





БІЛІКТІЛІКТІ АРТТЫРУ ТУРАЛЫ  
КУӘЛІК №380

Осымен Алинова Маржангул  
(тегі, аты, әкесінің аты(бар болса))  
Кулановна

ол 20 21 жылғы « 04 » қазаннан бастап  
« 19 » қазанға дейін

Мейірбике ісі мамандығы бойынша

Жалпы

мейірбикелік

технологиялар циклі бойынша

120 сағат көлемінде біліктілікті арттырудан өткенін  
куәландырады

біліктілік деңгейі \_\_\_\_\_  
(бірінші, екінші, жоғары - көрсету)

ШЖК «Кенес Одағының Батыры Мәншүк Мәметова атындағы  
Ақтөбе Жоғары медициналық колледжі» МКК  
(оқытқан ұйымның атауы)

Кузбаков М.Х.  
(басшының қолы)

Біліктілікті арттыру бағдарламасы сәйкес келетін Салалық  
біліктілік шеңберіндегі біліктілік деңгейі 4

М.О.  
Берілген күні 20 21 жылғы « 19 » қазан

СВИДЕТЕЛЬСТВО  
О ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ №380

Настоящим удостоверяется, что Алинова Маржангул  
Кулановна  
(фамилия, имя, отчество(при наличии))

в том, что он (а) с « 04 » Октября  
по « 19 » Октября 20 21 года

прошел (а) повышение квалификации по специальности  
Сестринское дело

по циклу Общие  
сестринские  
технологии

в объеме 120 часов

уровень квалификации \_\_\_\_\_  
(вторая, первая, высшая – указать)

ВГКП «Актюбинский Высший медицинский колледж имени героя  
Советского Союза Маншук Маметовой» на ПХВ  
(название организации образования)

Кузбаков М.Х.  
(подпись руководителя)

Уровень квалификации в Отраслевой рамке  
квалификаций, которому соответствует программа  
повышения квалификации 4

М.П.  
Дата выдачи « 19 » Октябрь 2021 г.

Қазақстан Республикасының Денсаулық сақтау министрлігі  
"Қазақстан Республикасының Денсаулық сақтау министрлігі Медициналық және фармацевтикалық бақылау комитетінің Ақтөбе облысы бойынша департаменті" республикалық мемлекеттік мекемесі



Министерство здравоохранения  
Республики Казахстан  
Республиканское государственное учреждение "Департамент Комитета медицинского и фармацевтического контроля Министерства здравоохранения Республики Казахстан по Актюбинской области"

Ақтөбе Қ.Ә., Ақтөбе қ., Тілеу Батыр көшесі, № 9Б үй

Ақтөбе Г.А., г.Ақтөбе, улица Тілеу Батыра, дом № 9Б

**Маман сертификаты**

**АЛИНОВА МАРЖАНГУЛ КУЛАНОВНА**  
(тегі, аты, әкесінің аты (ол болған жағдайда))

**Мейіргер ісі**

(номенклатура бойынша мамандық)

мамандығы бойынша медициналық қызметті жүзеге асыру және клиникалық практикаға жіберу үшін осы маман сертификатын алды.

Оны беру туралы шешім шығарған мемлекеттік орган басшысының 26.10.2021 жылғы № 93-н/қ бұйрығы.

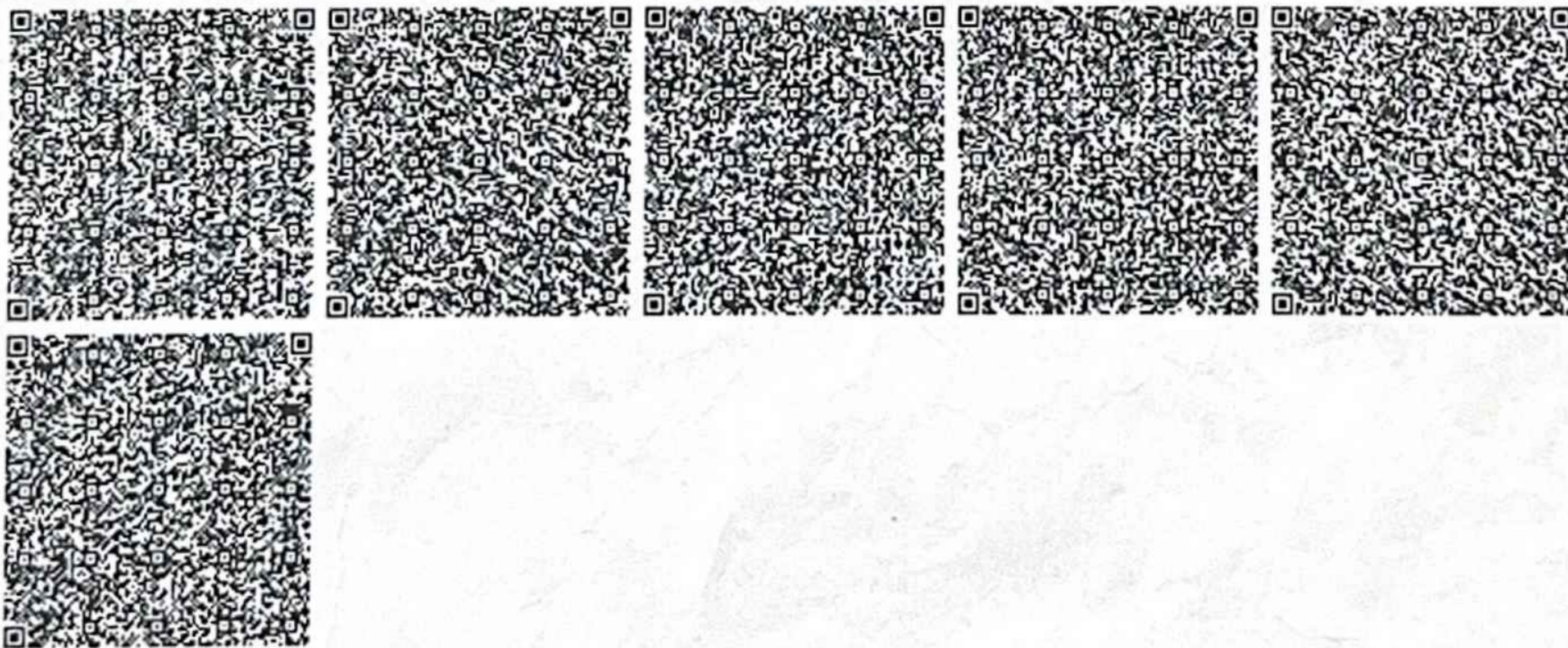
Сертификат 26.10.2026 ж. мерзімге жарамды.

Тіркеу № : KZ50VBM01603712

Берілген күні: 27.10.2021 ж.

Департамент басшысы

Латыпова Алия Мухтаровна



Кеңкияқ ауылы

« 06 » 09 2022 жыл

Осы еңбек шарты Ақтөбе облысы, Темір ауданы, Кеңкияқ селолық округі, Кеңкияқ ауылы, Ы.Алтынсарин көшесі, 11Б құрылыс нысанда орналасқан «Зере» бөбекжай-балабақшасы» мемлекеттік коммуналдық қазыналық кәсіпорыны, БСН (БИН) 171240006180, жұмыс беруші мекеме басышысының м.а. Турганбаева Жайнагул Барлықовна, бір жағынан бұдан былай «Жұмыс беруші», ҚР азаматы Алимова Матжамил Қурмановна 10.01.1968 жылы туылған, жеке куәлігі № ... берілген, ЖСН ..., екінші жағынан әрі қарай «Қызметкер» Еңбек кодексі негізінде төмендегідей мазмұнда келісімшарт жасалды:

### 1. ШАРТ НЫСАНЫ:

- 1.1. Жұмыс беруші қызмет береді, ал қызметкер штаттық кесте бойынша және осы шартта белгіленген жағдайларға байланысты қызметін атқаруға келіседі.
- 1.2. Қызметкер \_\_\_\_\_ лауазымына қабылданады.
- 1.3. Қызметкердің жұмысқа қабылдануы жұмыс берушінің осы еңбек шарт негізінде жасалатын бұйрығымен рәсімделеді.

### 2. ШАРТ МЕРЗІМІ

- 2.1. Осы шарт белгілі бір уақыт: \_\_\_\_\_ жылға(ай) жасалды, мерзімсіз уақытқа (астын сызу керек)  
/мерзімі жазбаша жазу/  
Бастауы « 06 » 09 20 22 жыл  
Аяқталуы « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ жыл  
Қызметкерге \_\_\_\_\_ ай сынақ мерзімі белгіленеді.
- 2.2. Қызметкердің сынақ мерзімі кезеңіндегі жұмысы теріс нәтиже берген кезде, жұмыс беруші оны жазбаша нысанда хабардар ете отырып, еңбек шартын бұзу үшін негіз болған себептерді көрсетіп, онымен еңбек шартын бұзуға құқықылы.
- 2.3. Егер сынақ мерзімі аяқталса және тараптардың ешқайсысы еңбек шартының бұзылуы туралы хабардар етпесе, онда жұмыскер сынақ мерзімінен өткен болып есептеледі.
- 2.4. Егер еңбек шартының қолданылу мерзімі өткен жағдайда тараптардың ешқайсысы соңғы жұмыс күні ішінде еңбек қатынастарын тоқтату туралы жазбаша хабардар етпесе, онда Еңбек Кодексінің 51-бабының 2-тармағында көзделген жағдайларды қоспағанда, ол бұрын жасалған сол мерзімге ұзартылған деп есептеледі. Бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге жасалған еңбек шартының мерзімін ұзартудың саны екі реттен аспайды.

### 3. ЕҢБЕК ЖАҒДАЙЛАРЫ

- 3.1. Қызметкердің міндеттері жұмыс берушінің бұйрықтары мен өкімдерімен, жиналыс шешімдерінің хаттамаларымен, ішкі тәртіп ережелерімен реттеледі.
- 3.2. Қызметкердің жұмыс пен тынығу уақыттары осы келісім шарт негіздерімен және де Қазақстан Республикасының қолданылып жүрген еңбек заңнамасымен реттеледі, соған байланысты қызметкерге мынадай жұмыс пен тынығу уақыттары белгіленеді:  
- бекітілген кестесіне сәйкес жұмыс уақыты
- 3.3. Еңбек Кодексінің 41-45 баптарында белгіленген жағдайларды сақтай отырып, еңбек жағдайына өзгерістер енгізуге, оның ішінде қызметкерді басқа жұмысқа ауыстыруға болады.
- 3.4. Қызметкер өзінің лауазымды міндеттерінің орындауына байланысты қызметтік тапсырманы орындау үшін іссапарға жіберілуі мүмкін.

### 4. ЖҰМЫС БЕРУШІНІҢ ҚҰҚЫҚТАРЫ МЕН МІНДЕТТЕРІ

- 4.1. Жұмыс берушінің құқығы:
  - 4.1.1. жұмысқа қабылдау кезінде таңдау еркіндігіне;

- 4.1.2. қызметкерлермен еңбек шарттарын Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексінде белгіленген тәртіппен және негіздер бойынша өзгертуге, толықтыруға, тоқтатуға және бұзуға;
  - 4.1.3. өз өкілеттігі шегінде жұмыс берушінің актілерін шығаруға;
  - 4.1.4. өз құқықтары мен мүдделеріне өкілдік ету және оларды қорғау мақсатында бірлестіктер құруға және оларға кіруге;
  - 4.1.5. қызметкерлерден еңбек және ұжымдық шарттар талаптарының, еңбек тәртіптемесі қағидаларының және жұмыс берушінің басқа да актілерінің орындалуын талап етуге;
  - 4.1.6. Еңбек кодексінде көзделген жағдайларда және тәртіппен қызметкерлерді көтермелеуге, оларға тәртіптік жазалар қолдануға, қызметкерлерді материалдық жауаптылыққа тартуға;
  - 4.1.7. еңбек міндеттерін атқару кезінде қызметкер келтірген залалды өтетуге;
  - 4.1.8. еңбек саласындағы өзінің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау мақсатында сотқа жүгінуге;
  - 4.1.9. қызметкерге сынақ мерзімін белгілеуге;
  - 4.1.10. Еңбек Кодексіне сәйкес қызметкерлерді кәсіптік даярлауды, қайта даярлауды және олардың біліктілігін арттыруды қамтамасыз етуге;
  - 4.1.11. Еңбек Кодексіне сәйкес қызметкерді оқытуға байланысты өз шығындарын өтетуге;
  - 4.1.12. жеке еңбек дауын шешу үшін рет-ретімен осы Кодексте көзделген тәртіппен келісу комиссиясына, сотқа жүгінуге құқығы бар.
- 4.2. Жұмыс берушінің міндеті:
- 4.2.1. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының, келісімдердің, ұжымдық, еңбек шарттарының, өзі шығарған актілердің талаптарын сақтауға;
  - 4.2.2. жұмысқа қабылдау кезінде Еңбек Кодексінде белгіленген тәртіппен жағдайларда қызметкерлермен еңбек шарттарын жасасуға;
  - 4.2.3. жұмысқа қабылдау кезінде Еңбек Кодексінің 32-бабына сәйкес еңбек шартын жасасу үшін қажетті құжаттарды талап етуге;
  - 4.2.4. қызметкерге еңбек шартында келісілген жұмысты ұсынуға;
  - 4.2.5. қызметкерге Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде, еңбек және ұжымдық шарттарда, жұмыс берушінің актілерінде көзделген жалақы мен өзге де төлемдерді уақытылы және толық мөлшерде төлеуге;
  - 4.2.6. қызметкерді еңбек тәртіптемесі қағидаларымен, жұмыс берушінің қызметкердің жұмысына (еңбек функциясына) тікелей қатысы бар өзге де актілерімен және ұжымдық шартпен таныстыруға;
  - 4.2.7. қызметкерлер өкілдерінің ұсыныстарын қарауға және қызметкерлер өкілдеріне ұжымдық келіссөздер жүргізу, ұжымдық шарттар жасасу, сондай-ақ олардың орындалуын бақылау үшін қажетті толық және анық ақпарат беруге;
  - 4.2.8. Еңбек Кодексінде белгіленген тәртіппен ұжымдық келіссөздер жүргізуге, ұжымдық шарт жасасуға;
  - 4.2.9. қызметкерлерді Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына, еңбек және ұжымдық шарттарға сәйкес еңбек жағдайларымен қамтамасыз етуге;
  - 4.2.10. қызметкерлерді жабдықпен, аспаптармен, техникалық құжаттамамен және еңбек міндеттерін атқару үшін қажетті өзге де құралдармен өз қаражаты есебінен қамтамасыз етуге;
  - 4.2.11. Қазақстан Республикасының халықты жұмыспен қамту туралы заңнамасының талаптарына сәйкес жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі уәкілетті органға ақпарат беруге;
  - 4.2.12. мемлекеттік еңбек инспекторларының нұсқамаларын орындауға;
  - 4.2.13. егер жұмысты жалғастыру қызметкердің және өзге де адамдардың өміріне, денсаулығына қауіп төндіретін болса жұмысты тоқтата тұруға;
  - 4.2.14. қызметкерлерді міндетті әлеуметтік сақтандыруды жүзеге асыруға;
  - 4.2.15. қызметкер еңбек (қызмет) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқиғалардан сақтандыруға;
  - 4.2.16. қызметкерге жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын беруге;
  - 4.2.17. қызметкерлердің еңбек қызметін растайтын құжаттардың және оларды зейнетақымен қамсыздандыруға арналған ақшаны ұстап қалу мен аудару туралы мәліметтердің сақталуын және мемлекеттік мұрағатқа тапсырылуын қамтамасыз етуге;
  - 4.2.18. қызметкерге зиянды және (немесе) қауіпті жұмыс жағдайлары мен кәсіптік аурудың болу мүмкіндігі туралы ескертуге;

- 4.2.19. жұмыс орындары мен технологиялық процесстерде тәуекелдерді болғызбау жөнінде шаралар қабылдауға, өндірістік және ғылыми-техникалық прогресті ескере отырып профилактикалық жұмыстар жүргізуге;
- 4.2.20. жұмыс уақытының, оның ішінде әрбір қызметкер орындайтын үстеме жұмыстардың, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларындағы жұмыстардың, ауыр жұмыстардың есебін жүргізуге;
- 4.2.21. қызметкердің еңбек (қызметтік) міндеттерін орындауы кезінде оның өмірі мен денсаулығына келтірілген зиянды Еңбек Кодексіне және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарына сәйкес өтеуге;
- 4.2.22. еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның және еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органның лауазымды адамдарын, қызметкерлердің 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;
- 4.2.23. жұмыс беруші айқындайтын, он сегіз жасқа дейінгі қызметкердің тегі, аты, әкесінің аты (егер ол жеке басын куәландыратын құжатта көрсетілсе) және туған күні көрсетілетін тізілімдердің немесе басқа да құжаттардың жүргізілуін қамтамасыз етуге;
- 4.2.24. қызметкердің дербес деректерін Қазақстан Республикасының дербес деректер және оларды қорғау туралы заңнамасына сәйкес жинақтауды, өңдеуді және қорғауды жүзеге асыруға;
- 4.2.25. еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша ішкі бақылауды жүзеге асыруға міндетті.

## 5. ҚЫЗМЕТКЕРДІҢ ҚҰҚЫҚТАРЫ МЕН МІНДЕТТЕРІ

### 5.1. Қызметкердің құқығы:

- 5.1.1. Еңбек Кодексінде көзделген тәртіппен жағдайларда еңбек шартын жасасуға, өзгертуге, толықтыруға, тоқтатуға және бұзуға;
- 5.1.2. жұмыс берушіден еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарын орындауды талап етуге;
- 5.1.3. еңбек қауіпсіздігіне және еңбекті қорғауға;
- 5.1.4. еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғаудың жай-күйі туралы толық және анық ақпарат алуға;
- 5.1.5. еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарына сәйкес уақытылы және толық көлемде жалақы төленуіне;
- 5.1.6. тынығуға, оның ішінде жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысына;
- 5.1.7. егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше көзделмесе, өз еңбек құқықтарының берілуі мен оларды қорғау үшін, кәсіптік одақ құру, сондай-ақ оған мүшелік құқығын қоса алғанда, бірігуге;
- 5.1.8. өзінің өкілдері арқылы ұжымдық келіссөздерге қатысуға және ұжымдық шарт жобасын әзірлеуге, сондай-ақ қол қойылған ұжымдық шартпен танысуға;
- 5.1.9. еңбек міндеттерін атқаруға байланысты денсаулығына келтірілген зиянды өтетуге;
- 5.1.10 міндетті әлеуметтік сақтандырылуға;
- 5.1.11. еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде жазатайым оқиғалардан сақтандырылуға;
- 5.1.12. кепілдіктерге және өтемақы төлемдеріне;
- 5.1.13. өзінің құқықтары мен заңды мүдделерін заңға қайшы келмейтін барлық тәсілдермен қорғауға;
- 5.1.14. бірдей еңбегі үшін қандай да бір кемсітусіз бірдей ақы алуға;
- 5.1.15. жеке еңбек дауын шешу үшін дәйекті түрде Еңбек Кодексінде көзделген тәртіппен келісім комиссиясына, сотқа жүгінуге;
- 5.1.16. еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына сәйкес жабдықталған жұмыс орнына;
- 5.1.17. Қазақстан Республикасының заңнамасында, сондай-ақ еңбек, ұжымдық шарттарда көзделген талаптарға сәйкес жеке және ұжымдық қорғаныш құралдарымен, арнайы киіммен қамтамасыз етілуге;
- 5.1.18. өзінің денсаулығына немесе өміріне қауіп төндіретін ахуал туындаған кезде, бұл туралы тікелей басшы немесе жұмыс берушінің өкілін хабардар ете отырып, жұмысты орындаудан бас тартуға;

5.1.19. 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;

5.1.20. жұмыс берушінің еңбек және сонымен тікелей байланысты қатынастар саласындағы әрекеттеріне (әрекетсіздігіне) шағым жасауға;

5.1.21. біліктілігіне, еңбектің күрделілігіне, орындалған жұмыстың саны мен сапасына, сондай-ақ еңбек жағдайларына сәйкес еңбегіне ақы төленуіне;

5.1.22. Еңбек Кодексінде, Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында белгіленген тәртіппен, ереуілге құқықты қоса алғанда, жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешуге;

5.1.23. жұмыс берушіде сақталатын дербес деректерінің қорғалуын қамтамасыз етуге құқығы бар.

5.2. Қызметкердің міндеті:

5.2.1. еңбек міндеттерін келісімдерге, еңбек және ұжымдық шарттарға, жұмыс берушінің актілеріне сәйкес орындауға;

5.2.2. еңбек тәртібін сақтауға;

5.2.3. жұмыс орнында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, өрт қауіпсіздігі, өнеркәсіптік қауіпсіздік және өндірістік санитария жөніндегі талаптарды сақтауға;

5.2.4. жұмыс берушінің және қызметкерлердің мүлкіне ұқыпты қарауға;

5.2.5. адамдардың өмірі мен денсаулығына, жұмыс беруші мен қызметкерлер мүлкінің сақталуын қауіп төндіретін ахуал туындағаны, сондай-ақ бос тұрып қалу туындағаны туралы жұмыс берушіге хабарлауға;

5.2.6. еңбек міндеттерін орындауға байланысты өзіне мәлім болған мемлекеттік құпияларды, қызметтік, коммерциялық немесе заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді жария етпеуге;

5.2.7. келтірілген залалды осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында белгіленген шектерде жұмыс берушіге өтеуге міндетті.

## 6. ЕҢБЕКАҚЫ ТӨЛЕУ

6.1. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2007 жылғы 29 желтоқсандағы №1400 қаулысына 1-қосымша жаңа редакцияда ҚР Үкіметінің 2015 жылғы 27 қарашадағы №957 қаулысымен (01.01.2016 жылдан бастап қолданысқа енгізілді) бекітілген Азаматтық қызметшілер (білікті жұмысшыларды қоспағанда) мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдар қызметкерлері лауазымдарының функционалдық блоктар бойынша бекітілген тарификация мен штат кестесі бойынша қызметкерге лауазымдық \_\_\_\_\_ теңге төлем белгіленеді.

6.2. Жалақы ақшалай нысанда айына кеміне бір рет, келесі айдың бірінші онкүндігінен кешіктірілмей төленеді.

Кәсіпорынның дамуына әкелген айқын үлеске байланысты жұмыс нәтижесі бойынша қызметкер жұмыс берушінің белгілеген тәртібі мен мөлшерінде сыйақы алуы мүмкін.

6.3. Жұмыс мерзімнен тыс жұмысқа Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексінің 108 бабындағы 1,5 коэффициенті пайдаланып төленеді.

6.4. Қызметкерді түнгі, демалыс, мереке күндері жұмысқа тарту, еңбек заңнамаларының талаптарын орындай Еңбек Кодексінің 109 бабына сәйкес 1,5 коэффициентті пайдаланып төлем ақы жүргізілуі тиіс.

6.5. Жұмыс берушінің Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексінің 86 бабында көзделген жағдайларды қоспағанда, қызметкерді жазбаша келісімімен демалыс және мереке күндерінде жұмысқа тартуға құқы бар.

6.6. Сонымен бірге демалыс өндірістік қажеттілікке байланысты талаптардың келісімімен мерзімінен бұрын үзілуі мүмкін.

6.7. Шамасы штаттық кесте бойынша анықталатын емделуге материалдық көмек көрсетіледі.

6.8. Жұмыс берушінің кінәсінен бос тұрып қалу уақыты болған қызметкердің орташа жалақысының кемінде елу пайызы мөлшерінде белгіленеді.

6.9. Қызметкердің кінәсінен жол берілген бос тұрып қалу уақытына ақы төленбеуге тиіс.

6.10. Қызметкерлерге Еңбек Кодексінің 106-бабына сәйкес еңбекке сағаттық ақы төлеу белгіленеді.

6.11. жалақыдан ұстап қалу жөнінде Еңбек Кодексінің 115-бабында белгіленеді.

## 7. ТЫНЫҒУ ШАРТТАРЫ

7.1. Жұмыс берушінің демалыс беру кестесіне сәйкес қызметкерге \_\_\_ күнтізбелік ақылы еңбек демалысы беріледі.

7.2. Еңбек кодексінің 97-бабының 2 және 3 тармақтарына сәйкес тараптардың келісімі бойынша қызметкерге жалақы сақталмайтын демалыс беріледі.

7.3. Еңбек демалысын бір жылдан артық уақытқа дейін қалдыруға болмайды, оның өзінде ол бұйрықпен рәсімделуі тиіс.

7.4. Қызметкерге жұмыс істеген бірінші және келесі жылдары үшін жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы тараптардың келісімі бойынша жұмыс жылының кез келген уақытында беріледі.

7.5. Қызметкерлерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын берудің кезектілігі жұмыс беруші актілерімен қызметкердің пікірін ескере отырып бекітетін демалыс кестесінде белгіленеді. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша бөліктерге бөлінуі мүмкін.

7.6. Жұмыс беруші жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын тек қызметкердің жазбаша келісімімен ғана үзуі мүмкін. Қызметкердің жұмыс берушінің ұсынысынан бас тартуы еңбек тәртібін бұзу болып табылмайды. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысынан шақыртып алуға байланысты пайдаланылмаған бөлігі еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша ағымдағы жыл ішінде немесе келесі жұмыс жылында кез келген уақытта беріледі немесе келесі жұмыс жылындағы жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына қосылады.

7.7. Қызметкерге демалыстардың мынадай түрлері беріледі:

7.7.1. Жүкті әйелдерге және бала туған әйелдерге ақылы еңбек демалысын 70 (жетпіс) күнтізбелік күн туар алдында және 56 (елу алты) (қиын туу немесе екі және одан көп балалар туған жағдайда-жетпіс) күнтізбелік күн бала туғаннан кейін.

7.7.2. Қызметкердің жазбаша өтініші негізінде оған жалақы сақталмайтын 5 (бес) күнтізбелік күн демалысы некеге тіркелу, бала туу және жақын туыстары қайтыс болуына тиісті берілуі мүмкін;

7.7.3. Жұмыс беруші шешімімен қызметкерге дәлелді себеппен жазбаша арыз негізінде, жалақы сақталмайтын демалыс берілуі мүмкін. Жалақы сақталмайтын демалыстың жиынтық мерзімі жұмыс жылына 30 (отыз) күнтізбелік күннен аспауы тиіс.

## 8. КЕПІЛДІКТЕР МЕН ӨТЕМАҚЫЛАР

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

8.2. Донор болып табылатын жұмыскердің тексерілу және қан мен оның компоненттерін донациялау уақытында жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақталады, сондай-ақ оларға Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау саласындағы заңнамасына сәйкес өзге де кепілдіктер беріледі.

8.3. Іссапар уақытында жұмыскердің жұмыс орны (лауазымы) мен іссапар күндеріне келетін жұмыс күндері үшін жалақысы сақталады.

8.4. Қызметкер жеке мүлкін жұмыс берушінің мүддесіне және оның келісімімен пайдаланған кезде жұмыс беруші құрал-саймандары, жеке көлікті, басқа да техникалық құралдарды пайдаланғаны, тоздырғаны (амортизациясы) үшін және оларды пайдалану шығыстарына келісімі бойынша өтемақы төлемін жүргізеді.

8.5. Қызметкерлердің жұмысы жолда өтетін немес жүріп-тұру сипаты бар немесе қызмет көрсету учаскелері шегіндегі қызметтік сапарлармен байланысты болатын жағдайларды, оларға тұрақты тұрғылықты жерінен тысқары жерде болған әрбір күн үшін келісімде, ұжымдық, еңбек шарттарында жөн (немесе) жұмыс берушінің актісінде белгіленген тәртіппен өтемақы төлемдері жүргізіледі.

8.6. Жұмыс беруші мынадай жағдайларда:

8.6.1. жұмыс беруші заңды тұлға таратылған не жұмыс беруші жеке тұлға қызметін тоқтатқан жағдайда жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде;

8.6.2. жұмыскердің саны немесе штаты қысқартылған жағдайда жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде;

8.6.3. жұмыс беруші еңбек шартының талаптарын орындамаған жағдайда жұмыскердің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде бір айға орташа жалақы мөлшерінде жұмысынан айырылуына байланысты өтемақы төлемін жүргізеді.

8.7. Жұмыс берушінің экономикалық жай-күйінің нашарлауына әкеп соққан өндіріс, орындалатын жұмыстар және көрсетілетін қызметтер көлемі азайған жағдайда, жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде екі айға орташа жалақы мөлшерінде жұмысынан айырылуына байланысты өтемақы төлемдерін жүргізеді.

## **9. ТАРАПТАРДЫҢ ЖАУАПКЕРШІЛІГІ**

9.1. Осы келісім шарттың талаптарын бұзғаны үшін тараптар Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына және осы келісім шартқа сәйкес жауапкершілікке тартылады.

9.2. Жұмыс беруші қызметкердің тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін: ескерту, сөгіс, қатаң сөгіс, еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзу түріндегі тәртіптік жаза қолдануға құқылы.

9.3. Қызметкер жұмыс берушінің мүлкін жоғалту немесе бүлдіру арқылы, және қызметкердің әрекеті (әрекетсіздігі) нәтижесінде туындаған залал үшін, сондай-ақ құпияны құрайтын мәліметтерді жария еткен үшін материалдық жауаптылықта болады.

9.4. Жұмыс беруші қызметкер алдында мынадай жағдайларда материалдық жауап береді:

9.4.1. Қызметкерге заңсыз өз жұмыс орнында қызмет етуге мүмкіншілік бермеген жағдайдағы зиянға;

9.4.2. Қызметкер мүлкіне келтірілген зиянға;

9.4.3. Қызметкер өміріне және денсаулығына келтірілген зиян үшін;

9.5. Тек тараптардың еркінен тыс мән-жайлар жағдайында тараптар жауаптылықта болмайды.

## **10. ЕҢБЕК ШАРТЫН ТОҚТАТУ ЖӘНЕ ӨЗГЕРТУ ТӘРТІБІ**

10.1. Еңбек шарттың ішіне өзгерістер мен толықтырулар, сондай-ақ басқа жұмысқа ауыстыру жағдайында, тараптармен келісім шартқа қосымша келісімдер жасау арқылы Еңбек кодексінің 33-бабының 2-тармағында көзделген тәртіппен және шарттар негізінде енгізіледі. Шарт уақыты өткенге дейін екі жақтың келісімі бойынша және бір жақтың бастамасымен тағы басқа негіздемеге байланысты, заңның актілерінде қаралғандай шарт бұзылуы мүмкін.

10.2. осы келісімшарттың қолданылуы мынадай жағдайларда тоқтатылады:

10.2.1. тараптардың келісімі бойынша еңбек шартын бұзу;

10.2.2. еңбекшарттың мерзімінің аяқталуы;

10.2.3. жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбекшартты бұзу;

10.2.4. қызметкердің бастамасы бойынша еңбекшартты бұзу;

10.2.5. тараптардың еркінен тыс мән-жайларға байланысты;

10.2.6. қызметкердің еңбек қатынастарын жалғастырудан бас тартуы;

10.2.7. Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларды қоспағанда, қызметкердің сайланбалы жұмысқа (лауазымға) ауысуы немесе еңбек қатынастарын жалғастыру мүмкіндігін болғызбайтын лауазымға тағайындалуы;

10.3. Еңбекшарттың жасасу талаптарының бұзылуы. Осы еңбекшарт тараптардың келісімі бойынша бұзылуы мүмкін.

10.5. Қызметкермен еңбек шарт жұмыс берушінің бастамасы бойынша мынадай жағдайларда бұзылуы мүмкін:

10.5.1. жұмыс беруші заңды тұлға таратылған не жұмыс беруші жеке тұлғаның қызметі тоқтатылған;

10.5.2. жұмыскерлер саны немесе штаты қысқартылған;

10.5.3. жұмыс берушінің экономикалық жай-күйінің нашарлауына әкеп соққан өндіріс, орындалатын жұмыстар мен көрсетілетін қызметтер көлемі төмендеген;

- 10.5.4. аттестаттау нәтижелерімен расталған біліктілігінің жеткіліксіздігі салдарынан жұмыскер атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеген;
- 10.5.5. өндірістік қызметті жүзеге асыратын ұйымның еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты қызметкері еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау немесе өнеркәсіптік қауіпсіздік мәселелері бойынша білімін тексеруден қайтадан өтпеген;
- 10.5.6. өзінің жұмысын жалғастыруына кедергі келтіретін және оны жалғастыру мүмкіндігін болғызбайтын денсаулық жағдайының салдарынан қызметкер атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келемеген;
- 10.5.7. сынақ мерзімі кезеңінде жұмыс нәтижесі теріс болған;
- 10.5.8. қызметкер бір жұмыс күні (жұмыс ауысымы) ішінде дәлелді себепсіз үш және одан да көп сағат бойы жұмыста болмаған;
- 10.5.9. қызметкер 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;
- 10.5.10. тиісті актімен расталған, алкогольдік, есірткілік, уытқұмарлық масандық жағдайын туғызатын заттарды пайдалану фактісін анықтау үшін медициналық куәландырудан өтуден бас тартқан;
- 10.5.11. өндірістік жарақаттар мен аврияларды қоса алғанда, ауыр зардаптарға әкеп соққан немесе әкеп соғуы мүмкін, еңбекті қорғау немесе өрт қауіпсіздігі немесе көліктегі қозғалыс қауіпсіздігі қағидаларын бұзған қызметкер;
- 10.5.12. заңды күшіне енген сот үкімімен немесе қаулысымен анықталған, қызметкер жұмыс орнында басқаның мүлкін ұрлаған (оның ішінде ұсақ ұрлық), оны қасақана жойған немесе бүлдірген;
- 10.5.13. 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;
- 10.5.14. тәрбиелеу функцияларын атқаратын қызметкер осы жұмысын жалғастырумен сыйыспайтын, моральға қайшы қылықтар жасаған;
- 10.5.15. қызметкер еңбек міндеттерін орындауға байланысты өзіне мәлім болған мемлекеттік құпияларды және заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді жария еткен;
- 10.5.16. тәртіптік жазасы бар қызметкер еңбек міндеттерін дәлелді себепсіз қайталап орындамаған немесе қайталап орындаған не тиісінше орындамаған;
- 10.5.17. егер түпнұсқа құжаттар немесе мәліметтер еңбек шартын жасасудан немесе басқа жұмысқа ауысудан бас тартуға негіз болатын болса, еңбек шартын жасасу не басқа жұмысқа ауыстыру кезінде қызметкер жұмыс берушіге жалған құжаттар немесе мәліметтер ұсынған;
- 10.5.18. жұмыс берушіге материалдық залал келтіруге әкеп соққан, жұмыс берушінің атқарушы органы басшысы, оның орынбасарының немесе жұмыс беруші бөлімшесі (жұмыс берушінің актісінде айқындалған жұмыс берушінің филиалдары, өкілдіктері және өзге де бөлімшелер) басшысының еңбек міндеттерін бұзған;
- 10.5.19. қызметкер жүктілігі мен босануы бойынша демалыста болған, сондай-ақ егер ауру денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті мемлекеттік орган бекітетін еңбекке қабілетсіздіктің неғұрлым ұзақ мерзімі белгіленген аурулар тізбесіне енгізілген жағдайларды қоспағанда, қызметкер еңбекке уақытша қабілетсіздігі салдарынан қатарынан екі айдан астам уақыт жұмысқа шықпаған жағдайларда бұзылуы мүмкін.
- Өндірістік жарақаттануына немесе кәсіптік ауруға шалдығуына байланысты еңбекке қабілеттіліктен айырылған қызметкердің жұмыс орны (лауазымы) еңбекке қабілеттілігі қалпына келгенге немесе белгіленгенге дейін сақталады;
- 10.5.20. Қазақстан Республикасы заңдарында тікелей көзделген жағдайларды қоспағанда, қызметкер заңды күшіне енген сот актісіне сәйкес одан әрі жұмыс істеу мүмкіндігін жоятын сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жасаған;
- 10.5.21. соттың ереуілді заңсыз деп тану туралы не ереуілді тоқтата тұру туралы шешімін қызметкердің назарына жеткізгеннен кейін ол ереуілге қатысуды жалғастырған;
- 10.5.22. тараптардың өзара келісімі бойынша еңбек шарты мерзімін жыл сайын ұзарту құқығы бар қызметкер «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген зейнеткерлік жасқа толған;

10.5.23. жұмыс берушіге белгісіз себептер бойынша қызметкер бір айдан астам жұмыста болмаған жағдайларда бұзылуы мүмкін.

## 11. ЕҢБЕК ДАУЛАРЫ

11.1 Осы еңбек шарттан туындайтын барлық даулар мен келіспеушіліктер тараптар арасындағы келіссөз арқылы шешілуге жатады.

11.2. Келіссөз арқылы шешілмейтін жағдайда, барлық даулар мен келіспеушіліктер сот тәртібімен Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес шешілуге жатады.

## 12. БАСҚА ЖАҒДАЙЛАР

12.1. Егер шарттың ережелері жұмыс берушінің актілеріне қайшы келетін болса, онда негізінен шарттағы ережелері Заң күші болады.

12.2. Осы шарттың Заңды күші бірдей екі данада жасалады және бір-бір данадан тараптарға беріледі.

12.3. Осы шарт «06» 09 2022 жылдан бастап күшіне енеді және мерзімі біткенше әрекет етеді.

12.4. Осы шарттың мазмұнын үшінші тұлғаларға жария етуге жатпайды.

## ОСЫ ЕҢБЕК ШАРТТЫ ОРЫНДАУ ТУРАЛЫ ЖАЗБАЛАР:

Қызметкердің жұмысқа қабылдану туралы бұйрығы: № 13 «06» 09 2022 ЖЫЛ

Қызметкердің басқа лауазымға ауысу туралы бұйрық: № « » 20 ЖЫЛ

Еңбек шарттың мерзімін ұзарту туралы бұйрық: № « » 20 ЖЫЛ

Еңбек шартты тоқтату немесе бұзу туралы бұйрық: № « » 20 ЖЫЛ

Еңбек шартты бұзу негізі: ҚР Еңбек Кодексінің \_\_\_\_\_ бабы \_\_\_\_\_ тармағы \_\_\_\_\_ тармақшасы

### Жұмыс беруші:

«Зере» бөбекжай-балабақшасы» мемлекеттік коммуналдық қазыналық кәсіпорыны

БСН (БИИН) 171240006180

Меңгерушінің м.а:

Турганбаева Жайнагул Барлықовна

/КОЛЫ/

### Қызметкер:

Алимова Маржанулы К  
Мекен-жайы: Келісін

Балуанов к. 4 үй  
Жеңіс ауданы  
Ақтөбе облысы

Тел: 0111 350 0001

Осы еңбек шарттың 1(бір) данасын қолыма алдым:

/КОЛЫ/



ПАСПОРТНЫЕ ДАННЫЕ  
1. ПАСПОРТ ДЕРЕКТЕРІ

1. Төр  
Фамилия Жеңишев

2. Аты  
Имя Жеңиш

3. Әкесінің аты (бар болса)  
Отчество (при наличии) Кураманов

4.  №   
сериясы/серия нөмірі/номер

5. Кітапша иесінің жеке қолы  
Личная подпись владельца Жеңиш

6. Жеке медициналық кітапшаның сериясы  
Серия личной медицинской книжки

№

2. ЖЕКЕ МЕДИЦИНАЛЫҚ КІТАПШАНЫҢ  
НЕСІ ТУРАЛЫ МӘЛІМЕТТЕР  
СВЕДЕНИЯ О ВЛАДЕЛЬЦЕ  
ЛИЧНОЙ МЕДИЦИНСКОЙ КНИЖКИ

1. Негізгі мамандығы  
Основная профессия Физиотерапевт

2. Лауазымы  
Должность Медицина

3. Жұмыс орны  
Место работы "Зере" Бабакмол  
Баламандық

4. Туган жылы, айы, күні  
Дата рождения 01.10.1968

5. Мекен-жайы  
Место жительства Келешек  
Балуаше

13. ЖҮМЫС ІСТЕУГЕ РҮҚСАТ  
ДОПУСК К РАБОТЕ

Күні Дата	Жұмыс істеуге рұқсат «__»__ жылы күні айы Допуск к работе «__»__ дата месяц год	Денсаулық сақтау субъектілерінің жауапты маманының Т.А.Ә., қолы, мөр (бар болса)  Ф.И.О., подпись ответственного специалиста субъектов здравоохранения, печать (при наличии)
	25	
	26	
	27	

13. ЖҮМЫС ІСТЕУГЕ РҮҚСАТ  
ДОПУСК К РАБОТЕ

Күні Дата	Жұмыс істеуге рұқсат «__»__ жылы күні айы Допуск к работе «__»__ дата месяц год	Денсаулық сақтау субъектілерінің жауапты маманының Т.А.Ә., қолы, мөр (бар болса)  Ф.И.О., подпись ответственного специалиста субъектов здравоохранения, печать (при наличии)