;

- тиісті білім деңгейінің мемлекеттік жалпыға міндетті стандартының талаптарын сақтаған жағдайда кәсіби қызметті ұйымдастыру тәсілдері мен нысандары мен еркін таңдауға;
- лауазымдық тұлғалар мен өзге тұлғалар тарапынан заңсыз араласулар мен кедергі келтіруден қорғауға;
- мамандығына құрметпен қарауға және білім алушылардың, тәрбиеленушілердің олардың ата-аналарының не заңды өкілдерінің өзін әдепті ұстауына;
- ұйымдық және материалдық-техникалық қамтамасыз етуге және кәсіптік қызметін жүзеге асыруға тиісті жағдай жасауға;
- ғылыми, зерттеу, шығармашылық, эксперименттік қызметті жүзеге асыру, педагогикалық практикаға жаңа әдістемелер мен технологияларды енгізуге;
- шығармашылық бастама, авторлық бағдарламалар мен оқыту мен тәрбиелеу әдістерін әзірлеу мен қолдану, тиісті білім беру деңгейінің мемлекеттік жалпыға міндетті стандартының талаптарын сақтаған жағдайда оқыту мен тәрбиелеудің жетілдірілген әдістерін дамыту мен таратуға;
- білім беру бағдарламасына сәйкес оқу құралдарын, материалдарын және оқыту мен тәрбиелеудің өзге құралдарын таңдауға;
- білім беру бағдарламаларын, оқу жоспарларын, әдістемелік материалдар мен білім беру қызметінң өзге компоненттерін, сондай-ақ оқулықтарды, оқу-әдістемелік кешендер мен оқу құралдарын әзірлеуге қатысуға;
- жұмыс орны бойынша сайланбалы қызметке сайлану мен айналысуға;

- білім сапасын жетілдіруге, соның ішінде білім беру ұйымының қызметіне қатысты мәселелерді талқылауға қатысуға;
 - бес жылда кемінде бір рет біліктілігін арттыруға;
 - үздіксіз кәсіптік даму және біліктілікті арттыру нысандарын таңдауға;
 - біліктілік санатын мерзімінен бұрын тағайындауға;
 - Қазақстан Республикасы заңнамасымен бекітілген тәртіпте жеке педагогикалық қызметке;
 - кәсіптік қызметтегі жетістіктері үшін мадақтауға;
 - «Әскери қызмет және әскери қызметшілердің мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасы Заңына сәйкес әскери қызметке шақыртуды кейінге қалдыруға;
 - білім беру ұйымының басшысы өзіне қатысты қабылдаған актілері, әрекеттер мен шешімдері бойынша жоғары тұрған тұлғаларға не сотқа шағымдануға;
 - білім алушылардың, тәрбиеленушілер мен олардың ата-аналарының не өзге заңды өкілдерінің абыройы мен беделін құрметтеуі;
 - Қазақстан Республикасы заңнамасымен карастырылған өзге құқықтар.
- 3.1.5. лауазымдық міндеттерін орындауға байланысты денсаулығына келтірілген залалды өтеуге;
- 3.1.6. Қазақстан Республикасы заңдарымен карастырылған жағдайларда міндетті әлеуметтік сақтандыруға;
- 3.1.7. кепілдіктер мен өтемақы төлемдеріне;
- 3.1.8. жеке еңбек дауын шешу үшін келісу комиссиясына, содан кейін сотқа жүгінуге (ЕК 159-б.);
- 3.1.9. өкілдік ету әрі өз құқығы мен мүддесін қорғау мақсатында бірлестіктер құруға және оған мүшелік етуге.
- 3.2. Қызметкер міндетті:**
- 3.2.1. еңбек шартының, жұмыс берушінің актілеріне сәйкес қызметтік міндеттерін орындауға;
- 3.2.2. еңбек тәртібін сақтауға;
- 3.2.3. жұмыс беруші мен Қызметкердің мүлкіне ұқыпты қарауға;
- 3.2.4. жұмыс орнында қауіпсіздік пен өндірістік санитария талаптарын, сондай-ақ:
- лауазымдық нұсқаулық талаптарын;
 - ішкі еңбек тәртібі ережелерін сақтауға;
- 3.2.5. балалардың өмірі мен денсаулығына, жұмыс беруші мен Қызметкердің мүлкіне қауіп төндіретін жағдай туралы жұмыс берушіге хабарлауға;
- 3.2.6. ЕК белгіленген тәртіпте жұмыс берушіге келтірілген залалды өтеуге.
- 3.2.7. Жұмыс беруші қаражаты есебінен оқудан, біліктілікті арттырудан не қайта даярлықтан өткен Қызметкер оқу шартында тараптармен келісілген мерзім бойы жұмыс берушіде жұмыс істеуге міндетті.
- 3.2.8. Қызметкердің өзге құқықтары бар және ЕК мен «Педагог мәртебесі туралы» Заңмен карастырылған өзге міндеттерді атқарады, атап айтсақ педагог міндетті:
- өз қызметінде тиісті кәсіптік біліктіліктерді меңгеруге;
 - оқыту мен тәрбиелеудің педагогикалық қағидаттарын сақтауға, мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандарттарымен карастырылған талаптан төмен емес оқыту мен тәрбиелеу сапасын қамтамасыз етуге;
 - кәсіптік шеберлігін, зерттеушілік, интеллектуалды және шығармашылық деңгейін үздіксіз жетілдіруге, соның ішінде бес жылда бір реттен сиретпей біліктілік санатын көтеруге (растауға);
 - педагогикалық әдепті сақтауға;
 - Қазақстан Республикасы заңнамасымен бекітілген тәртіпте міндетті мерзімдік медициналық тексеруден өтуге;
 - білім алушылардың, тәрбиеленушілер мен олардың ата-аналарының немесе өзге заңды өкілдерінің ар-намысы мен беделін құрметтеуге;
 - балаларды заңды, құқықты, адам мен азаматтың еркіндігін, ата-анасын, үлкендерді, отбасылық тарихи әрі мәдени құндылықтарды, мемлекеттік рәміздерді құрметтеу рухында тәрбиелеуге, олардың бойында жоғары адамгершілікті, ұлтжандылықты, қоршаған ортаға ұқыпты көзқарасты қалыптастыруға;
 - тәрбиеленушілер мен оқушылардың өмірлік дағдыларын, құзыреттілігін, дербестігін шығармашылығын дамытып, салауатты өмір салтын қалыптастыру;
 - қиын өмірлік жағдайдағы баланы анықтау деректері туралы білім беру ұйымының басшылығына дереу хабарлау;
 - құқық қорғау органдарына және білім беру ұйымының басшылығына кәмелетке толмағандардың немесе оларға қатысты, қылмыстық немесе әкімшілік құқық бұзушылық белгілері бар, оның ішінде білім беру ұйымынан тыс кәсіби қызметке байланысты өзіне белгілі болған әрекеттері (әрекетсіздігі) фактілері туралы хабарлауға;
 - ата-аналарға немесе басқа заңды өкілдерге тәрбиеленушілер мен оқушыларды оқыту және тәрбиелеу мәселелері бойынша кеңес беруге.

IV. Жұмыс берушінің құқықтары мен міндеттері

4.1. Жұмыс беруші құқылы:

- 4.1.1. жұмысқа қабылдау кезінде таңдау еркіндігіне;
 - 4.1.2. осы Шартта және Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында белгіленген тәртіппен және негіздер бойынша осы Шартты өзгертуге, толықтыруға, тоқтатуға және тоқтатуға;
 - 4.1.3. өз өкілеттігі шегінде жұмыс берушінің актілерін шығаруға;
 - 4.1.4. өздерінің құқықтары мен мүдделерін білдіру және қорғау мақсатында қауымдастықтар (қауымдастықтар, одақтар) құруға және оларға қосылуға;
 - 4.1.5. Қызметкерден осы Шарттың талаптарын, ішкі еңбек ережелерін және жұмыс берушінің басқа да актілерін орындауды талап етуге;
 - 4.1.6. осы Шартта және Еңбек кодексінде көзделген жағдайларда және тәртіпте Қызметкерді көтермелеуге, тәртіптік жазалар қолдануға, Қызметкерді материалдық жауапкершілікке тартуға;
 - 4.1.7. Қызметкердің еңбек міндеттерін орындау кезінде келтірген залалын өтеуге;
 - 4.1.8. еңбек әлемінде өз құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау мақсатында сотқа жүгіну;
 - 4.1.9. Қызметкер үшін сынақ мерзімін белгілеуге;
 - 4.1.10. еңбек кодексіне сәйкес Қызметкерді кәсіптік оқумен, қайта даярлаумен және біліктілігін арттырумен қамтамасыз ету;
 - 4.1.11. еңбек кодексіне сәйкес Қызметкерді оқытуға байланысты шығындарын өтеуге;
 - 4.1.12. жеке еңбек дауын Еңбек кодексінде белгіленген тәртіппен келісім комиссиясына, сотқа кезекпен қарау туралы жүгінуге;
 - 4.1.13. өтініш берушілердің (олардың алдын ала келісімімен) және Қызметкерлердің еңбек қызметі туралы ақпаратты еңбек келісім-шарттарын есепке алудың бірыңғай жүйесінен алуға.
- ##### **4.2. Жұмыс беруші міндетті:**
- 4.2.1. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының, шарттардың, ұжымдық, еңбек шарттарының, өзі шығарған актілердің талаптарын сақтауға;
 - 4.2.2. жалдау кезінде, еңбек кодексінде белгіленген тәртіппен және жағдайларда Қызметкерлермен еңбек шартын жасасу;
 - 4.2.3. еңбек кодексінің 32-б. сәйкес жалдау кезінде еңбек шартын жасасу үшін қажетті құжаттарды талап етуге;
 - 4.2.4. қызметкерді еңбек шартында көзделген жұмыспен қамтамасыз ету;
 - 4.2.5. қызметкерге жалақыны және Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде, осы Келісімде, жұмыс берушінің актілерінде көзделген басқа да төлемдерді уактылы және толық көлемде төлеуге;
 - 4.2.6. қызметкерді Еңбек ережелерімен, жұмыс берушінің жұмысымен (еңбек функциясымен) тікелей байланысты жұмыс берушінің басқа актілерімен және ұжымдық шартпен таныстыру;
 - 4.2.7. жұмысшылар өкілдерінің ұсыныстарын қарастыру және жұмысшылар өкілдеріне ұжымдық келіссөздер жүргізу, ұжымдық шарттар жасасу, сондай-ақ олардың орындалуын бақылау үшін қажетті толық және сенімді ақпарат беру;
 - 4.2.8. еңбек кодексінде белгіленген тәртіппен ұжымдық келіссөздер жүргізуге, ұжымдық шарт жасасуға;
 - 4.2.9. қызметкерге Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына және осы Келісімге сәйкес еңбек жағдайларын қамтамасыз ету;
 - 4.2.10. қызметкерді өз есебінен құрал-жабдықтармен, құралдармен, техникалық құжаттамамен және еңбек міндеттерін орындау үшін қажетті басқа құралдармен қамтамасыз етуге;
 - 4.2.11. жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі уәкілетті органға Қазақстан Республикасының халықты жұмыспен қамту туралы заңнамасының талаптарына сәйкес ақпарат беру;
 - 4.2.12. мемлекеттік еңбек инспекторларының нұсқауларын орындауға;
 - 4.2.13. егер оны жалғастыру Қызметкердің және басқа адамдардың өміріне, денсаулығына қауіп төндірсе, жұмысты тоқтата тұруға;
 - 4.2.14. қызметкерді міндетті әлеуметтік сақтандыруды жүзеге асырады;
 - 4.2.15. қызметкерді өзінің еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезіндегі жазатайым оқиғалардан сақтандыруға;
 - 4.2.16. қызметкерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беру;
 - 4.2.17. қызметкерлердің еңбек қызметін растайтын құжаттардың және олардың зейнетақысы мен міндетті әлеуметтік сақтандыруға ақшаны ұстап қалу мен ұстап қалу туралы мәліметтердің сақталуын және мемлекеттік мұрағатқа ұсынылуын қамтамасыз етуге;
 - 4.2.18. қызметкерді зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары және кәсіптік ауруға шалдығу мүмкіндігі туралы ескерту;
 - 4.2.19. өндірістік және ғылыми-техникалық прогресті ескере отырып, жұмыс орындарында және технологиялық процестерде кәсіптік тәуекелдердің алдын алу, профилактикалық жұмыстар жүргізу;

4.2.20. зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында, Қызметкер орындайтын ауыр жұмыстарда, оның ішінде артық жұмыс уақытын есепке алуды;

4.2.21. еңбек кодексіне, Қазақстан Республикасының «Білім туралы» және «Педагог мәртебесі туралы» заңдарына сәйкес, өзінің еңбек (қызметтік) міндеттерін атқару кезінде Қызметкердің өмірі мен денсаулығына келтірілген зиянды өтеуге және Қазақстан Республикасының өзге де заңдары;

4.2.22. осы Шартқа және Еңбек кодексіне сәйкес Қызметкерді кәсіптік оқудан, қайта даярлаудан және біліктілігін арттырудан қамтамасыз етеді.

4.2.22.1. осы Шарт бойынша жұмыс беруші қызметкердің мамандығы (кәсібі, лауазымы) бойынша қосымша оқуына (тағылымдамасына) ақы төлеу жөніндегі шығыстарды өзіне алады, ал Қызметкер оқудан кейін жұмыс берушімен жұмыс істеуге міндеттенеді _____ (жұмыс мерзімі).

4.2.22.2. қызметкерді оқыту (тағылымдамадан өту) туралы жұмыс берушінің қаражаты есебінен қосымша шарт жасакталады

4.2.23. жұмыс беруші анықтаған, он сегіз жасқа дейінгі Қызметкерлердің тегі, аты, әкесінің аты (егер ол жеке басын куәландыратын құжатта көрсетілген болса), және туған күні көрсетілген тізілімдерді немесе басқа құжаттарды жүргізуді қамтамасыз етуге;

4.2.24. қызметкердің жеке деректерін жинауға, өңдеуге және қорғауға, Қазақстан Республикасының дербес деректер және оларды қорғау туралы заңнамасына сәйкес;

4.2.25. еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауға ішкі бақылауды жүзеге асыру.

4.2.26. еңбек кодексінде белгіленген тәртіппен келісім комиссиясын құруға;

4.2.27. еңбек кодексінің 28-бабының 1-тармағының 1), 2), 3), 4), 5) және 13) тармақшаларында көзделген мәліметтерді қамтитын еңбек шарттарын есепке алудың бірыңғай жүйесіне, еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган айқындайтын тәртіппен Қызметкермен еңбек шартын жасасу және тоқтату, оған енгізілген өзгерістер және (немесе) толықтырулар туралы ақпаратты енгізуге;

4.2.28. қызметкерге бірдей жұмыс үшін бірдей ақы төлеуді, сондай-ақ ешбір кемсітусіз тең өндірістік және тұрмыстық жағдайларды қамтамасыз ету.

4.2.29. қызметкерге скринингтік тексерулерден өтуге Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау саласындағы заңнамасында айқындалған тәртіппен және көлемде жұмыс орнын (лауазымын) және орташа жалақысын сақтай отырып, демалыс беруге.

V. Қызметкердің еңбек жағдайы

5.1. Жұмыс уақыты, сондай-ақ Қызметкердің тынығу уақыты Еңбек кодексіне, «Білім туралы» Қазақстан Республикасының, «Педагог мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасының Заңына; ұжымдық шартқа, ішкі еңбек ережелеріне, бекітілген жұмыс кестесіне сәйкес анықталады. Күнделікті жұмыстың ұзақтығы: 08⁰⁰ - 18⁰⁰ тынығу және тамақтану үшін үзіліс 13⁰⁰ - 14⁰⁰ демалыс күндері: сәуір, желтоқсан.

5.2. Қызметкерге күнтізбелік 36 күн ішінде жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы беріледі.

5.3. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы Қызметкерге «_____» басшы бекіткен және «_____» кәсіподақ ұйымымен келісілген кесте бойынша беріледі.

5.4. Қызметкерге мынадай әлеуметтік демалыс беріледі:

- ақысыз демалыс;

- оқу демалысы;

- баланың (балалардың) туылуына, жана туған баланы (балаларды) асырап алуға (асырап алуға) байланысты демалыс.

5.5. Қызметкерге ұжымдық шарттың нормаларына сәйкес ақылы әлеуметтік демалыс беріледі.

5.6. Демалысты беру, ауыстыру, ұзарту немесе демалыстан бас тарту жұмыс берушінің актісімен ресімделеді.

5.7. Сыйақы жүйесі мен мөлшері Қазақстан Республикасы Үкіметінің 31.12.2015ж. № 1193 қаулысымен, жұмыс берушінің актілерімен анықталады.

5.8. Ресми жалақы Қызметкерге айына 150 000 (отр алу елу) теңге мөлшерінде белгіленеді. Қызметкерге тағайындалады және төленеді:

5.9. Жалақы Қазақстан Республикасының ұлттық валютасында қолма-қол ақшамен айына бір рет келесі есеп айырысу кезеңінің 10-на дейін төленеді.

VI. Кепілдіктер мен өтемақылар

6.1. Қызметкер іссапарда болған кезде жұмыс орны (лауазымы) мен іссапар күндеріне түскен жұмыс күндері үшін жалақысын сақтайды.

6.2. Жұмыс берушінің қаражаты есебінен мерзімді медициналық тексеруден өту кезінде Қызметкер өзінің жұмыс орнын (лауазымын) және орташа жалақысын сақтап қалады.

6.3. Жұмыс беруші өзінің жұмыс орнын (лауазымын) сақтай отырып, Қызметкерді Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларда мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерге қатысу кезеңінде еңбек міндеттерін орындаудан босатады.

6.4. Әскери қызметке немесе әскери дайындыққа шақырылуға жататын Қызметкер үшін медициналық куәландыру кезеңінде жұмыс орны (лауазымы), жергілікті әскери басқармаға шақыру болған жағдайда, жұмыс орны бойынша жалақы сақталады, және жедел әскери қызмет мерзімі немесе жұмыс орны (лауазымы) сақталған әскери төлемдер

6.5. Жұмыс беруші уақытша еңбекке жарамсыздығы үшін әлеуметтік төлемдерді Қызметкерге өз есебінен төлеуге міндетті.

6.6. Жұмыс беруші жүктілікке және босануға, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алуға (асырап алуға) байланысты кірістерін жоғалтқан жағдайда Қазақстан Республикасының міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы заңнамасына сәйкес жүзеге асырылатын әлеуметтік төлемдер мөлшерін шегеріп, жаңа туған балаларды асырап алған немесе асырап алған Қызметкерлерге декреттік демалыс төлеуге құқылы. Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен уақытша еңбекке жарамсыздық парақтары уақытша еңбекке жарамсыздық бойынша әлеуметтік төлемдерді төлеуге негіз болып табылады.

6.7. Жұмыс беруші жұмысынан айырылуға байланысты өтемақы төлейді:

6.7.1. мына жағдайларда айына орташа жалақы мөлшерінде:

- жұмыс беруші таратылған жағдайда жұмыс берушінің бастамасы бойынша осы Шарт тоқтатылғаннан кейін;
- жұмыс берушілердің саны немесе штаты қысқартылған жағдайда, жұмыс берушінің бастамасы бойынша осы Шарттың күші жойылғанда;
- жұмыс берушінің еңбек шартының талаптарын орындамаған жағдайда, Қызметкердің бастамасы бойынша осы Шарт тоқтатылған кезде;

6.7.2. екі айға орташа жалақы мөлшерінде:

жұмыс берушінің экономикалық жағдайының нашарлауына әкеп соқтыратын өндіріс, орындалған жұмыс және көрсетілген қызметтер көлемі азайған жағдайда.

6.8. Осы Шарт тоқтатылғаннан кейін жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын (жыл сайынғы демалысты) пайдаланбаған немесе пайдаланбаған Қызметкерге пайдаланылмаған жыл сайынғы ақы төленетін демалыстың (жыл сайынғы еңбек демалысының) күндеріне өтемақы төленеді.

VII. Еңбек шартын өзгерту, бұзу мен тоқтату тәртібі

7.1. Осы Шартқа өзгерістер мен толықтыруларды, оның ішінде басқа жұмысқа ауысқан кезде, Тараптар Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген тәртіппен және шарттарда осы Шартқа қосымша келісімдерге қол қою арқылы жүзеге асырады.

7.2. Осы Шарттың күші мына жағдайда жойылады:

- осы Шарттың мерзімі өткенде;
- Қызметкердің бастамасы бойынша Шартты бұзғанда;
- Еңбек кодексінің 52-б. 8), 9), 10), 11), 12), 14), 15), 16), 17) және 18) тарм. қарастырылған негіздеме бойынша Жұмыс берушінің бастамасы бойынша шартты бұзғанда;
- Қызметкердің басқа жұмыс берушіге ауысуына байланысты;
- Тараптардың еркінен тыс жағдайдың туындауы;
- Қызметкердің еңбек қатынастарын жалғастырудан бас тартқан жағдайда;
- Қызметкердің сайланбалы жұмысқа (қызметке) ауысуы немесе оны Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларды қоспағанда, еңбек қатынастарын жалғастыру мүмкіндігін жоққа шығаратын қызметке тағайындауға;
- осы Шартты жасау талаптарын бұзу.

7.3. Еңбек кодексінің 50-бабымен белгіленген тәртіппен осы Шарт тараптардың келісімі бойынша бұзылуы мүмкін.

7.4. Қызметкердің бастамасымен осы Шарт жұмыс берушіге алдын ала жазбаша ескерту арқылы кем дегенде бір ай бұрын бұзылуы мүмкін. Қызметкердің бастамасы бойынша осы Шарт тоқтатылғаннан кейін, соңғысы оған сеніп тапсырылған жұмысты аяқтауға міндетті. Егер бұл талапты орындау мүмкін болмаса, Қызметкер барлық құжаттарды басқа орындаушыға беруі керек, оған жұмысты одан әрі орындау үшін қажетті толық ақпаратты бере алады.

7.5. Егер жұмыс берушінің мүлкін (құжаттамасын) қабылдау және беру қаржылық жауапты Қызметкердің кінәсінен аяқталмаса, онда осы Шарттың қолданылу мерзімі жұмыс берушінің мүлкін (құжаттамасын) қабылдау мен беру аяқталған күн болып табылады.

7.6. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша осы Шарт Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген тәртіппен және негіздер бойынша бұзылуы мүмкін.

VIII. Жауапкершілік

8.1. Осы Шарттың талаптарын бұзғаны үшін Тараптар осы Шартқа және Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес жауап береді.

8.2. Қызметкер жұмыс берушінің мүлкін жоғалту немесе бүлдіру нәтижесінде келтірілген зиян үшін Қызметкердің әрекеттерінен (әрекетсіздігінен) туындаған зиян үшін, оның ішінде құпия ақпаратты жария еткен жағдайда қаржылық жауапкершілікте болады.

8.3. Жұмыс беруші келесі жағдайда Қызметкердің алдында қаржылық жауапкершілікте болады:

- Қызметкерді өзінің жұмыс орнында жұмыс істеу мүмкіндігін заңсыз айыру салдарынан келтірілген зиян үшін;

- Қызметкердің мүлкіне келтірілген зиян үшін;

- Қызметкердің өміріне және (немесе) денсаулығына келтірілген зиян үшін.

8.4. Қызметкер еңбек шартына және ЕК сәйкес еңбек ережелерін сақтамағаны үшін тәртіптік жауапкершілікке тартылады. Қызметкер жасаған тәртіптік теріс қылық үшін жұмыс беруші тәртіптік жазаның келесі түрлерін қолдануға құқылы:

- ескерту;

- сөгіс;

- қатан сөгіс;

- Еңбек кодексінің 52-бабының 1-т. 8), 9), 10), 11), 12), 14), 15), 16), 17) және 18) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу.

Еңбек кодексінде және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында көзделмеген тәртіптік жазаларды қолдануға жол берілмейді.

IX. Еңбек даулары

9.1. Осы Шарттың қолданылу кезеңінде туындаған барлық даулар мен келіспеушіліктер Тараптар арасындағы келіссөздер арқылы шешіледі.

9.2. Егер келіссөздер арқылы реттеу мүмкін болмаса, барлық даулар мен келіспеушіліктер Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес келісім комиссияларында және (немесе) сотта қаралады.

X. Айрықша талаптар

10.1. Осы Шартта тараптардың толық келісімі бар. Оған барлық қосымшалар оның ажырамас бөлігі болып табылады.

10.2. Осы Шарт заңды күші бірдей екі данада жасалды, әр Тарап үшін бір данадан.

10.3. Осы Шарттың мазмұны үшінші тұлғаларға жарияланбауы тиіс. Қызметкер еңбек шартына қол қойғанға дейін мына құжаттармен танысты:

Ішкі еңбек тәртібі ережелерімен

Табихов Т. А. Ә. 2022 жылғы «18» 10;
(өз қолы) (Қызметкердің Т. А. Ә.)

Лауазымдық нұсқаулықпен

Табихов Т. А. Ә. 2022 жылғы «18» 10;
(өз қолы) (Қызметкердің Т. А. Ә.)

10.4. Осы еңбек шарт қазақ және орыс тілдерінде, заңды күші бірдей, әр тарапқа бір-бірден екі данамен жасалды.

XI. Тараптардың қолы

Жұмыс беруші:

«Түпқараған гуманитарлық-
кәсіптік колледжі» МКҚК

БСН KZ 150540009388

Қайта тіркелген күні:

2022 жылғы «14» желтоқсан

Қайта тіркеу: 74-1943-05-НАО-МК

Басшы м.а. А. Сұлтанғали



Осы Шарттың 1 данасын алдым:

Т. А. Ә. Табихов
(Қызметкердің Т. А. Ә.)

Қызметкер:

Т. А. Ә. Табихов Төребек Серекмұратұлы

Мекенжайы: Ғ. Шевченко а-ы, Бейжанов а.

Жеке куәлік № 038891270

ЖСН 990412350113

тел.: 87782076401

Т. А. Ә. Табихов
(қолы)

18.10.2022
(күні)