**Еңбек шарты**

**Бас бухгалтермен**

город Алматы «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ год

Бұдан әрі "жұмыс беруші" деп аталатын "Л" жауапкершілігі шектеулі серіктестігі, бір жағынан жарғы негізінде әрекет ететін директор П. В. А. тұлғасында және Қазақстан Республикасының азаматы(азаматы)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ , бұдан әрі "қызметкер" деп аталатын, екінші жағынан, бұдан әрі "Тараптар" деп аталатын, төмендегілер туралы осы еңбек шартын жасасты:

1 .Еңбек шартының мәні

1.1 Жұмыс беруші қызметкерге Бас бухгалтер лауазымында жұмыс беруге, Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында және осы еңбек шартында көзделген еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге, қызметкерге жалақыны уақтылы және толық мөлшерде төлеуге міндеттенеді, ал Қызметкер бас бухгалтердің еңбек функцияларын жеке өзі орындауға, лауазымдық нұсқаулықтарды сақтауға және орындауға міндеттенеді №1 қосымша, құпия ақпаратты жария етпеу туралы келісім қосымша № 2, толық материалдық жауапкершілік туралы шарт № 3 қосымша және ішкі еңбек тәртібінің басқа ережелері, жұмыс берушіде жұмыс істейді.

1.2 осы еңбек шарты бойынша жұмыс қызметкер үшін болып табылады

қызметкердің негізгі, Еңбек міндеттері Жұмыс берушінің тіркелген жері бойынша орындалады.

1.3 қызметкердің еңбек міндеттері ауыр жұмыстарды, ерекше климаттық жағдайлары бар жерлерде жұмыстарды, зиянды, қауіпті және басқа да ерекше еңбек жағдайлары бар жұмыстарды орындаумен байланысты емес.

1.4 қызметкердің атқаратын лауазымына біліктілігінің сәйкестігін, оның қызметкерге тапсырылатын жұмысқа қатынасын тексеру мақсатында ҚР ЕК 36-бабының 2-тармағына сәйкес жұмыс басталған сәттен бастап 6 (алты) айға созылатын сынақ мерзімі белгіленеді.

1.5 егер сынақ мерзімі аяқталса және қызметкер жұмысын жалғастырса, онда ол

осы еңбек шартын сынақтан өткізген және кейіннен бұзған деп есептеледі, тек жалпы негіздерде ғана жол беріледі.

1.6 егер сынақ кезеңінде қызметкер өзіне ұсынылған жұмыс оған сәйкес келмейді деген қорытындыға келсе, онда ол осы еңбек шартын өз еркімен бұзуға құқылы, бұл туралы жұмыс берушіге жазбаша түрде ескертеді.

2. Еңбек шартының қолданылу мерзімі

2.1 осы еңбек шарты оны қызметкер мен жұмыс беруші жасасқан күннен бастап күшіне енеді (не қызметкер білімімен немесе жұмыс берушінің немесе оның өкілінің тапсырмасы бойынша жұмысқа нақты жіберілген күннен бастап).

2.2 осы еңбек шарты белгісіз мерзімге жасалған.

3. Қызметкерге еңбекақы төлеу шарттары

3.1 қызметкерге еңбек міндеттерін орындағаны үшін лауазымдық айлықақы (тарифтік ставка) мөлшерінде белгіленеді \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_) айына теңге.

3.2 жұмыс беруші қосымша ақылар, үстемеақылар және көтермелеу төлемдерін белгілей алады.

**4. Режим рабочего времени и времени отдыха.**

 Работнику устанавливается:

4.1. Пятидневная рабочая неделя и выходной (суббота, воскресенье) с нормальной продолжительностью 40 часов в неделю, с 9-00 до 18-00;

4.2. время начала и окончания рабочего дня, перерыва для отдыха и приема пищи устанавливаются в правилах внутреннего трудового распорядка;

4.3. Работник может быть привлечен к сверхурочной работе, в праздничные и выходные дни в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

4.4. Работник может быть командирован как в пределах Республики Казахстан, так и за границу для выполнения служебных заданий Работодателя;

4.5. Работнику в соответствии с графиком отпусков предоставляется ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск;

4.6. по желанию Работника и по согласованию с Работодателем ежегодный трудовой отпуск может предоставляться по частям;

4.7. ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск может быть прерван (отзыв из отпуска) по предложению Работодателя и с согласия Работника;

4.8. по соглашению Сторон настоящего Договора на основании заявления Работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы;

4.9. Работнику может быть предоставлен оплачиваемый социальный отпуск в связи со смертью близких родственников (супруга(и), детей, родителей).

5. Қызметкердің құқықтары мен міндеттері

Қызметкердің құқығы бар:

5.1 Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде (бұдан әрі – Еңбек кодексі)көзделген тәртіппен және шарттарда еңбек шартын жасасуға, өзгертуге, толықтыруға және бұзуға;

5.2 жұмыс берушіден еңбек шартының талаптарын орындауды талап ету;

5.3 еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғаудың жай-күйі туралы толық және шынайы ақпарат алуға;

5.4 еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына сәйкес жабдықталған жұмыс орнына;

5.5 еңбек шартының талаптарына сәйкес жалақыны уақтылы және толық көлемде төлеуге;

5.6 демалысқа, оның ішінде жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына;

5.7 егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше көзделмесе, өзінің еңбек құқықтарын беру және қорғау үшін кәсіптік одақ немесе басқа бірлестіктер құру, сондай-ақ оларға мүше болу құқығын қоса алғанда, бірлестікке;

5.8 Кодексте көзделген тәртіппен кәсіптік даярлауға, қайта даярлауға және өз біліктілігін арттыруға;

5.9 Еңбек міндеттерін орындауға байланысты денсаулыққа келтірілген зиянды өтеуге;

5.10 Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген міндетті әлеуметтік сақтандыруға;

5.11 кепілдіктерге, көтермелеулерге және өтемақы төлемдеріне;

5.12 жұмыс берушінің тікелей басшысына немесе өкіліне бұл туралы хабарлай отырып, оның денсаулығына немесе өміріне қауіп төндіретін жағдай туындаған кезде жұмысты орындаудан бас тартуға;

5.13 заңға қайшы келмейтін барлық тәсілдермен өз құқықтары мен заңды мүдделерін қорғауға.

Қызметкер міндетті:

5.14 "Шарттың"ажырамас бөлігі болып табылатын лауазымдық нұсқаулыққа сәйкес еңбек және лауазымдық міндеттерді жеке және адал орындауға.

5.15 жұмыста халықаралық стандарттарға сәйкес келетін қоғам менеджменті жүйесінің талаптарын басшылыққа алу;

5.16 еңбек тәртібін сақтау;

5.17 жұмыс орнында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, өрт қауіпсіздігі және өндірістік санитария жөніндегі талаптарды сақтау;

5.18 еңбекті қорғау, санитария, өрт қауіпсіздігі және қауіпсіздік техникасы жөніндегі ережелер мен нұсқаулықтардың сақталуын, қызметкерлер арасында еңбек тәртібі мен ішкі тәртіп ережелерінің сақталуын қамтамасыз ету.

5.19 егер "жұмыс беруші" осы мүліктің сақталуына жауапты болса, "жұмыс берушінің" және басқа да қызметкерлердің мүлкіне, оның ішінде "жұмыс берушідегі" үшінші тұлғалардың мүлкіне ұқыпты қарау;

5.20 егер" жұмыс беруші "осы мүліктің сақталуына жауапты болса," жұмыс берушіге "не тікелей басшыға адамдардың өмірі мен денсаулығына қатер төндіретін жағдайдың туындағаны," Жұмыс берушінің "мүлкінің, оның ішінде" жұмыс берушідегі " үшінші тұлғалардың мүлкінің сақталғаны туралы дереу хабарлауға;

5.21 Еңбек шартына №2 қосымшаға сәйкес Еңбек міндеттерін орындауға байланысты өзіне белгілі болған мемлекеттік құпияларды, қызметтік, коммерциялық немесе заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді жария етпеуге;

5.22 жұмыс берушіге қызметкердің кінәсінен келтірілген зиянды, егер ол қызметтік міндеттерін атқару кезінде туындаған ақшалай немесе материалдық түрде көрсетілсе, ерікті не сот тәртібімен келтірілген залал сомасын өтеуге.

5.23 ҚР ЕК 32-бабына сәйкес жұмысқа қабылдау үшін барлық қажетті құжаттарды ұсыну.

5.24 жұмыстан босатылған кезде қызметкердің айналып өту парағына қол қою.

6. Жұмыс берушінің құқықтары мен міндеттері

Жұмыс беруші құқылы:

6.1 осы еңбек шартын қызметкермен Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген тәртіппен және шарттарда өзгерту және бұзу;

6.2 қызметкерді адал еңбегі үшін көтермелеу;

6.3 қызметкерден оның Еңбек міндеттерін орындауын және жұмыс берушінің мүлкіне (оның ішінде, егер жұмыс беруші осы мүліктің сақталуына жауапты болса, жұмыс берушідегі үшінші тұлғалардың мүлкіне) және басқа да қызметкерлерге ұқыпты қарауын, №3 қосымшаға және ішкі еңбек тәртібі қағидаларына сәйкес толық материалдық жауапкершілік туралы шарттың сақталуын талап етуге;

6.4 қызметкерді Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен тәртіптік және материалдық жауапкершілікке тарту;

6.5 осы Шарттың талаптары орындалмаған жағдайда жұмыс беруші қызметкердің жалақысының бір бөлігінен өз қалауы бойынша бірақ жартысынан аспайтын мөлшерде өндіріп алуға құқылы.

6.6 қызметкердің кәсіби құзыреттілігінің нақты деңгейін анықтау мақсатында қызметкерді аттестаттау туралы Ережеге сәйкес аттестаттауды жүргізу.

6.7 еңбек тиімділігін бағалау туралы Ережеге сәйкес қызметкер қызметінің тиімділігін бағалауды жүргізу;

6.8 қызметкердің келісімімен оны

қызметкердің лауазымдық міндеттеріне кірмейтін жекелеген тапсырмаларды орындау;

6.9 қызметкердің келісімімен оны қосымша ақыға басқа немесе сол мамандық (лауазым) бойынша қосымша жұмысты орындауға тарту.

Жұмыс беруші міндетті:

6.10 Қазақстан Республикасы Еңбек заңнамасының, келісімдердің, еңбек шартының, ол шығарған актілердің талаптарын сақтауға;

6.11 жұмысқа қабылдау кезінде Кодексте белгіленген тәртіппен және шарттарда қызметкермен еңбек шартын жасасу;

6.12 қызметкерге еңбек шартында келісілген жұмысты ұсыну;

6.13 қызметкерге Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде, еңбек шартында, жұмыс берушінің актілерінде көзделген жалақыны және өзге де төлемдерді уақтылы және толық мөлшерде төлеуге;

6.14 қызметкердің жалақысынан міндетті зейнетақы жарналарын уәкілетті мемлекеттік органға ай сайын аудару;

6.15 қызметкерді жұмыс берушінің актілерімен таныстыру;

6.16 қызметкерге Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына, еңбек шартына сәйкес еңбек жағдайларын қамтамасыз ету;

6.17 қызметкерлерді өз қаражаты есебінен еңбек міндеттерін орындау үшін қажетті жабдықтармен, құралдармен, техникалық құжаттамамен және өзге де құралдармен қамтамасыз ету;

6.18 егер жұмысты жалғастыру қызметкердің және өзге де адамдардың өміріне, денсаулығына қауіп төндіретін болса, жұмысты тоқтата тұру;

6.19 қызметкерді міндетті әлеуметтік сақтандыруды жүзеге асыру;

6.20 егер қызметкер бір жылдан артық жұмыс істесе, қызметкерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беру;

6.21 қызметкерді зиянды (аса зиянды) және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары және кәсіптік ауру мүмкіндігі туралы ескертуге;

6.22 жұмыс уақытының, оның ішінде зиянды (ерекше зиянды), қауіпті еңбек жағдайларында, жұмыскер орындайтын ауыр жұмыстарда үстеме жұмыстардың нақты есебін жүргізу;

6.23 кәсіптік даярлауды, қайта даярлауды және олардың біліктілігін арттыруды қамтамасыз ету;

6.24 Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес еңбек (қызметтік) міндеттерін атқару кезінде қызметкердің өмірі мен денсаулығына келтірілген зиянды өтеуге;

6.25 жұмысқа қабылдау кезінде Еңбек кодексінің 32-бабына сәйкес еңбек шартын жасасу үшін қажетті құжаттарды талап етуге міндетті.

7. Тараптардың жауапкершілігі

7.1 еңбек шарты тарапының материалдық жауапкершілігі еңбек шартының екінші тарапына оның кінәлі құқыққа қайшы мінез-құлқының нәтижесінде келтірілген тікелей нақты залал үшін туындайды. Тікелей нақты залал деп жұмыс беруші мүлкінің нақты азаюы немесе аталған мүліктің (оның ішінде жұмыс беруші осы мүліктің сақталуына жауапты болса, жұмыс берушідегі үшінші тұлғалардың мүлкінің) жай-күйінің нашарлауы, сондай-ақ жұмыс беруші үшін мүлікті сатып алуға, қалпына келтіруге не қызметкердің үшінші тұлғаға келтірген залалын өтеуге арналған шығындарды не артық төлемдерді жүргізу қажеттілігі түсініледі тұлғаларға.

8. Шартты өзгерту және толықтыру тәртібі

8.1 осы Шартқа өзгерістер мен толықтырулар Тараптардың келісімі бойынша енгізіледі, жазбаша ресімделеді және осы Шарттың ажырамас бөлігі болып табылады;

8.2 осы Шарттың талаптарын тараптар біржақты тәртіппен өзгерте алмайды.

9. Шартты бұзу немесе тоқтату

9.1 осы Шарт Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында көзделген негіздер бойынша және тәртіппен бұзылуы немесе тоқтатылуы мүмкін;

9.2 жұмыскер жұмысының теріс нәтижесі кезінде жұмыс беруші онымен еңбек шартын бұзуға құқылы, оны сынақ мерзімі аяқталғанға дейін жазбаша түрде ескертіп, осы жұмыскерді сынақ мерзімінен өтпеген деп тануға негіз болған себептерді көрсете отырып.

9.3 осы шартты бұзу немесе тоқтату Жұмыс берушінің бұйрығымен ресімделеді.

9.4 осы Шарттың қолданылуы мынадай жағдайларда тоқтатылады:

1) тараптардың келісімі бойынша еңбек шартын бұзу;

2) еңбек шартының мерзімінің аяқталуы;

3) жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу;

4) қызметкерді басқа жұмыс берушіге ауыстыруға байланысты;

5) қызметкердің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу;

6) тараптардың еркіне тәуелді емес мән-жайлар;

7) қызметкердің еңбек қатынастарын жалғастырудан бас тартуы;

8) Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларды қоспағанда, қызметкердің сайланбалы жұмысқа (лауазымға) ауысуы немесе оны еңбек қатынастарын жалғастыру мүмкіндігін болдырмайтын лауазымға тағайындауы;

9) еңбек шартын жасасу талаптарын бұзу.

9.5 осы Шарт тараптардың келісімі бойынша бұзылуы мүмкін.

9.6 қызметкердің бастамасы бойынша шартты бұзу ҚР Еңбек кодексінің 56-бабына сәйкес болуы мүмкін.

9.7 жұмыс берушінің бастамасы бойынша осы Шарт ҚР Еңбек кодексінің 52, 53-баптарында көзделген негіздер бойынша біржақты тәртіппен бұзылуы мүмкін.

9.8 осы Шарт бұзылған жағдайда қызметкер жұмыс берушімен бәсекелес ұйымдарда жұмыс істей отырып және немесе өз бетінше жұмыс істей отырып, робот әдістерін, клиенттік базаны қолдануға немесе оларға беруге, шартты бұзу кезінде жұмыс берушіде бар ұқсас өнімді жеткізуге, сатуға құқығы жоқ.

10. Шарт тараптарының жауапкершілігі

10.1 қызметкер осы Шарттың талаптарын орындамағаны үшін:

-еңбек тәртібін бұзғаны үшін, яғни қызметкердің кінәсінен өзіне жүктелген Еңбек міндеттерін орындамағаны немесе тиісінше орындамағаны үшін тәртіптік жауаптылық жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес тәртіптік жаза қолдануға құқылы;

- қызметкер мен жұмыс беруші арасында қызметкерге берілген мүліктің және басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпегені үшін, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген басқа да жағдайларда өзіне толық материалдық жауапкершілікті қабылдау туралы жазбаша шарт жасалған жағдайларда жұмыс берушіге оның кінәсінен келтірілген зиян үшін материалдық жауаптылық;

- Қызметкер Қазақстан Республикасының заңдары бойынша, сондай-ақ кейіннен жасырынғаны, жасырынғаны және өзі не басқа қызметкерлер жасаған қылмыс (құқық бұзушылық) туралы хабарламағаны үшін шығынға ұшырауы мүмкін Жұмыс берушінің алдында жауаптылықта болады.

-Жұмыс берушіге келтірілген залал үшін қызметкердің жауапкершілігі, егер залал еңсерілмейтін күш не аса қажеттілік, қажетті қорғаныс, сондай-ақ жұмыс берушінің қызметкерге берілген мүліктің сақталуы үшін тиісті жағдайларды қамтамасыз ету жөніндегі міндетін орындамауы нәтижесінде туындаса, алынып тасталады.

10.2 жұмыс беруші осы Шарттың талаптарын орындамағаны үшін:

- жұмыскерді өз жұмыс орнында жұмыс істеу мүмкіндігінен заңсыз айырудан келтірілген залал үшін, сондай-ақ оның кінәсінен қызметкердің өмірі мен денсаулығына және оның мүлкіне келтірілген зиян үшін Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген тәртіппен материалдық жауаптылық;

- Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген әкімшілік және өзге де жауапкершілік.

11. Еңбек даулары

11.1 жұмыскер мен жұмыс беруші арасындағы еңбек заңнамасын қолдану мәселелері бойынша, осы Шарттың талаптарын орындау туралы келіспеушіліктер шарт тараптарының келіссөздер жолымен реттелуіне жатады. Реттелмеген еңбек даулары Тараптардың келісімімен келісім комиссиясында немесе жұмыс берушінің орналасқан жері бойынша сот тәртібімен қаралады.

12. Басқа шарттар

12.1 жұмыс процесінде қызметкер жасаған және/немесе осы Шарт бойынша қызметкердің функцияларына қатысты зияткерлік шығармашылық қызметтің кез келген нәтижелері компанияның қызметтік туындысы болып табылады. Қызметкер жұмыс берушіге қызметтік туынды жасау жөніндегі өзінің жоспарлары туралы хабарлайды, құрылғаннан кейін жұмыс берушіге қарауға береді, қызметтік туындыға айрықша құқықтарды тіркеуге толық жәрдем көрсетеді;

12.2 залал (зиян) келтірілгеннен кейін еңбек шартын тоқтату еңбек шарты тарапының басқа Тарапқа келтірілген залалды (зиянды) өтеу жөніндегі материалдық жауаптылықтан босатылуына әкеп соқпайды;

12.3 осы Шарт Тараптар арасындағы толық уағдаластықты қамтиды. Оған барлық қосымшалар оның ажырамас бөлігі болып табылады;

12.4 осы Шартқа барлық қосымшалар, өзгерістер немесе толықтырулар осы Шарттың ажырамас бөлігі болып табылады және олар жазбаша нысанда жасалған және тараптар қол қойған жағдайда ғана жарамды болады. Шартқа барлық өзгерістер, толықтырулар мен қосымшаларға факсимильді, электрондық байланыс арқылы қол қоюға болады. Тараптар қолтаңбалардың факсимильді және электрондық көшірмелерін немесе сканерленген нұсқалар мен мөрлерді түпнұсқаларға тең деп санауға, кейіннен Тараптардың бірі талап еткен сәттен бастап күнтізбелік 15 күн ішінде түпнұсқаларды ресімдеуге және беруге келіседі.

12.5 осы Шарттың ережесімен реттелмеген барлық мәселелер Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасының нормаларына сәйкес шешіледі;

12.6 осы Шарт бірдей заңды күші бар 2 данада, Тараптардың әрқайсысы үшін бір данадан жасалды.

12.7 осы шарттың мазмұны үшінші тұлғаларға жария етілмейді.

Осы құжаттың данасын алды:\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

"\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_ жыл.

"Жұмыс берушінің" бұйрығы шығарылды:" қызметкерді " жұмысқа қабылдау туралы №\_\_\_\_\_\_\_

бастап "\_\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г.

**13. РЕКВИЗИТЫ СТОРОН**