

**Мемлекеттік кәсiпорындардың басшыларын тағайындау және аттестаттау ережесiн бекiту туралы**

***Күшін жойған***

Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2003 жылғы 10 шілдедегі N 685 қаулысы. Күші жойылды - Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2011 жылғы 18 қарашадағы № 1353 Қаулысымен

      Ескерту. Күші жойылды - ҚР Үкіметінің 2011.11.18 № 1353 (алғашқы ресми жарияланған күнінен бастап қолданысқа енгізіледі) Қаулысымен.

      Мемлекеттік кәсіпорын туралы" Қазақстан Республикасының 1995 жылғы 19 маусымдағы Заңына және Қазақстан Республикасы Yкіметінiң 2001 жылғы 27 маусымдағы N 880 қаулысымен бекiтiлген Мемлекеттік мүлiктік басқарудың және жекешелендiрудiң тиімділігін арттырудың 2001-2002 жылдарға арналған салалық бағдарламасына сәйкес Қазақстан Республикасының Yкіметi қаулы етеді:   
       Ескерту. Кіріспеге өзгерту енгізілді - Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2009.06.23 (қолданысқа енгізілу тәртібін 2-тармақтан қараңыз) N 976 Қаулысымен.

      1. Қоса беріліп отырған Мемлекеттiк кәсіпорындардың басшыларын тағайындау және аттестаттау ережесі (бұдан әрi - Ереже) бекiтiлсiн.

      2. Мемлекеттік басқару органдары:   
      ведомстволық бағыныстағы мемлекеттік кәсіпорындардың басшыларын тағайындау және аттестаттаудан өткiзу кезiнде Ереженiң сақталуын;   
      2003 жылдың екінші тоқсаны iшінде ведомстволық бағыныстағы кәсіпорындардың басшыларымен бұрын жасалған шарттарды Ережеге қоса берiлiп отырған мемлекеттік кәсiпорынның басшысымен жасалған жеке еңбек шартының үлгi нысанына сәйкес келтiрудi қамтамасыз етсін.

      3. Мыналардың күшi жойылды деп танылсын:   
      1) "Мемлекеттік кәсiпорындар мен акциялардың мемлекеттiк пакеті бар акционерлік қоғамдардың қызметiн басқаруға контракт жүйесiн енгізу жөніндегі шаралар туралы" Қазақстан Республикасы Yкіметінiң 1996 жылғы 5 ақпандағы N 148 қаулысы (Қазақстан Республикасының ПYКЖ-ы, 1996 ж., N 7, 40-құжат);   
      2) "Қазақстан Республикасы Yкіметiнің 1996 жылғы 5 ақпандағы N 148 қаулысына өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы" Қазақстан Республикасы Yкiметiнiң 1998 жылғы 3 сәуiрдегі N 286 қаулысы (Қазақстан Республикасының ПYКЖ-ы, 1998 ж., N 10, 75-құжат).

      4. Осы қаулы қол қойылған күнінен бастап күшіне енеді және жариялануға тиіс.

*Қазақстан Республикасының*   
*Премьер-Министрі*

Қазақстан Республикасы   
Үкіметінің         
2003 жылғы 10 шілдедегі   
N 685 қаулысымен      
бекiтiлген

**Мемлекеттiк кәсiпорындардың басшыларын**   
**тағайындау және аттестаттау ережесi**

**1. Жалпы ережелер**

      1. Осы Ереже "Мемлекеттік кәсіпорын туралы" Қазақстан Республикасының 1995 жылғы 19 маусымдағы Заңына және Қазақстан Республикасы Үкiметiнiң 2001 жылғы 27 маусымдағы N 880 қаулысымен бекiтiлген Мемлекеттiк мүлiктi басқарудың және жекешелендiрудiң тиiмдiлiгiн арттырудың 2001-2002 жылдарға арналған салалық бағдарламасына сәйкес әзiрлендi және Қазақстан Республикасының Президенті лауазымға тағайындайтын және лауазымнан босататын білім беру кәсіпорындарының бiрiншi басшыларынан басқа, мемлекеттiк кәсiпорындардың (бұдан әрi - кәсiпорындар) басшыларын конкурстық iрiктеу, тағайындау және аттестаттаудан өткiзу тәртiбiн регламенттейдi.   
      Ескерту. 1-тармаққа өзгерту енгізілді - ҚР Үкіметінің 2006.09.19 (алғаш рет ресми жарияланған күнiнен бастап қолданысқа енгiзiледi) N 881 ; 2009.06.23 (қолданысқа енгізілу тәртібін 2-тармақтан қараңыз) N 976 Қаулыларымен.

      2. Кәсiпорындардың басшыларын конкурстық iрiктеудi, тағайындауды және аттестаттауды кәсiпорындарды мемлекеттiк басқару органының функцияларын жүзеге асыруға уәкiлеттiк берiлген министрлiктер, агенттiктер, ведомстволар, жергiлiктi атқарушы органдар және өзге мемлекеттiк органдар (бұдан әрi - мемлекеттiк басқару органы) жүргiзедi.   
      Еншiлес кәсiпорындардың басшыларын конкурстық iрiктеудi, тағайындауды және aттecтаттауды осы Ережеге сәйкес негiзгi кәсiпорын жүзеге асырады.

**2. Басшыларға қойылатын негiзгi талаптар**

      3. Кәсiпорын басшысының лауазымына кандидатураларды iрiктеу кезiнде қойылатын негiзгi талаптар мыналар болып табылады:   
      1) қажеттi бейiнi бойынша жоғары бiлiм және мемлекеттік басқару органы бекiткен бiлiктiлiк талаптарына сәйкес келетiн кәсiби дайындық деңгейi;   
      2) мамандығы бойынша кәсiпорынның бейiнiне сәйкес экономика саласының басшы лауазымдарында кемiнде 5 жыл жұмыс стажы.

**3. Конкурсты өткiзуге дайындық**

      4. Мемлекеттiк басқару органы:   
      1) конкурсты өткiзу туралы шешiм қабылдайды;   
      2) конкурсты өткізу шартын, күні мен орнын анықтайды;   
      3) сынақ мерзімін белгілеудің орындылығын анықтайды;   
      4) конкурстық комиссияны (бұдан әрі - Комиссия) қалыптастырады және мемлекеттік басқару органының өкілдері арасынан Комиссия төрағасын тағайындайды.

      5. Конкурсты ұйымдастыруды және өткізуді Комиссия жүзеге асырады.   
      Конкурсты өткізу жөніндегі комиссияның құрамына республикалық кәсіпорындардың басшыларын іріктеу кезінде жергілікті атқарушы органдардың өкілдері (келiсім бойынша), коммуналдық кәсіпорындардың басшыларын іріктеу кезінде - орталық атқарушы органдардың аумақтық бөлімшелерінің өкiлдерi (келісiм бойынша) енгізілуi мүмкін.   
      Комиссия мүшелерінің саны кемінде бес адамды құрауы тиіс.   
      Мемлекеттiк басқару органының өкілі Комиссияның төрағасы болып тағайындалады.

      6. Комиссия мынадай функцияларды жүзеге асырады:   
      1) конкурстық құжаттаманы дайындайды;   
      2) тиісті кәсіпорынның қаражаты есебiнен конкурс өткізу туралы хабарландыруды жариялауды қамтамасыз етедi;   
      3) конкурсқа қатысу үшiн ұсынылған құжаттарды қабылдауды, тіркеуді және сақтауды жүргізеді;   
      4) конкурстың қорытындылары бойынша мемлекеттік басқару органына Конкурс жеңімпазын кәсіпорын басшысының лауазымына тағайындау туралы ұсыныс енгізеді.   
      Осы тармақтың 1), 2) және 3) тармақшаларымен көзделген функциялар мемлекеттік басқару органдарының кадр қызметіне жүктелуі мүмкiн.

      7. Республикалық кәсiпорын басшысының лауазымын атқаруға конкурс өткізу туралы хабарландыру ресми республикалық, ал коммуналдық кәсіпорын басшылары үшін - жергілікті бұқаралық ақпарат құралдарында мемлекеттік және орыс тілдерінде конкурсты өткізу күніне дейін 30 күн бұрын жариялануға тиіс.

      8. Конкурс өткізу туралы хабарландыру мынадай мәліметтерді қамтуы тиіс:   
      1) конкурс өткізу күні мен орны;   
      2) орналасқан орнын, почталық мекен-жайын, телефонын көрсете отырып, кәсіпорынның атауы, оның негізгі қызметінің қысқаша сипаттамасы;   
      3) конкурсқа қатысушыларға қойылатын талаптар;   
      4) конкурсқа қатысу туралы өтініштерді беру мерзімі;   
      5) конкурсқа қатысу туралы өтiнiшке қоса берілетін құжаттардың тізбесi;   
      6) конкурсқа қатысуға ниет бiлдiрген адамдардың құжаттарын қабылдау басталған және аяқталған күні мен уақыты.

**4. Конкурсты өткiзу**

      9. Конкурсқа қатысуға ниет бiлдiрген тұлға конкурс өткiзу туралы хабарландыруда көрсетiлген мерзiмдерде Комиссияға мынадай құжаттарды ұсынуы тиiс:   
      1) конкурсқа қатысу туралы өтiнiш;   
      2) мемлекеттiк және орыс тiлдерiнде түйiндеме;   
      3) еркiн нысанда жазылған автобиография;   
      4) белгiленген тәртiппен расталған бiлiмi туралы құжаттардың көшiрмесi;   
      5) белгiленген тәртiппен расталған еңбек кiтапшасының (ол болған кезде) немесе еңбек шартының көшiрмесi не соңғы жұмыс орнына қабылданғаны және еңбек шартының тоқтатылғаны туралы бұйрықтардың көшiрмесi;   
      6) денсаулық жағдайы туралы анықтама.   
      Конкурсқа қатысушы өзiнiң бiлiмiне, жұмыс тәжiрибесiне, кәсiби деңгейiне қатысты қосымша ақпаратты (бiлiктiлiгiн арттыру, ғылыми дәрежелер мен атақтар беру, ғылыми жарияланымдар, осының алдындағы жұмыс орнының басшылығынан кепiлдеме және т.с.) беруiне болады.   
       Ескерту. 9-тармаққа өзгерту енгізілді - ҚР Үкіметінің 2009.06.23 (қолданысқа енгізілу тәртібін 2-тармақтан қараңыз) N 976 Қаулысымен.

      10. Осы Ереженiң 9-тармағында көрсетiлген барлық құжаттар болған, сондай-ақ тұлға Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарына сәйкес келген кезде Комиссия құжаттар берген тұлғаны конкурсқа қатысуға жiберу туралы шешiм қабылдайды.

      11. Комиссия конкурсқа қатысушылар ұсынған құжаттарды зерделегеннен кейін конкурсқа қатысушылармен әңгiмелесу жүргізеді.

      12. Комиссия конкурсқа қатысушылармен әңгiмелесу жүргiзу кезiнде:   
      1) Қазақстан Республикасының Конституциясын ;   
      2) Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексiн ( Жалпы және  Ерекше бөлiмдер);   
      3) "Сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес туралы" Қазақстан Республикасының 1998 жылғы 2 шiлдедегi Заңын ;   
      4) "Мемлекеттік кәсіпорын туралы" Қазақстан Республикасының 1995 жылғы 19 маусымдағы Заңын ;   
      5) "Мемлекеттiк құпиялар туралы" Қазақстан Республикасының 1999 жылғы 15 наурыздағы Заңын ;   
      6) Қазақстан Республикасының осы кәсiпорынның қызметi саласындағы қатынастарды реттейтiн нормативтiк құқықтық кесiмдерiн бiлетiндiгi тексерiледi.   
      Сондай-ақ мемлекеттiк басқару органы бекiткен тиiстi кәсiпорын басшысының бiлiктiлiк талаптары мен лауазымдық нұсқаулығының негiзiнде конкурсқа қатысушылардың кәсiби бiлiмi анықталады.   
       Ескерту. 12-тармаққа өзгерту енгізілді - ҚР Үкіметінің 2009.06.23 (қолданысқа енгізілу тәртібін 2-тармақтан қараңыз) N 976 Қаулысымен.

      13. Комиссияның шешiмi комиссия мүшелерiнiң жалпы санының қарапайым көпшiлiк дауысымен қабылданады. Дауыстар тең болған кезде Комиссия төрағасының дауысы шешушi болып табылады.   
      Талқылау барысы және Комиссия қабылдаған шешiм комиссияның барлық мүшелерi, сондай-ақ хаттама жүргізуді жүзеге асыратын хатшы қол қоятын хаттама түрiнде ресiмделедi.

      14. Егер конкурс нәтижесiнде комиссия осы қызметтi атқаруға кандидаттарды анықтамаған болса, конкурс өткiзiлмедi деп танылады және мемлекеттiк басқару органы қайта конкурс жариялайды.

**5. Басшылық лауазымға тағайындау**

      15. Комиссияның оң қорытындысын алған конкурстың қатысушысымен мемлекеттiк басқару органының басшысы еңбек шартын (бұдан әрi - Шарт) жасасады және кәсiпорынның басшысы танысуы тиiс лауазымға тағайындау туралы бұйрық шығарады.   
      (Еңбек шартының үлгi нысаны қоса берiлiп отыр).   
      Комиссияның оң қорытындысын алған конкурсқа қатысушы бiр уақытта Қазақстан Республикасының " Сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес туралы" 1998 жылғы 2 шiлдедегi және " Мемлекеттiк құпиялар туралы" 1999 жылғы 15 наурыздағы Заңдарына сәйкес мыналарды:   
      мемлекеттiк басқару органының кадр қызметiне - өз құқықтарындағы шектеулердi қабылдауға жазбаша келiсiмiн;   
      тұрғылықты жерi бойынша салық органына:   
      1) табыс туралы декларацияны;   
      2) көрсетiлген мүлiктiң бағалау құны мен орналасқан жерiн көрсете отырып, салық салу объектiсi болып табылатын, оның iшiнде Қазақстан Республикасының аумағынан тыс жерлердегi мүлiк туралы декларацияны;   
      3) мыналар:   
      банк мекемесiн көрсете отырып, банк мекемелерiндегi және оның iшiнде Қазақстан Республикасының аумағынан тыс жерлердегi салымдар мен бағалы қағаздар, сондай-ақ осы тұлғалар жеке немесе басқа тұлғалармен бiрлесiп иелiк eтуге құқылы қаржы қаражаты;   
      жарғылық капиталдағы қатысу үлесiн және көрсетiлген ұйымдардың толық банктiк және өзге де деректемелерi көрсетiле отырып, акционер немесе заңды тұлғалардың құрылтайшысы (қатысушысы) ретiнде өзiнiң тiкелей немесе делдалдық қатысуы;   
      егер тұлға немесе оның зайыбы (жұбайы) осы трасттардың бенефициары болса, тиiстi банктiк шоттардың нөмiрлерiн көрсете отырып, олар тiркелген трасттар мен мемлекеттер;   
      тұлғаға немесе зайыбына (жұбайына) тиесiлi айлық есептiк көрсеткiштiң мың еселенген мөлшерiнен астам мөлшердегi материалдық немесе қаржылық құралдарды ұстау немесе уақытша сақтау жөнiндегi тұлғамен шарттық қатынастар, келiсiмдер мен мiндеттемелер (оның iшiнде ауызшалары да) бар басқа ұйымдардың атаулары мен деректемелерi туралы мәлiметтердi беруi қажет.   
       Ескерту. 15-тармаққа өзгерту енгізілді - ҚР Үкіметінің 2009.06.23 (қолданысқа енгізілу тәртібін 2-тармақтан қараңыз) N 976 Қаулысымен.

      16. Шарт тараптардың келiсiмiнде анықталатын мерзiмге жасалады. Қолданылу мерзiмi аяқталғаннан кейiн Шарт тараптардың келiсiмi бойынша ұзартылуы немесе жаңа мерзiмге жасалуы мүмкiн.   
      Шартта сынақ мерзiмiн белгiлеу көзделуi мүмкiн. Сынақ мерзiмi аяқталғаннан кейiн кәсiпорын басшысының атқарып отырған лауазымға сәйкессiздiгi анықталған жағдайда, Шартты мемлекеттiк басқару органы Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының талаптарына сәйкес бұза алады.   
       Ескерту. 16-тармаққа өзгерту енгізілді - ҚР Үкіметінің 2009.06.23 (қолданысқа енгізілу тәртібін 2-тармақтан қараңыз) N 976 Қаулысымен.

      17. Шарт Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 15 мамырдағы Еңбек кодексінің 28-бабының 1-тармағында көзделген мiндеттi шарттардан басқа мыналарды:   
      1) кәсiпорын басшысының өкiлеттiгiн;   
      2) Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген кепiлдiктердi ескере отырып, кәсiпорын басшысын атқарып отырған лауазымынан босату негiздемесiн;   
      3) кәсiпорын басшысының:   
      шаруашылық жүргiзу құқығындағы кәсiпорынның таза табысының немесе қазыналық кәсiпорынның сметадан тыс алынған кiрiстерiнiң бiр бөлiгiн қоса алғанда, салық және бюджетке төленетiн басқа да мiндеттi төлемдердi уақтылы төлемегенi;   
      кәсiпорынның қаржы-шаруашылық қызметiнiң қанағаттандырғысыз нәтижелерi;   
      қаржы-шаруашылық есептiлiк туралы мәлiметтердi уақтылы бермегенi;   
      мемлекеттiк мүлiктi пайдаланған кезде жол берiлген заңсыз әрекеттер үшiн жеке жауапкершiлiк шараларын қамтиды.   
       Ескерту. 17-тармаққа өзгерту енгізілді - ҚР Үкіметінің 2009.06.23 (қолданысқа енгізілу тәртібін 2-тармақтан қараңыз) N 976 Қаулысымен.

      18. Шарт:   
      1) сынақ мерзiмi кезеңiнде басшының атқарып отырған лауазымына сәйкес еместiгi анықталған жағдайда;   
      2) тараптардың келiсiмi бойынша;   
      3) тараптардың бiреуiнiң бастамасы бойынша;   
      4) заңнамалық кесiмдерде көзделген өзге де негiздемелер бойынша бұзылуы мүмкiн.

**6. Аттестаттау жүргiзу тәртібi**

      19. Аттестаттау кезiнде бағалаудың негiзгi өлшемi кәсiпорын басшысының оған жүктелген мiндеттердi орындау қабiлеттiлiгi болып табылады.

      20. Кәсiпорынның басшысы кәсiпорын басшысы лауазымында болған әрбiр келесi үш жыл өткен сайын аттестаттаудан өтеді.   
      Бұл ретте аттестаттау көрсетiлген мерзiм басталған күннен бастап алты айдан кешiктiрмей өткiзiледi.

      21. Мемлекеттік басқару органының басшысы аттестаттау өткiзу мерзiмдерi және аттестаттау комиссиясының құрамы, сондай-ақ оның жұмыс кестесi бекітілетiн бұйрық шығарады.   
      Аттестаттау комиссиясының құрамына мемлекеттік басқару органы құрылымдық бөлiмшелерiнiң, кадр және заң қызметтердiң басшылары енгізiледі. Аттестаттау комиссиясы мүшелерінің арасынан төраға сайланады.

      22. Мемлекеттiк басқару органының кадр қызмет кәсiпорынның аттестатталатын басшысын оны өткізу күніне дейінгі бiр айдан кешіктірмей аттестаттау өткiзу мерзiмдерi туралы жазбаша хабардар етедi.

      23. Кәсiпорынның аттестатталатын басшысына кадр қызметі мемлекеттік басқару органының құрылымдық бөлiмшесiмен бiрлесiп, кәсiпорын басшысының кәсiби, жеке мiнез-құлқын негізделген бағалауды, қызметінiң нәтижелерiн қамтуы тиiс қызметтік сипаттама ресімдейді.

      24. Кадр қызметi кәсiпорынның аттестатталатын басшысын аттестаттау комиссиясының отырысына дейiн үш аптадан кешіктiрмейтiн мерзiмде оған берiлген қызметтік сипаттамамен таныстыруға міндетті.

      25. Кәсiпорынның аттестатталатын басшысы оған берiлген қызметтік сипаттамамен өзінiң келіспеуі туралы мәлiмдеуге және оның қызметiн сипаттайтын қосымша ақпаратты кадр қызметіне ұсынуға құқылы.

      26. Кәсiпорынның аттестатталатын басшысына мемлекеттік басқару органының кадр қызметi аттестаттау комиссиясының бекiтiлген шешімі енгiзiлетiн аттестаттау парағын ресімдейді.

      27. Кадр қызметі аттестаттау комиссиясына аттестаттау материалдарын жiбередi.

      28. Аттестаттау әңгiмелесу түрiнде жүргiзiледi.

      29. Аттестаттау комиссиясының отырысы, егер оған оның құрамының кемiнде үштен екісi қатысқан кезде заңды деп саналады.   
      Дауыс беру нәтижелерi комиссия мүшелерінiң көпшілiк дауысымен анықталады. Дауыстар тең болған кезде, комиссия төрағасының дауысы шешуші болып табылады.

      30. Комиссия отырысында дәлелді себептермен болмаған кәсiпорынның аттестатталатын басшысы аттестаттаудан жұмысқа шыққаннан кейiн өтедi.   
      Комиссияның отырысына аттестатталатын адам дәлелсіз себептермен келмеген жағдайда, комиссия қолда бар материалдардың негізінде оның қатысуынсыз аттестаттауды өткiзу туралы шешiм қабылдауға құқылы.

      31. Аттестаттау комиссиясы ұсынылған материалдарды зерделегеннен және аттестатталатын басшымен әңгiмелесуден кейiн мына шешiмдердiң бiрiн қабылдайды.   
      1) атқаратын лауазымына сәйкес келеді;   
      2) қайта аттестаттауға жатады;   
      3) атқаратын лауазымына сәйкес келмейді.

      32. Аттестаттау комиссиясының атқаратын лауазымына сәйкес келмеуі туралы шешiм қабылдауы аттестаттаудың терiс нәтижесi болып табылады.

      33. Аттестаттау комиссиясының шешiмi ашық немесе құпия дауыс берумен қабылданады. Дауыс беру тәсiлi аттестаттау комиссиясының қалауы бойынша таңдап алынады.

      34. Қайта аттестаттау осы Ережеде анықталған тәртіппен бастапқы аттестаттау өткізiлген сәттен бастап алты айдан кейiн өткiзіледi. Аттестаттау комиссиясы қайта аттестаттауды өткiзе отырып, мына шешiмдердің бiрiн қабылдайды:   
      1) атқаратын лауазымына сәйкес келедi;   
      2) атқаратын лауазымына сәйкес келмейді.

      35. Аттестаттау комиссиясының шешiмдерi аттестаттау комиссиясының мүшелерi және хатшы, оның отырысына қатысқандар қол қоятын хаттамамен ресiмделеді.

      36. Кәсiпорынның аттестатталатын басшысы аттестаттау комиссиясының шешiмiмен танысуы тиіс.

      37. Аттестаттау комиссиясының шешiмдерiн бiр ай мерзiмде мемлекеттік басқару органының басшысы бекiтедi.

      38. Мемлекеттік басқару органының басшысы бекiткен аттестаттаудың терiс нәтижелерi кәсіпорын басшысымен еңбек қатынастарын тоқтату үшiн негіздеме болып табылады.

**7. Қорытынды ережелер**

      39. Кәсiпорын басшысы лауазымының бос жұмыс орнына орналасуға, оны тағайындауға және аттестаттауға конкурс өткiзу кезiнде туындайтын даулар Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртiппен қаралады.

Мемлекеттік кәсiпорындардың   
басшыларын тағайындау     
және аттестаттау ережесiне   
қосымша

**Мемлекеттiк кәсiпорынның басшысымен**   
**жасалатын еңбек шартының үлгi нысаны**

       Ескерту. Тақырыпқа өзгерту енгізілді - ҚР Үкіметінің 2009.06.23 (қолданысқа енгізілу тәртібін 2-тармақтан қараңыз) N 976 Қаулысымен.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_қаласы           200\_\_жылғы "\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

      Бұдан әрi "Мемлекеттiк басқару органы" деп аталатын\_\_\_\_\_\_\_\_\_   
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_атынан   
       (мемлекеттiк басқару органының атауы)   
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_   
    (нормативтiк құқықтық кесiмнiң күнi, нөмiрi, атауы)   
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_бекiтiлген ереженiң негiзiнде   
әрекет ететiн\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_   
   (шартқа қол қоюға уәкiлеттiк берген тұлғаның лауазымы, аты-жөнi)

бiр тараптан және бұдан әрi "Басшы" деп аталатын, 200\_\_ жылғы "\_\_\_"   
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_өткiзiлген\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_   
                                      (кәсiпорынның атауы)   
мемлекеттiк кәсiпорын басшысы лауазымының бос жұмыс орнына   
орналасуға конкурстың жеңiмпазы\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, екiншi тараптан,   
                                    (аты-жөнi)   
бұдан әрi бiрлесiп "Тараптар" деп аталатындар, мына төмендегi туралы осы Шартты жасасты.

**1. Шарттың мәнi**

      1. Осы Шарт Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 15 мамырдағы Еңбек кодексінің 20-бабына және "Мемлекеттік кәсіпорын туралы" Қазақстан Республикасының 1995 жылғы 19 маусымдағы Заңының (бұдан әрі - Заң) 9-бабына сәйкес жасалды.   
      Мемлекеттiк басқару органы ұсынады, ал\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_   
                                                   (аты-жөнi)   
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_   
                    (кәсiпорынның атауы)   
басшысы лауазымының жұмысын орындауға келiседi.   
       Ескерту. 1-тармаққа өзгерту енгізілді - ҚР Үкіметінің 2009.06.23 (қолданысқа енгізілу тәртібін 2-тармақтан қараңыз) N 976 Қаулысымен.

**2. Шарттың қолданылу мерзiмi**

      2. Басшымен еңбек мiндеттерiн жүзеге асырудың басталған күнi: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ жылғы "\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_ бастап.   
      3. Осы Шарт \_\_\_\_\_\_\_\_жылғы "\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_ дейiн қолданылады.   
      4. Осы Шарт Тараптардың келiсiмi бойынша Тараптардың бiрiнiң Шарт мерзiмi аяқталғанға дейiн кемiнде бiр ай бұрын енгiзiлген жазбаша ұсынысының негiзiнде белгiлi бiр мерзiмге ұзартылуы мүмкiн. Мерзiм Шарттың ажырамас бөлiгi болып табылатын қосымша келiсiмде айтылады.   
      5. Егер Шарт мерзімі аяқталғанан кейін еңбек қатынастары іс жүзінде жалғасса және Тараптардың бір де бірі олардың тоқтатылуын талап етпесе, онда Шарттың қолданылуы белгісіз мерзімге ұзартылған болып саналады.   
       Ескерту. 5-тармаққа өзгерту енгізілді - ҚР Үкіметінің 2009.06.23 (қолданысқа енгізілу тәртібін 2-тармақтан қараңыз) N 976 Қаулысымен.

**3. Тараптардың құқықтары мен мiндеттерi**

      6. Мемлекеттiк басқару органының:   
      1) кәсiпорын қызметiнiң басым бағыттарын анықтауға;   
      2) кәсіпорынның қаржы-шаруашылық қызметінің жоспарларын, оның iшiнде жоспарлы қаржылық көрсеткiштердi қарауға және бекiтуге, оларды ұсынудың мерзiмдiлiгi мен тәртiбiн анықтауға;   
      3) уәкiлеттi органға ол белгiлеген мерзiмде тиiстi есептi ұсына отырып, кәсiпорынның қаржы-шаруашылық қызметiнiң жоспарлы көрсеткiштерiнiң орындалуын бақылауды және талдауды жүзеге асыруға;   
      4) кәсiпорынның еңбекақы төлеу қорының мөлшерiн белгiлеуге;   
      5) Қазақстан Республикасының Yкiметi айқындайтын тәртiппен Басшыны аттестаттауды жүргiзуге;   
      6) еңбек заңнамасына сәйкес оған жүктелген еңбек мiндеттемелерiн орындамағаны немесе тиiсiнше орындамағаны үшiн Басшыны тәртiптiк және материалдық жауапкершiлiкке тартуға;   
      7) кәсiпорын Басшысын көтермелеуге;   
      8) өз өкiлеттiктерi шегiнде жұмыс берушiнiң актiлерiн шығаруға;   
      9) Шарт жасауға, өзгертуге және бұзуға;   
      10) Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген өзге де құқықтарға құқығы бар.   
       Ескерту. 6-тармаққа өзгерту енгізілді - ҚР Үкіметінің 2009.06.23 (қолданысқа енгізілу тәртібін 2-тармақтан қараңыз) N 976 Қаулысымен.   
      7. Кәсiпорын басшысының:   
      1) Заңда және кәсiпорынның Жарғысында анықталатын оның құзыретiне сәйкес дара басшылық қағидаттарында кәсiпорын қызметiнiң барлық мәселелерiн дербес шешуге;   
      2) кәсiпорынның атынан сенiмхатсыз әрекет етуге, барлық органдарда оның мүдделерiн бiлдiруге, Заңда белгiленген шекте кәсiпорынның мүлкiне иелiк етуге, шарттар жасасуға, сенiмхаттар беруге, банктiк шоттар ашуға және өзге де мәмiлелер жасасуға, барлық қызметкерлер үшiн мiндеттi бұйрықтар шығаруға және нұсқаулар бepугe;   
      3) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес өз құзыретiнiң шегiнде кәсiпорынның қызметкерлерiн жұмысқа қабылдауға және олармен еңбек шарттарын бұзуға, оларға көтермелеу шараларын қолдануға және жаза қолдануға;   
      4) Басшының ұсынуы бойынша Мемлекеттiк басқару органы лауазымға тағайындайтын немесе лауазымнан босататын қызметкерлердi лауазымға тағайындауға немесе лауазымнан босатуға мемлекеттiк басқару органына ұсынуды енгiзуге, кәсiпорын орынбасарларының және басқа да қызметкерлерiнiң құзыретін анықтауға;   
      5) белгiленген еңбекақы қорының шегiнде кәсiпорын қызметкерлерiнiң еңбекақы төлеу нысандарын, штат кестесiн, лауазымдық жалақы мөлшерiн, сыйлық беру және өзге де сыйақы жүйесiн анықтауға (лауазымдық жалақы мөлшерiн, сыйлық беру және өзге де сыйақы жүйесiн Мемлекеттiк басқару органы белгiлейтiн кәсiпорын қызметкерлерiн қоспағанда);   
      6) Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген өзге де құқықтарға құқығы бар.   
       Ескерту. 7-тармаққа өзгерту енгізілді - ҚР Үкіметінің 2009.06.23 (қолданысқа енгізілу тәртібін 2-тармақтан қараңыз) N 976 Қаулысымен.   
      8. Мемлекеттiк басқару органы:   
      1) тиiмдi және сапалы жұмыс үшiн жағдай жасауға;   
      2) Басшының мiндеттерiн орындау үшiн қажеттi құжаттамамен, ақпаратпен, нұсқаулықтармен және өзге де материалдармен қамтамасыз етуге;   
      3) Басшыға заңнамада белгiленген мөлшерлерде және тәртiппен кепiлдiк және өтемақы төлемдерiн жүзеге асыруға;   
      4) Кәсіпорын басшысымен Шарт бұзылған кезде оның еңбек кітапшасына (ол болған жағдайда) тиісті жазбаны енгізе отырып, Шарттың тоқтатылуын бұйрықпен ресімдеуге;   
      5) жұмыстан босатылатын Кәсіпорын басшысына Шарт тоқтатылған күні еңбек кітапшасын немесе Кәсіпорын басшысының еңбек қызметін растайтын өзге құжатты беруге;   
      6) Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген өзге де мiндеттердi жүзеге асыруға мiндеттi.   
       Ескерту. 8-тармаққа өзгерту енгізілді - ҚР Үкіметінің 2009.06.23 (қолданысқа енгізілу тәртібін 2-тармақтан қараңыз) N 976 Қаулысымен.   
      9. Кәсiпорынның басшысы:   
      1) Мемлекеттiк басқару органы бекiтетiн кәсiпорынның  қаржы-шаруашылық қызметінің жоспарларына, оның iшiнде жоспарлы қаржылық көрсеткiштерге сәйкес кәсiпорынның тиiмдi және тұрақты жұмысын;   
      2) кәсiпорынға бекiтiлген мүлiктiң тиiмдi және мақсатты пайдаланылуын, сақталуын;   
      3) Мемлекеттiк басқару органы жеткiзетiн мемлекеттiк тапсырыстың орындалуын;   
      4) базалық кезеңнiң деңгейiмен салыстырғанда тауарлардың (қызметтер көрсетудiң) өндiрiс көлемiнiң ұлғаюын;   
      5) салықтың және бюджетке төленетiн (оның iшiнде зейнетақы қорларына) басқа да мiндеттi төлемдердiң, сондай-ақ кәсiпорын қызметкерлерiне жалақының уақтылы төленуiн;   
      6) мемлекеттiк бюджеттiң кiрiсiне шаруашылық жүргiзу құқығындағы кәсiпорынның таза кiрiсiнiң тиiстi бөлiгiн немесе қазыналық кәсiпорын сметадан тыс алған кiрiстердiң аударылуын;   
      7) кәсiпорынның шарттық мiндеттемелерiнiң орындалуын;   
      8) кәсiпорынның техникалық қайта жарақталуын, қайта құрылуын (қажет болған кезде);   
      9) Қазақстан Республикасы заңнамасының сақталуын, кәсiпорынды басқаруды жетiлдiру үшiн құқықтық құралдардың белсендi пайдаланылуын, кәсiпорынның шарттық тәртiбiнiң, қаржы-экономикалық жағдайының нығаюын;   
      10) экологиялық талаптардың сақталуын;   
      11) Мемлекеттiк басқару органына кәсiпорынның қаржы-шаруашылық қызметінің жоспарлары жобаларының, оның iшiнде Мемлекеттiк басқару органы анықтайтын мерзiмдерде және тәртiппен қаржылық көрсеткiштердiң ұсынылуын;   
      12) Мемлекеттiк басқару органына қаржы-шаруашылық есептiлiк туралы мәлiметтердің ұсынылуын;   
      13) егер жұмылдыру тапсырмасы бар болса, жұмылдыру бағдарламасының орындалуын;   
      14) Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген өзге де мiндеттердi қамтамасыз етуге мiндеттенедi.   
       Ескерту. 9-тармаққа өзгерту енгізілді - ҚР Үкіметінің 2009.06.23 (қолданысқа енгізілу тәртібін 2-тармақтан қараңыз) N 976 Қаулысымен.   
      10. Басшы мемлекеттiк, қызметтiк және коммерциялық құпияны құрайтын мәлiметтердiң құрамы мен көлемi белгiленетiн осы Шарттың қолданылу мерзiмi, сондай-ақ Басшы лауазымда жұмысын тоқтатқаннан кейiнгi белгiлi бiр кезең iшiнде мемлекеттiк, қызметтiк және коммерциялық құпияны жария етпеу туралы мiндеттеме қабылдайды.

**4. Тараптардың жауапкершілігi**

      11. Мемлекеттiк басқару органы:   
      1) басқа жұмысқа Басшыны заңсыз ауыстырғаны;   
      2) Кәсіпорын басшысымен Шартты заңсыз бұзғаны;   
      3) еңбек мiндеттерiн орындаумен байланысты Басшыға келтiрiлген мертiгу немесе денсаулығына келтiрген өзге де зақымдар;   
      4) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында көзделген өзге де жағдайлар үшiн жауап бередi.   
       Ескерту. 11-тармаққа өзгерту енгізілді - ҚР Үкіметінің 2009.06.23 (қолданысқа енгізілу тәртібін 2-тармақтан қараңыз) N 976 Қаулысымен.   
      12. Басшы меншiк иесi мен Мемлекеттiк басқару органы алдында:   
      1) кәсiпорындағы iстiң жай-күйi;   
      2) кәсіпорынды тиесілі басқармағаны;   
      3) кәсiпорын жарғылық емес қызметті жүзеге асырғаны;   
      4) мемлекеттiк бюджеттiң кірісіне шаруашылық жүргізу құқығындағы кәсіпорынның таза кірісінің тиісті бөлiгiн немесе қазыналық кәсіпорынның сметадан тыс алған кiрiстерiн уақтылы аудармағаны;   
      5) қаржы-шаруашылық есептiлік туралы мәлiметтердi уақтылы бермегені;   
      6) мемлекеттiк құпияларды құрайтын мәлiметтерді жария еткені;   
      7) осы шарт бойынша міндеттемелерді орындамағаны;   
      8) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында көзделген өзге де жағдайлар үшiн дербес жауап бередi.   
       Ескерту. 12-тармаққа өзгерту енгізілді - ҚР Үкіметінің 2009.06.23 (қолданысқа енгізілу тәртібін 2-тармақтан қараңыз) N 976 Қаулысымен.

**5. Жұмыс, демалыс және еңбекақы төлеу режимi**

      13. Басшы үшiн\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ сағаттық жұмыс күні белгіленедi.   
      Жұмыстың басталуы -\_\_\_\_\_\_\_сағат, түскі үзiлiс -\_\_\_\_бастап\_\_\_\_ сағатқа дейiн, жұмыстың аяқталуы -\_\_\_\_\_\_\_сағат.   
      Демалыс күндерi - сенбi, жексенбi, мереке күндерi.   
      Демалыс және мереке күндеріндегi жұмыс үшiн ақы, егер бұл жұмыс Мемлекеттiк басқару органының жазбаша бұйрығының негізiнде жүргізілсе төленедi.   
      14. Басшыға ұзақтығы "\_\_\_" күнтiзбелiк күн болатын жыл сайынғы ақысы төленетін еңбек демалысы бepiледі.   
      15. Мемлекеттiк басқару органы Басшының өтiнiші негізінде Басшыға жалақысын сақтамай демалыс бере алады.   
      16. Басшыға айына \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ теңге мөлшерінде   
                              (жазбаша)   
лауазымдық жалақы белгіленедi.   
      17. Басшыға жыл сайын кезекті демалыс кезеңiнде   
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ лауазымдық жалақы мөлшерiнде қосымша материалдық   
  (еселенген)   
көмек төленеді.   
      18. Мемлекеттiк басқару органы еңбек мiндеттерін табысты және адал орындағаны үшiн \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ лауазымдық жалақы мөлшерінде   
                       (еселенген)   
кәсiпорынның жалақы қорын үнемдеу есебiнен Басшыға сыйлық беру туралы шешiм қабылдай алады.   
      19. (Алынып тасталды - ҚР Үкіметінің 2009.06.23 (қолданысқа енгізілу тәртібін 2-тармақтан қараңыз) N 976 Қаулысымен).

**6. Шарттың бұзылу жағдайы**

      20. Шарт:   
      1) сынақ мерзiмi кезеңiнде Басшының атқаратын лауазымына сай еместiгi анықталған жағдайда;   
      2) Тараптардың келiсiмi бойынша;   
      3) Тараптардың бiреуiнiң бастамасы бойынша;   
      4) заңнамалық кесiмдерде көзделген өзге де негiздемелер бойынша бұзылуы мүмкiн.   
      Шарттың бұзылуы мемлекеттiк басқару органының бұйрығымен peciмделедi.   
      21. Тараптардың келiсiмi бойынша Шарттың бұзылуы үшiн негiздеме Тараптардың жазбаша келiсiмi болып табылады.   
      Егер осы Тарап Шарт бұзылғанға дейiн кемiнде бiр ай мерзiмде басқа Тарапты жазбаша ескертсе, Шарт Тараптардың бiреуiнiң бастамасы бойынша бұзылуы мүмкiн.   
      22. Шарт мемлекеттiк басқару органының бастамасы бойынша мынадай негiздемелер бойынша бұзылуы мүмкiн:   
      1) Басшы Шартта белгiленген мiндеттер мен шектеулердi сақтамаса;   
      2) заңнамада белгiленген тәртiппен кәсiпорын таратылса;   
      3) Шарттың қолданылу мерзiмi iшiнде және өткiзiлген аттестаттаудың нәтижелерi бойынша анықталған жеткiлiксiз бiлiктiлiгiнiң не осы жұмысты жалғастыруға кедергi келтiретiн денсаулық жағдайының салдарынан Басшы атқаратын лауазымына нeмece орындайтын жұмысына сәйкес келмесе;   
      4) жүктiлiгi және босануы бойынша демалыста болған уақытын санамағанда, уақытша еңбекке жарамсыздығының салдарынан екi айдан астам жұмысқа келмесе, сондай-ақ егер заңнамада осы ауру бойынша еңбекке жарамсыздығының неғұрлым ұзақ мерзiмi белгiленбесе;   
      5) Басшы еңбек мiндеттерiн бiр рет өрескел бұзса.   
      23. Осы Шартқа өзгерiстер мен толықтырулар басқа Тараптың келiсiмi болған кезде Тараптардың бiреуiнiң ұсынысы бойынша енгiзiлуi мүмкiн және осы Шарттың ажырамас бөлiгi болып табылатын Тараптар қол қоятын қосымша келiсiммен ресiмделедi.   
      24. Осы Шарт Тараптардың әрқайсысында сақталатын, бiрдей заң күшi бар, Тараптардың әрқайсысы үшiн мемлекеттiк және орыс тiлдерiнде екi-екiден төрт данада жасалды.

**7. Дауларды қарау тәртiбi**

      25. Осы Шартта көзделмеген өзге де мәселелер Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес реттеледi.   
      26. Осы Шартта немесе оған байланысты туындауы мүмкін Тараптар арасындағы даулар келіссөздер жолымен, ал келісімге қол жетпеген кезде сот тәртібімен шешіледі.

**8. Тараптардың деректемелері:**

      Ескерту. 8-бөлімге өзгерту енгізілді - ҚР Үкіметінің 2007.04.30 N 352 (2010 жылғы 13 тамыздан бастап қолданысқа енгізіледі) Қаулысымен.

      Мемлекеттік басқару органы:          Басшы:   
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_    \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_   
(мемлекеттік басқару органының              (аты-жөні)   
атауы және оның орналасқан жері)   
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_    \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_   
                                   (жеке басын куәландыратын   
                                   құжаттың атауы, нөмірі, берілген   
                                   күні)   
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_    \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_   
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_    \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_   
                                      жеке сәйкестендіру нөмірі  
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_    \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_   
      (аты-жөні)                   
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_    \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_   
        (қолы)                                  (қолы)

© 2012. Қазақстан Республикасы Әділет министрлігінің «Қазақстан Республикасының Заңнама және құқықтық ақпарат институты» ШЖҚ РМК