## 

**ПОҚ**

**ЕҢБЕК ШАРТЫ**

**Шымкент қ. «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_жыл**

«М.Әуезов атындағы Оңтүстік Қазақстан университеті» Коммерциялық емес акционерлік қоғамы (ары қарай КеАҚ) (заңды тұлғаларды Мемлекеттік тіркеу туралы куәлігі №№990240005557 №394-1958-КеАҚ 24.06.2020 жылы тіркелген) бір жағынан бұдан әрі «Жұмыс беруші» тұлға Басқарма төрағасы-ректор Қожамжарова Д.П. және

азамат \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(тегі,аты,әкесінің аты)

екінші жағынан бұдан әрі «Жұмыскер» деп аталады, төмендегідей еңбек шарт жасасты:

**1.Шарттың мәні**

**1**.**1.** М.Әуезов атындағы ОҚУ КеАҚ

(қоғам атауы )

**Ұсынады**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(азаматтың т.а.ә.)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ретінде

(қызмет, мамандық, бөлім атауы)

**2.Жұмыс уақытының тәртібі**

**2.1**.М.Әуезов атындағы ОҚУ КЕАҚ-да Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес **\_\_\_\_5\_\_\_\_**күндік жұмыс апталығы белгіленген.

**2.2.Еңбек ақысының шарттары:** Жалақы төлеу шарттары, штаттық кестені, лауазымдық еңбекақы көлемін, сыйақы және басқа да ақы төлеу жүйесін, қоғам дербес белгіленген жалақы қоры шеңберінде айқындайды.

**2.3.**Жұмыскерге бюджеттен тыс университет қаражатынан берілуі мүмкін белгіленген үстемеақының көлемі\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**3. Тараптардың міндеті мен құқығы**

**3.1.Жұмыс берушінің құқығы:**

- жұмыскерлермен еңбек шарттарын еңбек заңнамасында белгіленген тәртіппен және негіздер бойынша өзгертуге, толықтыруға, тоқтатуға, және бұзуға;

- жұмысқа қабылдау кезiнде жұмыскерден белгiлi бiр еңбек қызметiмен айналысу және (немесе) белгiлi бiр лауазымды атқару мүмкiндiгiн растайтын Қазақстан Республикасының Еңбек кодексiнде қаралған құжаттарды ұсынуды талап етуге;

-өз өкілеттігі шегiнде жұмыс берушiнiң актiлерiн шығаруға;

- еңбек заңнамасында көзделген жағдайларда және тәртіппен жұмыскерлерді көтермелеуге, оларға тәртіптік жазалар қолдануға, жұмыскерлерді материалдық жауаптылыққа тартуға;

- еңбек міндеттерін атқару кезінде жұмыскер келтірген нұқсанды өтетуге;

- жұмыскерге сынақ мерзімін белгілеуге;

-Мөлшері, төлену уақыты және алынуы жұмыс беруші тарапынан анықталатын жұмыскердің лауазымдық жалақысына үстемақы белгілеу;

- ҚР Еңбек кодексіне сәйкес қызметкерлерді кәсіби даярлауды, қайта даярлауды және біліктілігін арттыруды қамтамасыз ету;

- өзге де құқықтар ҚР «Білім туралы» заңнамаларында және ҚР еңбек заңнамаларында қарастырылған.

**3.2. Жұмыс берушінің міндеті:**

Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының, келісімдердің, ұжымдық, еңбек шарттарының, өзі шығарған актілердің талаптарын сақтауға;

**-**жұмысқа қабылдау кезінде осы Кодекстің [32-бабына](http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414#z32) сәйкес еңбек шартын жасасу үшін қажетті құжаттарды талап етуге

**-**жұмыскерлерге Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына, еңбек, ұжымдық шарттарға сәйкес еңбек жағдайларн қамтамасыз етуге;

**-**жұмыскерге Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде, еңбек, ұжымдық шарттарда, жұмыс берушінің актілерінде көзделген жалақы мен өзге де төлемдерді уақтылы және толық мөлшерде төлеуге;

- жұмыскер өкілдерінің ұсыныстарын қарау;

- Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде қарастырылғандай, жұмыскерге тәртіп пен шарттардан келетін зиянның орнын толтыру;

-жұмыс берушінің актісімен жұмыскерді таныстыру;

-ҚР еңбек заңнамаларында және «Білім туралы» заңнамада қарастырылған өзге де міндеттер атқарады.

**3.3.Жұмыскер құқылы:**

- жұмыс берушіден еңбек, ұжымдық шарттардың, келісімдердің, жұмыс беруші актілерінің талаптарын орындауды талап етуге;

-еңбек (қызметтік) міндеттерін орындауға байланысты денсаулығына келтірілген зиянды өтетуге;

-жұмыскер өзінің біліктілігін арттыруға;

- кепілдіктерге және өтемақы төлемдеріне;

 - тынығуға, оның ішінде жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысына;

-қандай да бір кемсітусіз, бірдей еңбек үшін бірдей ақыға, сондай-ақ бірдей өндірістік-тұрмыстық жағдайларға;

-өз өкілдері арқылы ұжымдық келіссөздерге және ұжымдық шарт жобасын әзірлеуге қатысуға, сондай-ақ қол қойылған ұжымдық шартпен танысуға;

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

-;ұмыскер еңбек заңнамасында және «Білім туралы» заңнамада көзделген өзге де құқықтары болады және ол өзге де міндеттерді атқарады.

**3.4.Жұмыс берушінің міндеті:**

- Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының, келісімдердің, ұжымдық, еңбек шарттарының, өзі шығарған актілердің талаптарын сақтауға;

- педагогикалық этиканың нормаларын сақтау;

-еңбек тәртіппен ішкі еңбек ережелерінің тәртібін сақтау;

- лауазымдық нұсқаулықтар, еңбекті қорғау, өрт қауіпсіздігі мен өндірістік санитария бойынша ережелер талаптарын орындау;

-жұмыс барысында жұмыс берушіге мүліктік зиян келтіруге жол бермеу;

- жұмыскердің дербес деректерін Қазақстан Республикасының дербес деректер және оларды қорғау туралы заңнамасына сәйкес жинақтауды, өңдеуді және қорғауды жүзеге асыруға;

-жұмыскер еңбек заңнамасында және «Білім туралы» заңнамада көзделген өзге де құқықтары болады және ол өзге де міндеттерді атқарады.

Ерекше жағдай:

-компьютерлік техниканы меңгеру;

-оқытудың жаңа технологиясын енгізуді қамтамасыз ету: кредиттік, қашықтан оқыту, кейс-технологисы және т.б.;

-мемлекеттікстандартқасәйкесөткізілетінсабақтардыңсапасынжәнестуденттердіңбілімдеңгейінқамтамасызету;

-студенттерді оқуға ынталандыруға тәрбиелеу;

- сапа менеджмент жүйелерін ендіруді қамтамасыз ету – СМЖ;

- шетел тілдерін меңгеруге талпыну;

-өз тарапынан да, студенттер тарапынан да құқық бұзушылық, сыбайлас жемқорлық әрекеттерін алдын алу мен жол бермеуді қамтамасыз ету;

-университеттің материалдық-техникалық базасын пайдалана отырып құрылған зияткерлік меншік объектілерін университет аумағынан тыс жерлерде жұмыс берушінің рұқсатынсыз пайдалануға болмайды.

**3.5.** Егер осы еңбек шартында оған жұмыс уақытының толық ұзақтығы көзделген болса, жұмыскер университет басшысының келісімінсіз өзге жұмыс берушілермен еңбек шартын жасасуға құқылы емес.

**3.6**. Оқытушылар үшін жылдық оқу жүктемесі университеттің Ғылыми Кеңесі шешімімен айқындалады.

**4.Демалыс уақыты**

**4.1.**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(азаматтың т.а.ә.)

Қолданыстағы ҚР еңбек заңнамасы және «Білім туралы» заңнамасына сәйкес жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы беріледі.

**4.2.**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(азаматтың т.а.ә.)

Еңбек заңнамасымен сәйкес айлық жалақы сақталмайтын демалыс берілуі мүмкін.

**5. Келісім шарттың қолданылу мерзімі**

**5.1.**Осы еңбек шарттың жасалу мерзімі \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_ жылдан«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_ жылдар аралығында.

**5.2**. Берілген еңбек шартының жасалу мерзімі \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_ жылдан «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_ жыл, конкурс өткізілгенге дейінгі мерзімге

Осы еңбек шарты белгілі бір жұмысты орындау уақытына жасалды\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(қандай жұмыс екенін көрсету)

Осы еңбек шарты уақытша болмайтын қызметкерді уақытша болмаған жұмыскерді алмастыру уақытына жасалды\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Жұмыскердің біліктілігіне сай екенін таксеру мақсатында Жұмыс беруші жұмыскерге сынақ мерзімін белгілейді \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**5.3.**«Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне» байланысты еңбек келісімі 49, 51, 57, 58, 60 баптардың негізінде тоқтатылуы мүмкін:

1) тараптардың келісімі бойынша еңбек шартын бұзу;

2) еңбек шарты мерзімі аяқталуы;

3) жұмыс берушінің бастамасы бойынша;

4) қолданыстағы еңбек заңнамасында көзделген өзге де негіздер бойынша.

**5.4.**Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне байланысты еңбек келісімі 50, 52, 53, 56, 59 баптардың негізінде бұзылуы мүмкін**:**

1) тараптардың келісімі бойынша еңбек шартын бұзу;

2)Тараптардың бірінің бастамасы бойынша;

3) өзге негіздер бойынша.

**5.5.** Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 56 бабы негізінде еңбек шарты жұмыскердің бастамасы бойынша бұзылуы мүмкін.

**5.6.** Осы еңбек шарты жұмыс берушінің бастамасы бойынша Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 52,53-баптары негізінде төмендегідей жағдайларда бұзылуы мүмкін:

**-** жұмыс беруші - заңды тұлға таратылған не жұмыс беруші - жеке тұлғаның қызметі тоқтатылған;

**-** жұмыскерлер саны немесе штаты қысқартылған;

**-** жұмысты жалғастыруына кедергі келтіретін және оны жалғастыру мүмкіндігін болғызбайтын денсаулық жағдайының салдарынан жұмыскер атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеген;

**-** жұмысты жалғастыруына кедергі келтіретін және оны жалғастыру мүмкіндігін болғызбайтын денсаулық жағдайының салдарынан жұмыскер атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеген

**-** аттестаттау нәтижелерімен расталған біліктілігінің жеткіліксіздігі салдарынан жұмыскер атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеген;

**-** сынақ мерзімі кезеңінде жұмыс нәтижесі теріс болған;

**-** жұмыскер бір жұмыс күні (жұмыс ауысымы) ішінде дәлелді себепсіз үш және одан да көп сағат бойы жұмыста болмаған;

**-** жұмыскер жұмыста алкогольдік, есірткілік, психотроптық, уытқұмарлық масаңдық (соларға ұқсас) жағдайында болған, оның ішінде жұмыс күні ішінде алкогольдік, есірткілік, уытқұмарлық масаңдық (соларға ұқсас) жағдайын туғызатын заттарды пайдаланған;

**-** алкогольдік, есірткілік, уытқұмарлық масаңдық жағдайын туғызатын заттарды пайдалану фактісін анықтау үшін медициналық куәландырудан өтуден бас тартқан;

**-** өндірістік жарақаттар мен аварияларды қоса алғанда, жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығы үшін ауыр зардаптарға әкеп соққан немесе әкеп соғуы мүмкін, еңбекті қорғау немесе өрт қауіпсіздігі не көліктегі қозғалыс қауіпсіздігі қағидаларын жұмыскер бұзған

**-** заңды күшіне енген сот үкімімен немесе қаулысымен анықталған, жұмыскер жұмыс орнында бөтен мүлікті ұрлаған (оның ішінде ұсақ ұрлық), оны қасақана жойған немесе бүлдірген;

**-** ақшалай немесе тауарлық құндылықтарға қызмет көрсететін, сондай-ақ өзінің қызмет бабын өзі немесе басқа адамдар үшін материалдық немесе өзге де пайда алу үшін жұмыс берушінің мүдделеріне қарамастан өз мүддесінде немесе үшінші тұлға мүддесінде пайдаланатын жұмыскер кінәлі әрекеттер жасаған немесе әрекетсіздігі, егер бұл әрекеттер немесе әрекетсіздік жұмыс берушінің тарапынан оған деген сенімнің жоғалуына негіз болса;

**-** тәрбиелеу функцияларын атқаратын жұмыскер осы жұмысын жалғастырумен сыйыспайтын, моральға қайшы қылықтар жасаған;

**-** тәртіптік жазасы бар жұмыскер еңбек міндеттерін дәлелді себепсіз қайталап орындамаған немесе қайталап тиісінше орындамаған;

**-** тараптардың өзара келісімі бойынша еңбек шартының мерзімін жыл сайын ұзарту құқығы бар жұмыскер "Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы" Қазақстан Республикасының Заңы 11-бабының [1-тармағында](http://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1300000105#z62) белгіленген зейнеткерлік жасқа толған;

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

-қызметкер коррупциялық құқық бұзушылық жасағаны үшін сот актісіне сәйкес әрі қарай жұмыс істеу мүмкіндігінен айырылған жағдайда;

- Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 52-бабында көзделген өзге де жағдайлар бойынша;

- Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу мүмкіндігін шектеу негіздері Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 54-бабында белгіленген.

**5.7.** Егер еңбек шарты ұзартылмаса немесе жаңа еңбек келісімі жасалмаса, еңбек шартының мерзімінің өтіп кетуіне байланысты оның әрекеті тоқтатылады.

**5.8.**Қызметкер жұмыс берушіге бір ай бұрын ескерте отырып**,** еңбек шартын жазбаша түрде бұзуға құқылы**.**

**5.9.** Жұмыс беруші Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 52 бабы, 1-тармағы 1-2) тармақшасында қарастырылған негіз бойынша еңбек шартын тоқтату үшін бір айдан кем емес мерзімде жұмыскерді алдағы келісім шарттың тоқтатылатынын жазбаша түрде ескертеді.

**6. Келісімнің басқа да шарттары**

**6.1.**Тараптардың келісіміне сәйкес осы келісімнің шарттары өзгеруі мүмкін, ол жөнінде еңбек шартына өзгеріс енгізіледі.

**6.2.**Кепілдіктер мен өтемақылылар қызметкерге Қазақстан Республикасының еңбек кодексіне сәйкес төленеді.

**6.3.** Жатақханада ведомствалық пәтер немесе тұрғын үйді қолданатын қызметкер осы еңбек шартының мерзімі аяқталғаннан кейін қолдану құқығын жоғалтады.

**6.4.** Еңбек шарты тараптарының даулары тараптардың келісімі бойынша немесе сот тәртібімен шешіледі.

**6.5.** Осы еңбек шарты, егер осы еңбек шартында өзгеше жағдайлар қарастырылмаса, оған қол қойылған сәттен бастап күшіне енеді.

**6.6**. Келісім шарт екі дана болып жасалады, олардың әрқасысының заңды күші бар.

6.7. Еңбек шартына қоса тіркеледі:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(«Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес жеке құжаттар тізімі**):**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **«Жұмыскер»**  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (Т.А.Ә.)  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (жеке куәлік, №, кімнен және қашан берілген)  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (қолы, мерзімі)  ЖСН \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | «Қызметкер»  «М.Әуезов атындағы Оңтүстік Қазақстан  университеті» Коммерциялық емес акционерлік қоғамы  Шымкент қ., Тәуке-Хан даңғылы, 5  «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_\_ж.  М.Әуезов атындағы ОҚУ КеАҚ  Басқарма төрағасы- ректор  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Д.П.Кожамжарова | «М.Әуезов атындағы Оңтүстік Қазақстан университеті» Комерциялық емес акционерлік қоғамы  Шымкент қ., Тәуке-Хан даңғылы, 5  «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_\_ж.  М.Әуезов атындағы ОҚУ КЕАҚ ректоры  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Д.П.Кожамжарова |