|  |
| --- |
| Приложение 3к Правилам ведения кадрового делопроизводства в акционерном обществе «Национальная компания «Қазақстан темір жолы» и его дочерних организациях, утвержденным приказом заместителя Председателя Правления по корпоративным вопросами HR акционерного общества «Национальная компания «Қазақстан темір жолы»от 14 августа 2020 года №483-Цз |

№ \_\_\_\_\_ еңбек шарты

Типовой трудовой договор № \_\_\_\_\_\_\_

|  |  |
| --- | --- |
| \_\_\_\_\_\_\_ қаласы 20\_\_ ж. «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_ Бұдан әрі «Жұмыс беруші» деп аталатын , \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (ұйымның атауы)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_ (заңды тұлғаның мемлекеттік тіркеу нөмірі мен күні)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(орналасқан жері)(БСН \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_) атынан \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (құжаттың атауы, күні және нөмірі)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ негізінде әрекет ететін \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ бір тараптан және бұдан әрі «Қызметкер» деп аталатын \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (азаматтығы көрсетіледі)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_азаматы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (тегі, аты, әкесінің аты, жеке басын куәландыратын құжатта әкесінің аты көрсетілcе)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (жеке басын куәландыратын құжаттың атауы, нөмірі, берілген күні)ЖСН \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (жеке сәйкестендіру нөмірі)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (тұрғылықты орналасқан жерінің мекенжайы)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(орналасқан жері бойынша тіркелуі)екінші тараптан, бұдан әрі «Тараптар» деп аталатындар төмендегі туралы осы шартты (бұдан әрі - Шарт) жасасты:1. Шарттың мәні 1. Жұмыс беруші Қызметкерді \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(лауазымның атауы)лауазымына \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(жұмыс орындалатын жер)мынадай жұмыс уақыты мен тынығу уақыты режимімен \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (жұмыс уақытының белгіленген режимін көрсетіңіз)жұмыс орнындағы келесі еңбек жағдайларымен: қалыпты, ауыр, зиянды (қажеттісінің астын сызыңыз) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(еңбек жағдайларының сипаттамасын көрсетіңіз: еңбекті нормалау, техникалық, санитариялық, гигиеналық, өндірістік-тұрмыстық және басқа да, оның ішінде Қызметкерді ынталандыратын жағдайларды, сондай-ақ жұмыс ауыр жұмысқа жатқызылса және (немесе) зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында орындалса кепілдіктер мен жеңілдіктерді, мүгедектер үшін, олардың жұмыс орындарын жеке мүмкіндіктерін ескере отырып жабдықтау жағдайларын көрсетіңіз) жұмысқа қабылдайды. 2. Жұмыстың басталатын датасы - 201\_\_\_жылғы «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_. 3. Жұмыс беруші тапсырылған жұмысқа Қызметкер біліктілігінің сәйкестігін тексеру мақсатында Қызметкерге ұзақтығы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ сынақ мерзімін белгілейді (Шартта бұл талап болмағанда, Қызметкер сынақ мерзімінсіз жұмысқа қабылданған болып есептеледі).2. Жұмыс уақыты, демалыс уақыты 2.1 Қызметкерге жұмыс уақытының режимі: ұзақтығы бойынша сағат аптасына және күніне - дан дейін, түскі үзіліс - ден дейін және бес күндік жұмыс аптасы екі күндік демалыспен - сенбі және жексенбі деп белгіленеді.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(қызметкерге ұсынылған лауазымы үшін белгіленген жұмыс режимін көрсетіңіз).2.2. Қызметкердің уақытша еңбекке жарамсыздық кезеңі Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес белгіленген тәртіппен расталған еңбекке жарамсыздық қағазына сәйкес Жұмыс берушімен төленеді.2.3. Қызметкер ақысы төленетін жыл сайынғы еңбек демалысында болған кезеңінде уақытша еңбекке жарамсыздық жағдайында, демалыс толығымен ауыстырылады немесе оның бөліктері Қызметкердің өтініші бойынша уақытша еңбекке жарамсыз парағын тапсырғанда және еңбекке жарамсыз парағын ашқан күннен бастап кешіктірілмей Жұмыс берушіні хабардар еткенде төленеді; 2.4. Ақысы төленетін жыл сайынғы еңбек демалысы бөліктерге бөлінуі мүмкін, бұл ретте төленетін еңбек демалысының бір бөлігі он төрт күнтізбелік күннен кем болмауы тиіс; 2.5 Медициналық тексеру және қан мен оның компоненттерін беру күндері, донор болып табылатын қызметкерге жұмыс күндеріне түсетін қызметкерге демалыс күндері келесі тәртіппен берілсін:- медициналық тексеру және қан мен оның компоненттерін тапсыру күндері Қызметкер орташа еңбекақысын сақтай отырып, жұмыстан босатылады. Бұл ретте Қызметкер қан мен оның компоненттерінің доноры болатыны туралы 1 (бір) жұмыс күнінен кешіктірмей хабардар етуі керек; - Жұмыс берушімен тараптардың келісімімен, қан мен оның компоненттерінің доноры жұмысқа кірісуі мүмкін (зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін жұмыскерлерді қоспағанда). Бұл жағдайда, Қызметкерге оның таңдауы бойынша ұсынылады:- басқа демалыс күні орташа еңбек ақысы сақтала отырып, Жұмыс берушімен тараптардың келісімімен күні анықтала отырып немес осы күн жыл сайынғы еңбек демалысына қосылуы мүмкін.Донор болып табылатын Қызметкерді Қан мен оның компоненттерінің донорлық күндері түнгі жұмысқа, үстеме жұмыстарға тартуға жол берілмейді.3. Қызметкердің құқықтары мен міндеттері3.1. Қызметкер:1) Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген тәртіппен және жағдайларда еңбек шартын жасасу, өзгерту, толықтыруға, тоқтатуға;2) Жұмыс берушіден еңбек шарттарының, ұжымдық шарттардың талаптарын, келісімдерді, жұмыс берушінің актілерін орындауды талап етуге;3) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау;4) еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғау туралы толық және сенімді ақпарат алуға;5) Шарттың, ұжымдық шарттың талаптарына сәйкес жалақыны уақытылы және толық көлемде төлеуге;6) Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексіне сәйкес жұмыс тоқтауына төлем жасауға; 7) демалыс, оның ішінде ақысы төленетін жыл сайынғы еңбек демалысы (демалыс мерзімі мен ұзақтығы Жұмыс берушімен келісіледі);8) егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше көзделмесе, бірлестік, оның ішінде кәсіподақ құру, сонымен қатар оған мүшелік, өздерінің еңбек құқықтарын білдіру және қорғауға;9) өз өкілдері арқылы ұжымдық келіссөздерге қатысу және ұжымдық шарт жобасын әзірлеу, сондай-ақ қол қойылған ұжымдық шартпен танысуға;10) еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезінде денсаулыққа келтірілген зиянды өтеуге;11) міндетті әлеуметтік сақтандыруға;12) еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау барысында жазатайым жағдайлардан сақтандыруға;13) Шартта және Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде қарастырылған кепілдіктер мен өтемақы төлемдері;14) өз құқығын және заңды мүдделерін заңнамаға қайшы келмейтін барлық тәсілдермен қорғауға;15) тек еңбек үшін, сондай-ақ ешқандай кемсітусіз тең өндірістік-тұрмыстық жағдай үшін бірдей еңбекақы; 16) жеке еңбек дауын Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген тәртіппен келісім комиссияда, сотта бірізділікті қарау туралы өтініш.17) қауіпсіздік және еңбекті қорғау талаптарына сәйкес жабдықталған жұмыс орны;18) Қазақстан Республикасының заңнамасында, сондай-ақ еңбек және ұжымдық шарттарда көзделген талаптарға сәйкес жеке және ұжымдық қорғаныс құралдарымен, арнайы киіммен қамтамасыз ету;19) денсаулығына немесе өміріне қауіп төндіретін жағдай туындаған кезде жұмысты орындаудан бас тарту туралы тікелей басшысын немесе Жұмыс берушінің өкілін хабарлауға;20) еңбек саласындағы уәкілетті мемлекеттік органға жұмыс орнындағы қауіпсіздік және еңбектің қорғау жағдайларын зерттеу туралы, сондай-ақ өкілдердің еңбек жағдайларын, еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауға қатысты мәселелерді тексеруге және қарауға қатысуы туралы жүгінуге;21) Жұмыс берушінің еңбек және оларға тікелей байланысты қатынастардағы іс-әрекеттеріне (әрекетсіздігіне) шағымдануға;22) біліктілігіне, жұмыстың күрделілігіне, орындалатын жұмыстың саны мен сапасына, сондай-ақ еңбек жағдайларына сәйкес сыйақы төлеуге;23) жеке және ұжымдық еңбек дауларын оның ішінде ереуілге шығу құқығын Еңбек кодексіндегі белгіленген тәртіппен шешуге;24) Жұмыс берушіде сақталған дербес деректерді қорғауды қамтамыз етуге;25) еңбек шарты және өзінің еңбек қызметі турады мәліметтерді еңбек шарттарын есепке алудың бірыңғай жүйесінен алуға құқылы. 3.2. Қызметкер міндетті: 1) жалпы қабылданған моральдық-этикалық нормаларға сәйкес Жұмыс берушінің мүддесіне және өзінің кәсіптік қызметінде жұмыс жасауға;2) еңбек тәртібін сақтауға және жұмыс уақытын тиімді пайдалануға, еңбек функцияларын орындау кезінде өзіне және бағыныңқы қызметкерлерге талапты болуға;3) олардың іскерлік және жеке мінез-құлқына деген көзқарасы еңбек ұжымында тұрақты және жағымды моральдық-психологиялық ахуалдың қалыптасуына ықпал етуге;4) еңбек міндеттерін Қазақстан Республикасының талаптары аясында, және келісімдерге, Шарттарға, ұжымдық шарттарға, Жұмыс берушінің актілеріне сәйкес, Жұмыс берушінің актісі негізінде бекітілген лауазымдық нұсқаулығына сәйкес қатаң түрде орындауға; 5) жұмыс орнындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, өрт қауіпсіздігі, өндірістік санитария бойынша талаптарды сақтауға.6) жұмысты орындау барысында мүлікке мұқият қарау, жұмыс барысында Жұмыс берушіге мүліктік залал келтірілуін болдырмауға;7) адам өміріне және денсаулығына қауіп төндіретін жағдайлар, Жұмыс берушінің мүлкінің сақталуы, сонымен қатар жұмыстың тоқтап қалуы туралы Жұмыс берушіге дереу хабардар етуге;8) мелекеттік құпияны, қызметтік, коммерциялық немесе заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді, еңбек міндеттерін орындауға байланысты, өзіне белгілі болған, сондай-ақ Жұмыс берушінің жергілікті актілеріне және коммерциялық құпияны жарияламау туралы міндеттемеге сәйкес осы Шарт тоқтатылғаннан кейін жарияламауға (Шартқа 1-қосымша);9) Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында белгіленген көлемде келтірілген залалды Жұмыс берушіге өтеуге;10) іскерлік этика нормаларын сақтауға; 11) Жұмыс берушінің барлық бұйрықтарын, өкімдерін, шешімдерін және тапсырмаларын уақтылы және сапалы орындауға;12) өзіне де (немесе байланысты адамдарға) да, басқа адамдарға да қатысты емес мүдделер қақтығысы пайда болуы мүмкін болатын жағдайға жол бермеуге;13) осы Шарт тоқтатылған жағдайда, барлық қарыздарды ақшалай немесе басқаша түрде толық өтеуге немесе Жұмыс берушінің тиісті құрылымдық бөлімшелерінде кету парағында ресімдеу рәсімін сақтауға;14) Қызметкердің бастамасымен немесе Жұмыс берушінің бастамасымен Қызметкердің кінәсі салдарынан еңбек Шарт бұзылған жағдайда жұмыс істемеген уақытына (егер бар болса) пропорционалды оны оқытуға байланысты шығындарды толық көлемде Жұмыс берушіге өтеуге;15) Шарттың барлық қолданыс кезеңінде Жұмыс берушінің келісімінсіз өзге жұмыс берушілермен еңбек жалдауда тікелей немесе жанама қатынастарға түспеуге.16) Жұмыс берушіге мүгедектік қойылғанда немесе еңбек міндеттерін жалғастыруға кедергі болатын денсаулықтың нашарлауын хабардар ету: өндірістік жарақат, кәсіптік ауру немесе еңбек міндеттерін орындаумен байланысты денсаулықтың зақымдалуы немесе өндіріспен байланысты емес денсаулығына зиян келтірілсе дереу медициналық тексеруден өтуге және Жұмыс берушіге медициналық қорытындыны береді.17) Еңбекке жарамсыз болған жағдайда (соның ішінде науқас балаға қарау), бұл туралы тікелей басшысын және Жұмыс берушіні еңбекке жарамсыздығы белгіленген сәттен бастап бір тәулік ішінде хабардар ету және еңбекке жарамсыз парағында көрсетілген жұмысқа кірген күні немесе ол аяқталғанға дейін басшының қолы қойылған кезде жұмысқа уақытша еңбекке жарамсыз парағын ұсынады;18) Жұмыс берушінің актісінде қарастырылған жағдайларда, сондай-ақ басқа жұмысқа ауыстырылған жағдайда Жұмыс берушінің талабы бойынша профилактикалық медициналық тексеруден өтеді;19) міндетті алдын-ала және мерзімді медициналық тексеруден, сондай-ақ ауысым алдындағы, ауысымнан кейінгі медициналық тексеруден (қажет болған жағдайда денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті орган белгілеген тәртіппен басқа медициналық тексеруден өту) өтуге;20) Жұмыс берушіні тұрақты мекен-жайы және тұрғылықты жері бойынша тіркеу мекен-жайының өзгергені туралы, деректерді жинау мен өңдеу келісіміне сәйкес өзге де жеке деректердің өзгергені туралы жазбаша түрде хабардар етуге (Шартқа № 2 қосымша);21) Жұмыс берушінің оған қабылдағанға дейін және қабылданғаннан кейінгі актілерімен, сондай-ақ оларға өзгертулер мен толықтырулармен қол қойып танысуға;22) Осы Шарттың 10-бөлімінде көрсетілген тәртіппен және шарттарда Жұмыскердің еңбек міндеттерін орындау, қызметтік тапсырмаларды орындау немесе өз бастамасы бойынша жасаған интеллектуалдық қызмет нәтижелерінің барлық түрлеріне арналған Жұмыс берушінің мүлік (айрықша) құқығын және қорғау құжаттарын беру және алу құқығын тануға;23) іскерлік және жеке мінез-құлқына деген көзқарасы еңбек ұжымында тұрақты және жағымды моральдық-психологиялық ахуалдың қалыптасуына ықпал етуге;24) егер оның бағыныңқы қызметкері тағайындау күнінен бастап үш ай ішінде соттың айыптау үкімі күшіне енумен белгіленген сыбайлас қылмыс жасаған жағдайда (Компаниның/ЕҰбасшысына қатысты) еңбек шартын бұзу туралы өтініш беруге; 25) мұрагердің зейнетке шығу жасына бір жыл қалғанда кәсіби шеберлігі мен құзыреттілігін дамыту жоспарын әзірлеу және зейнеткерлік жасына жетуіне байланысты еңбек шартын бұзу алдында жоспар бойынша мұрагерді дайындау (қажеттілік жағдайында).3.3.Қызметкер Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде қарастырылған басқа құқықтарға ие және өзге де міндеттерді орындайды.4. Жұмыс берушінің құқықтары мен міндеттері4.1. Жұмыс беруші:1) Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде белгіленген тәртіппен және негіздерде Қызметкермен Шартты өзгерту, толықтыру, тоқтатуға және бұзуға;2) өз құзыреті шегінде Жұмыс берушінің актілерін шығаруға;3) өзінің құқықтары мен мүдделерін білдіру және қорғау мақсатында бірлестіктер (қауымдастықтар, одақтар) құруға және оларға қосылуға;4) Қызметкерден Шарттың, ұжымдық шарттың, лауазымдық нұсқаулықтың, еңбек тәртібі ережелерін және Жұмыс берушінің басқа да актілерінің талаптарын орындауды талап етуге;5) Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген тәртіппен және жұмыс берушінің актілерімен белгіленген жағдайларда Қызметкерді марапаттауға, қызметкерге тәртіптік жаза қолдануға, Қызметкерді материалдық жауапкершілікке тартуға;6) Қызметкер еңбек міндеттерін орындау кезінде келтірген залалды өтеуге;7) еңбек саласында өзінің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау мақсатында сотқа жүгінуге;8) Қызметкерге сынақ мерзімін белгілеуге;9) Қызметкерді Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес кәсіптік даярлау, қайта даярлау және оның біліктілігін арттыруды қамтамасыз етуге;10) Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес Қызметкерді оқытуға байланысты шығындарды өтеуге;11) жеке еңбек дауын қарау үшін Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген тәртіппен бірізділікті түрде келісім комиссиясына, сотқа жүгінуге;12) үміткерлер мен қызметкерлердің еңбек қызметі туралы мәліметтерін еңбек шарттарын бірыңғай есепке алу жүйесінен алуға; 13) Қызметкерді Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында белгіленген жағдайларды ескере отырып, демалыс және мереке күндері, жұмыстан тыс уақытта жұмысқа тартуға;14) Жұмыс берушінің актілерімен немесе ұжымдық шартпен белгіленген тәртіппен мерзім сайын Қызметкерді аттестаттау мен тестілеуге;15) Жұмыс берушінің жергілікті актілеріне және Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес материалдық ынталандыруды, қосымша төлемдер төлеуді жүзеге асыруға;16) өтемақы үшін, оның ішінде Жұмыс берушінің жергілікті актілерінде көзделген жағдайларда еңбек қатынастарының тоқтатылуына байланысты жұмыс істемеген кезең үшін ақысы төленетін жыл сайынғы еңбек демалысына қызметкер алған еңбекақысынан ұстап қалу арқылы өтеуге;17) сот шешімі бойынша, сондай-ақ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде және Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларда, ал басқа жағдайларда Қызметкердің жазбаша келісімі бар болғанда Қызметкерге жазбаша түрде хабарлау арқылы Жұмыс берушінің актісі негізінде Жұмыс берушінің алдындағы қарызын өтеу үшін Қызметкердің жалақысынан ұстап қалуды жүргізуге;18) Қызметкер осы Шарттың 9-бөлімінде көрсетілген тәртіппен және шарттармен қызметтік міндеттерді орындау және еңбек міндеттерін атқару кезінде алған зияткерлік қызмет нәтижелеріне міндетті.4.2 Жұмыс беруші еңбек қатынастарын реттейтін және олармен тікелей байланысты қатынастарды реттейтін Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген өзге де құқықтарға ие және өзге де міндеттерді орындайды.4.3. Жұмыс беруші:1). Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының, келісімдердің, Шарттың, ұжымдық шарттың, өзі шығарған актілердің талаптарын сақтауға;2) Қызметкерге еңбек шартында көзделген жұмысты беруге; 3) Қызметкерге еңбекақы және Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде, Шартта, ұжымдық шартта, Жұмыс берушінің актілерінде қарастырылған басқа төлемдерді уақтылы және толық көлемде төлеуге; 4) Қызметкерді еңбек тәртібі ережелерімен, Қызметкердің жұмысына (еңбек функциясы) тікелей қатысы бар Жұмыс берушінің өзге актілерімен және ұжымдық шартпен таныстыруға;5) Қызметкер өкілдерінің ұсыныстарын қарауға және Қызметкер өкілдеріне ұжымдық келіссөздер жүргізу, ұжымдық шарт жасасу үшін қажетті толық және шынайы ақпарат беруге;6) Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде белгіленген тәртіппен ұжымдық келіссөздер жүргізуге, ұжымдық шарт жасасуға; 7) Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген жағдайларда, Жұмыс беруші тоқтата тұруға негіз болған себептер анықталғанға және (немесе) жойылғанға дейінгі мерзімде Жұмыс берушінің актісі негізінде Қызметкерді жұмыстан шеттетуге міндетті. Қызметкерді жұмыстан шеттету кезеңінде еңбекақысы сақталмайды және Жұмыс берушінің қаражаты есебінен еңбекке уақытша жарамсыздығы бойынша жәрдемақы төленбейді.8) Қызметкерге Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына, еңбек шартына, ұжымдық шартқа сәйкес еңбек жағдайларымен қамтамасыз етуге;9) Қызметкерді меншік қаражаты есебінен жабдықтармен, құрал-саймандармен, техникалық құжаттамамен және еңбек міндеттерін орындау үшін қажетті өзге де құралдармен қамтамасыз етуге;10) жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі уәкілетті органға Қазақстан Республикасының халықты жұмыспен қамту туралы заңнамасының талаптарына сәйкес ақпарат беруге;11) мемлекеттік еңбек инспекторларының нұсқамаларын орындауға;12) егер жұмысты жалғастыру Қызметкердің және басқа адамдардың өмірі мен денсаулығына қауіп төндіретін болса, жұмысты тоқтата тұруға;13) Қызметкер үшін міндетті әлеуметтік сақтандыруды жүзеге асыруға;14) Қызметкерді еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезінде жазатайым жағдайлардан сақтандыруға;15) қызметкерге ақысы төленетін жыл сайынғы еңбек демалысын ұзақтығы  күн, нақты жұмыс істеген кезең үшін, Қазақстан Республикасының заңнамасына, ұжымдық шартқа және Жұмыс берушінің жергілікті актілеріне сәйкес демалыс беру графигінде қарастырылған тәртіппен және шарттарда бөліктерде немесе толық көлемде беруге;16) қызметкерлерге Қазақстан Республикасының заңнамасына, ұжымдық шартқа сәйкес қосымша демалыс беруге;17) Қызметкердің еңбек қызметін растайтын құжаттардың және оны зейнетақымен қамсыздандыру үшін ақшаны ұстап қалу және аудару туралы мәліметтердің сақталуын және мемлекеттік мұрағатқа тапсырылуын қамтамасыз етуге;18) Қызметкерді зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары және кәсіптік ауру ықтималдығы туралы ескертуге;19) жұмыс орындарында және технологиялық процестерде қауіп-қатердің алдын алу бойынша шаралар қабылдауға, өндірістік және ғылыми-техникалық прогресті ескере отырып профилактикалық жұмыстар жүргізуге;20) Қызметкер орындайтын ауыр жұмыстарда, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс уақытының, оның ішінде жұмыстан тыс уақыттың есебін жүргізуге;21) Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне және Қазақстан Республикасының өзге заңдарына сәйкес Қызметкердің еңбек (қызметтік) мінөздеттерін орындау кезінде оның өмірі мен денсаулығына келтірілген зиянды өтеуге;22) Қазақстан Республикасының дербес деректер және оларды қорғау туралы заңнамасына сәйкес және Қызметкердің дербес деректерін жинау және өңдеу туралы келісімде көрсетілген шегінде Қызметкердің дербес деректерін жинауды, өңдеуді және қорғауды жүзеге асыруға (Шартқа №2 қосымша);23) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша ішкі бақылауды жүзеге асыруға;24) Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде белгіленген тәртіппен келісім комиссиясын құруға;25) еңбек шартына енгізілетін өзгерістермен және Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 28-бабы 1-тармағының 1), 2), 3), 4), 5) және 13) тармақшаларында қарастырылған мәліметтерді қамтитын толықтырулар арқылы қызметкермен еңбек шартын жасасу және тоқтату туралы ақпаратты еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган бекіткен тәртіппен еңбек шарттарын бірыңғай есепке алу жүйесіне енгізуге; 26) қызметкерлерге тең жұмыс үшін, сондай-ақ қандай да бір кемсітушіліктерсіз бірдей өндірістік-тұрмыстық жағдайларда бірдей төлемді қамтамасыз етуге;27). Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес салықтар мен басқа да міндетті жарналарды ұстауға дейін, қызметкерге (сөзбен) теңге мөлшерінде еңбекақы төлеуге;28) Қызметкерге айына кемінде бір рет, келесі айдың бірінші онкүндігінен кешіктірмей жалақы төлеуге; Жалақы төлеу Қызметкердің банктік төлем картасына ақша аудару арқылы жүзеге асырылады; 28) еңбек міндеттерін орындаумен байланысты өндірістегі жарақатқа, кәсіптік ауруға немесе денсаулығына өзге де зақым келтіруге немесе өндіріске байланысты емес денсаулығына келтірілген залалға байланысты қызметкерді жеңілдетілген жұмысқа уақытша ауыстыруға немесе осы Шарттың 8-бөлімінде белгіленген жағдайларда жұмыстан босатуға міндетті. 4.4. Жұмыс берушінің Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген өзге де құқықтары бар және өзге де міндеттерді орындайды.5. Шарттың қолданылу мерзімі, Шартты өзгерту, толықтыру және бұзу тәртібі5.1. Шарт 201\_\_ жылғы «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_ бастап күшіне енеді және 201\_жылдың «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_ дейін қолданылады.5.2. Шарттың талаптарын өзгертуге болмайды, оны Тараптар біржақты тәртіппен толықтырады.5.3. Шартқа, оның ішінде Қызметкерді басқа жұмысқа ауыстыру кезінде өзгертулер мен толықтырулар енгізу Тараптармен Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде белгіленген тәртіппен жазбаша түрде жүзеге асырылады.5.4. Тараптардың келісімі бойынша еңбек шартын бұзуға ниет білдірген Тарап екінші тарапқа бекітілген нысан туралы хабарлама жібереді.Хабарламаны алған Тарап екінші Тарапқа қабылданған шешім туралы үш жұмыс күні ішінде жазбаша түрде хабарлауға міндетті.Тараптардың келісімі бойынша еңбек шартын бұзу күні Қызметкер мен Жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша анықталады.5.5. Залалды (зиянды) келтіргеннен кейін Шартты тоқтату еңбек шарты Тараптарының екінші Тарапқа келтірілген зиянды (зиянды) өтеу жөніндегі жауапкершілігінен босатылуына әкелмейді.5.6. Зейнет жасына жетуіне байланысты жеке еңбек актісінде/ұжымдық шартта белгіленген мөлшерде өтемақы төлеумен еңбек шартын бұзуға жол беріледі.5.7 Шарт тоқтатылған (бұзылған) кезде, қызметкерге Қазақстан Республикасының заңнамасына және Шартқа сәйкес толық есептеу жүргізілуі тиіс.Еңбек шарты тоқтатылған күні Жұмыс беруші Қызметкердің еңбек қызметін растайтын құжатты беруге міндетті.5.8. Осы Шарт Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде белгіленген өзге де негіздер бойынша тоқтатылуы мүмкін.6. Кепілдіктер және өтемақы төлемдері6.1. Жұмыс беруші Қызметкерге кепілдіктер беру мен өтемақы төлемдерін жүзеге асыруды Қазақстан Республикасының заңнамасында, ұжымдық шартта және Жұмыс берушінің актілерінде белгіленген тәртіппен және мөлшерде жүзеге асырады.7. Сақтандыру шарттары7.1. Жұмыс беруші Қызметкерді міндетті әлеуметтік сақтандыруды, өзінің еңбек міндеттерін орындау кезінде қызметкердің өмірі мен денсаулығына келтірілген зиян үшін азаматтық-құқықтық жауапкершілігін Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларда сақтандыруды жүзеге асырады.8. Денсаулық жағдайы бойынша басқа жұмысқа уақытша ауысу8.1. Қызметкер еңбек міндеттерін орындаумен байланысты алған өндірістік жарақат, кәсіптік ауру немесе денсаулығына басқа залал алғаннан кейін немесе өндіріспен байланысты емес денсаулығының нашарлауына байланысты медициналық қорытынды негізінде жұмыс беруші қызметкердің еңбек қабілетін қалпына келтіргенге дейін немесе мүгедектік белгіленгенге дейін немесе кәсіби еңбек қабілетін жоғалтуы анықталғанға дейін қызметкерді еңбек шартында, ұжымдық шартта және жұмыс берушінің актісінде белгіленген жағдайларда жеңілірек жұмысқа ауыстыруға немесе оны жұмыстан босатуға міндетті.8.2. Қызметкер еңбек міндеттерін орындаумен байланысты алған өндірістік жарақат, кәсіптік ауру немесе денсаулығына басқа залал алғаннан кейін немесе өндіріспен байланысты емес денсаулығының нашарлауына байланысты Қызметкер жеңіл жұмысқа уақытша ауыстырудан жазбаша түрде бас тартқан жағдайда, Қызметкермен еңбек шарты Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 58-бабы 1-тармағының 3) тармақшасында көзделген негіздеме бойынша тоқтатылады.9. Тараптардың жауапкершілігі және дауларды шешу тәртібі9.1. Лауазымдық нұсқаулықтың, Корпоративтік басқару кодексінің және Жұмыс берушінің жергілікті актілерінің, сондай-ақ осы Шартта белгіленген міндеттемелердің талаптарын орындамағаны немесе тиісінше орындамағаны үшін Қызметкер Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген тәртіптік және өзге де жауапкершілікте болады.9.2. Еңбек заңнамасын, ұжымдық шарттың және осы Шарттың талаптарын бұзғаны үшін Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауапкершілікте болады.9.3. Шарттың талаптарын орындау процесінде Тараптар арасында туындаған даулар олардың өзара келісімі бойынша шешіледі.9.4. Егер Тараптар өзара келісімге келе алмаса, даулар бірізділікті тәртіппен, ең алдымен келісім комиссиясында, сосын соттарда Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен реттеледі.9.5. Тараптар Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген мөлшерде және жағдайларда материалдық жауапкершілікте болады.10. Интеллектуалды қызмет10.1. Осы Шарт интеллектуалдық меншік құқығы объектілеріне барлық мүліктік құқықтар (соның ішінде айрықша құқықтар), соның ішінде осы Шарттың қолданылу кезеңінде Қызметкер жасаған қызметтік туындылары қызметтік тапсырма негізінде немесе оның бастамасы негізінде Жұмыс берушіге толықтай жататындығын белгілейді. 10.2. Қызметкер интеллектуалдық меншік құқығы объектісінің, соның ішінде осы Шарттың қолданылу мерзімі ішінде жасаған қызметтік туындысының авторы болып табылады. Бұл ретте интеллектуалдық қызмет нәтижесінің (авторлық құқықтың) авторы ретінде тану құқығы Қызметкердің жеке мүліктік емес құқығы болып табылады.10.3. Интеллектуалдық меншік құқығы объектісін, соның ішінде қызметтік туындыны тіркеу Жұмыс берушінің келісімі бойынша белгіленген тәртіппен жүзеге асырылады. Бұл ретте Қазақстан Республикасының заңнамасында өзгеше көзделмесе, Қызметкер барлық қажетті құжаттар мен ақпаратты беруге міндетті.10.4. Жұмыс берушінің құқығы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ кіреді, бірақ онымен келесі құқықтарға шектелмейді:интеллектуалдық меншік құқығы объектісін жаңғырту;интеллектуалдық меншік құқығы объектісінің түпнұсқасын немесе көшірмелерін сату немесе өзге де иеліктен шығару жолымен тарату;көпшілік алдында көрсету, интеллектуалдық меншік құқығы объектісін орындау;тарату мақсатында интеллектуалдық меншік құқығы объектісінің түпнұсқасын немесе көшірмелерін импорттау;интеллектуалдық меншік құқығы объектісінің түпнұсқасын немесе көшірмесін жалға алу;интеллектуалдық меншік объектілері туралы теледидардан немесе радиодан хабарлау немесе кез келген басқа жолмен хабарлама;Қызметкердің қызметтік туындысын аудару немесе өзге де өңдеу;интеллектуалдық меншік құқығы объектісін кез-келген тұлға жұмысқа кез-келген жерден және өз таңдауы бойынша кез-келген уақытта қол жеткізе алатындай етіп жалпыға бірдей жеткізу;интеллектуалдық меншік құқығы объектісіне, соның ішінде қызметтік туындыларға қатысты Қазақстан Республикасының заңнамалық актілеріне қайшы келмейтін өзге де әрекеттерді жүзеге асыру.Жұмыс беруші өзінің айрықша құқығына билік етуге құқылы (бұл құқықты айрықша құқықты иеліктен шығару туралы шарт жасасу арқылы беруге немесе басқа тұлғаға лицензиялық шарт негізінде туындыны пайдалануға беруге құқылы).10.5. Интеллектуалдық меншік құқығы объектісінің, соның ішінде қызметтік туындысының авторы болып табылатын қызметкер Қазақстан Республикасының заңнамасында қарастырылған жеке мүліктік емес және бөлінбейтін құқықтарға ие.10.6. Жұмыс беруші Қызметкердің заңды мүдделері мен ажыратылмайтын құқықтарының сақталуына кепілдік береді.10.7. Егер Жұмыс берушіге Қызметкердің зияткерлік меншік құқығы объектісін, соның ішінде қызметтік туындыны жасауға байланысты үшінші тұлғалардың құқықтарының бұзылғаны туралы Жұмыс берушіге шағымдар немесе наразылықтар туындаған жағдайда, Жұмыс беруші бұл туралы дереу Қызметкерді хабардар етуге міндетті. Қызметкер осындай шағымдарды реттеуге немесе Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген тәртіппен сот арқылы қорғауды қамтамасыз етуге міндеттеме алады.10.8. Осы Шартпен реттелмеген немесе толығымен реттелмеген мәселелер үшін Қазақстан Республикасының заңнамасы қолданылады.10.9. Осы бөлімде белгіленген міндеттемелерді орындамаған немесе тиісінше орындамаған Қызметкер екінші тарапқа келтірілген залалды, соның ішінде жоғалған пайданы өтеуге міндетті.11. Өзге де шарттар11.1. Шарт заңдық күші бірдей мемлекеттік және орыс тілдерінде екі данада, Тараптардың әрқайсысы үшін бір данада жасалған. Шарттың мазмұны үшінші тұлғаларға жария етілмейді.11.2. Осы Шартқа еңбек қызметін растайтын құжат (еңбек өтілі бар тұлғалар үшін), дипломның, жеке куәліктің көшірмесі, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (оған Жұмыс берушіге берілген Қызметкердің жеке құжаттарының тізбесі) қоса беріледі.1.3. Шартқа қосымшалар:- №1 қосымша (Коммерцилық құпияны жария етпеу туралы міндеттемелер);- №2 қосымша (дербес деректерді жинауға және өңдеуге келісім беру);- № 3 қосымша (Жемқорлыққа қарсы шектеулерді қабылдау туралы келісім)- № 4 қосымша (Растау)11.4. Шартта реттелмеген барлық мәселелер еңбек заңнамасына, ұжымдық шартқа және Жұмыс берушінің актілеріне сәйкес реттеледі.Қызметкер \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.Т. (қолы)Жұмыс беруші \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.Т. (қолы)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | город \_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ года ,  (наименование организации)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_ (номер и дата государственной регистрации юридического лица)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,(место нахождение)(БИН\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_), именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, действующего на основании \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,(наименование документа, его дата и номер)с одной стороны, и гражданин \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(указать гражданство)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(фамилия, имя, отчество, если оно указано в документе, удостоверяющем личность)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,(наименование, номер, дата выдачи документа, удостоверяющего личность)ИИН \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,(индивидуальный идентификационный номер)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,(адрес постоянного места жительства)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,(регистрация по месту жительства)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,(личный электронный адрес)именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий договор (далее - Договор) о нижеследующем.1. Предмет Договора1. Работодатель принимает Работника на работу в должности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (наименование должности)1.2. Договор регулирует трудовые отношения и отношения, непосредственно связанные с трудовыми, возникающие между Работодателем и Работником в процессе выполнения условий и обязательств по Договору. 1.3 Работник обязуется выполнять работу, определенную должностной инструкцией.1.4. Место выполнения работы: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, (юр адрес, место выполнения работы (цех, участок)при следующих условиях труда на рабочем месте: нормальные, тяжелые, вредные (нужное подчеркнуть) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(указать характеристику условий труда: нормирование труда, технические, санитарные, гигиенические, производственно-бытовые и другие условия, в том числе интересующие Работника, а также гарантии и льготы, если работа относится к тяжелой и (или) выполняется во вредных и (или) опасных условиях труда, для инвалидов указать условия по оборудованию рабочих мест с учетом их индивидуальных возможностей).2. Дата начала работы – «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 202\_ года.3. В целях проверки соответствия квалификации Работника поручаемой работе Работодатель устанавливает Работнику испытательный срок продолжительностью \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (при отсутствии в Договоре этого условия считается, что Работник принят на работу без испытательного срока).2. Рабочее время, время отдыха 2.1 Работнику устанавливается режим рабочего времени: продолжительностью часов в неделю и  часов в день с до , с перерывом на обед с до , и пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье;\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(указать режим работы установленный для должности, который предоставляется работнику).2.2. Периоды временной нетрудоспособности Работника, подтвержденные в установленном порядке листами нетрудоспособности, оплачиваются Работодателем в соответствии с законодательством Республики Казахстан;2.3. В случаях временной нетрудоспособности Работника в период нахождения в оплачиваемом ежегодном трудовом отпуске, отпуск переносится полностью или в его части по просьбе Работника при условии предоставления листа временной нетрудоспособности и уведомления Работодателя не позднее дня открытия листа временной нетрудоспособности;2.4.Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей оплачиваемого трудового отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней;2.5.Работнику, являющемуся донором, в дни медицинского обследования и донации крови и ее компонентов, приходящиеся на рабочие дни Работника предоставляются дни отдыха в следующем порядке:- в дни медицинского обследования и донации крови и ее компонентов Работник освобождается от работы с сохранением за ним средней заработной платы. При этом Работник не позднее, чем за 1 (один) рабочий день, обязан уведомить Работодателя о своем намерении стать донором крови и ее компонентов; - по соглашению сторон с Работодателем, являющийся донором, в дни донации крови и ее компонентов может приступить к работе (кроме работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными условиями и (или) опасными условиями труда). В этом случае, Работнику предоставляется по его выбору:- другой день отдыха с сохранением за ним средней заработной платы, дата которого определяется по соглашению с Работодателем либо этот день может быть присоединен к ежегодному трудовому отпуску.Не допускается привлечение Работника, являющегося донором, в дни донации крови и ее компонентов к работам в ночное время, сверхурочным работам.3. Права и обязанности Работника3.1. Работник имеет право на:1) заключение, изменение, дополнение, прекращение трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Казахстан;2) требование от работодателя выполнения условий трудового, коллективного договоров, соглашений, актов работодателя; 3) безопасность и охрану труда; 4) получение полной и достоверной информации о состоянии условий труда и охраны труда; 5) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с условиями Договора, коллективного договора; 6) оплату простоя в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан; 7) отдых, в том числе оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск (период и продолжительность отпуска согласовывается с Работодателем);8) объединение, включая право на создание профессионального союза, а также членство в нем, для представления и защиты своих трудовых прав и интересов, если иное не предусмотрено законами Республики Казахстан; 9) участие через своих представителей в коллективных переговорах и разработке проекта коллективного договора, а также ознакомление с подписанным коллективным договором; 10) возмещение вреда, причиненного здоровью в связи с исполнением трудовых (служебных) обязанностей; 11) обязательное социальное страхование; 12) страхование от несчастных случаев при исполнении трудовых (служебных) обязанностей;13) гарантии и компенсационные выплаты, предусмотренные Договором и Трудовым кодексом Республики Казахстан; 14) защиту своих прав и законных интересов всеми не противоречащими законодательству способами; 15) равную оплату за равный труд, а также равные производственно-бытовые условия без какой-либо дискриминации;16) обращение за рассмотрением индивидуального трудового спора последовательно в согласительную комиссию, суд в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Республики Казахстан;17) рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда;18) обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты, специальной одеждой в соответствии с требованиями, предусмотренными законодательством Республики Казахстан, а также трудовым, коллективным договорами;19) отказ от выполнения работы при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с извещением об этом непосредственного руководителя или представителя Работодателя; 20) обращение в уполномоченный государственный орган по труду о проведении обследования условий безопасности и охраны труда на рабочем месте, а также на представительное участие в проверке и рассмотрении вопросов, связанных с улучшением условий, безопасности и охраны труда;21) обжалование действий (бездействия) Работодателя в области трудовых и непосредственно связанных с ними отношений; 22) оплату труда в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, а также условиями труда;23) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексомРеспублики Казахстан, иными законами Республики Казахстан;24) обеспечение защиты персональных данных, хранящихся у Работодателя;25) получение из единой системы учета трудовых договоров сведения о трудовом договоре и своей трудовой деятельности.3.2. Работник обязан: 1) работать в интересах Работодателя и в своей профессиональной деятельности, в соответствии с общепринятыми морально-этическими нормами; 2) соблюдать трудовую дисциплину и эффективно использовать рабочее время, быть требовательным к себе и подчиненным работникам, при выполнении трудовых функций;3) своим отношением к делу и личным поведением способствовать созданию устойчивой и позитивной морально-психологической обстановки в трудовом коллективе;4) выполнять трудовые обязанности строго в рамках требований законодательства Республики Казахстан и в соответствии с соглашениями, Договором, коллективным договором, актами Работодателя, должностной инструкцией, утверждаемой в соответствии с актами Работодателя; 5) соблюдать требования по безопасности и охране труда, пожарной безопасности, промышленной безопасности и производственной санитарии на рабочем месте; 6) бережно относиться к имуществу по месту выполнения работы, не допускать в процессе работы нанесения имущественного вреда Работодателю;7) незамедлительно сообщать Работодателю о ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя, а также о возникновении простоя; 8) не разглашать сведения, составляющие государственные секреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую законодательством тайну, ставшие ему известными в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также после прекращения настоящего Договора в соответствии с локальными актами Работодателя и Обязательством о неразглашении комменческой тайны (приложение 1 в Договору);9) возмещать Работодателю причиненный ущерб в пределах, установленных Трудовым кодексом Республики Казахстан и иными законами Республики Казахстан;10) соблюдать нормы деловой этики; 11) своевременно и качественно выполнять все приказы, распоряжения, решения и поручения Работодателя;12) не допускать ситуации, в которой возможно возникновение конфликта интересов, ни в отношении себя (или связанных с собой лиц), ни в отношении других лиц;13) в случае прекращения настоящего Договора полностью погасить все имеющиеся задолженности в денежном или ином выражении и соблюсти процедуру оформления обходного листа в соответствующих структурных подразделениях Работодателя;14) возместить Работодателю полностью затраты, связанные с его обучением, пропорционально неотработанному сроку отработки (при его наличии) в случае расторжении Договора по своей инициативе или по инициативе Работодателя вследствие вины Работника;15) на весь период действия Договора не вступать в прямые или косвенные отношения трудового найма с иными работодателями без согласования с Работодателем.16) Сообщать Работодателю об установлении инвалидности или ином ухудшении состояния здоровья, препятствующим продолжению трудовых обязанностей: в случае производственной травмы, профессионального заболевания или иного повреждения здоровья, полученного в связи с исполнением трудовых обязанностей или иного повреждения здоровья, не связанного с производством, незамедлительно пройти медицинский осмотр и предоставить Работодателю медицинское заключение.17) В случае установления нетрудоспособности (в том числе по уходу за больным ребенком), уведомить об этом непосредственного руководителя и Работодателя в течение суток с момента установления нетрудоспособности и предоставить лист временной нетрудоспособности в день выхода на работу, указанный в листе нетрудоспособности либо до ее окончания, на подпись руководителю.18) по требованию Работодателя проходить профилактические медицинские осмотры в случаях, предусмотренных актом Работодателя, а также при переводе на другую работу;19) проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, а также предсменное, послесменное (если необходимо и иное медицинское освидетельствование в порядке, установленном уполномоченным органом в области здравоохранения);20) в течение трех дней письменно уведомить Работодателя об изменении адреса постоянного места жительства и адреса регистрации по месту жительства, иных персональных данных в соответствии с Согласием на сбор, обработку персональных данных (Приложение №2 к Договору); 21) ознакомиться под роспись с актами Работодателя как с утвержденными до его приема, так и после приема, а также с изменениями и дополнениями в них;22) признать за Работодателем имущественное (исключительное) право и право на подачу и получение охранных документов на все виды результатов интеллектуальной деятельности, созданные Работником при исполнении трудовых обязанностей, выполнении служебного задания или по собственной инициативе, в порядке и на условиях, указанных в разделе 10 настоящего Договора;23) своим отношением к делу и личным поведением способствовать созданию устойчивой и позитивной морально-психологической обстановки в трудовом коллективе;24) предоставить заявления о расторжении трудового договора в случае, если по истечении трех месяцев со дня назначения работниками, находящимися в его подчинении, совершено коррупционное преступление, установленное вступившим в силу обвинительным приговором суда (в отношение руководителей Компании/ДО); 25) разработать план развития профессиональных навыков и компетенций преемника за год до наступления пенсионного возраста и подготовить преемника согласно плану до расторжения трудового договора в связи с достижением пенсионного возраста (при необходимости).3.3. Работник имеет иные права и исполняет иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Казахстан.4. Права и обязанности Работодателя4.1. Работодатель имеет право:1) изменять, дополнять, прекращать и расторгать Договор с Работником в порядке и по основаниям, установленным Трудовым кодексом Республики Казахстан;2) издавать в пределах своих полномочий акты Работодателя;3) создавать и вступать в объединения (ассоциации, союзы) в целях представительства и защиты своих прав и интересов;4) требовать от Работника выполнения условий Договора, коллективного договора, должностной инструкции, правил трудового распорядка и других актов Работодателя;5) поощрять Работника, налагать на работника дисциплинарные взыскания, привлекать Работника к материальной ответственности в случаях и в порядке, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Казахстан и актами работодателя;6) на возмещение ущерба, нанесенного Работником при исполнении трудовых обязанностей;7) обращаться в суд в целях защиты своих прав и законных интересов в сфере труда;8) устанавливать Работнику испытательный срок;9) обеспечивать Работнику профессиональную подготовку, переподготовку и повышение его квалификации в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан;10) на возмещение своих затрат, связанных с обучением Работника, в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан;11) на обращение за рассмотрением индивидуального трудового спора последовательно в согласительную комиссию, суд в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Республики Казахстан;12) на получение из единой системы учета трудовых договоров сведений о трудовой деятельности претендентов (с их предварительного согласия) и работников.13) привлекать Работника к работе в выходные и праздничные дни, в сверхурочное время с соблюдением условий, определенных трудовым законодательством Республики Казахстан;14) периодически, в порядке, установленном актами Работодателя или коллективным договором, проводить аттестацию и тестирование Работника;15) осуществлять материальное поощрение, выплату доплат в соответствии с локальными актами Работодателя и трудовым законодательством Республики Казахстан;16) на возмещение, в том числе путем удержания из заработной платы, полученной Работником к оплачиваемому ежегодному трудовому отпуску материальной помощи за неотработанный период в связи с прекращением трудовых отношений в случаях, предусмотренных локальными актами Работодателя;17) по решению суда, а также в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Казахстан и закономи Республики Казакстан, производить удержания из заработной платы Работника для погашения его задолженности перед Работодателем на основании акта Работодателя с письменным уведомлением Работника, а в иных случаях при наличии письменного согласия Работника.18) на результаты интеллектуальной деятельности, полученные Работником при выполнении служебных заданий и исполнении трудовых обязанностей, в порядке и на условиях, указанных в разделе 9 настоящего Договора.4.2 Работодатель имеет иные права и исполняет иные обязанности, предусмотренные законодательством Республики Казахстан, регулирующим трудовые и непосредственно связанные с ними отношения.4.3. Работодатель обязан: 1. соблюдать требования трудового законодательства Республики Казахстан, соглашений, Договора, коллективного договора, изданных им актов;
2. предоставить Работнику работу, обусловленную трудовым договором;
3. своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату и иные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами Республики Казахстан, Договором, коллективным договором, актами Работодателя;
4. знакомить Работника с правилами трудового распорядка, иными актами Работодателя, имеющими непосредственное отношение к работе (трудовой функции) Работника, и коллективным договором;
5. рассматривать предложения представителей Работника и предоставлять представителям Работника полную и достоверную информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора;
6. вести коллективные переговоры в порядке, установленном Трудовым кодексом Республики Казахстан, заключать коллективный договор;
7. в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Казахстан, отстранить Работника на основании акта Работодателя на срок до выяснения и (или) устранения причин, послуживших основанием для отстранения. На период отстранения от работы Работнику не сохраняется заработная плата и не выплачивается за счет средств Работодателя пособие по временной нетрудоспособности.
8. обеспечить Работнику условия труда в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами;
9. обеспечить Работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей, за счет собственных средств;
10. предоставлять информацию уполномоченному органу по вопросам занятости в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан о занятости населения;
11. выполнять предписания государственных инспекторов труда;
12. приостанавливать работу, если ее продолжение создает угрозу жизни, здоровью Работника и иных лиц;
13. осуществлять обязательное социальное страхование Работника;
14. страховать Работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей;
15. предоставлять Работнику ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск продолжительностью

 дней, за фактически отработанный период, частями или полностью, в порядке и на условиях, предусмотренных графиком предоставления отпусков, в соответствии с законодательством Республики Казахстан, коллективным договором и локальными актами Работодателя;1. предоставлять работникам дополнительные отпуска в соответствии с законодательством Республики Казахстан, коллективным договором;
2. обеспечить сохранность и сдачу в государственный архив документов, подтверждающих трудовую деятельность Работника, и сведений

об удержании и отчислении денег на его пенсионное обеспечение;1. предупреждать Работника о вредных и (или) опасных условиях труда и возможности профессионального заболевания;
2. принимать меры по предотвращению профессиональных рисков на рабочих местах и в технологических процессах, проводить профилактические работы с учетом производственного и научно-технического прогресса;
3. вести учет рабочего времени, в том числе сверхурочных работ, во вредных и (или) опасных условиях труда, на тяжелых работах, выполняемых Работником;
4. возмещать вред, причиненный жизни и здоровью Работника при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей, в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан и иными законами Республики Казахстан;
5. осуществлять сбор, обработку и защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством Республики Казахстан о персональных данных и их защите и в пределах, определенных в Согласии на сбор и обработку персональных данных Работника (приложение №2 к Договору);
6. осуществлять внутренний контроль за безопасностью и охраной труда;
7. создавать согласительную комиссию в порядке, установленном настоящим Трудовым Кодексом Республики Казахстан;
8. вносить информацию о заключении и прекращении с работником трудового договора, вносимых в него изменениях и (или) дополнениях, содержащих сведения, предусмотренные подпунктами 1), 2), 3), 4), 5) и 13) пункта 1 статьи 28 Трудового Кодекса Республики Казахстан, в единую систему учета трудовых договоров в порядке, определенном уполномоченным государственным органом по труду;
9. обеспечивать работникам равную оплату за равный труд, а также равные производственно-бытовые условия без какой-либо дискриминации;
10. Оплачивать работнику заработную плату в размере (прописью) тенге, до удержания налогов и других обязательных отчислений в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан;
11. выплачивать Работнику заработную плату не реже одного раза в месяц, не позже первой декады следующего месяца;

Выплата заработной платы производится путем перечисления денег на банковскую платежную карточку Работника; 28) в связи с производственной травмой, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, полученным в связи с исполнением трудовых обязанностей, или иным повреждением здоровья, не связанным с производством, временно переводить работника на более легкую работу либо освободить его от работы на условиях, оговоренных в разделе 8 настоящего Договора.4.4 Работодатель имеет иные права и исполняет иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Казахстан.5. Срок действия Договора, порядок его изменения, дополнения и прекращения Договора5.1.Договор вступает в силу с «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_201\_\_ года и действует по «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_201\_ года.5.2.Условия Договора не могут быть изменены, дополнены Сторонами в одностороннем порядке.5.3. Внесение изменений и дополнений в Договор, в том числе при переводе Работника на другую работу, осуществляется Сторонами в письменной форме, в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Республики Казахстан.5.4. Сторона, изъявившая желание расторгнуть трудовой договор по соглашению Сторон, направляет уведомление другой Стороне.Сторона, получившая уведомление, обязана в течение трех рабочих рабочих дней в письменной форме сообщить другой Стороне о принятом решении.Дата расторжения трудового договора по соглашению Сторон определяется по согласованию между Работником и Работодателем.5.5.Прекращение Договора после причинения ущерба (вреда) не влечет за собой освобождения Стороны трудового договора от материальной ответственности по возмещению причиненного ущерба (вреда) другой Стороне.5.6.Допускается расторжение трудового договора в связи с достижением пенсионного возраста с выплатой компенсации в размере, определяемом отдельным локальным актом/коллективным договором.5.7. При прекращении (расторжении) Договора произвести Работнику полный расчет в соответствии с законодательством Республики Казахстан и Договором.В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать документ, подтверждающий трудовую деятельность Работника.5.8. Настоящий Договор может быть прекращен по иным основаниям, установленным Трудовым кодексом Республики Казахстан.6. Гарантии и компенсационные выплаты6.1. Предоставление гарантий и осуществление компенсационных выплат Работнику осуществляются Работодателем в порядке и размерах, установленных законодательством Республики Казахстан, коллективным договором и актами Работодателя.7. Условия страхования7.1. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование Работника, страхование своей гражданско-правовой ответственности за причинение вреда жизни и здоровью Работника при исполнении им трудовых обязанностей на условиях, предусмотренных законодательством Республики Казахстан.8. Временный перевод на другую работу по состоянию здоровья8.1. В связи с производственной травмой, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, полученным в связи с исполнением трудовых обязанностей, или иным повреждением здоровья, не связанным с производством, на основании медицинского заключения работодатель обязан до восстановления трудоспособности или установления инвалидности либо установления утраты профессиональной трудоспособности временно перевести работника на более легкую работу либо освободить его от работы на условиях, оговоренных в трудовом, коллективном договорах, акте работодателя.8.2. В случае письменного отказа Работника от временного перевода на более легкую работу при получении в связи с исполнением трудовых обязанностей производственной травмы, профессионального заболевания или иного повреждения здоровья, либо вследствие ухудшения здоровья, не связанного с производством, либо при наличии акта, удостоверяющего отказ работника от представления письменного отказа от временного перевода по таким основания, трудовой договор с Работником прекращается по основанию, предусмотренному подпунктом 3) пункта 1 статьи 58 Трудового кодекса Республики Казахстан.9. Ответственность сторон и порядок разрешения споров9.1. За неисполнение или ненадлежащее исполнение требований трудового законодательства, должностной инструкции, кодекса корпоративного управления и локальных актов Работодателя, а также обязанностей, установленных в настоящем Договоре, Работник несет дисциплинарную и иную предусмотренную законодательством Республики Казахстан ответственность.9.2. За нарушение трудового законодательства, условий коллективного договора и настоящего Договора Работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством Республики Казахстан.9.3. Споры, возникающие между Сторонами в процессе выполнения условий Договора, разрешаются по их взаимному согласию.9.4. При недостижении Сторонами взаимного согласия, споры разрешаются в последовательном порядке, сначала в согласительной комиссии, затем в судах в порядке, установленном Законодательством Республики Казахстан.9.5. Стороны несут материальную ответственность в размере и в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Республики Казахстан.10. Интеллектуальная деятельность10.1 Настоящий Договор устанавливает, что все имущественные права (в том числе исключительные права) на объекты права интеллектуальной собственности, в том числе служебные произведения, созданные Работником в период действия настоящего Договора, на основании служебного задания или по собственной инициативе, в полном объеме принадлежат Работодателю.10.2. Работник является автором объекта права интеллектуальной собственности, в том числе служебного произведения, созданного Работником в период действия настоящего Договора. При этом право признаваться автором результата интеллектуальной деятельности (право авторства) является личным неимущественным правом Работника.10.3. Регистрация объекта права интеллектуальной собственности, в том числе служебного произведения, осуществляется в установленном порядке, по согласованию с Работодателем. При этом Работник обязан предоставить все необходимые документы и информацию, если иное не предусмотрено законодательством Республики Казахстан.10.4. Право Работодателя включает в себя, но не ограничивается \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_следующими правами на:воспроизведение объекта права интеллектуальной собственности;распространение путем продажи или иного отчуждения оригинала или экземпляров объекта права интеллектуальной собственности;публичный показ, исполнение объекта права интеллектуальной собственности; импорт оригинала или экземпляров объекта права интеллектуальной собственности в целях распространения;прокат оригинала или экземпляра объекта права интеллектуальной собственности;сообщение об объекте права интеллектуальной собственности в телевизионном или радиоэфире либо любым другим способом;перевод или другую переработку служебного произведения Работника;доведение объекта права интеллектуальной собственности до всеобщего сведения таким образом, чтобы любое лицо могло получить доступ к произведению из любого места и в любое время по собственному выбору;осуществление по отношению к объекту права интеллектуальной собственности, в том числе к служебному произведению, иных действий, не противоречащих законодательным актам Республики Казахстан. Работодатель вправе распоряжаться своим исключительным правом (передавать это право путем заключения договора об отчуждении исключительного права или предоставлять другому лицу право использования произведения на основе лицензионного договора).10.5. Работнику, являющемуся автором объекта права интеллектуальной собственности, в том числе служебного произведения, принадлежат личные неимущественные и неотчуждаемые права, предусмотренные законодательством Республики Казахстан.10.6. Работодатель гарантирует соблюдение законных интересов и неотчуждаемых прав Работника.10.7. В случае если к Работодателю будут предъявлены претензии или иски по поводу нарушения прав третьих лиц в связи с созданием Работником объекта права интеллектуальной собственности, в том числе служебного произведения, Работодатель должен незамедлительно известить об этом Работника. Работник обязуется урегулировать такие претензии или обеспечить судебную защиту способами, предусмотренными законодательством Республики Казахстан. 10.8. К вопросам, не урегулированным или не полностью урегулированным настоящим Договором, применяется законодательство Республики Казахстан.10.9. Работник, не исполнивший или ненадлежащим образом исполнивший обязательства, установленные настоящим разделом, обязан возместить убытки, причиненные другой стороне, включая упущенную выгоду.11. Прочие условия11.1. Договор составлен в двух экземплярах, на государственном и русском языках, по одному для каждой Стороны, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.Содержание Договора не подлежит разглашению третьим лицам.11.2. К настоящему Договору прилагаются документ, подтверждающий трудовую деятельность (для лиц, имеющих трудовой стаж), копии диплома, удостоверения личности, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (опись личных документов Работника, переданных им Работодателю).11.3. Приложениями к Договору являются:- Приложение №1 (Обязательство о нераглашении коммерческой тайны);- Приложение №2 (Согласие на сбор и обработку персональных данных);- Приложение №3 (Согласия о принятии антикоррупционных ограничений)- Приложение №4 (Подтверждение)11.4. Все не урегулированные в Договоре вопросы регулируются в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором и актами Работодателя.Работник \_\_\_\_\_\_*\_\_\_\_И.Ф.\_*   (подпись) Работодатель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.Ф.  (подпись) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Трудовой договор Работника | Дата  | Роспись |  И.Ф |
| Трудовой договор в 1 экз. получил (а) |  |  |  |

Примечание: по соглашению сторон в трудовом договоре работника могут быть предусмотрены и внесены особые условия.

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