



120008, Қызылорда қаласы,  
Нұрсұлтан Назарбаев даңғылы, 72  
тел: 8(7242)23-52-94, факс: 8 (7242) 23-55-14,  
e-mail: oblmc@med.mail.kz

120008, город Кызылорда,  
проспект Нурсултана Назарбаева, 72  
тел: 23-52-94, факс: 8 (7242) 23-55-14,  
e-mail: oblmc@med.mail.kz

ЕҢБЕК ШАРТЫ № \_\_\_\_\_  
ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № \_\_\_\_\_

Қызылорда қаласы

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ ж.г.

<p>Осы Еңбек шарты, бірінші жақтан, Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес құрылған Қызылорда облысы бойынша Облыстық денсаулық сақтау басқармасының «Облыстық медициналық орталығы» шаруашылық жүргізу құқығындағы коммуналдық мемлекеттік кәсіпорны, (әрі қарай «Орталық») атынан директордың міндетін уақытша атқарушы Амитов Нуридин Егенбердиевич (бұдан әрі - «Жұмыс беруші»), және екінші жақтан азамат (ша) _____</p> <p>(бұдан әрі – «Жұмыскер») арасында жасалынды.</p>	<p>Данный трудовой договор заключен, с одной стороны, Коммунальное государственное предприятие на праве хозяйственного ведения «Областной медицинский центр» управления здравоохранения по Кызылординской области, образованный в соответствии с законодательством Республики Казахстан (в дальнейшем «Центр»), в лице исполняющего обязанности директора Амитов Нуридин Егенбердиевича (именуемый в дальнейшем «Работодатель»), и гражданин (ка) _____,</p> <p>с другой стороны (далее - Работник).</p>
<p><b>1. Тараптардың деректемелері:</b> 1.1. Жұмыс берушінің деректемелері: Қазақстан Республикасы, Қызылорда облысы, Қызылорда қаласы, 120008, Абай даңғылы, 65 БСН: 990140001967</p> <p>(жұмыс беруші заңды тұлғаның орналасқан жерінің атауы, жұмыс беруші заңды тұлғаны мемлекеттік тіркеу нөмірі мен күні, бизнес-сәйкестендіру нөмірі) 1.2. Жұмыскердің деректемелері: ИИН _____ Жеке басын куәландыратын құжаттың атауы, нөмірі, берілген күні: Тұрақты тұрғылықты жерінің мекенжайы және тұрғылықты жері бойынша тіркеу туралы мәліметтер:</p>	<p><b>1. Реквизиты сторон:</b> 1.1. Реквизиты работодателя: Республика Казахстан, Кызылординская область, г. Кызылорда, 120008, проспект Абая 65 БИН: 990140001967</p> <p>(место нахождения работодателя – юридического лица, номер и дата государственной регистрации работодателя – юридического лица, бизнес-идентификационный номер) 1.2. Реквизиты работника: ЖСН: _____ Наименование, номер, дата выдачи документа, удостоверяющего его личность _____</p> <p>Адрес его постоянного места жительства и сведения о регистрации по месту жительства</p>
<p><b>2. Мамандық, кәсіп, біліктілік немесе лауазым бойынша жұмысы (еңбек функциясы):</b> _____ _____ ретінде қабылданды (лауазымы, мамандығы, қызметі)</p>	<p><b>2. Работа по определенной специальности, профессии, квалификации или должности (трудовую функцию):</b> Принять на работу в качестве: _____ _____ (специальность, профессия, должность)</p>
<p><b>3. Жұмыстың орындалатын орны:</b> _____ _____</p>	<p><b>3. Место выполнения работы:</b> _____ _____</p>
<p><b>4. Еңбек шартының мерзімі:</b> 4.1. Жұмыстың басталу күні: «_____» _____ 20__ ж. 4.2. Еңбек шартының аяқталу күні: «_____» _____ 20__ ж. _____ _____ (белгіленбеген мерзімге, белгілі бір мерзімге, белгілі бір жұмысты орындалу уақытына, уақытша болмаған жұмыскерді ауыстыру уақытына, маусымдық жұмысты орындау уақытына ) 4.3. Сынақ мерзімі: Басталуы «_____» _____ 20__ жыл Аяқталуы «_____» _____ 20__ жыл.</p>	<p><b>4. Срок трудового договора:</b> 4.1. Дата начала работы: «_____» _____ 20__ г 4.2. Дата расторжения трудового договора: «_____» _____ 20__ г _____ _____ (на неопределенный срок, на определенный срок, на время выполнения определенной работы, на время замещения временно отсутствующего работника, на время выполнения сезонной работы ) 4.3. Испытательный срок:</p>

	Начало: « _____ » _____ 20 ____ год. Окончание: « _____ » _____ 20 ____ год.
<p><b>5. Жұмыс уақыты мен тынығу уақытының режимі:</b></p> <p>5.1. Күнделікті жұмыстың басталу уақыты: сағат « _____ »</p> <p>5.2. Жұмыс күні (жұмыс ауысымы) ішіндегі үзілістер: - тынығуға және тамақтануға арналған үзіліс сағат « _____ » - ден « _____ » дейін;</p> <p>5.3. Күнделікті жұмыстың аяқталу уақыты: сағат « _____ »</p> <p>5.4. Апта сайынғы демалыс күндері : (сенбі, жексенбі)</p> <p>5.5. Жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалыстар:</p> <p>5.5.1. Жыл сайынғы негізгі ақы төленетін еңбек демалысының ұзақтығы: _____ күн;</p> <p>5.5.2. Жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалыстар:</p> <p>5.5.2.1. Экологиялық апат аймағында еңбек қызметін жүзеге асыратын жұмыскерлер үшін ақы төленетін қосымша еңбек демалысы: _____ күн (экологиялық апат аймағы бойынша - 12 күнтізбелік күн (Қызылорда облысының Арал, Қазалы аудандары), (экологиялық дағдарыс аймағы бойынша - 9 күнтізбелік күн (Қызылорда облысының Қармақшы, Жалағаш, Сырдария, Шиелі, Жаңақорған аудандары, Қызылорда және Байқоңыр қалалары)</p> <p>5.5.2.2. Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін үшін: _____</p> <p>5.5.2.3. Бірінші және екінші топтардағы мүгедектер үшін: _____</p> <p>5.5.2.4. Ұжымдық шартта көзделген демалыс: _____</p>	<p><b>5. Режим рабочего времени и времени отдыха:</b></p> <p>5.1. Время начало ежедневной работы: « _____ » часов</p> <p>5.2. Перерывы в течение рабочего дня (рабочей смены): - перерыв для отдыха и приема пищи от « _____ » до « _____ » часов;</p> <p>5.3. Время окончания ежедневной работы: « _____ » часов</p> <p>5.4. Выходные дни: (суббота, воскресенье)</p> <p>5.5. Оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска:</p> <p>5.5.1. Основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск: _____ дней</p> <p><b>5.5.2. Дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска:</b></p> <p>5.5.2.1. Для работников, осуществляющих трудовую деятельность в зонах экологического бедствия: _____ дней (экологической катастрофы - 12 календарных дней (Аральский и Казалинский районы Кызылординской области), (экологического кризиса - 9 календарных дней (Кармакчинский, Жалагашский, Сырдаринский, Шиелинский, Жанакорганский районы Кызылординской области, города Кызылорда и Байқоңыр)</p> <p>5.5.2.2. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда: _____</p> <p>5.5.2.3. Инвалидам первой и второй групп: _____</p> <p>5.5.2.4. Предусмотренные коллективным договором: _____</p>
<p><b>6. Адамды жұмысқа жіберу еңбек шартын жасасқаннан кейін ғана жүзеге асырылады.</b></p> <p>6.1. Жұмыс берушінің кінәсінен еңбек шарты болмаған және (немесе) тиісті түрде ресімделмеген жағдайда, ол ҚР заңдарында белгіленген тәртіппен жауаптылықта болады. Бұл жағдайда еңбек қатынастары жұмыскер жұмысқа кіріскен күннен бастап туындады деп есептеледі.</p>	<p><b>6. Допуск к работе лица осуществляется только после заключения трудового договора.</b></p> <p>6.1. В случае отсутствия и (или) неоформления надлежащим образом трудового договора по вине работодателя он несет ответственность в порядке, установленном законами РК. В этом случае трудовые отношения считаются возникшими с того дня, когда работник приступил к работе.</p>
<p><b>7. Еңбекке ақы төлеу мөлшері мен өзге де шарттары:</b></p> <p>7.1. Негізгі жалақы (теңге): _____ теңге (тарифтік мөлшерлемелер, лауазымдық айлықақылар, кесімді бағалар бойынша төлемді қамтитын, жалақының салыстырмалы түрдегі тұрақты бөлігі және ҚР еңбек заңнамасында, салалық келісімде, ұжымдық және (немесе) еңбек шарттарында көзделген тұрақты сипаттағы төлемдер).</p> <p>7.2. Экологиялық жағынан қолайсыз жағдайда тұрғаны үшін коэффициентті (экологиялық апат аймағы бойынша - 1,5, экологиялық дағдарыс аймағы бойынша - 1,3) қолдана отырып еңбекке ақы төлеу: _____ теңге.</p> <p>7.3. Қосымша төлемдер, ҚР Үкіметінің 31.12.2015ж № 1193 «Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» Қаулысына сәйкес:</p> <p>7.3.1. Психологиялық және дене жүктемесі үшін қосымша ақы: _____ теңге;</p> <p>7.3.2. Ауыр (ерекше ауыр) қол еңбегі жұмыстарымен және еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және қауіпті (ерекше қауіпті) жұмыстармен айналысатын жұмыскерлерге төленетін қосымша ақы: _____ теңге;</p> <p>7.3.3. Ерекше еңбек жағдайлары үшін үстемәқы: _____ теңге;</p> <p>7.3.4. Мейіргерлерге «Аға» мәртебесі үшін қосымша ақы: _____ теңге.</p> <p>7.4. Күнтізбелік жылда бір рет еңбек демалысын берумен бірге жыл сайын сауықтыруға арналған материалдық көмек (жәрдемақы): _____ теңге;</p>	<p><b>7. Размер и иные условия оплаты труда:</b></p> <p>7.1. Основная заработная плата: _____ теңге (относительно постоянная часть заработной платы, включающая оплату по тарифным ставкам, должностным окладам, сдельным расценкам, и предусмотренные трудовым законодательством РК, отраслевым соглашением, коллективным и (или) трудовым договорами выплаты постоянного характера)</p> <p>7.2. Оплата труда с применением коэффициента (экологической катастрофы-1,5, экологического кризиса-1,3) за проживание в экологически неблагоприятных условиях: _____ теңге.</p> <p>7.3. Дополнительные выплаты, согласно Постановления Правительства РК от 31.12.2015г № 1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий»:</p> <p>7.3.1. Доплата за психоэмоциональные и физические нагрузки: _____ теңге;</p> <p>7.3.2. Доплата работникам, занятым на тяжелых (особо тяжелых) физических работах и работах с вредными (особо вредными) и опасными (особо опасными) условиями труда: _____ теңге;</p> <p>7.3.3. Надбавка за особые условия труда: _____ теңге;</p> <p>7.3.4. Надбавка за статус «Старшая сестра»: _____ теңге.</p> <p>7.4. Одновременно с предоставлением трудового отпуска ежегодно оказываемая материальная помощь (пособие) на оздоровление:</p> <p>7.4.1. Материальная помощь населению, проживающему в зоне экологического бедствия в размере месячной тарифной</p>

<p>7.4.1. Экологиялық қасірет аймағында тұратын халыққа бір айлық тариф нарқы немесе қызметтік айлықақы көлемінде материалдық көмек _____тенге; 7.4.2. Мемлекеттік бюджет есебінен ұсталатын азаматтық қызметшілерге лауазымдық айлықақы мөлшерінде сауықтыруға арналған жәрдемақы _____тенге.</p>	<p>ставки или должностного оклада _____тенге. 7.4.2. Пособие на оздоровление гражданским служащим, содержащимся за счет государственного бюджета, в размере должностного оклада _____тенге.</p>
<p><b>8. Егер жұмыс ауыр жұмыстарға жататын болса және (немесе) зиянды және (немесе) қауіпті жағдайларда орындалатын болса, еңбек жағдайларының сипаттамасы, кепілдіктер мен жеңілдіктер:</b> _____</p>	<p><b>8. Характеристика условий труда, гарантии и льготы, если работа относится к тяжелым и (или) выполняется во вредных и (или) опасных условиях:</b> _____</p>
<p><b>9. Жұмыскердің құқықтары:</b> 9.1. ҚР Еңбек кодексінде көзделген тәртіппен және жағдайларда еңбек шартын жасасуға, өзгертуге, толықтыруға, тоқтатуға және бұзуға; 9.2. Жұмыс берушіден еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарын орындауды талап етуге; 9.3. Еңбек қауіпсіздігіне және еңбекті қорғауға; 9.4.Еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғаудың жай-күйі туралы толық және анық ақпарат алуға; 9.5.Еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарына сәйкес уақтылы және толық көлемде жалақытөленуіне; 9.6.Бос тұрып қалғаны үшін ҚР Еңбек кодексіне сәйкес ақы төленуіне; 9.7.Тынығуға, оның ішінде жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысына; 9.8.Егер ҚР заңдарында өзгеше көзделмесе, кәсіптік одақ құру, сондай-ақ оған мүше болу құқығын қоса алғанда, өзінің еңбек құқықтарының берілуі мен оларды қорғау үшін бірігуге; 9.9.Өз өкілдері арқылы ұжымдық келіссөздерге және ұжымдық шарт жобасын әзірлеуге қатысуға, сондай-ақ қол қойылған ұжымдық шартпен танысуға; 9.10.Еңбек міндеттерін орындауға байланысты денсаулығына келтірілген зиянды өтетуге; 9.11.Міндетті әлеуметтік сақтандырылуға; 9.12. Еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезінде жазатайым оқиғалардан сақтандырылуға; 9.13. Кепілдіктерге және өтемақы төлемдеріне; 9.14.Өзінің құқықтары мен заңды мүдделерін заңға қайшы келмейтін барлық тәсілдермен қорғауға; 9.15. Бірдей еңбегі үшін қандай да бір кемсітудің бірдей ақы алуға; 9.16. Жеке еңбек дауын шешу үшін ҚР Еңбек кодексінде көзделген тәртіппен рет-ретімен келісім комиссиясына, сотқа жүгінуге; 9.17.Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына сәйкес жабдықталған жұмыс орнына; 9.18. ҚР заңнамасында, сондай-ақ еңбек, ұжымдық шарттарда көзделген талаптарға сәйкес жеке және ұжымдық қорғаныш құралдарымен, арнайы киіммен қамтамасыз етілуге; 9.19. Өзінің денсаулығына немесе өміріне қауіп төндіретін ахуал туындаған кезде, бұл туралы тікелей басшының немесе жұмыс берушінің өкілін хабардар ете отырып, жұмысты орындаудан бас тартуға; 9.20.Еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік 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; 9.21.Жұмыс берушінің еңбек және онымен тікелей байланысты қатынастар саласындағы әрекеттеріне (әрекетсіздігіне) шағым жасауға; 9.22. Біліктілігіне, еңбектің күрделілігіне, орындалған жұмыстың саны мен сапасына, сондай-ақ еңбек жағдайларына сәйкес еңбегіне ақы төленуіне; 9.23. ҚР Еңбек кодексінде, ҚР өзге де заңдарында белгіленген тәртіппен, ереуілге құқықты қоса алғанда, жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешуге; 9.24. Жұмыс берушіден сақталатын дербес деректерінің</p>	<p><b>9. Права работника:</b> 9.1.Заклучение, изменение, дополнение, прекращение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом РК; 9.2.Требование от работодателя выполнения условий трудового, коллективного договоров; 9.3.Безопасность и охрану труда; 9.4.Получение полной и достоверной информации о состоянии условий труда и охраны труда; 9.5.Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с условиями трудового, коллективного договоров; 9.6.Оплату простоя в соответствии с Трудовым кодексом РК; 9.7.Отдых, в том числе оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск; 9.8.Объединение, включая право на создание профессионального союза, а также членство в нем, для предоставления и защиты своих трудовых прав, если иное не предусмотрено законами РК; 9.9. Участие через своих представителей в коллективных переговорах и разработке проекта коллективного договора, а также ознакомление с подписанным коллективным договором; 9.10. Возмещение вреда, причиненного здоровью в связи с исполнением трудовых обязанностей; 9.11.Обязательное социальное страхование; 9.12.Страхование от несчастных случаев при исполнении трудовых (служебных) обязанностей; 9.13.Гарантии и компенсационные выплаты; 9.14.Защиту своих прав и законных интересов всеми не противоречащими закону способами; 9.15.Равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации; 9.16.Обращение за разрешением индивидуального трудового спора последовательно в согласительную комиссию, суд в порядке, предусмотренных Трудовым кодексом РК ; 9.17.Рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда; 9.18.Обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты, специальной одеждой в соответствии с требованиями, предусмотренными законодательством РК, а также трудовым, коллективным договорами; 9.19.Отказ от выполнения работы при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с извещением об этом непосредственного руководителя или представителя работодателя; 9.20.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 вопросов, связанных с улучшением условий, безопасности и охраны труда; 9.21.Обжалование действий (бездействия) работодателя в области трудовых и непосредственно связанных с ними отношений; 9.22.Оплату труда в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, а также условиями труда; 9.23.Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленным Трудовым кодексом РК, иными законами РК;</p>

<p>қорғалуын қамтамасыз етуге құқығы бар.</p>	<p>9.24.Обеспечение защиты персональных данных, хранящихся у работодателя.</p>
<p><b>10. Жұмыскердің міндеттері:</b>  10.1. Еңбек міндеттерін келісімдерге, еңбек, ұжымдық шарттарға, жұмыс берушінің актілеріне сәйкес орындауға;  10.2.Еңбек тәртібін сақтауға;  10.3.Жұмыс орнында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, өрт қауіпсіздігі, өнеркәсіптік қауіпсіздік және өндірістік санитария жөніндегі талаптарды сақтауға;  10.4.Жұмыс берушінің және жұмыскерлердің мүлкіне ұқыпты қарауға;  10.5. Адамдардың өмірі мен денсаулығына, жұмыс беруші мен жұмыскерлер мүлкінің сақталуына қауіп төндіретін ахуал туындағаны, сондай-ақ бос тұрып қалу туындағаны туралы жұмыс берушіге хабарлауға;  10.6. Еңбек міндеттерін орындауға байланысты өзіне мәлім болған мемлекеттік құпияларды, қызметтік, коммерциялық немесе заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді жария етпеуге;  10.7. Келтірілген нұқсанды ҚР Еңбек кодексінде және ҚР өзге де заңдарында белгіленген шектерде жұмыс берушіге өтеуге міндетті.</p>	<p><b>10.Обязанности работника:</b>  10.1.Выполнять трудовые обязанности в соответствии с соглашениями, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя;  10.2. Соблюдать трудовую дисциплину;  10.3.Соблюдать требования по безопасности и охране труда, пожарной безопасности, промышленной безопасности и производственной санитарии на рабочем месте;  10.4.Бережно относиться к имуществу работодателя и работников;  10.5. Сообщать работодателю о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя и работников, а также о возникновении простоя;  10.6.Не разглашать сведений, составляющих государственные секреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;  10.7.Возмещать работодателю причиненный ущерб в пределах, установленных Трудовым кодексом РК и иными законами РК.</p>
<p><b>11. Жұмыс берушінің құқықтары:</b>  11.1.Жұмысқа қабылдау кезінде таңдау еркіндігіне;  11.2.Жұмыскерлермен еңбек шарттарын ҚР Еңбек кодексінде белгіленген тәртіппен және негіздер бойынша өзгертуге, толықтыруға, тоқтатуға және бұзуға;  11.3. Өз өкілеттігі шегінде жұмыс берушінің актілерін шығаруға;  11.4.Өз құқықтары мен мүдделеріне өкілдік ету және оларды қорғау мақсатында бірлестіктер құруға және оларға кіруге;  11.5.Жұмыскерлерден еңбек, ұжымдық шарттар талаптарының, еңбек тәртіптемесі қағидаларының және жұмыс берушінің басқа да актілерінің орындалуын талап етуге;  11.6.ҚР Еңбек кодексінде көзделген жағдайларда және тәртіппен жұмыскерлерді көтермелеуге, оларға тәртіптік жазалар қолдануға, жұмыскерлерді материалдық жауаптылыққа тартуға;  11.7.Еңбек міндеттерін атқару кезінде жұмыскер келтірген нұқсанды өтетуге;  11.8.Еңбек саласындағы өзінің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау мақсатында сотқа жүгінуге;  11.9.Жұмыскерге сынақ мерзімін белгілеуге;  11.10.ҚР Еңбек кодексіне сәйкес жұмыскерлерді кәсіптік даярлауды, қайта даярлауды және олардың біліктілігін арттыруды қамтамасыз етуге;  11.11.ҚР Еңбек кодексіне сәйкес жұмыскерді оқытуға байланысты өз шығындарын өтетуге;  11.12.Жеке еңбек дауын шешу үшін ҚР Еңбек кодексінде көзделген тәртіппен рет-ретімен келісім комиссиясына, сотқа жүгінуге құқығы бар.</p>	<p><b>11.Права работодателя:</b>  11.1.На свободу выбора при приеме на работу;  11.2.Изменять, дополнять, прекращать и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и по основаниям, установленным Трудовым кодексом РК;  11.3.Издавать в пределах своих полномочий акты работодателя;  11.4.Создавать и вступать в объединения в целях представительства и защиты своих прав и интересов;  11.5.Требовать от работников выполнения условий трудового, коллективного договоров, правил трудового распорядка и других актов работодателя;  11.6.Поощрять работников, налагать дисциплинарные взыскания, привлекать работников к материальной ответственности в случаях и порядке, предусмотренных Трудовым кодексом РК;  11.7.На возмещение ущерба, нанесенного работником при исполнении трудовых обязанностей;  11.8.Обращаться в суд в целях защиты своих прав и законных интересов в сфере труда;  11.9.Устанавливать работнику испытательный срок;  11.10.Обеспечивать работникам профессиональную подготовку, переподготовку и повышение их квалификации в соответствии с Трудовым кодексом РК;  11.11.На возмещение своих затрат, связанных с обучением работника, в соответствии с Трудовым кодексом РК;  11.12.На обращение за разрешением индивидуального трудового спора последовательно в согласительную комиссию, суд в порядке, предусмотренным Трудовым кодексом РК.</p>
<p><b>12. Жұмыс беруші міндеттері:</b>  12.1. ҚР еңбек заңнамасының, келісімдердің, ұжымдық, еңбек шарттарының, өзі шығарған актілердің талаптарын сақтауға;  12.2. Жұмысқа қабылдау кезінде ҚР Еңбек кодексінде белгіленген тәртіппен және жағдайларда жұмыскерлермен еңбек шарттарын жасасуға;  12.3. Жұмысқа қабылдау кезінде ҚР Еңбек кодексінің 32-бабына сәйкес еңбек шартын жасасу үшін қажетті құжаттарды талап етуге;  12.4.Жұмыскерге еңбек шартында келісілген жұмысты ұсынуға;  12.5. Жұмыскерге Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде, еңбек, ұжымдық шарттарда, жұмыс берушінің актілерінде көзделген жалақы мен өзге де төлемдерді уақтылы және толық мөлшерде төлеуге;  12.6. Жұмыскерді еңбек тәртіптемесі қағидаларымен, жұмыс берушінің жұмыскердің жұмысына (еңбек функциясына) тікелей қатысы бар өзге де актілерімен және ұжымдық шартпен таныстыруға;  12.7. Жұмыскерлер өкілдерінің ұсыныстарын қарауға және</p>	<p><b>12. Обязанности работодателя:</b>  12.1.Соблюдать требования трудового законодательства РК, соглашений, коллективного, трудового договоров, изданных им актов;  12.2.При приеме на работу заключать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РК;  12.3.Требовать при приеме на работу документы, необходимые для заключения трудового договора, в соответствии со статьей 32 Трудового кодекса РК;  12.4.Предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;  12.5.Своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату и иные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами РК, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя;  12.6.Знакомить работника с правилами трудового распорядка, иными актами работодателя, имеющими непосредственное отношение к работе (трудовой функции) работника, и</p>

<p>жұмыскерлердің өкілдеріне ұжымдық келіссөздер жүргізу, ұжымдық шарттар жасасу, сондай-ақ олардың орындалуын бақылау үшін қажетті толық және анық ақпарат беруге;</p> <p>12.8. ҚР Еңбек кодексінде белгіленген тәртіппен ұжымдық келіссөздер жүргізуге, ұжымдық шарт жасасуға;</p> <p>12.9. Жұмыскерлерге ҚР еңбек заңнамасына, еңбек, ұжымдық шарттарға сәйкес еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге;</p> <p>12.10. Жұмыскерлерді жабдықып, аспаптармен, техникалық құжаттамамен және еңбек міндеттерін атқару үшін қажетті өзге де құралдармен өз қаражаты есебінен қамтамасыз етуге;</p> <p>12.11. ҚР халықты жұмыспен қамту туралы заңнамасының талаптарына сәйкес жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі уәкілетті органға ақпарат беруге;</p> <p>12.12. Мемлекеттік еңбек инспекторларының нұсқамаларын орындауға;</p> <p>12.13. Егер жұмысты жалғастыру жұмыскердің және өзге де адамдардың өміріне, денсаулығына қауіп төндіретін болса, жұмысты тоқтата тұруға;</p> <p>12.14. Жұмыскерлерді міндетті әлеуметтік сақтандыруды жүзеге асыруға;</p> <p>12.15. Жұмыскер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқиғалардан сақтандыруға;</p> <p>12.16. Жұмыскерге жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын беруге;</p> <p>12.17. Жұмыскерлердің еңбек қызметін растайтын құжаттардың және оларды зейнетақымен қамсыздандыруға арналған ақшаны ұстап қалу мен аудару туралы мәліметтердің сақталуын және мемлекеттік архивке тапсырылуын қамтамасыз етуге;</p> <p>12.18. Жұмыскерге зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары мен кәсіптік аурудың болу мүмкіндігі туралы ескертуге;</p> <p>12.19. Жұмыс орындары мен технологиялық процестерде тәуекелдерді болғызбау жөнінде шаралар қолдануға, өндірістік және ғылыми-техникалық прогресті ескере отырып, профилактикалық жұмыстар жүргізуге;</p> <p>12.20. Жұмыс уақытының, оның ішінде әрбір жұмыскер орындайтын үстеме жұмыстардың, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларындағы жұмыстардың, ауыр жұмыстардың есебін жүргізуге;</p> <p>12.21. Жұмыскердің еңбек (қызметтік) міндеттерін орындауы кезінде оның өмірі мен денсаулығына келтірілген зиянды ҚР Еңбек кодексіне және ҚР өзге де заңдарына сәйкес өтеуге;</p> <p>12.22. Еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның және еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органның лауазымды адамдарын, жұмыскерлердің өкілдерін, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларды ұйымдардағы еңбек қауіпсіздігінің, жағдайларының және еңбекті қорғаудың жай-күйіне және Қазақстан Республикасы заңнамасының сақталуына тексерулер жүргізу үшін, сондай-ақ еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды және кәсіптік ауруларды тергеп-тексеру үшін кедергісіз жіберуге;</p> <p>12.23. 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;</p> <p>12.24. Жұмыскердің дербес деректерін ҚР дербес деректер және оларды қорғау туралы заңнамасына сәйкес жинақтауды, өңдеуді және қорғауды жүзеге асыруға;</p> <p>12.25. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша ішкі бақылауды жүзеге асыруға міндетті.</p> <p>12.26. Жұмыс берушінің ҚР Еңбек кодексінде көзделген өзге де міндеттерді атқарады.</p>	<p>коллективным договором;</p> <p>12.7. 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 выполнением;</p> <p>12.8. Вести коллективные переговоры в порядке, установленном Трудовым кодексом РК, заключать коллективный договор;</p> <p>12.9. Обеспечивать работникам условия труда в соответствии с трудовым законодательством РК, трудовым, коллективным договорами;</p> <p>12.10. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей, за счет собственных средств;</p> <p>12.11. Предоставлять информацию уполномоченному органу по вопросам занятости в соответствии с требованиями законодательства РК о занятости населения;</p> <p>12.12. Выполнять предписания государственных инспекторов труда;</p> <p>12.13. Приостанавливать работу, если ее продолжение создает угрозу жизни, здоровью работника и иных лиц;</p> <p>12.14. Осуществлять обязательное социальное страхование работников;</p> <p>12.15. Страховать работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей;</p> <p>12.16. Предоставлять работнику ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск;</p> <p>12.17. Обеспечить сохранность и сдачу в государственный архив документов, подтверждающих трудовую деятельность работников, и сведений об удержании и отчислении денег на их пенсионное обеспечение;</p> <p>12.18. Предупреждать работника о вредных и (или) опасных условиях труда и возможности профессионального заболевания;</p> <p>12.19. Принимать меры по предотвращению рисков на рабочих местах и в технологических процессах, проводить профилактические работы с учетом производственного и научно-технического прогресса;</p> <p>12.20. Вести учет рабочего времени, в том числе сверхурочных работ, во вредных и (или) опасных условиях труда, на тяжелых работах, выполняемых каждым работником;</p> <p>12.21. Возмещать вред, причиненный жизни и здоровью работника, при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей в соответствии с Трудовым кодексом РК и иными законами РК;</p> <p>12.22. 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 в организациях и соблюдения законодательства РК, а также для расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний;</p> <p>12.23. Обеспечить ведение реестров или других документов, определяемых работодателем, в которых указываются фамилия, имя, отчество (если оно указано в документе, удостоверяющем личность) и дата рождения работников моложе восемнадцати лет;</p> <p>12.24. Осуществлять сбор, обработку и защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством РК о персональных данных и их защите;</p> <p>12.25. Осуществлять внутренний контроль по безопасности и охране труда.</p> <p>12.26. Работодатель исполняет иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РК.</p>
<p><b>13. Еңбек шартын жасау тәртібі:</b></p> <p>13.1. Еңбек шарты жазбаша нысанда кемінде екі данада жасалады және оған тараптар қол қояды. Еңбек шартының бір-бір данасы жұмыскер мен жұмыс берушіде сақталады.</p> <p>13.2. Еңбек шартының жұмыс берушінің кінәсінен жарамсыз деп танылуы бұрынғы жұмыскердің еңбегіне ақы алу, жыл</p>	<p><b>13. Порядок заключения трудового договора:</b></p> <p>13.1. Трудовой договор заключается в письменной форме не менее чем в двух экземплярах и подписывается сторонами. По одному экземпляру трудового договора хранится у работника и работодателя.</p> <p>13.2. Признание трудового договора недействительным по</p>

<p>сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының пайдаланылмаған күндері үшін өтемақы төлемін, өзге де төлемдер мен жеңілдіктер алу құқығынан айырылуына әкеп соқпайды.</p> <p>13.3. Еңбек шартының жекелеген талаптарының жарамсыз деп танылуы еңбек шартының тұтастай жарамсыздығына әкеп соқпайды.</p>	<p>вине работодателя не влечет за собой утраты бывшим работником права на оплату труда, компенсационную выплату за неиспользованные дни оплачиваемого ежегодного трудового отпуска, иные выплаты и льготы.</p> <p>13.3. Признание недействительными отдельных условий трудового договора не влечет недействительности трудового договора в целом.</p>
<p><b>14. Еңбек шартын өзгертумен толықтыру тәртібі:</b></p> <p>14.1. Еңбек шартына, оның ішінде басқа жұмысқа ауыстыру кезінде, өзгерістер мен толықтырулар енгізуді тараптар қосымша келісім түрінде жазбаша нысанда жүзеге асырады. Қосымша келісім жазбаша нысанда кемінде екі данада жасалады және оған тараптар қол қояды. Қосымша келісімнің бір-бір данасы жұмыскер мен жұмыс берушіде сақталады.</p> <p>14.2. Еңбек шартының талаптарын өзгерту туралы хабарламаны еңбек шарты тараптарының бірі береді және екінші тарап оны берілген күнінен бастап бес жұмыс күні ішінде қарайды. Еңбек шартының талаптарын өзгерту, оның ішінде басқа жұмысқа ауыстыру кезінде өзгерту туралы хабарлама алған тарап қабылданған шешім туралы осы тармақта белгіленген мерзімде екінші тарапқа хабарлауға міндетті.</p> <p>14.3. Қайта ұйымдастыруға немесе экономикалық, технологиялық жағдайлардың, еңбекті ұйымдастыру жағдайларының өзгеруіне және (немесе) жұмыс берушінің жұмыс көлемінің қысқаруына байланысты өндірісті ұйымдастырудағы өзгерістерге орай, жұмыскер өз мамандығына немесе кәсібіне, тиісті біліктілігіне сәйкес жұмысын жалғастырған кезде, еңбек жағдайларын өзгертуге жол беріледі. Еңбек жағдайлары өзгерген кезде еңбек шартына тиісті толықтырулар мен өзгерістер енгізіледі.</p> <p>14.4. Егер еңбек, жұмыс шарттарда хабардар етудің неғұрлым ұзақ мерзімі көзделмесе, жұмыс беруші жұмыскерді еңбек жағдайларының еңбек шартының 14.3. тармағында көрсетілген себептер бойынша орын алған өзгеруі туралы күнтізбелік он бес күннен кешіктірмей жазбаша түрде хабардар етуге міндетті.</p> <p>14.5. Еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты жұмыскер жұмысты жалғастырудан жазбаша түрде бас тартқан жағдайда, жұмыскермен еңбек шарты ҚР Еңбек кодексінің 58-бабы 1-тармағының 2) тармақшасында көзделген негіз бойынша тоқтатылады.</p> <p>14.6. Егер еңбек шартының 14.3. тармағында көрсетілген мән-жайлар жұмыскерлердің санын немесе штатын қысқартуға әкеп соғуы мүмкін болған жағдайда, жұмыс берушінің жұмыс орындарын сақтап қалу мақсатында толық емес жұмыс уақыты режимін енгізуге құқығы бар.</p> <p>14.7. Жұмыскерді еңбек шартында келісілген лауазым, мамандық, кәсіп, біліктілік шегінде басқа жұмыс орнына не сол жердегі басқа құрылымдық бөлімшеге ауыстыруға не оған басқа механизмде немесе агрегатта жұмыс істеуді тапсыруға жұмыскердің келісімі талап етілмейді.</p> <p>14.8. Жұмыскер үшін еңбек жағдайларын өзгертуге әкеп соқпайтын жұмыскер лауазымының (жұмысының), құрылымдық бөлімшенің атауын өзгертуді, басқару құрылымын өзгертуді жұмыс беруші жұмыскердің келісімінсіз жүзеге асыра алады.</p>	<p><b>14. Порядок изменения и дополнения трудового договора:</b></p> <p>14.1. Внесение изменений и дополнений в трудовой договор, в том числе при переводе на другую работу, осуществляется сторонами в письменной форме в виде дополнительного соглашения не менее чем в двух экземплярах и подписывается сторонами. По одному экземпляру дополнительного соглашения хранится у работника и работодателя.</p> <p>14.2. Уведомление об изменении условий трудового договора подается одной из сторон трудового договора и рассматривается другой стороной в течение пяти рабочих дней со дня его подачи. Сторона, получившая уведомление об изменении условий трудового договора, в том числе при переводе на другую работу, обязана в установленный в настоящем пункте срок сообщить другой стороне о принятом решении.</p> <p>14.3. В связи с изменениями в организации производства, связанными с реорганизацией или изменением экономических, технологических условий, условий организации труда и (или) сокращением объема работ у работодателя, допускается изменение условий труда работника при продолжении им работы в соответствии с его специальностью или профессией, соответствующей квалификации. При изменении условий труда вносятся соответствующие дополнения и изменения в трудовой договор.</p> <p>14.4. Работодатель обязан письменно уведомить работника об изменении условий труда, произошедшем по причинам, указанным в пункте 14.3., не позднее чем за пятнадцать календарных дней, если трудовым, коллективным договорами не предусмотрен более длительный срок уведомления.</p> <p>14.5. В случае письменного отказа работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда трудовой договор с работником прекращается по основанию, предусмотренному подпунктом 2) пункта 1 статьи 58 Трудового кодекса РК.</p> <p>14.6. В случае, если обстоятельства, указанные в пункте 14.3., могут повлечь сокращение численности или штата работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право вводить режим неполного рабочего времени.</p> <p>14.7. Не требует согласия работника перемещение его 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, обусловленных трудовым договором.</p> <p>14.8. Изменение наименования должности (работы) работника, структурного подразделения, изменение структуры управления, не влекущие для работника изменения условий труда, могут осуществляться работодателем без согласия работника.</p>
<p><b>15. Еңбек шартын тоқтату негіздері мен тәртібі:</b></p> <p><b>15.1. Тараптардың келісімі бойынша еңбек шартын тоқтату.</b></p> <p>15.1.1. Еңбек шартын тараптардың келісімі бойынша бұзуға ниет білдірген, еңбек шартының бір тарапы еңбек шартының екінші тарапына хабарлама жібереді. Хабарламаны алған тарап үш жұмыс күні ішінде екінші тарапқа қабылданған шешім туралы жазбаша нысанда хабарлауға міндетті. Тараптардың келісімі бойынша еңбек шартының бұзылу күні жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша айқындалады.</p>	<p><b>15. Основания и порядок прекращения трудового договора:</b></p> <p><b>15.1. Расторжения трудового договора по соглашению сторон.</b></p> <p>15.1.1. Сторона трудового договора, изъявившая желание расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон, направляет уведомление другой стороне трудового договора. Сторона, получившая уведомление, обязана в течение трех рабочих дней в письменной форме сообщить другой стороне о принятом решении. Дата расторжения трудового договора по соглашению сторон определяется по согласованию между работником и работодателем.</p>
<p><b>15.2. Еңбек шарты мерзімінің аяқталуына байланысты:</b></p> <p>15.2.1. Белгілі бір мерзімге жасалған еңбек шарты мерзімінің өтуіне байланысты тоқтатылады.</p> <p>15.2.2. Егер жүкті әйел бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге жасалған еңбек шартының мерзімі аяқталған күні мерзімі он екі</p>	<p><b>15.2. Порядок прекращения трудового договора по истечении срока:</b></p> <p>15.2.1. Трудовой договор, заключенный на определенный срок, прекращается в связи с истечением его срока.</p> <p>15.2.2. В случае если на день истечения срока трудового</p>

<p>және одан көп апта жүктілігі туралы медициналық қорытынды ұсынса, сондай-ақ үш жасқа дейінгі баласы бар, бала асырап алған және бала күтімі бойынша жалақысы сақталмайтын демалысқа өз құқығын пайдалануға ниет білдірген жұмыскер уақытша болмаған жұмыскерді алмастыру жағдайынан басқа, еңбек шартының мерзімін ұзарту туралы жазбаша өтініш берсе, онда жұмыс беруші еңбек шартының мерзімін бала күтімі бойынша демалыс аяқталған күнді қоса алып ұзартуға міндетті.</p> <p>15.2.3. Белгілі бір жұмыстың орындалу уақытына жасалған еңбек шартының мерзімі өткен күн жұмыстың аяқталған күні болып табылады.</p> <p>15.2.4. Уақытша болмаған жұмыскерді алмастыру уақытына жасалған еңбек шарты мерзімінің өткен күні жұмыс орны (лауазымы) сақталған жұмыскердің жұмысқа шығатын күні болып табылады.</p>	<p>договора, заключенного на определенный срок не менее одного года, беременная женщина представит медицинское заключение о беременности сроком двенадцать и более недель, а также работник, имеющий ребенка в возрасте до трех лет, усыновивший (удочеривший) ребенка и пожелавший использовать свое право на отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком, представит письменное заявление о продлении срока трудового договора, кроме случаев замещения временно отсутствующего работника, то работодатель обязан продлить срок трудового договора по день окончания отпуска по уходу за ребенком.</p> <p>15.2.3. Датой истечения срока трудового договора, заключенного на время выполнения определенной работы, является день завершения работы.</p> <p>15.2.4. Датой истечения срока трудового договора, заключенного на время замещения временно отсутствующего работника, является день выхода на работу работника, за которым сохранялось место работы (должность).</p>
<p><b>15.3. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- жұмыс беруші - заңды тұлға таратылған не жұмыс беруші - жеке тұлғаның қызметі тоқтатылған;</li> <li>-жұмыскерлер саны немесе штаты қысқартылған;</li> <li>- жұмыс берушінің экономикалық жай-күйінің нашарлауына әкеп соққан өндіріс, орындалатын жұмыстар мен көрсетілетін қызметтер көлемі төмендеген;</li> <li>-аттестаттау нәтижелерімен расталған біліктілігінің жеткіліксіздігі салдарынан жұмыскер атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеген;</li> <li>- 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;</li> <li>- жұмысты жалғастыруына кедергі келтіретін және оны жалғастыру мүмкіндігін болғызбайтын денсаулық жағдайының салдарынан жұмыскер атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеген;</li> <li>- сынақ мерзімі кезеңінде жұмыс нәтижесі теріс болған;</li> <li>- жұмыскер бір жұмыс күні (жұмыс ауысымы) ішінде дәлелді себепсіз үш және одан да көп сағат бойы жұмыста болмаған;</li> <li>- жұмыскер жұмыста алкогольдік, есірткілік, психотроптық, уытқұмарлық масандық (соларға ұқсас) жағдайында болған, оның ішінде жұмыс күні ішінде алкогольдік, есірткілік, уытқұмарлық масандық (соларға ұқсас) жағдайын туғызатын заттарды пайдаланған;</li> <li>- тиісті актімен расталған, алкогольдік, есірткілік, уытқұмарлық масандық жағдайын туғызатын заттарды пайдалану фактісін анықтау үшін медициналық куәландырудан өтуден бас тартқан;</li> <li>- өндірістік жаракаттар мен аварияларды қоса алғанда, ауыр зардаптарға әкеп соққан немесе әкеп соғуы мүмкін, еңбекті қорғау немесе өрт қауіпсіздігі не көліктегі қозғалыс қауіпсіздігі қағидаларын жұмыскер бұзған;</li> <li>-заңды күшіне енген сот үкімімен немесе қаулысымен анықталған, жұмыскер жұмыс орнында бөтен мүлікті ұрлаған (оның ішінде ұсақ ұрлық), оны қасақана жойған немесе бүлдірген;</li> <li>-ақшалай немесе тауарлық құндылықтарға қызмет көрсететін жұмыскер кінәлі әрекеттер жасаған немесе әрекетсіздігі, егер бұл әрекеттер немесе әрекетсіздік жұмыс берушінің тарапынан оған деген сенімнің жоғалуына негіз болса;</li> <li>- тәрбиелеу функцияларын атқаратын жұмыскер осы жұмысын жалғастырумен сыйыспайтын, моральға қайшы қылықтар жасаған;</li> <li>- жұмыскер еңбек міндеттерін орындауға байланысты өзіне мәлім болған мемлекеттік құпияларды және заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді жария еткен;</li> <li>- тәртіптік жазасы бар жұмыскер еңбек міндеттерін дәлелді себепсіз қайталап орындамаған немесе қайталап тиісінше орындамаған;</li> <li>- егер төлнұсқа құжаттар немесе мәліметтер еңбек шартын жасасудан немесе басқа жұмысқа ауысудан бас тартуға негіз</li> </ul>	<p><b>15.3. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ликвидации работодателя – юридического лица либо прекращения деятельности работодателя – физического лица;</li> <li>- сокращения численности или штата работников;</li> <li>- снижения объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя;</li> <li>- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;</li> <li>- повторного непрохождения проверки знаний по вопросам безопасности и охраны труда или промышленной безопасности работников, ответственным за обеспечение безопасности и охраны труда организации, осуществляющей производственную деятельность;</li> <li>- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы и исключающего возможность ее продолжения;</li> <li>- отрицательного результата работы в период испытательного срока;</li> <li>- отсутствия работника на работе без уважительной причины в течение трех и более часов подряд за один рабочий день (рабочую смену);</li> <li>- нахождения работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического, психотропного, токсикоманического опьянения (их аналогов), в том числе в случаях употребления в течение рабочего дня веществ, вызывающих состояние алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения (их аналогов);</li> <li>- отказа от прохождения медицинского освидетельствования для установления факта употребления веществ, вызывающих состояние алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения, подтвержденного соответствующим актом;</li> <li>- нарушения работником правил охраны труда или пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте, которое повлекло или могло повлечь тяжкие последствия, включая производственные травмы и аварии;</li> <li>- совершения работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, умышленного его уничтожения или повреждения, установленного вступившим в законную силу приговором или постановлением суда;</li> <li>- совершения виновных действий или бездействия работника, обслуживающего денежные или товарные ценности, если эти действия или бездействие дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя;</li> <li>- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;</li> <li>- разглашения работником сведений, составляющих государственные секреты и иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;</li> </ul>

болатын болса, еңбек шартын жасасу не басқа жұмысқа ауыстыру кезінде жұмыскер жұмыс берушіге көрінеу жалған құжаттар немесе мәліметтер ұсынған;

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

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

- жұмыскер жүктілігіне және босануға байланысты демалыста болған, сондай-ақ егер ауру денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті мемлекеттік орган бекітетін еңбекке қабілетсіздіктің неғұрлым ұзақ мерзімі белгіленген аурулар тізбесіне енгізілген жағдайларды қоспағанда, жұмыскер еңбекке уақытша қабілетсіздігі салдарынан қатарынан екі айдан астам уақыт жұмысқа шықпаған жағдайларда бұзылуы мүмкін.Өндірістік жарақаттануына немесе кәсіптік ауруға шалдығуына байланысты еңбекке қабілеттілігінен айырылған жұмыскердің жұмыс орны (лауазымы) еңбекке қабілеттілігі қалпына келгенге немесе мүгедектік белгіленгенге дейін сақталады;

-Қазақстан Республикасының заңдарында тікелей көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыскер заңды күшіне енген сот актісіне сәйкес одан әрі жұмыс істеу мүмкіндігін жоятын сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жасаған;

-соттың ереуілді заңсыз деп тану туралы не ереуілді тоқтата тұру туралы шешімі жұмыскердің назарына жеткізілгеннен кейін ол ереуілге қатысуды жалғастырған;

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

- тараптардың өзара келісімі бойынша еңбек шартының мерзімін жыл сайын ұзарту құқығы бар жұмыскер «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» ҚР Заңы 11-бабының 1-тармағында белгіленген зейнеткерлік жасқа толған;

- жұмыскер жұмыс берушіге белгісіз себептер бойынша бір айдан астам жұмыста болмаған жағдайларда бұзылуы мүмкін.

15.3.1. Қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек шарты осы жұмыс ол үшін негізгі болып табылатын жұмыскермен еңбек шартын жасасқан жағдайда жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзылуы мүмкін.

15.3.2. ҚР Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 1), 18) 20) және 23) тармақшаларында көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыскердің еңбекке уақытша қабілетсіздігі және демалыста жүрген кезеңінде жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуға жол берілмейді.

15.3.3. Жұмыс берушіге жүктілік туралы анықтаманы ұсынған жүкті әйелдермен, үш жасқа дейінгі балалары бар әйелдермен, он төрт жасқа дейінгі баланы (он сегіз жасқа дейінгі мүгедек баланы) тәрбиелеп отырған жалғызбалалық аналармен, аталған балалар санатын анасыз тәрбиелеп отырған өзге де адамдармен ҚР Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 2) және 3) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша жұмыс берушінің бастамасымен еңбек шартын бұзуға жол берілмейді.

15.3.4. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын тоқтату ҚР Еңбек кодексінің 53-бабында көзделген тәртіпте жүргізіледі.

- повторного неисполнения или повторного ненадлежащего исполнения без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим дисциплинарное взыскание;

- представления работником работодателю заведомо ложных документов или сведений при заключении трудового договора либо переводе на другую работу, если подлинные документы или сведения могли являться основаниями для отказа в заключении трудового договора или переводе на другую работу;

- нарушения трудовых обязанностей руководителем исполнительного органа работодателя, его заместителем либо руководителем подразделения работодателя (филиалов, представительств и иных подразделений работодателя, определенных актом работодателя), повлекшие причинение материального ущерба работодателю;

- прекращения допуска работника к государственным секретам в случаях, установленных законами РК;

- неявки работника на работу более 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.

- работником, утратившим трудоспособность в связи с производственной травмой или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности;

- совершения работником коррупционного правонарушения, исключаящего в соответствии с вступившим в законную силу судебным актом возможность дальнейшей работы, за исключением случаев, прямо предусмотренных законами Республики Казахстан;

- продолжения работником участия в забастовке после доведения до его сведения решения суда о признании забастовки незаконной либо о приостановке забастовки;

- прекращения полномочий руководителя исполнительного органа, членов коллегиального исполнительного органа юридического лица, а также в соответствии с Законом РК «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;

- достижения работником пенсионного возраста, установленного пунктом 1 статьи 11 Закона РК «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», с правом ежегодного продления срока трудового договора по взаимному согласию сторон;

- отсутствия работника на работе более одного месяца по неизвестным работодателю причинам.

15.3.1. Трудовой договор о работе по совместительству может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае заключения трудового договора с работником, для которого эта работа будет являться основной.

15.3.2. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и пребывания работника в отпуске, за исключением случаев, предусмотренных подпунктами 1), 18), 20) и 23) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса РК.

15.3.3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным подпунктами 2) и 3) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса РК, не допускается с беременными женщинами, предоставившими работодателю справку о беременности, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без матери.

15.3.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в порядке установленной в статье 53 Трудового кодекса РК.



<p><b>15.4. Жұмыскердің басқа жұмыс берушіге ауысуына байланысты.</b>  15.4.1. Жұмыскермен еңбек шарты оның:  1) акцияларының (қатысу үлесінің) елу пайызынан астамы еңбек шарты тоқтатылатын жұмыс берушіге тікелей немесе жанама түрде тиесілі;  2) еңбек шарты тоқтатылатын жұмыс беруші акцияларының (қатысу үлесінің) елу пайызынан астамы тікелей немесе жанама түрде тиесілі;  3) көрсетілген заңды тұлға және еңбек шарты тоқтатылатын жұмыс беруші акцияларының (қатысу үлесінің) елу пайызынан астамы бір заңды тұлғаға тиесілі басқа заңды тұлғаға ауысуына байланысты тоқтатылады.  15.4.2. Жұмыскердің жазбаша өтініші және басқа заңды тұлғаның жұмысқа қабылдауға келісуі туралы жазбаша растамасы еңбек шартын тоқтату үшін негіздер болып табылады. Еңбек шартын тоқтату күні тараптардың келісімі бойынша айқындалады.</p>	<p><b>15.4. Расторжение трудового договора в связи с переводом работника к другому работодателю:</b>  15.4.1. Трудовой договор с работником прекращается в связи с его переводом в другое юридическое лицо:  1) более пятидесяти процентов акций (доли участия) которого прямо или косвенно принадлежат работодателю, с которым прекращается трудовой договор;  2) которому прямо или косвенно принадлежат более пятидесяти процентов акций (доли участия) работодателем, с которым прекращается трудовой договор;  3) более пятидесяти процентов акций (доли участия) указанного юридического лица и работодателя, с которым прекращается трудовой договор, принадлежат одному юридическому лицу.  15.4.2. Основаниями для прекращения трудового договора являются письменное заявление работника и письменное подтверждение о согласии приема на работу другим юридическим лицом. Дата прекращения трудового договора определяется по соглашению сторон.</p>
<p><b>15.5. Жұмыскердің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу:</b>  15.5.1. ҚР Еңбек кодексінің 56-бабының 3-тармағында көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыскер жұмыс берушіні кемінде бір ай бұрын жазбаша хабардар ете отырып, еңбек шартын өзінің бастамасы бойынша бұзуға құқылы. Еңбек шартында еңбек шартын бұзу туралы жұмыскердің жұмыс берушіге хабардар етуінің неғұрлым ұзақ мерзімін белгілеуге жол беріледі.  15.5.2. Еңбек шарты жұмыскердің бастамасы бойынша жұмыс берушінің жазбаша келісімімен, хабардар ету бір ай мерзімі аяқталғанға дейін бұзылуы мүмкін.  15.5.3. Жұмыскер жұмыс берушінің еңбек шарты талаптарын орындамағаны туралы оны жазбаша хабардар етуге құқылы. Егер жазбаша хабардар етілген күннен бастап жеті күн мерзім өткен соң жұмыс берушінің еңбек шартының талаптарын орындамауы жалғасса, жұмыскер үш жұмыс күнінен кешіктірмей жұмыс берушіні жазбаша хабардар ете отырып, еңбек шартын бұзуға құқылы.  15.5.4. Хабардар ету мерзімі ішінде тараптардың келісімі бойынша хабарлама кері қайтарылып алынуы мүмкін.  15.5.5. Хабардар ету мерзімі өткен соң, материалдық жауапты адамдардың кінәсінен жұмыс берушінің мүлкін (құжаттамасын) қабылдау-беру аяқталмаған жағдайлардан басқа, жұмыскер жұмысты тоқтатуға құқылы. Жұмыс берушінің мүлкін (құжаттамаларын) қабылдау-беру аяқталған күн материалдық жауапты жұмыскерлермен еңбек шартын бұзған күн болып табылады</p>	<p><b>15.5.Расторжение трудового договора по инициативе работника:</b>  15.5.1. Работник вправе по своей инициативе расторгнуть трудовой договор, уведомив об этом работодателя письменно не менее чем за один месяц, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 3 статьи 56 Трудового кодекса РК. В трудовом договоре допускается установление более длительного срока уведомления работником работодателя о расторжении трудового договора.  15.5.2. С письменного согласия работодателя трудовой договор по инициативе работника может быть расторгнут до истечения месячного срока уведомления.  15.5.3. Работник вправе письменно уведомить работодателя о невыполнении работодателем условий трудового договора. Если по истечении семидневного срока со дня письменного уведомления неисполнение условий трудового договора работодателем продолжается, работник вправе расторгнуть трудовой договор, письменно уведомив работодателя не позднее чем за три рабочих дня.  15.5.4. В течение срока уведомления, по соглашению сторон уведомление может быть отозвано.  15.5.5. По истечении срока уведомления, работник вправе прекратить работу, кроме случаев незавершения приема-передачи имущества (документации) работодателя по вине материально ответственных лиц. Днем расторжения трудового договора с материально ответственными работниками является день завершения приема-передачи имущества(документации) работодателя.</p>
<p><b>15.6. Тараптардың еркінен тыс мән-жайларға байланысты.</b>  15.6.1. Еңбек шарты тараптардың еркінен тыс мына мән-жайлар бойынша:  1) жергілікті атқарушы органдар шетелдік жұмыс күшін тартуға арналған рұқсатты қайтарып алған не тұруға ықтиярхаттың қолданылу мерзімі өткен кезде;  2) жұмыскер не жұмыс беруші - жеке тұлға еңбек қатынастарын жалғастыру мүмкіндігін болғызбайтын жазаға сотталған сот үкімі заңды күшіне енген кезде;  3) жұмыскер не жұмыс беруші - жеке тұлға қайтыс болған жағдайда, сондай-ақ сот жұмыскерді не жұмыс беруші - жеке тұлғаны қайтыс болды деп жариялаған немесе хабар-ошарсыз кетті деп таныған жағдайда;  4) сот жұмыскерді әрекетке қабілетсіз немесе әрекет қабілеті шектеулі деп таныған, соның салдарынан жұмыскердің еңбек қатынастарын жалғастыруға мүмкіндігі болмайтын жағдайда;  5) бұрын осы жұмысты атқарған жұмыскер жұмысына қайта алынған жағдайда;  6) жұмыскер келісімшарт бойынша әскери қызметке, құқық қорғау және арнаулы мемлекеттік органдарға қызметке кірген кезде жұмыскер тиісті құжатты үш күн мерзімнен кешіктірмей көрсеткен күннен бастап тоқтатылуға жатады.  15.6. 2. Сот үкімінің немесе шешімінің заңды күшіне енген күні,</p>	<p><b>15.6.Расторжение трудового договора обстоятельства, не зависящие от воли сторон:</b>  15.6.1. Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:  1) при отзыве местными исполнительными органами разрешения на привлечение иностранной рабочей силы либо истечении срока действия вида на жительство;  2) при вступлении в законную силу приговора суда, которым работник либо работодатель - физическое лицо осужден к наказанию, исключающему возможность продолжения трудовых отношений;  3) в случае смерти работника либо работодателя - физического лица, а также в случае <u>объявления судом</u> работника либо работодателя - физического лица умершим или признания безвестно отсутствующим;  4) в случае <u>признания судом</u> работника недееспособным или ограниченно дееспособным, в результате которого работник не имеет возможности продолжения трудовых отношений;  5) в случае восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;  6) при поступлении работника на <u>воинскую службу по контракту</u>, службу в правоохранительные и специальные государственные органы со дня предъявления работником</p>

<p>жұмыскердің немесе жұмыс беруші жеке тұлғаның қайтыс болған күні осы тараудың 15.6.1-тармағының 2), 3) және 4) тармақшаларында көрсетілген негіздер бойынша еңбек шарты тоқтатылған күн болып табылады.</p>	<p>соответствующего документа не позднее чем в трехдневный срок. 15.6.2. Датой прекращения трудового договора по основаниям, указанным в подпунктах 2), 3) и 4) пункта 15.6.1 является дата вступления в законную силу приговора или решения суда, дата смерти работника или работодателя - физического лица.</p>
<p><b>15.7. Жұмыскермен еңбек шарты жұмыскер еңбек қатынастарын жалғастырудан бас тартқан кезде:</b> -жұмыскер жұмыс берушімен бірге басқа жерге жұмысқа ауысудан бас тартқан; - еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты жұмыскер жұмысты жалғастырудан бас тартқан; - еңбек міндеттерін орындауға байланысты өндірістік жарақат алған, кәсіптік ауруға шалдыққан немесе денсаулығына өндіріске байланысты емес өзге де зақым келген кезде жұмыскер денсаулық жағдайына байланысты уақытша басқа жұмысқа ауысудан бас тартқан жағдайларда тоқтатылуға жатады. 15.7.1. Жұмыскер еңбек қатынастарын жалғастырудан жазбаша түрде бас тартқан кезде не жұмыскердің жазбаша бас тартуының жоқтығы туралы акт болған кезде еңбек шартын тоқтатуға жол беріледі. 15.7.2. Жұмыскердің еңбекке уақытша қабілетсіздігі (оның ішінде жүктілігіне және босануына байланысты) және демалысы кезеңінде еңбек шартының 15.7.тармағында көрсетілген негіздер бойынша еңбек шартын тоқтатуға жол берілмейді.</p>	<p><b>15.7.Отказ работника от продолжения трудовых отношений:</b> -отказа работника от перевода в другую местность вместе с работодателем; -отказа работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда; - отказа работника от временного перевода на другую работу по состоянию здоровья при получении в связи с исполнением трудовых обязанностей производственной травмы, профессионального заболевания или ином повреждении здоровья, не связанном с производством. 15.7.1. Прекращение трудового договора допускается при письменном отказе работника от продолжения трудовых отношений либо при наличии акта об отсутствии письменного отказа работника. 15.7.2. Не допускается прекращение трудового договора по основаниям, указанным в пункте 15.7., в период временной нетрудоспособности работника (в том числе по беременности и родам) и отпуска.</p>
<p><b>15.8. Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайлардан басқа, жұмыскердің сайланбалы жұмысқа (лауазымға) ауысуы немесе еңбек қатынастарын жалғастыру мүмкіндігін жоққа шығаратын лауазымға тағайындалуына байланысты.</b></p>	<p><b>15.8.Переход работника на выборную работу (должность) или назначение его на должность, исключающую возможность продолжения трудовых отношений, кроме случаев, предусмотренных законами РК;</b></p>
<p><b>15.9. Еңбек шартын жасасу талаптарын бұзу еңбек қатынастарын жалғастыру мүмкіндігін болғызбаса:</b> 15.9.1. Медициналық қорытынды негізінде жұмыскердің денсаулық жағдайы бойынша қарсы көрсетілімі бар жұмысты орындауға еңбек шарты жасалған; 15.9.2. Жұмысты орындауға арналған еңбек шарты адамды белгілі бір лауазымдарда болу немесе белгілі бір қызметпен айналысу құқығынан айырған заңды күшіне енген сот үкімін немесе қаулысын бұза отырып жасалған; 15.9.3. Шетелдік жұмыскерге жұмысқа орналасуға не шетелдік жұмыс күшін тартуға арналған рұқсаттарды белгіленген тәртіппен алмай немесе ҚР заңдарында белгіленген шектеулерді немесе ерекшеліктерді сақтамай, шетелдіктермен және азаматтығы жоқ адамдармен еңбек шарты жасалған; 15.9.4.Мемлекеттік органның шетелдік жұмыскерімен еңбек шарты ҚР нормативтік құқықтық актілерінде белгіленген талаптар бұзыла отырып жасалған; 15.9.5. Еңбек шарты осы ҚР Еңбек кодексінің 26-бабының 2-тармағында көрсетілген адамдармен жасалған жағдайларда; 15.9.6. ҚР Еңбек кодексінде, ҚР заңдарында және ҚР өзге де нормативтік-құқықтық актілерінде көзделген басқа да жағдайларда, еңбек шартын жасасу талаптарының бұзылуы салдарынан еңбек шарты тоқтатылуға жатады.</p>	<p><b>15.9.Основания прекращения трудового договора вследствие нарушения условий заключения трудового договора:</b> 15.9.1. Заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной работнику по состоянию здоровья на основании медицинского заключения; 15.9.2. Заключение трудового договора на выполнение работы в нарушение вступившего в законную силу приговора или постановления суда, которым лицо лишено права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью. 15.9.3. Заключение трудового договора с иностранцами и лицами без гражданства без получения в установленном порядке разрешений иностранному работнику на трудоустройство либо на привлечение иностранной рабочей силы или без соблюдения ограничений или изъятий, установленных законами Республики Казахстан; 15.9.4. Заключение трудового договора с иностранным работником государственного органа с нарушением требований, установленных нормативными правовыми актами РК; 15.9.5. Заключение трудового договора с лицами, указанными в п.2 ст. 26 Трудового кодекса РК; 15.9.6. В других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РК, законами РК и иными нормативными правовыми актами РК.</p>
<p><b>16. Мүгедек жұмыскерге, оның жеке мүмкіндіктерін ескере отырып, жұмыс орнын жабдықтауға байланысты талаптар:</b> _____ _____</p>	<p><b>16. Условия по оборудованию рабочих мест с учетом их индивидуальной возможностей инвалида</b> _____ _____</p>
<p><b>17. Тараптардың жауаптылығы:</b> 17.1. ҚР еңбек заңнамасының бұзылуына кінәлі тұлғалар ҚР заңдарына сәйкес жауаптылықта болады. 17.2. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 63, 64, 65, 66 баптарында көзделген тәртіпте жұмыскер тәртіптік жауаптылықта болады. 17.3. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 120, 121,</p>	<p><b>17. Ответственность сторон:</b> 17.1. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства Республики Казахстан, несут ответственность в соответствии с законами Республики Казахстан. 17.2. Работник несет дисциплинарную ответственность в соответствии со ст. 63, 64, 65, 66 Трудового кодекса РК.</p>

122, 123 баптарында көзделген тәртіпте Тараптар материалдық жауаптылықта болады.  
17.4. Қазақстан Республикасының Әкімшілік құқық бұзушылық туралы кодексінің 86, 87, 88, 89, 90, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 230, 519, 520 баптарында көзделген жағдайларды жауаптылықта болады.  
17.5. Қазақстан Республикасының Қылмыстық кодексінің 152, 153, 154 баптарында көзделген жағдайларда қылмыстық жауаптылықта болады.

**Жұмыс беруші:**

ҚО ДСБ «Облыстық медициналық орталығы» ШЖҚ КМК-ның директорының міндетін уақытша атқарушы

\_\_\_\_\_ **Н. Е. Амитов**

**М.О.**

**Жұмыскер :**

\_\_\_\_\_ (колы, ТАӘ)

Еңбек шартының бір данасын алдым: \_\_\_\_\_  
(колы)

17.3. Стороны трудового договора несут материальную ответственность в соответствии со ст. 120, 121, 122, 123 Трудового кодекса РК.

17.4. Ответственные лица несут административную ответственность, в случаях, предусмотренных ст.86, 87, 88, 89, 90, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 230, 519, 520 Кодекса РК «Об административных правонарушениях в РК»

17.5. Ответственные лица несут уголовную ответственность, в случаях, предусмотренных ст.152, 153, 154 Уголовного кодекса РК.

**Работодатель:**

Исполняющий обязанности директора КГП на ПХВ «Областной медицинский центр» УЗ КО

\_\_\_\_\_ **Н. Е. Амитов**

**МП**

**Работник:**

\_\_\_\_\_ (подпись, ФИО)

Один экземпляр получил: \_\_\_\_\_ (подпись)