

I. KELLICHMAN-WAFT MCHH

[illegible]

1.4. Жүйелерге ерекше (айрықша) шарттар тағайындау, қолданылатын ұсыныстар және Жүйелерге арнайы (ерекше шарттар) тиесілі ерекше бір Жүйелерге берілуші ұсыныстардың анықталуына байланысты (айрықша) шарттар тізімі, оған Жүйелерге берілуші ұсыныстар түрлері тізімі ерекше тізімі (optional) бағытта берілуші ұсыныстар анықталуы.

14. *Myxococcus xanthus*, isolated from the marine environment, exhibits a similar pattern of growth and motility characteristics as observed in the freshwater species.

1.7. *Reagents and apparatus*. Treated alumina, Treated alumina, Acqua (de. Acqua aqua), Alumina (from source, 96.57%, 98

4.5.4. Коэффициент η_2 определяют по известным значениям η_1 и η_3 по формуле:

4.3.5. the sublanguage *Myriacarpella subformis* var. *subformis* Gournier;

4.6. Опробовано каталізатори йодиди, комплексні сполуки металів рідкоземельних елементів, а також комплексні сполуки металів лужних металів, які не впливають на кінетику процесу, а також 50% (за масою) з'єднання з атомом галогену.

[illegible]

4.8. Микроскопы являются частью систем управления качеством

4.9. Дана таблица значений функции $f(x, y)$ от x и y . Найти экстремум функции $f(x, y)$ и его значение.

4.10. Kaiten-shuppi ryūdanin nite kyōse kyōryūan kyōmōsepe taiseiyo tishi gōn omi
kyōmōsepe 2 (yu) kyōse kyōmōse kyōmōsepe taiseiyo tishi gōn omi
kyōmōsepe 2 (yu) kyōse kyōmōse kyōmōsepe taiseiyo tishi gōn omi

4.1.1. Ақпарат шеттегіні көрсетіңіз. Ақпараттың жаңасы сәтіндегі және Ақпараттың көрсетіңіз ұстама ақпарат сәтіндегі бойынша жаңасын таңайың.

5. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

3. **Thyroidectomy** is indicated for a patient in Group:

3.1.1. Колонии образовываются в виде сплошной белесоватой массы, срастающейся со стеклом.

5.1.2. Agarose deoxyribose kančičio-urpurinas, Vairavinsis kotičio-urpurinis (šepo bėrimas sau įauko) išmitymas spūduojus tiriamąjį;

3.1.3. *Legitimizable non-enforceable requirements*

3.1.4. *corpus* *uniphrasi* *non* *enclitici* *copulativi* *et* *phrasae* *totae* *non* *enclitici* *in* *scriptis* *antiquis*

содержащих в своем составе 1 килограмм актино-ингибитора (доп. состав: желатин) шприцами коническими с иглами 25-го калибра.

5.1.0. Kivčienų grupės perlaukietiškos smuikinės lydiniai toliau vystėsi neturint jokių ypatingų ypatybių.

5.1.1. Jėkunio, Kosovų būdai šiuo laikotarpiu toliau vystėsi be jokių ypatybių.

5.1.8. Jėkunio būdas.

[illegible][illegible]

5.1.11. Указатели эффективности деятельности организации в соответствии с целями стратегии.

Category	Sample 1 (n=100)	Sample 2 (n=100)	Sample 3 (n=100)	Sample 4 (n=100)
Gender	50 Male, 50 Female	50 Male, 50 Female	50 Male, 50 Female	50 Male, 50 Female
Age	18-25	26-35	36-45	46-55
Education	High School	College	Graduate	Postgraduate
Occupation	Student	Teacher	Engineer	Manager

11. **CONCLUSION** The authors would like to thank the referees for their constructive comments and suggestions, which have helped to improve the manuscript.

Удмуртский институт
экономики и финансов
Удмуртского государственного
университета

[illegible]

Содержание: введение, главы 1-10, заключение, список литературы, приложения.

3.1.1.3. *Integration mit anderen Software-Tools*

5.1.18. заңнамамен, сондай-ақ Келісім-шарт және Ұжымдық келісім-шартпен (бар болған жағдайда) қарастырылған талаптарға сәйкес жеке және ұжымдық қорғау құралдарымен, арнайы киіммен қамтамасыз етілуге;

5.1.19. денсаулығы немесе өміріне қауіп төндіретін жағдай туындағанда, бұл туралы тікелей бастығын немесе Жұмыс беруші өкілін хабарландыра отырып, жұмыстарды орындаудан бас тартуға;

5.1.20. жұмыс орнында қауіпсіздік пен еңбекті қорғау шарттарын зерттеуді жүргізу туралы еңбек бойынша уәкілетті мемлекеттік органға және (немесе) еңбек инспекциясы бойынша жергілікті органға жүгінуге, сонымен қатар еңбек шарттарын, қауіпсіздігін және қорғаумен байланысты мәселелерді тексеру мен қарастыруда өкілдік қатысуға;

5.1.21. еңбек және сонымен тікелей байланысты қатынастар саласындағы Жұмыс берушінің әрекеттеріне (әрекетсіздіктеріне) шағым білдіруге;

5.1.22. біліктілігіне, еңбек күрделілігіне, орындалған жұмыс саны мен саласына, сондай-ақ еңбек шарттарына сәйкес еңбек төлеміне;

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

5.1.24. Жұмыс берушіде сақтаулы дербес деректердің қорғауын қамтамасыз етуге;

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

5.2. Жұмыскер міндеті:

5.2.1. Жұмыс берушінің келісімдеріне, Келісім-шартына, Ұжымдық келісім-шартына (бар болған жағдайда) актілеріне сәйкес еңбек міндеттерін орындауға;

5.2.2. еңбек тәртібін сақтауға;

5.2.3. жұмыс орнында қауіпсіздікпен еңбек қорғау талаптарын, өртқауіпсіздігі, өнеркәсіптік қауіпсіздікпен өндірістік санитария талаптарын сақтауға;

5.2.4. Жұмыс берушімен қызметкерлер мүлкін ұқыпты қарауға;

5.2.5. адамдар денсаулығы мен өміріне Жұмыс беруші мен жұмыскерлер мүлкінің сақтығына қауіп төндіретін, сондай-ақ тоқтан қалу жағдайы туындағанда Жұмыс берушіге хабарлауға;

5.2.6. еңбек міндеттерін орындауға байланысты мәлім болған мемлекеттік құпияны қызметтік, коммерциялық және заңмен қорғалатын өзге құпияны құрайтын мәліметтерді жарияламауға;

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

5.2.8. білім беру ұйымындағы білім алушыларының, тәрбиеленушілерінің, қызметкерлерінің құқықтары мен бостандықтарын қамтуға;

5.2.9. өзінің құзыретіне жатқызылған функцияларды орындауға;

5.2.10. мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандартының талаптарын бұзбауға;

5.2.11. білім алушыларының және тәрбиеленушілерінің, қызметкерлерінің оқу-тәрбие процесі кезіндегі өмірімен денсаулығының қауіпсіздігін қамтамасыз етуге;

5.2.12. қаржы-шаруашылық қызметтің жай-күйі, оның ішінде материалдық және ақша қаражаттарынның саналы пайдалануына;

5.2.13. нормативтік құқықтық актілерде және еңбек шартының талаптарында көзделген талаптардың орындалуына;

5.2.14. Кодекспен, заңнамамен, Келісім шартпен және Тараптардың өзге келісімдерімен қарастырылған өзге міндеттерді іске асыруға;

5.3. Қызметкер Келісім-шарт бойынша өзінің құқықтарын іске асырғанда және міндеттерін орындағанда Жұмыс берушінің мүддесінде әрекет етуі тиіс. Жұмыскер Жұмыс берушіге қатысты өзінің құқықтарын және міндеттерін адал және шын ниетпен орындауы тиіс.

6. ЖҰМЫС БЕРУШІНІҢ ҚҰҚЫҚТАРЫ МЕН МІНДЕТТЕРІ

6.1. Жұмыс берушінің мыналарға құқығы бар:

- 6.1.1. жұмысқа қабылдауда тандау еркіндігіне;
- 6.1.2. Кодекспен қарастырылған тәртіппен шарттарда Келісім-шартты өзгертуге, толықтыруға тоқтатуға және бұзуга;
- 6.1.3. өзінің құзыреті шегінде Жұмыс берушінің актілерін шығаруға;
- 6.1.5. өзінің құқықтары мен мүдделеріне уәкілеттік ету және қорғау мақсатында бірлестіктер құруға және кіруге;
- 6.1.6. Келісім-шарт пен Ұжымдық келісім-шарттың (бар болған жағдайда) шарттарын, еңбек тәртібі ережелерін және Жұмыс берушінің басқа актілерін орындауды талап етуге;
- 6.1.7. Кодекс және заңнамамен қарастырылған жағдайлар мен тәртіпте Жұмыскерді ынталандыруға, тәртіптік жаза белгілеуге, Жұмыскерді материалдық және өзге жауапкершілікке тартуға;
- 6.1.8. еңбек міндеттерін орындау кезінде Жұмыскердің келтірген зиянын өтеп алуға;
- 6.1.9. еңбек саласында өзінің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау мақсатында сотқа жүгінуге;
- 6.1.10. Жұмыскерге сынақ мерзімін белгілеуге;
- 6.1.11. Жұмыскердің кәсіби дайындығын, Еңбек Кодекске сәйкес Жұмыскерді қайта даярлауды және біліктілігін арттыруды қамтамасыз етуге;
- 6.1.12. Кодекске сәйкес Жұмыскердің оқуымен байланысты өзінің шығындарының орынды толтыруға;
- 6.1.13. Кодекспен қарастырылған тәртіпте жеке еңбек дауын шешу үшін кезегімен келісу комиссиясына, сотқа жүгінуге;
- 6.1.14. Кодекспен, заңнамамен, Келісім-шартпен және Тараптардың өзге келісімдерімен қарастырылған өзге құқықтарды іске асыруға;

6.2. Жұмыс беруші міндетті:

- 6.2.1. заңнама, келісімдер, Келісім-шарттың, Ұжымдық келісім-шарттың (бар болған жағдайда), өзі шығарған актілердің талаптарын сақтауға;
- 6.2.2. жұмысқа қабылдауда Кодекспен белгіленген тәртіп пен шарттарда Жұмыскермен еңбек шартын жасауға;
- 6.2.3. Кодекстың 32 бабына сәйкес жұмысқа қабылдау алдында Келісім-шартты жасауға қажетті құжаттарды талап етуге;
- 6.2.4. Жұмыскерге Келісім-шартпен келіскен жұмыс ұсынуға;
- 6.2.5. Жұмыскерге жалақы мен заңнамамен, Келісім-шартпен, Ұжымдық келісім-шартпен (бар болған жағдайда), Жұмыс берушінің актілерімен қарастырылған өзге төлемдерді уақытылы және толық көлемде төлеуге;
- 6.2.6. Жұмыскерді еңбек тәртібінің ережелерімен, Жұмыскердің жұмысына (еңбек қызметіне) тікелей қатысы бар Жұмыс берушінің өзге актілерімен және Ұжымдық келісім-шартпен (бар болған жағдайда) таныстыруға;
- 6.2.7. жұмыскерлер өкілдерінің ұсыныстарын қарастыруға және жұмыскерлер өкілдеріне ұжымдық келісім-шарттарды жүргізу, Ұжымдық келісім-шарттарды жасау, сондай-ақ олардың орындалуын бақылау үшін қажетті толық және сенімді ақпарат ұсынуға;
- 6.2.8. ұжымдық келіссөздер жүргізуге, Кодекспен белгіленген тәртіпте Ұжымдық келісім-шарт жасауға;
- 6.2.9. заңнамаға, Келісім-шартқа, Ұжымдық келісім-шартқа (бар болған жағдайда) сәйкес Жұмыскерді еңбек шарттарымен қамтамасыз етуге;

- 6.2.10. Жұмыскерді еңбек міндеттерін орындау үшін қажетті жабдықпен, құралдармен, техникалық құжаттамамен және өзге құралдармен қамтамасыз етуге;
- 6.2.11. халықтың жұмыспен қамтылуы туралы заңнаманың талаптарына сәйкес жұмыспен қамту мәселелері бойынша уәкілетті органға ақпарат ұсынуға;
- 6.2.12. мемлекеттік еңбек инспекторларының жарлық қағаздарын орындауға;
- 6.2.13. егер жалғастырылатын болса, Жұмыскер мен өзге тұлғалардың өмірі, денсаулығына қауіп төндіретін жұмысты тоқтатуға;
- 6.2.14. Жұмыскерді міндетті әлеуметтік сақтандыруға;
- 6.2.15. Жұмыскерге жыл сайынғы төленетін демалыс беруге;
- 6.2.16. Жұмыскердің еңбек қызметін растайтын құжаттардың, зейнетақылық қамтамасыз етуге ұстаулар мен ақша аударымдары жөнінде мәліметтердің сақтығы мен мемлекеттік мұрағатқа өткізуін қамтамасыз етуге;
- 6.2.17. Кодекспен, заңнамамен, Келісім-шартпен және Тараптардың өзге келісімдерімен қарастырылған өзге міндеттерді іске асыруға;

7. КЕЛІСІМ-ШАРТТЫ ЖАСАУ, ӨЗГЕРТУ ЖӘНЕ ТОҚТАТУ (БҰЗУ) ТӘРТІБІ

- 7.1. Келісім-шарт тараптар арасындағы екі жақты келісім болып табылады және оның негізінде Жұмыс беруші мен Жұмыскер арасында еңбек және еңбекпен байланысты өзге қатынастар пайда болып, реттеледі;
- 7.2. Келісім-шарттың әрекет етуінің басталу күні Келісім-шарт жасалды деп есептеледі. Жасалған Келісім-шарт Жұмыс беруші жұмысқа қабылдау туралы акті (бұйрық) негізінде жасалады.
- 7.3. Жұмыс беруші мен Жұмыскер Келісім-шарттың шарттарын адал орындайтыны жөнінде және заңнамамен, Тараптар келісімімен қарастырылған жағдайларды есептемегенде, Келісім-шартқа бір жақты енгізілген өзгерістер мен толықтырулар Тараптар үшін күші болмайтындығы жөнінде келісі;
- 7.4. Жұмыс беруші өндірістік қажеттілік туындағанда, соның ішінде орнында жоқ қызметкердің орнын уақытша ауыстырғанда Жұмыскерді оның келісімінсіз күнтізбелік жыл ішінде 3 (үш) ай мерзімге дейін сол ұйымда, сол жерде немесе Жұмыс берушінің басқа жерде орналасқан құрылымдық бөлімшесіне, орындалатын жұмыс бойынша еңбек ақысымен, бірақ алдыңғы жұмыс бойынша орташа жалақыдан төмен емес жалақымен, Келісім-шартпен көзделмеген және оған денсаулығының жағдайы бойынша тиым салынбаған басқа жұмысқа ауыстыра алады. Басқа жерде орналасқан Жұмыс берушінің құрылымдық бөлімшесіне уақытша ауыстырған кезде, Жұмыскерге Кодекстың 127 бабымен көзделген мөлшерде өтемақы төленеді;
- 7.5. Жұмыс беруші тоқтап қалу кезінде Жұмыскерді оның келісімінсіз тоқтап қалудың бүкіл кезеңіне орындалатын жұмыс бойынша еңбек ақысын төлей отырып, денсаулық жағдайы бойынша тиым салынбаған басқа жұмысқа ауыстыруға құқығы бар;
- 7.6. Жұмыскердің келісімін талап етпейді;
- 7.6.1. басқа жұмыс орнына немесе сол жердегі басқа құрылымдық бөлімшеге ауыстыру немесе Келісім-шартпен көзделген лауазымы, мамандығы, кәсібі, біліктілігі аясында басқа механизм немесе агрегатта жұмыс істеуді тапсыру;
- 7.6.2. Жұмыскердің лауазымының (жұмысының), құрылымдық бөлімшенің атауын өзгерту, Жұмыскер үшін еңбек шарттарының өзгеріске ұшырауын болдырмайтын басқару құрылымын өзгерту;
- 7.7. қайта құру немесе экономикалық, технологиялық жағдайлармен байланысты өндірісті ұйымдастырудағы, еңбекті ұйымдастыру жағдайларындағы өзгерістерге және (немесе) жұмыстар көлемінің қысқаруына байланысты еңбек шарттарын өзгерту туралы Жұмыс беруші Жұмыскерді жазбаша түрде алдын ала, бірақ 15 (он бес) күнтізбелік күннен кешіктірмей хабарлайды. Еңбек шарттары өзгерген жағдайда Келісім-шартқа толықтырулар мен өзгерістер енгізіледі.

Жұмыскердің еңбек шарттарының өзгеруіне байланысты жұмысты одан әрі қарай жалғастыруға жазбаша түрде бас тартса, Кодекстың 58 бабының 1 тармағының 2) тармақшасындағы негіз бойынша Жұмыскермен Келісім-шарт тоқтатылады.

7.8. Келісім-шартқа өзгертулер мен толықтырулар енгізу, соның ішінде басқа жұмысқа ауысқан кезде, Тараптар қосымша келісім түрінде жазбаша түрде өзгертулер мен толықтырулар енгізеді. Келісім-шарт шарттарының өзгеруі туралы хабарландыруды Келісім-шарттың бір тарабы береді және басқа Тарабы алған күннен бастап 5 (бес) жұмыс күні ішінде қарастырады.

7.9. Кодекс, Келісім-шартпен көзделген жағдайларды есептемегенде, Жұмыскерді басқа жұмысқа ауыстыру Жұмыскердің келісімімен ғана рұқса етіледі және Келісім-шартқа тиісті өзгертулер енгізіліп Жұмыс берушінің актісімен ресімделеді.

7.10. Жұмыскердің басқа жұмысқа ауысуы мыналар болып табылады:

7.10.1. Жұмыскер жұмысының (еңбек қызметінің) өзгеруі, яғни басқа лауазым, мамандық, кәсіп, біліктілік бойынша жұмысты орындау;

7.10.2. орындағанда Келісім-шартпен көзделген еңбек шарттары (жалақы мөлшері, жұмыс уақытының және демалыс уақытының режімі, жеңілдіктер мен басқа жағдайлар) өзгертін өзге жұмысты тапсыру;

7.10.3. Жұмыс берушінің оқшауландырылған құрылымдық бөлімшесіне ауыстыру;

7.10.4. Жұмыс берушімен бірге басқа жерге (аймаққа) ауыстыру;

7.11. Жұмыс берушінің өзіне толық материалдық жауапкершілік алу туралы жазбаша келісім-шарт негізінде жұмыскерге берілген мүлік пен басқа құнды заттардың сақтығын қамтамасыз етпеген Жұмыскерді жұмыстан шеттетуге құқығы бар;

7.12. Жұмыс беруші Жұмыскерді мына жағдайларда жұмыстан шеттетуге міндетті:

7.12.1. жұмыста алкогольдік, нашакорлық, токсикоманиялық (және олардың ұқсас түрлері) мас күйінде немесе жұмыс күні ішінде осындай мас болуды тугазатын заттарды пайдаланса;

7.12.2. қауіпсіздік пен еңбек қорғау немесе өнеркәсіптік қауіпсіздік мәселелері бойынша білімін тексеру жөнінде емтиханды тапсырмаса;

7.12.3. Жұмыс берушімен берілген жеке және (немесе) ұжымдық қорғау құралдарын пайдаланбаса;

7.12.4. заңнамаға сәйкес міндетті болатын болса, медициналық тексеруден немесе ауысым алдында медициналық куәландырудан өтпесе;

7.12.5. Жұмыскердің көлік құралы басқаруға құқығын немесе еңбек келісім-шартымен көзделген жұмыстарды орындау үшін қажетті басқа рұқсаттарды жоғалтса;

7.12.6. егер оның әрекеттері немесе әрекетсіздігі апаттық жағдайға, еңбек қорғау, өрт қауіпсіздігі немесе көлікте жүру қауіпсіздігі ережелерін бұзуда алып келетін болса;

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

7.13. Жұмыскерді шеттетуге негіз болған себептерді анықтау және (немесе) жоюға дейінгі мерзімге дейін жұмыстан шеттету Жұмыс берушінің актісімен орындалады;

7.14. Келісім-шарт Кодекстың 49 бабымен қарастырылған негіздер бойынша ғана тоқтатылады, ал нақтырақ:

7.14.1. Келісім-шартты Тараптардың келісімі бойынша бұзу;

7.14.2. Келісім-шарт мерзімінің аяқталуы;

7.14.3. Келісім-шартты Жұмыс берушінің бастамасымен бұзу;

7.14.4. жұмыскердің басқа жұмыс берушіге ауысуына байланысты;

7.14.5. Келісім-шартты Жұмыскердің бастамасымен бұзу;

7.14.6. Тараптардың еркіне тәуелді емес жағдайлар;

7.14.7. Жұмыскердің еңбек қатынастарын жалғастырудан бас тартуы;

7.14.8. Жұмыскердің сайлаулы жұмысқа (лауазымға) көшуі немесе еңбек қатынастарын жалғастыру мүмкіндігі болмайтын лауазымға тағайындау, бірақ заңнамамен қарастырылған жағдайларды санамағанда;

7.14.9. Келісім-шартты жасау шарттарын бұзу;

7.15. Келісім-шарт Тараптардың келісімімен төмендегі тәртіпте бұзыла алады:

7.15.1. Көрсетілген негіз бойынша Келісім-шартты бұзғысы келген Келісім-шарт Тарабы Келісім-шарттың басқа Тарабына хабарландыру жолдайды. Хабарландыруды алған Тарап 3(үш) жұмыс күні ішінде жазбаша түрде басқа Тарапқа қабылданған шешімі туралы хабарлауы тиіс

7.15.2. Келісім-шартты бұзу күні Жұмыскер мен Жұмыс берушінің келісімі бойынша анықталады;

7.15.3. Келісім-шартқа қол қоя отырып, Тараптар Жұмыс беруші осы тармақтың бірінші тармақшасымен, сондай-ақ (өтемақы мөлшерін көрсету) мөлшерінде өтемақы төлеумен Кодекстың 50-бабының 2-тармағымен белгіленген талаптарды сақтаусыз Келісім-шартты бұзуга құқылы екендігін келісті;

7.16. Келісім-шарты оның мерзімі аяқталғанда тоқтатылады.

7.17. Жұмыспен қамту тоқтату туралы келісім, соңғы жұмыс күні ішінде тараптардың ешқайсысы (ауысымның) жазбаша хабарлама өткеннен кейін, онда ол 2.3 тармағында көрсетілген мерзімге ұзартылған болып саналады. Кодекстің 51-бабының 2-тармағында көзделген жағдайларды қоспағанда, осы Келісім.

7.18. Жұмыскермен Келісім-шарт Жұмыс берушінің бастамасымен келесі жағдайларда бұзыла алады:

7.18.1. Жұмыс беруші таратылған кезде;

7.18.2. Жұмыскерлер санының немесе штатының қысқаруы;

7.18.3. Жұмыс берушінің экономикалық жағдайының нашарлауына әкеліп соққан орындалатын жұмыстар мен көрсетілетін қызметтердің, өндіріс көлемінің қысқаруы;

7.18.4. Жұмыскердің аттестация нәтижелерімен расталған біліктілігінің жеткіліксіздігінің салдарынан өз лауазымына немесе атқаратын жұмысына сай болмауы;

7.18.5. өндірістік қызмет атқаратын ұйымның қауіпсіздігі мен еңбек қорғауын қамтамасыз етуге жауапты Қызметкердің қауіпсіздік және еңбек қорғау немесе өнеркәсіптік қауіпсіздік мәселелері бойынша білімін тексеруден қайта өте алмауы;

7.18.6. денсаулық жағдайы салдарынан берілген жұмысты жалғастыруға бөгет болатын және оны жалғастыруды мүмкіндігі болмайтын Қызметкердің өз лауазымына немесе атқаратын жұмысына сай болмауы;

7.18.7. сынақ мерзімі кезеңінде жағымсыз нәтиже;

7.18.8. Жұмыскердің жұмыста 1 (бір) жұмыс күнінде (ауысымында) дәлелді себепсіз 3 (үш) сағат және одан артық уақыт қатарынан болмауы;

7.18.9. Жұмыскердің жұмыста алкогольдік, нашакорлық, психотроптық, токсикоманиялық (және олардың ұқсас түрлері) мәс күйінде, соның ішінде жұмыс күні ішінде осындай алкогольдік, нашакорлық, психотроптық, токсикоманиялық мәс болуды тугазатын заттарды (және олардың ұқсас түрлерін) пайдаланса;

7.18.10. тиісті актімен расталған алкогольдік, нашакорлық, психотроптық, токсикоманиялық мәс болу фактісін анықтау үшін медициналық куәландыруды өтуден бас тартса;

7.18.11. Жұмыскердің ауыр салдарға соның ішінде өндірістік жарақаттар мен апаттар алып келген немесе алып келуі мүмкін, еңбек қорғау немесе өрт қауіпсіздігі ережелерін немесе көліктегі жүру қауіпсіздігін бұзса;

7.18.12. соттың өкімімен немесе қаулысымен заңды күшіне енгендігі бектілсе, Жұмыскердің жұмыс орны бойынша біреудің мүлкін (соның ішінде ұсақ) тонаса, оны әдейі жойса немесе зақымдаса;

- 7.18.13.акция немесе тауар құндылықтарымен жұмыс істейтін Жұмыскердің кінәлі әрекеттер немесе әрекетсіздік жасап, егер осы әрекеттер немесе әрекетсіздік Жұмыс беруші тарапынан оған деген сенімді жоғалтуға негіз берсе;
- 7.18.14.тәрбиелеу функциясын атқаратын Жұмыскердің осы жұмысты жалғастыруға болмайтын адамгершілікке жат қылық жасап;
- 7.18.15. Жұмыскердің еңбек міндеттерін орындаумен байланысты мәлім болған мемлекеттік құпия және заңмен қорғалатын өзге құпияларды құрайтын мәліметтерді жарияласа;
- 7.18.16.тәртіптік жазасы бар жұмыскердің еңбек міндеттерін дәйекті себептерсіз қайталап орындамаса немесе қайталап немесе лайықсыз орындап;
- 7.18.17.егер шын құжаттар мен мағлұматтар Келісім-шарт жасауға немесе басқа жұмысқа ауыстыруға бас тартуға негіз болып табылса, Келісім-шарт жасау немесе басқа жұмысқа ауыстыру кезінде Жұмыскердің Жұмыс берушіге көрінеу жалған құжаттар немесе мағлұматтар ұсынса;
- 7.18.18. Жұмыс берушіге материалдық залал келтіруге әкелген Жұмыскермен еңбек міндеттемелерін бұзу;
- 7.18.19.заңнамамен белгіленген жағдайларда, Жұмыскердің мемлекеттік құпияға рұқсат беруін тоқтату;
- 7.18.20. Жұмыскердің жүктілік және бала туу, сондай-ақ денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті мемлекеттік органмен бекітілетін еңбекке жарамсыздықтың ұзағырақ мерзімі белгіленген аурулар тізіміне кіретін аурулар жағдайын есептемегенде, Жұмыскердің уақытша еңбекке жарамсыздығы салдарынан қатарынан 2 (екі) айдан артық жұмысқа келмеуі. Өндірістік жарақат немесе кәсіби ауруға байланысты еңбекке жарамдылығын жоғалтқан Жұмыскердің жұмыс орны (лауазымы) еңбекке жарамдылығы қайта қалпына келгенше немесе мүтедектік белгіленгенше сақталады.
- 7.18.21.заңмен тікелей көзделген жағдайларды есептемегенде, одан әрі қарай жұмыс істеу мүмкіндігін бермейтін сот актісінің заңды күшіне енуіне сәйкес, Жұмыскердің сыбайлас жемқорлық жасаған;
- 7.18.22.ереуілді заңсыз деп таныған немесе ереуілді тоқтату туралы сот шешімін Жұмыскерге хабарлағаннан кейін, Жұмыскердің ереуілге қатысуын жалғастыруы;
- 7.18.23. Жұмыскердің өкілеттіліктерінің тоқтатылуы.
- 7.18.24.Жұмыскер Жұмыс берушіге белгісіз себептермен жұмыста бір айдан артық болмаса
- 7.19. Келісім-шарт Кодекстың 54 бабымен белгіленген шектеулерді ескергенде ғана Жұмыс берушінің бастамасымен мерзімі аяқталғанға дейін бұзыла алады.
- 7.20. Жұмыскердің Кодекстың 131 бабымен қарастырылған барлық кепілдіктері сақталады.
- 7.21. Жұмыс берушінің таратылуы, сондай-ақ жұмыскерлер санының немесе штатының қысқаруы салдарынан Келісім-шартты тоқтатқан жағдайда, Жұмыскердің заңнамамен қарастырылған барлық кепілдіктері сақталады. Жұмыс беруші Жұмыскерді бір айдан кешіктірмей Келісім-шартты бұзу туралы жазбаша хабарландыруы тиіс. Жұмыскердің жазбаша келісімімен Келісім-шарт хабарландыру мерзімінен бұрын бұзыла алады.
- 7.22. Жұмыс берушінің қайта құрылуы Келісім-шарт әрекетін тоқтатпайды.
- 7.23. Жұмыскер Жұмыс берушіні бір ай бұрын жазбаша хабарландыра отырып, өзінің бастамасымен Келісім-шартты бұзуға құқығы бар (соның ішінде сынақ мерзімі кезінде де). Тараптардың келісімі бойынша Келісім-шарт хабарландыру мерзімінен бұрын бұзыла алады.
- 7.24. Жұмыскердің бастамасымен хабарландыру мерзімінде, хабарландыру тараптардың келісімі бойынша кері қайтарыла алады. Хабарландыру мерзімі өткеннен кейін Жұмыскердің жұмысты тоқтатуға құқығы бар.
- Материалдық жауапты тұлғалардың кінәсынан Жұмыс берушінің мүлкін (құжаттамасын) қабылдау-беру рәсімін аяқтамаған жағдайларынан басқа. Материалдық жауапты Жұмыскермен

Келісім-шартты бұзу күні Жұмыс берушінің мүлкін (құжаттамасын) қабылдау-беру рәсімін аяқтау күні болып табылады.

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

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

7.26.1. еңбек қатынастарын жалғастыру мүмкіндігіне жол бермейтін Жұмыскер жазалануға өкім шыққан сот өкімінің заңды күшіне енген кезде. Келісім-шартты тоқтату күні сот өкімінің заңды күшіне енген күні болып табылады;

7.26.2. Жұмыскердің өлімі жағдайында, сондай-ақ соттың Жұмыскердің қайтыс болғаны немесе хабарсыз кеткен деп тану жағдайында. Келісім-шартты тоқтату күні қайтыс болу күні немесе сот өкімінің заңды күшіне енген күні болып табылады;

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

7.26.4. осы жұмысты бұрын орындаған Жұмыскерді жұмысқа қайта алған кезде

7.27. Еңбек қатынастарын тоқтатқан кезде Қызметкер:

7.27.1. бар болса, Қызметкер қарыздарының барлық түрлерін жабуға;

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

7.27.3. бұрын тапсырылған жұмысты аяғына дейін бітіру және орындай алмау жағдайында, Жұмыс берушімен келісім бойынша басқа қызметкерге (орындаушыға) тиісті істерді беру-алу актісін ресімдеуге: істерді одан әрі қарай жүргізу үшін қажетті егжей-тегжейлі нұсқаулықтармен қамтамасыз ете отырып, барлық құжаттарды және (немесе) ақпаратты беруге міндетті.

7.28. Келісім-шартты тоқтату Жұмыс берушінің актісімен ресімделеді.

7.29. Жұмыс берушінің Келісім-шартты тоқтату туралы актісінің көшірмесі Жұмыскерге беріледі немесе Жұмыс берушінің актісін шығарған күннен бастап 3 (үш) жұмыс күні ішінде оған хабарламамен хат арқылы жолданады.

8. КЕПІЛДІКТЕР МЕН ӨТЕМАҚЫ ТӨЛЕМДЕРІ, ОЛАРДЫ ТӨЛЕУ ТӘРТІБІ

8.1. Осымен Тараптар пайдаланылатын терминдерге төмендегі мағыналарды келісті.

8.1.1. Кепілдіктер – Жұмыскерге әлеуметтік-еңбек қатынастары саласындағы берілген құқықтарын іске асыру қамтамасыз етілетін құралдар, амалдар мен шарттар.

8.1.2. Өтемақы төлемдері – жұмыстың ерекше режімімен және жұмыс шарттарымен, жұмыс жоғалтумен, Жұмыскерге оның еңбек және Қазақстан Республикасының заңдарымен көзделген өзге міндеттерін орындаумен байланысты шығындарды өтеумен байланысты ақша төлемдері, сондай-ақ Жұмыскердің кәсіби дайындығымен, қайта даярлауымен немесе біліктілігін арттыруымен байланысты төлемдер

8.2. Жұмыскерге заңнамамен, Келісім-шартпен және Тараптардың өзге келісімдерімен қарастырылған тәртіпте, мөлшерде және мерзімде Кепілдіктер ұсынылады, соның ішінде:

8.2.1. Жұмыскер мемлекеттік және қоғамдық міндеттерді орындау кезінде;

8.2.2. Жұмыскерді өтуге міндетті медициналық тексеруге жіберген кезде;

8.2.3. Донор болып табылатын Қызметкерді тексеру және қан мен оның компоненттерін беру кезінде;

8.2.4. Жұмыскерді іссапарға жіберген кезде;

8.2.5. Жұмыскерді Жұмыс берушімен бірге басқа жерге жұмысқа ауыстыру;

8.2.6. заңнамамен реттелетін өзге Кепілдіктер.

- 8.3. Жұмыскерді заңнамаға сәйкес мемлекеттік және қоғамдық міндеттерді орындауға тарту мерзіміне;
- 8.3.1. Жұмыс беруші Жұмыскерді еңбек міндеттерін орындаудан босатады;
- 8.3.2. Жұмыскердің жұмыс орны (лауазымы) сақталады;
- 8.3.3. Жұмыскердің мемлекеттік және қоғамдық міндеттерін орыны мен орындауы үшін оған жұмыс орны бойынша орташа жалақыдан төмен емес жалақы төленеді;
- 8.4. Жедел әскери қызметін өтеп келген Қызметкердің, оны өткеннен кейінгі екі ай ішінде жұмысқа қабылдау кезінде артықшылық құқығы бар.
- 8.5. Жұмыс берушінің қаржысы есебінен Жұмыскердің Кодекс, Келісім-шарт немесе Ұжымдық келісім-шартқа (бар болса) сәйкес өтуге міндетті ауық-ауық медициналық тексерулерден өту кезінде Жұмыскердің жұмыс орны мен орташа жалақысы сақталады.
- 8.6. Донор болып табылатын Жұмыскер тексеру және қан және оның компоненттерін беру кезінде, оның жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақталады.
- 8.7. Іссапар кезінде, яғни Жұмыс берушінің бұйрығы бойынша Жұмыскерді тұрақты жұмыс орнына қарамастан, еңбек міндеттерін белгілі бір мерзімге жіберу, сонымен қатар Жұмыскерді басқа жерге оқуға, біліктілігін арттыруға немесе қайта даярлауға жібергенде, оның жұмыс орны (лауазымы) мен жалақысы сақталады. Іссапарға жіберілетін Қызметкерге келесілер төленеді:
- 8.7.1. Іссапарда болған күнтізбелік күндер, соның ішінде жолдағы уақыт үшін тәуліктік ақша;
- 8.7.2. межелі орынға жетуге және қайтар жолға кететін шығындар;
- 8.7.3. тұрғын үйді жалға алу үшін;
- 8.8. Жұмыскерді жұмысқа Жұмыс берушімен бірге басқа жерге ауыстырғанда, Жұмыс беруші Жұмыскерге келесі шығындарды өтейді:
- 8.8.1. Жұмыскер мен оның жанұя мүшелерінің ауыстыруын;
- 8.8.2. Жұмыскер мен оның жанұя мүшелерінің мүлігін жеткізу.
- 8.9. Жұмыскерге заңнамамен, Келісім-шартпен және Тараптардың өзге келісімдерімен көзделген тәртіпте, мөлшерде және мерзімде Өтемақы төлемдері төленеді, соның ішінде:
- 8.9.1. Жұмыскердің Жұмыс берушінің мүддесі үшін және оның келісімімен өзіндік мүлігін пайдаланғанда;
- 8.9.2. Жұмысын жоғалтуына байланысты Келісім-шартты бұзған кезде
- 8.9.2.1. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша Жұмыс берушінің қызметінің жабылуы (таралуы) себебінен
- 8.9.2.2. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыскерлер саны немесе штатының қысқаруы себебінен
- 8.9.2.3. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша Жұмыс берушінің заңнаманы, Келісім-шарт шарттарын бұзған жағдайда.
- 8.9.3. уақытша жұмысқа қабылетсіздік кезінде Жұмыскерге уақытша жұмысқа қабылетсіздік бойынша әлеуметтік жәрдемақы төлеу арқылы
- 8.9.4. заңнамамен реттелетін өзге Өтемақы төлемдері
- 8.10. Жұмыс беруші Өтемақы төлемін жұмысын төлеуге байланысты бір айлық орташа жалақыдан кем емес мөлшерде келесі жағдайларда төлейді.
- 8.10.1. Жұмыс берушінің жабылуы (таратылуы)
- 8.10.2. жұмыскерлер саны мен штатының қысқаруы
- 8.11. ұйымның жұмыс істеуі мен дамуы үшін кәсіби дайындау, қайта дайындау және біліктілігін арттыру қажеттілігі мен көлемі Жұмыс берушімен анықталады. Жұмыскерлерді кәсіби дайындау, қайта дайындау және біліктілігін арттыру Жұмыс беруші ұйымында және Жұмыс берушінің қаражаты немесе заңнамамен тиым салынбаған өзге қаржысы есебінен. Оқу келісім-шартына немесе Тараптардың өзге келісіміне сәйкес білім ұйымдарына жіберу арқылы іске асырылады. Егер Жұмыс беруші Жұмыскерді оқытуға, соның ішінде оның (Жұмыскердің) біліктілігін арттырумен байланысты шығын шығарса, онда аталған шығындардың өтемақысын, соның

ішінде Келісім-шартты уақыттың бұрын тоқтатқанда, Жұмыскер Жұмыс берушінің қолданыстағы ішкі құжаттарына, соның ішінде Ұжымдық келісім-шартқа (болған жағдайда) сәйкес немесе осы Келісім-шартқа қосымша келісім немесе Оқу туралы келісім-шарт негізінде төлейді.

9. САҚТАНДЫРУ БОЙЫНША ШАРТТАР

9.1. Жұмыскердің еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезінде оны жағатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру заңнамада қарастырылған шарттар мен тәртіпте жүзеге асырылады.

9.2. Жұмыс беруші Әлеуметтік сақтандырудың мемлекеттік қорына әлеуметтік аударымдар есептеп жазу, төлеу, сонымен қатар есептеу мен қайта есептеу заңнамамен көзделген тәртіп пен шарттарда іске асырылады.

10. ТАРАПТАР ЖАУАПКЕРШІЛІГІ МЕН ДАУЛАРДЫ ШЕШУ

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

10.2. Жұмыс беруші жалақыны Келісім-шартпен белгіленген толық көлемде және мерзімде төлемеген жағдайда, Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауапкершілік тартады.

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

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

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

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

10.6.1.ескерту;

10.6.2.сөгіс;

10.6.3.қатаң сөгіс;

10.6.4. Кодекстың 52 бабының 1 тармағының 8), 9), 10), 11), 12), 13), 14), 15), 16), 17) және 18) тармақшаларымен көзделген негіздер бойынша Жұмыс берушінің бастамасы бойынша Келісім-шартты бұзу

10.7. Келісім-шарттан немесе оған байланысты туындайтын барлық даулар мен келіспеушіліктер Тараптар арасында келіссөздер жүргізу арқылы реттелуге жатады.

11. ҚОРЫТЫНДЫ ЕРЕЖЕЛЕР

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

11.2. Келісім-шарт мазмұны, заңнамамен көрсетілген жағдайларды есептемегенде, үшінші тараптарға жариялануға жатпайды.

11.3. Кейіні-шартын регламенттеген тәртіпте жасалған қосымшалар, толықтырулар, өзгерістер оның ішінде бөлігі болып табылады.

11.4. Кейіні-шарт 2 (есі) деңгейі жасалған және Тараптармен қол қойылған. Кейіні-шарттың бір-бір аясы Жұмысқа келісімі берілгенде сығалыды.

12. Тараптар келісімі.

Жұмысқа келісімі:

Тараптар өзара алынған ақпаратты дамыту

Тараптар өзара алынған ақпаратты дамыту

Тараптар өзара алынған ақпаратты дамыту

Тараптар өзара алынған ақпаратты дамыту

Тараптар өзара алынған ақпаратты дамыту

Тараптар өзара алынған ақпаратты дамыту



Жұмысқа келісімі:

Тараптар өзара алынған ақпаратты дамыту

Тараптар өзара алынған ақпаратты дамыту

Тараптар өзара алынған ақпаратты дамыту

Тараптар өзара алынған ақпаратты дамыту

Тараптар өзара алынған ақпаратты дамыту

Тараптар өзара алынған ақпаратты дамыту