№ МС-01/21 ЕҢБЕК ШАРТЫ

01.02.2021 ж.

«Меридиан Строй» Жауапкершілігі Шектеулі Серіктестік, БСН 090240005003, Қазақстан, Алматы қаласы, Наурызбай ауданы, Шағын ауданы Абай, көшесі Алтын Орда, үй 6/7, пәт. 12, пошта индексі 050067, атынан уәкілетті тұлға директор **МАШКАЛОВ МАРАТ БАУРЖАНОВИЧ** және Жұмыскер **Машкалов Марат Бауржанович** Жеке куәлік №047425599 24.11.2020 ж берілген ІІМ берілді, ЖСН: 821209302899. Мекен жайы: Алматы қаласы Алгабас ы/а, Акбопе к-с, 17 үй,әрі қарай «Қызметкер» екінші жағынан, әрі қарай «Жақтар» болып бірге аталатын, осы томендегі еңбек шартын жасады: (әрі қарай - Шарт):

1. Шарттың мәні

1.1. Жұмыс беруші өз еңбек міндеттерін атқара отырып **басшы** қызметіне қабылданған Жұмыскермен штаттық кестеге сәйкес және келісім шарт бойынша өз жұмысын атқарады.

1.2. Келісім шарт келісіліп және еңбек заңдылықтарының өзгеруімен байланысты қайтадан келіскен Қазақстан Еңбек кодексімен қабылданды.

2. Шарттың жарамдылық мерзімі

2.1. Еңбек міндеттерін жүзеге асыру **01.02.2021 жылдан** бастап.

2.2 Келісім шарт келісім мерзімі шектеусіз.

3. Еңбек шарты және жұмыс уақыты

3.1. Жұмысшының жұмыс уақыты осы Келісім шарттың шарттарымен және Қазақстан Республикасының еңбек туралы заңдылықтарымен белгіленеді және Жұмысшыға жұмыс күні мына тәртіпте бекітіледі.

- бес күндік жұмыс аптасы екі күндік демалысымен –сенбі және жексенбі.
- сегіз сағаттық жұмыс күні – сағ.09-00 ден - 18-00 –ге дейін (өз қызметіне тәуелділігіне байланысты)
- өз қызметіне тәуелділігіне байланысты түскі үзіліс бір астрономиялық сағат 13-00-ден

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № МС-01/21

01.02.2021 г.

ТОО «Меридиан Строй», БИН 090240005003, юридический адрес: Казахстан, город Алматы, Наурызбайский район, Микрорайон Абай, улица Алтын Орда, дом 6/7, кв. 12, почтовый индекс 050067, в лице Директора **МАШКАЛОВ МАРАТ БАУРЖАНОВИЧ, действующего на** основании Устава, с одной стороны и гр **Машкалов Марат Бауржанович** уд.лич. № 047425599 выданный МВД РК от 24.11.2020 г. ИИН: 821209302899, проживающий по адресу г. Алматы, мкр Алгабас, ул. Акбопе 17, именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий договор (в дальнейшем Договор) о нижеследующем:

1. Предмет договора

1.1. Работодатель продолжает трудовые отношения с работником, принятым на должность **руководитель** с оплатой согласно штатного расписания и на условиях, определенных настоящим Договором, для выполнения трудовых обязанностей.

1.2. Трудовой Договор заключен в редакции с изменениями в трудовом законодательстве РК и принятым Трудовым Кодексом Республики Казахстан.

2. Срок действия договора

2.1. Начало осуществления трудовых обязанностей с **01.02.2021 г.**

2.2. Настоящий договор считается заключенным на неопределенный срок.

3. Режим рабочего времени и условия труда

3.1. Рабочее время Работника регламентируется условиями настоящего Договора и действующим трудовым законодательством Республики Казахстан, в связи, с чем Работнику устанавливается:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.
- восьмичасовой рабочий день – с 09-00 до 18-00 часов, либо с 08-00 до 17-00 часов(в зависимости от занимаемой должности).
- Обеденное время с 13-00 до 14-00 часов, либо с 12-00 до 13-00 часов.

Рабочее время не должно превышать 40(сорока) часов в неделю.

3.2. Работа выполняется Работником согласно внутренним актам Работодателя.

Scanned with CamScanner

14-00-ге дейін. Аптасына жұмыс уақытының ұзақтығы 40(қырық) сағаттан аспауы керек.

3.2. Жұмыскер жұмысын жұмыс берушінің ішкі актілеріне сәйкес жүргізеді.

3.3. Жұмыс беруші Жұмыскерді заңнамада белгіленген негізде қызмет уақытынан тыс жұмыска тарта алады, тек өндірістік қажеттілік болмаса (Жұмыскер ұйымының қалыпты жұмысын сақтау үшін тез арада орындауға жататын, алдын-ала болжамаған шұғыл жұмыстар).

3.4. Жұмыскердің демалыс және мейрам күндердегі жұмысы (кезекшілігі) Жұмыс берушінің бұйрығымен бекітіледі және екі есе мөлшерде төленеді (кезекшіліктің сағат санын бір сағаттық еңбек ақыға көбейтіліп, ол екіге көбейтіледі). Жұмысшының ықыласымен мейрам және демалыс күндері істелген жұмыс күндерінің орнына қосымша демалыс күнін алуға болады.

3.5. Қазақстан Республикасының аумағында және де қызметтік міндеттерге байланысты шет елдерде қызмет тапсырысын орындаумен, сонымен қоса түрлі ұлттық, халықаралық конкурстарға, конференцияларға, көрмелерге қатысуға Жұмыс берушінің есебіне, Жұмыскер іссапарға жіберілуі мүмкін.

3.6. Еңбекті қорғау Қазақстан Республикасының заңнамасы аясында жүзеге асырылады.

4. Демалыс уақыты

4.1. Жұмыскерге 24 (жиырма төрт) күнтізбелік жыл сайынғы төленетін еңбек демалысы, Жұмыс берушімен бекітілген еңбек демалыс кестесі бойынша ұсынылады, айлық жалақысы сақталып қалады.

4.2. Демалыс күндері Жұмыс берушінің ішкі актілеріне сәйкес ұсынылады.

4.3. Жылдық еңбек демалысы Жұмыс берушінің ұсынысымен және Жұмыскердің келісімімен тоқтатылуы мүмкін (еңбек демалысын кері қайтарып алу). Осыған байланысты орындалмаған еңбек демалысының жартысы екі жақтың келісімімен ағынды жылдың жұмыс күндері кезінде алуға немесе Жұмысшының ықыласымен келесі жылғы еңбек демалысына қосылады, немесе ақшалай өтелуі мүмкін. Жұмыс берушінің келісімімен Жұмысшыға демалыс басқа уақыттарда да беріліуі мүмкін.

4.4. Пайдаланбаған еңбек демалысы үшін

3.3. В случае производственной необходимости (для выполнения неотложных заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит дальнейшая нормальная работа организации работодателя) Работник, в установленном законодательстве порядке может привлекаться Работодателем к работе сверхурочно в выходные и праздничные дни.

3.4. Работа (дежурство) Работника в праздничные и выходные дни устанавливается приказом Работодателя и выплачивается компенсация в двойном размере (количество часов дежурства умножить на часовую ставку оплаты труда, умноженную на два.) По желанию работника компенсация работ в праздничные и выходные дни может быть заменена дополнительным днем отдыха.

3.5. Работник может быть командирован, за счет Работодателя, как в пределах Республики Казахстан, так и за границу для выполнения служебных заданий, связанных с должностными обязанностями, а также для участия в различных национальных и международных конкурсах, конференциях, выставках.

3.6. Охрана труда осуществляется в соответствии с законодательством РК.

4. Время отдыха

4.1. Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск продолжительностью 24 (двадцати четырех) календарных дней, согласно графику отпусков утвержденному Работодателем с сохранением заработной платы.

4.2. Выходные дни предоставляются согласно внутренним актам Работодателя.

4.3. Ежегодный трудовой отпуск может быть прерван по предложению Работодателя и согласия Работника (отзыв трудового отпуска). Неиспользованная в связи с этим часть трудового отпуска по договоренности между сторонами предоставляется в течении текущего рабочего года или по желанию Работника присоединяется к трудовому отпуску за следующий рабочий год, либо выплачивается компенсация. С согласия Работодателя отпуск (либо его часть) может быть предоставлен Работнику в иное другое время.

4.4. Выплата компенсации за неиспользованный трудовой отпуск производится в соответствии с законодательством РК о труде.

4.5. По соглашению сторон оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть разделен на части.

4.6. На основании письменного заявления Работника, Работодатель обязан предоставить

Scanned with CamScanner

отемақылар ҚР еңбек заңнамасына сәйкес төленеді.
4.5. Екі жақты келісім бойынша жылдағы ақылы еңбек демалысын бөліп алуына болады.
4.6. Жұмыс беруші Жұмысшының жазбаша арызы негізінде некеге тұрған кезінде, баласы туған кезде және жақын туысқандары қайтыс болған кезде бес күнтізбелік күнге дейін еңбек ақысы сақталмаған демалыс беруге міндетті.
4.7. Жұмыс берушінің шешімі бойынша дәлелді себептеріне байланысты жазбаша арызының негізінде жұмысшыға еңбек ақысы сақталмаған демалыс берілуі мүмкін. Осы келісім шарттың тармақшасында қаралған жағдайлардан басқа жұмыс жылында алған ақысыз еңбек демалысының жиынтығы осы Келісім шарттың 3.7. тармақшасында қарастырылғандай, 30 (отыз) күнтізбелік күннен аспауы қажет
4.8.. Жұмыс беруші Жұмысшыға баласы үш жасқа толғанға дейін еңбек ақысы сақталмаған демалыс беруге міндетті№ Бала күтуге арналған үш жасқа дейінгі ақысыз демалысты Жұмысшының қалауы бойынша оның жазбаша арызының негізінде толық пайдалануға немесе бөліп алуына болады.Үш жасқа дейінгі бала күтуге байланысты алған демалысы кезінде Жұмысшының жұмыс орынықызметі сақталады. Қазақыстан Республикасы зандарында басқа жағдай қаралмаған болса, үш жасқа дейінгі бала күту үшін алған ақысыз демалыс уақыты жалпы еңбек өтіліне, мамандығы бойынша еңбек өтіліне кіреді.

5. Жұмыскердің еңбек ақысын төлеу

5.1. Жұмыс беруші Жұмыскерге еңбек ақысын штаттық кестеге сай, әр айдың 10-нан кешіктірілмей төленеді.
5.2. Еңбек ақы төлемі екі жақ келісімімен қабылданады.

5.3. Жұмыскердің өзінің қызметтік міндеттерін адал орындауына байланысты, оз кәсіби біліктілігін жоғарылатуына және осы шарттың талаптарын сақтап, өзін шығармашылық жағынан көрсете білген адамдардың еңбек жалақысы көтерілуі мүмкін.

5.4. Жұмыс беруші ҚР заңнамасына сәйкес еңбек ақының жалпы мөлшерінен барлық ұсталымдарды алып қалады.

отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней при регистрации брака, рождении ребенка и смерти близких родственников.
4.7. По решению работодателя Работнику, при наличии уважительных причин на основании письменного заявления может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Совокупная продолжительность отпусков без сохранения заработной платы за рабочий год не может превышать 30 (тридцать) календарных дней без учета случаев, предусмотренных п.3.5. настоящего договора.
4.8. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы Работнику по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отпуск может быть использован полностью или по частям на основании письменного заявления Работника по его выбору. За время отпуска за Работником сохраняется место работы (должность). Время отпуска без сохранения заработной платы, по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста засчитывается в общий трудовой стаж, в трудовой стаж по специальности, если иное не предусмотрено законами Республики Казахстан.

5. Оплата труда Работника

5.1. Работодатель выплачивает Работнику не реже одного раза в месяц его заработную плату согласно штатному расписанию, до 10 числа каждого месяца, следующего за отработанным.
5.2. Размер заработной платы согласовывается « Сторонами».
5.3. В зависимости от конкретного вклада в развитие деятельности **ТОО «Меридиан Строй»**,и по результатам работы, Работник может быть премирован в порядке и в размере, установленном Работодателем.
5.4. За добросовестное выполнение Работником своих должностных обязанностей, повышение своей профессиональной квалификации, соблюдение условий настоящего договора, проявление творческой инициативы, заработная плата работника может быть повышена.
5.5. Из общей суммы заработной платы производятся все отчисления, совершаемые Работодателем в соответствии с законодательством РК.

5.6. Сверхурочная работа производится согласно «Трудовому Кодексу Республики Казахстан».
5.7. Время простоя по вине Работника не оплачивается.

Scanned with CamScanner

5.5. Белгіленген уақытынан артық жұмыс «Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексына» сәйкес жүзеге асырылады.
5.6. Жұмыскердің кінәсінен туындаған бос уақыт төленбейді.
5.7. Жұмыскердің кінәсінен туындаған уақыттың төлену тәртібі мен шарты еңбек шартымен анықталып, орташа жалақының елу пайызынан кем болмайды.
5.8. Мемлекеттік және қоғамдық міндеттемелерді орындау барысында жұмыс орны сақталады. Куәгер ретінде сотқа шақырылғанда жұмыс орны және айлық төлем ақысы сақталады (тиісті құжаттарды ұсынған жағдайда).

6. Тараптардың құқықтары мен міндеттемелері

6.1. Жұмыскердің құқығы:
6.1.1. Осы Шартты ҚР еңбек заңнамасымен белгіленген тәртіпте Жұмыс берушімен жасасуға, өзгертуге және бұзуға;
6.1.2. Ешбір кемсітусіз тендей еңбек үшін жалақыны алуға;
6.1.3. Қауіпсіздік пен гигиенаның талаптарына жауап беретін демалыс пен еңбек жағдайына;
6.1.4. Еңбек қызметін атқару кезінде денсаулығына не болмаса мүлігіне келтірілген зиянның орнын өтеуге;
6.1.5. ҚР заңнамасына сәйкес кепілдіктерге, өтемақыларға және жеңілдіктерге;
6.1.6. Кәсіби біліктілігін арттыруға;
6.1.7. Жұмыс берушіден осы келісім шарттың шарттарының орындалуын талап ету.
6.1.8. Еңбек шарты мен еңбекті қорғаудың жағдайы туралы толық мәлімет алуға.
6.1.9. Осы келісім шарт пен Еңбек Кодексының шарттарына сайкес уақтылы және толық көлемде жалақысын төлеу.
6.1.10. Жылдағы ақылы еңбек демалысы.
6.1.11. Өзінің өкілдері арқылы ұжымдық келіссөздерге және ұжымдық келісім шартты дайындауға, сонымен бірге қол қойылған ұжымдық келісім шартпен танысуға.
6.1.12. Еңбек Кодексында қаралған мамандығы бойынша дайындыққа қайта даярлауға, және өзінің біліктілігін көтеруге.
6.1.13. Қазақстан Республикасының зандарында қарастырылған міндетті әлеуметтік сақтандыру жағдайында.
6.1.14. Барлық занға қайшы емес әдістермен өзінің құқықтары мен занды қызығушылықтарын қорғауға.

5.8. Порядок и условия оплаты времени простоя работ по вине работодателя определяется трудовым договором и устанавливается не менее пятидесяти процентов от среднемесячной заработной платы.
5.9. На время выполнения государственных и общественных обязанностей сохраняется рабочее место. При вызове в суд в качестве свидетеля сохраняется рабочее место и заработная плата (при предоставлении соответствующих документов).

6. Права и обязанности сторон

5.1. Работник имеет право:
6.1.1. Заключать, изменять и расторгать настоящий Договор с Работодателем в порядке, установленном трудовым законодательством РК;
6.1.2. На равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации;
6.1.3. На отдых и на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
6.1.4. На возмещение вреда, причиненного его здоровью или имуществу в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
6.1.5. На предоставление гарантий и компенсаций, льгот, согласно законодательству РК;
6.1.6. Повышать профессиональную квалификацию;
6.1.7. Требовать от Работодателя выполнения условий настоящего Договора.
6.1.8. На получение полной и достоверной информации о состоянии условий труда и охраны труда.
5.1.9. На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с условиями настоящего договора и Трудового кодекса.
6.1.10.. На оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск.
6.1.11. Участвовать через своих представителей в коллективных переговорах и в разработке проекта коллективного договора, а также знакомиться с подписанным коллективным договором.
6.1.12. На профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке предусмотренным Трудовым Кодексом.
6.1.13. На обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законами РК.
6.1.14. На защиту своих прав и законных интересов всеми не противоречащими закону способами.
6.1.15. На обращение за разрешением трудового спора в согласительную комиссию, суд по выбору.
6.1.16. На рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда.

Scanned with CamScanner

6.1.15. Еңбек туралы таласты шешу үшін келістіруші комиссияға, таңдауы бойынша сотқа жүгіну.

6.1.16. Қауыпсіздік және еңбекті қорғау талаптарына сәйкес жабдықталған жұмыс орнына.

6.1.17. Өзінің өміріне және денсаулығына зиян келтіретін жұмыстардан бас тартуға және бұл жөнінде өзінің тікелей басшысына немесе Жұмыс берушінің өкіліне хабарлауға.

6.1.18. кауіпсіздік және еңбекті қорғау талаптарына сәйкес болмай, жұмыс тоқтап қалған кезде айлық табыстың орташа есебінің сақталуы.

6.1.19. Жұмыс берушінің қауіпсіздік және еңбекті қорғау жөніндегі әрекеті бойынша шағымдануға.

6.1.20. Біліктілігіне, еңбектің күрделігіне, орындалған жұмыстың саны мен сапасына, сонымен бірге еңбектің шарттарына сәйкес жалақының төленуіне.

6.1.21. Еңбек Кодексы және басқа Қазақстан Республикасының құқықтық-нормативтік актылерінде қарастырылған басқарма ұйымдарына катысуға.

6.2. Жұмыскердің міндеті:

6.2.1. Қызметтік-лауазымдық нұсқауда, осы Шартта және ҚР заңнамасында аталған еңбек міндеттемелерін әділ орындауға;

6.2.2. Еңбек, өндірістік және қаржылық тәртіпті сақтауға;

6.2.3. Жұмыс кезінде Жұмыс берушіге мүліктік зиян келтірмеуге, ұрлық, опат пен зиян келтіру Жұмыс берушінің мүліктік мүдделерін қорғайтын ойға қонымды шараларды қолдануға және Жұмыскердің құзырында болатын Жұмыс берушінің кез келген мүлігіне жауапкершілікте болуға;

6.2.4. Еңбек сақтығы, техникалық қауіпсіздік пен өрт қауіпсіздігі, өндірістік санитария бойынша пайдалану ережелерін орындауға, сапалы жұмыстың кепілі болатын жұмыс орнын тазалық пен жинақылықта ұстауға;

6.2.5. Осы Шартқа, қызметтік-лауазымдық нұсқау мен Жұмыс берушінің өзге де актілеріне сәйкес сеніп тапсырылған қызметтік, коммерциялық мәлліметтер мен Заңмен қорғалатын құпияны жарияламауға;

6.2.6. Адамдардың өмірі мен денсаулығына, Жұмыс берушімен мен Жұмыскердің мүлігіне төніп тұрған қауіпты жағдайлар туралы хабарлауға;

6.1.17. На отказ от выполнения работы при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с извещением об этом непосредственного руководителя или представителя Работодателя.

6.1.18. На сохранения средней заработной платы, на время приостановки работы организации из-за несоответствия требованиям по безопасности и охране труда.

6.1.19. На обжалование действий (бездействия) Работодателя в области безопасности и охраны труда.

6.1.20. На оплату труда в соответствии с квалификацией, сложности труда, количеством и качеством выполненной работы, а также условиями труда.

6.1.21. На участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом и иными нормативно-правовыми актами РК формах.

6.2. Работник обязан:

6.2.1. Добросовестно выполнять трудовые обязанности, обусловленные служебно-должностной инструкцией,

настоящим Договором, актами Работодателя и законодательством РК;

6.2.2. Соблюдать трудовую, производственную и финансовую дисциплину;

6.2.3. Не допускать в процессе работы нанесение имущественного вреда Работодателю, предпринимать все разумные меры по защите имущественных интересов Работодателя от краж, гибели, порчи и нести материальную ответственность за любое имущество Работодателя, находящегося в ведении Работника;

6.2.4. Выполнять требования Правил эксплуатации, по охране труда, технической, пожарной безопасности и производственной санитарии, поддерживать свое рабочее место в чистоте и порядке, обеспечивающее качество выполнения работы;

6.2.5. Не разглашать доверенные ему в соответствии с настоящим Договором, служебно-должностной инструкцией и другими актами Работодателя сведения, составляющие служебную, за коммерческую, финансовую и иную охраняемую Законом тайну, собенно в части режима и специфики своей работы, системы оплаты труда., в течении всего срока действия настоящего Договора и 3-х лет после прекращения расторжения.

6.2.6. Сообщать о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя и Работников;

Scanned with CamScanner

6.2.7. Ауысымға кіру не болмаса оны тапсыру кезінде қабылдау мен өткізуді Нұсқауға (егер мұндай нұсқаулар Жұмыс беруші мен оның өкілетті тұлғасымен бекітілсе) сәйкес жүргізуге;

6.2.8. Жұмыс берушінің қызығушылығына сай келмейтін басқа жеке, заңды тұлғалардың қызығушылығын қолдамау және Жұмыс берушінің экономикалық қызығушылығына сай келмейтін істермен айналыспау.

6.2.9. Әкімшілікке және Жұмыс берушінің басқа да қызметшілеріне байланысты қызмет бабындағы сыйластықты сақтау.

6.2.10. Қызметшілерге, іскерлік әріптестерге, қонақтарға, клиенттерге сыйластық пен тілектестік көрсету.

6.2.11. Жұмыс берушінің іскерлік беделін қолдау, Компанияның/ Жұмыс берушінің атына кір келтірмеу, Компанияның/ Жұмыс берушінің дағдысын сыйлау.

6.2.12. Әрқашан өз кәсіби дәрежесін жетілдіру, өз білімін толықтыру және одан ары дамыту, жетілдіру, оқыту программаларына (курстарына), семинарларға және т.б. қатысу.

6.2.13. Осы шарт қолданысы кезінде ұлттық және басқа да халықаралық конкурстарға тек Жұмыс берушінің Компаниясының қызығушылығы негізінде және осы Компанияның атынан қатысу.

6.3. Жұмыс берушінің құқығы:

6.3.1. Осы Шартты ҚР еңбек заңнамасымен белгіленген тәртіпте Жұмыскермен жасасуға, өзгертуге және бұзуға;

6.3.2. жұмысқа қабылдаған кезде Жұмыскерден ҚР еңбек заңнамасына сәйкес құжаттардың ұсынылуын талап етуге;

6.3.3. Өз құзыретінің шегінде Жұмыс берушінің актілерін (бұйрықтар, жарлықтар, нұсқаулар, ішкі еңбек тәртібі) т.б. шығаруға;

6.3.4. ҚР еңбек заңнамасы мен өзге де нормативтік актілерімен белгіленген тәртіпте Жұмыскерді материалдық және тәртіптік жазаға тарту және көтермелеуге;

6.3.5. зияндықты бағалау актісіне сәйкес Жұмыскермен келтірілген зияндықты өтеттіруге;

6.3.6. Жұмыскерге үш ай мерзімге дейін сынақ мерзімін белгілеуге;

6.3.7. ҚР еңбек заңнамасына сәйкес Жұмыскерді оқытуға жұмсалған шығындардың орнын толтыруға;

6.2.7. При заступлении на смену или ее сдаче производить прием и сдачу смены согласно Инструкции, если таковая утверждена Работодателем или его уполномоченным лицом;

6.2.8. Не заниматься деятельностью, которая несовместима с экономическими интересами Работодателя, не представлять интересы других физических и юридических лиц, которые противоречат интересам Работодателя;

6.2.9. Соблюдать субординацию по отношению к администрации и другим сотрудникам Работодателя:

6.1.10. Проявлять уважение и доброжелательное отношение к сотрудникам, деловым партнерам, гостям, клиентам и др. лицам;

6.2.11. Поддерживать деловую репутацию работодателя, оберегать престиж и честное имя Компании/Работодателя, уважать традиции Компании/работодателя;

6.2.12. Постоянно совершенствовать свой профессиональный уровень, пополнять знания и развивать профессиональные качества, заниматься самообразованием, участвовать в обучающих программах (курсах), семинарах и т.д..

6.2.13. В случае участия в национальных или международных конкурсах во время действия настоящего договора, выступать на таких конкурсах только от имени и в интересах Компании Работодателя.

6.3. Работодатель имеет право:

6.3.1. Заключать, изменять и расторгать настоящий Договор с Работником в порядке установленном трудовым законодательством РК.

6.3.2. При приеме на работу требовать от Работника предоставления документов, согласно трудового законодательства РК и внутреннего распорядка ТОО «Меридиан Строй».

6.3.3. Издавать в пределах своих полномочии акты Работодателя (приказы, распоряжения, инструкции, правила внутреннего трудового распорядка) и т.д.

6.3.4. Поощрять работника, привлекать его к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке установленным трудовым законодательством РК и иными нормативными правовыми актами;

6.3.5. На возмещение вреда, нанесенного ему работником, согласно актам оценки ущерба;

6.3.6. Устанавливать работнику испытательный срок до трех месяцев;

6.3.7. На возмещение своих затрат, связанных с обучением работника в случаях согласно трудовому законодательству РК;

Scanned with CamScanner

6.3.8. Өкілдігін және өз құқығы мен қызығушылығын қорғау үшін бірлестік құрып және оған кіру.

6.3.9. Жұмысшыдан осы келісім шарттың, еңбек тәртібінің ережесі мен Жұмыс берушінің басқа да актылерінің орындалуын талап ету.

6.3.10. Еңбек заңнамасына сай жұмыс тәртібі мен демалыс уақыты белгіленеді.

6.3.11. Жұмсшыны жылына бір реттен кем смес аттестациядан өткізу.

6.3.12. Жұмысшының квалификациясы мен кәсіпкерлік деңгейін көтеруге барлық мүмкіндіктерді істеу. Жұмысшының квалификациясын көтеруде, оқытуда және қайта дайындықты өту осы шартқа қосымша келісім шарт жасау арқылы бекітіледі.

6.4. Жұмыс беруші міндетті:

6.4.1. ҚР еңбек заңнамасына сәйкес Жұмыскерге еңбек жағдайын қамтамысыз етуге;

6.4.2. Өз қаражаты есебінен Жұмыскерді еңбек қызметін атқаруға қажет қаражат пен материалдармен қамтамасыз етуге;

6.4.3. Жұмыскерді жұмысқа қабылдау кезінде еңбек шартын жасасуға, Жұмыскерді компаниядағы тәртіп пен ағымдар, Жұмыс берушінің актілерімен таныстыруға;

6.4.4. Жұмыскерге ҚР нормативтік-құқықтық актілермен көзделген уақтылы және толық мөлшердегі жалақы мен өзге де төлемдерді төлеуге;

6.4.5. Жұмыскерге жыл сайынғы төленетін еңбек демалысын ұсынуға;

6.4.6. ҚР еңбек заңнамасының талаптарын, еңбек қауІпсіздігі мен сақтығын ұстануға;

6.4.7. ҚР заңнамасына сәйкес Жұмыскердің өміріне келтірілген зияндықты өтеуге;

6.4.8. Егер Жұмыскердің өмірі мен денсаулығына қауіп төніп тұрса, жұмысты тоқтата тұруға;

6.4.9. Жұмыскерді зиянды (аса зиянды), қауіпті (аса қауіпті) еңбек жағдайы туралы ескертуге;

6.4.10. Жұмыскердің еңбек қызметін дәлелдейтін құжаттар мен ақшасының зейнеткерлік қамсыздандыруға ұсталып қалуы туралы мәліметтердің сақталу мен мемлекеттік мұрағатқа тапсырылуын қамтамасыз етуге;

6.4.11. Жұмыс орындары мен технологиялық үрдістер кезіндегі қауіпті болдырмайтын шараларды қолданған, өндірістік және ғылыми-техникалық дамуды ескере отырып, алдын ала жұмыстарын жүргізуін;

6.3.8. Создавать и вступать в объединения в целях представительства и защиты своих прав и интересов.

6.3.9. Требовать от работника выполнения условий настоящего Договора, правил трудового распорядка и других актов Работодателя.

6.3.10. Согласно трудовому законодательству устанавливать режим труда и отдыха;

6.3.11. Проводить аттестацию Работника не чаще одного раза в год;

6.3.12. Организовывать и оказывать всяческое содействие Работнику в повышении его квалификации и профессионального уровня. Условия обучения, повышения квалификации и переподготовки Работника определяются дополнительным соглашением, к настоящему договору;

6.4. Работодатель обязан:

6.4.1. Обеспечить работнику условия труда в соответствии с трудовым законодательством РК;

6.4.2. За счет собственных средств обеспечить работника средствами и материалами, необходимыми для выполнения им трудовых обязанностей;

6.4.3. При приеме на работу заключить с Работником трудовой договор, ознакомить Работника с правилами и процедурами в компании, актами Работодателя;

6.4.4. Своевременно и в полном объеме выплачивать заработную плату и иные выплаты, предусмотренные нормативно-правовыми актами РК;

6.4.5. Предоставлять Работнику ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск;

6.4.6. Соблюдать требования трудового законодательства РК, безопасности и охране труда;

6.4.7. Возмещать вред, причиненный жизни и здоровью работника в соответствии с законодательством РК;

6.4.8. Приостанавливать работу, если ее продолжение создает угрозу жизни или здоровью работника;

6.4.9. Предупреждать работника о вредных (особо вредных) и опасных (особо опасных) условиях труда и возможности профессионального заболевания;

6.4.10. Обеспечить сохранность и сдачу в государственный архив документов, подтверждающих трудовую деятельность работников и сведения об удержании и отчислении денег на их пенсионное обеспечение;

6.4.11. Принимать меры по предотвращению рисков на рабочих местах и в технологических

Scanned with CamScanner

6.4.12. Қ Р еңбек заңдылықтарының талаптарын, осы Келісім шартпен олардың шығарған актылерін қадағаласын.
6.4.13. Қауіпсіздік пен еңбекті қорғаудың ішкі бақылауын іске асыру.
6.4.14. Осы Келісім шартта қаралған жұмыс Жұмысшыға ұсынылсын.
6.4.15. Жұмысшыны Жұмыс берушінің актілерімен, ішкі еңбек тәртібінің ережелерімен және қызметтік нұскаулармен таныстырсын.
6.4.16. Мемлекеттік еңбек инспекторының ұйғарымдарын орындасын.
6.4.17.Қызметтік міндеттерін орындау барысында Жұмысшының өмірі мен денсаулығына зиян келтіргені үшін азаматтық жауапкершілігін сақтандырсын.
6.4.18.Жұмыс уақытына толық есеп жүргізсін, соның ішінде артық жұмыс істеген уақыттары, әрбір жұмысшының атқаратың еңбектің кауіпті шарттары, зиянды (өте зиянды), қиын жұмыстары.
6.4.19. Осы келісім шартқа және Еңбек Кодексына сәйкес Жұмысшыны мамандығы бойынша дайындықпен және біліктілігін көтерумен қамтамасыз етіп отырсын.
6.4.20. Өз кезегінде Қазақстан Республикасының заңнамасы аясында бюджетке, зейнетақы қорына және басқа да міндетті төлемдерді бөліп шығарады.
6.4.21. Жұмысшының ауыр физмкалық жұмысы үшін, зиян немесе қауіпті еңбек жағдайлары бар болса еңбек заңы аясында компенсация төленеді.

7. Осы Шарттың өзгеру, тоқтау, бұзылу және мерзімін ұзарту реті

7.1. Осы Келісім шартқа өзгертулер мен толықтырулар еңгізу, соның ішінде басқа жұмысқа ауысу кезінде, Еңбек Кодексының 33 б. қарастырылғандай, осы Келісім шартқа шарттың тәртібі бойынша екі Жақтың косымша қол қоюы арқылы іске асырылады.
7.2.Осы Келісім шарттың шарттарын өзгерту туралы ұсыныс екі жақтың біреуінен жазбаша турде берілген жағдайда, екінші Жақ бұл ұсынысты жеті күнтізбелік күннің ішінде қарастыруы тиіс.
7.3.Осы Келісім шарттың іс әрекеті мынадай жағдайларда тоқтатылады.

- екі жақтың келісім шарт бұзылады.
- Келісім шарттың мерзімі біткен кезде.
- Жұмыс берушінің ынтасы бойынша Келісім шарттың бұзылуы.

процессах, производить профилактические работы с учетом производственного и научно-технического прогресса;
6.4.13. Осуществлять внутренний контроль по безопасности и охране труда.
6.4.14. Предоставить Работнику работу, обусловленную настоящим Договором.
6.4.15. Знакомить работника с актами Работодателя, Правилами внутреннего трудового распорядка, и должностными инструкциями.
6.4.16. Выполнять предписания государственных инспекторов труда.
6.4.17. Страховать гражданско-правовую ответственность за причинение вреда жизни и здоровью Работника при исполнении последним трудовых обязанностей.
6.4.18. Вести точный учет рабочего времени, в том числе сверхурочных работ, во вредных (особо вредных), опасных условиях труда, на тяжелых работах, выполняемых каждым работником.
6.4.19. Обеспечивать Работнику профессиональную подготовку, переподготовку и повышение его квалификации в соответствии с настоящим Договором и Трудовым Кодексом.
6.4.20. Своевременно производить предусмотренные действующим законодательством Республики Казахстан отчисления в бюджет, в пенсионный фонд и иные обязательные отчисления;
6.4.21. Компенсировать работнику за тяжелую физическую работу, работу при вредных или опасных условиях согласно трудового законодательства, если таковые у нас есть;

7. Порядок изменения, прекращения, расторжения и пролонгации настоящего Договора

7.1. Внесение изменений и дополнений в настоящий Договор, в том числе при переводе на другую работу, осуществляется Сторонами путем подписания дополнительных соглашений к настоящему Договору в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 33 Трудового Кодекса.
7.2. Предложение об изменении условий настоящего Договора подается одной из сторон в письменной форме и рассматривается другой стороной в течение семи календарных дней со дня подачи такого предложения.
7.3. Действие настоящего Договора прекращается в следующих случаях

- Расторжение договора по соглашению сторон
- Истечение срока договора
- Расторжение Договора по инициативе Работодателя.
- Расторжение Договора по инициативе Работника

Scanned with CamScanner

• Жұмысшының ынтасы бойынша Келісім шарттың бұзылуы

• Екі жаққа да байланысты емес жағдайдың туыны байланысты.

• Жұмысшының еңбек қатынасын жалғастырудан бас тартуы.

• Жұмысшының таңдаған жұмысына ауысуы немесе оны басқа қызметке тағайындау, Қазақстан Республикасызаңдарында қарастырылған кейбір жағдайларда еңбек қатынасын жалғастыруға мүмкіндік болмайтын жағдайларда.

• Келісім шарттың шарттары бұзылған кезде.

7.4. Осы Келісім шарт екі Жақтық келісімімен бұзылуы мүмкін. Келісім шартты бұзғысы келген Жақ келісім бойынша келесі Жаққа ескерту хат жібереді. Ескерту хатты алған Жақ үш жұмыс күнінің ішінде жазбаша қабылданған шешім жөнінде хабарлауы тиіс.Екі жақтын келісім бойынша анықталады.

7.5. Жұмысшы өзінің ынтасы бойынша жұмыс берушіге кемінде бір ай бұрын жазбаша түрде ескертіп, еңбек шартын бұзуға құқы бар.

7.6. Жұмысшының ынтасы бойынша осы келісім бұзылған кезде, ол өзіне сеніп тапсырылған жұмысты аяқтауы тиіс. Жұмысшы бұл талапты орындай алмаған кезде, кейіннен жұмысты орындау үшін мәліметті толық түсіндіріп, барлық құжаттарды басқа орындаушыға тапсыруы тиіс.

7.7. Жұмыс берушінің ынтасы бойынша осы Келісім шарт бір жақты болып келесі негізде бұзылады.

• Жұмыс беруші таратылса.

• Жұмысшылардың саны мен штаты қысқартылса.

• Жұмысшы атқарып жүрген қызметіне немесе біліктілігің жетіспеушілігіне байланысты орындайтын жұмысына сәйкес болмаса.

• Жұмысшының атқаратын қызметіне сәйкес болмауы немесе жұмысты жалғастыруға кедергі келтіретін денсаулығының жарамауы.

• Сынақ мерзімі кезіндегі жұмыстың сапасыздығы.

• Бір Жұмыс күнінің ішінде жұмыс ауысымында дәлелсіз себептермен жұмыста үш сағат немесе одан да көп уақыт болмаса.

• Вследствие наступления обстоятельств, не зависящих от воли Сторон.

• Отказ Работника от продолжения трудовых отношений

• Переход от работника на выборную работу (должность) или назначение на должность, исключающую возможность продолжения трудовых отношений, кроме случаев, предусмотренных законами РК.

• Нарушение условий заключения договора.

7.4. Настоящий Договор может быть расторгнут по соглашению сторон. Сторона Договора изъявившая желание расторгнуть договор по соглашению сторон, направляет уведомление другой Стороне Договора. Сторона получившая уведомление, обязана в течение трех рабочих дней в письменной форме сообщить другой стороне о принятом решении. Дата расторжения Договора по соглашению Сторон определяется по согласованию между Работником и Работодателем

7.5. Работник в праве по своей инициативе расторгнуть Трудовой Договор предупредив об этом работодателя письменно не менее чем за один месяц.

7.6. При расторжении настоящего Договора по инициативе Работника, последний обязан довести до конца вверенную работу. При невозможности исполнения данного требования Работник должен передать все документы другому исполнителю, обеспечив его подробной информацией, необходимой для дальнейшего выполнения работы.

7.7. По инициативе Работодателя настоящий Договор может быть расторгнут в одностороннем порядке по следующим основаниям:

• Ликвидации Работодателя.

• Сокращение численности или штата работников.

• Несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации.

• Несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы.

• Отрицательного результата работы а период испытательного срока.

• Отсутствия Работника на работе без уважительной причины в течении трех и более часов подряд за один рабочий день(рабочую смену).

• Нахождение Работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического, психотропного, токсикоманического опьянения (их аналогов), в том

Scanned with CamScanner

• Жұмысшының жұмыста алкогольдік, наркотик,психотроптық, токсикомандық жағдайда болып, сонымен бірге жұмыс уақытында алкагольдық, наркотиктік, токсикомандік мас болатын заттардыпайдаланатын болса.

• Жұмысшының еңбекті қорғау және орт қауіпсіздігі ережелерін бұзса немесе автоколікте қауыпсіздікті сақтамау салдарынан зақым алып апатқа ұшыраса.

• Жұмысшы жұмыс орнында ботен адамдардың затың ұрласа, немесе оны әдейі құртып, я жоғалтса, заңды түрде күшіне еніп, соттың қаулысымен үкім шыққан кезде.

• Қаржы немесе бағалы тауарлармен қызмет көрсеткен кезде Жұмысшы кінәлі іс әрекет немесе әрекетсіздік істеп, Жұмыс беруші жақтан оған деген сенімсіздік туатын болса.

• Жұмысшы еңбектегі міндеттерін атқару кезінде өзіне белгілі болған күпия мәліметтер мен басқа да заңды қорғалатың күпияны ашса.

• Егер де Жұмысшының тәртіптік жазасы болатын болса, немесе өзіне тиісті емес міндеттерді дәлелсіз себептермен екінші қайта орындаса.

• Жұмысшы осы Келісім шартты бекітетін кезде Жұмыс берушіге біле тұра жалған құжат немесе мәлімет беретін болса , егер де құжаттардың түпнұсқасы немесе мәлімет

• беретін болса, егер де құжаттардың

• түпнұсқасы немесе мәліметтер Келісім шартты бекітуді қабылдамауға негіз болатын болса.

• Жұмыс берушінің атқару органының жетекшісі еңбек міндеттеріне нұксан келтірсе, оның орынбасары немесе жұмыс берушінің бөлімше басшылары Жұмыс берушіге материалдық залал келтірсе.

• Жұмысшының жүктілігіне және босануына байланысты демалыста болуынан басқа, уақытша жұмысқа жарамсыз болып екі айдан артық жұмысқа келмесе, соңымен бірге Қазахстан Республикасының Үкіметі бекіткен, ұзақ мерзімге жұмысқа жарамсыз болуға жататын аурулардың тізіміне кіретін болса.

• Сот актысының әрі қарай жұмыс істеуге сәйкес мүмкіндігінен басқа, Жұмысшы коррупциялық құқық бұзушылық жасаса.

7.8. ҚР Еңбек Кодексының 54 б. 1 тармағы, 1),3),18), тармақшыларында қарастырылған жағдайлардан басқа Жұмыс берушінің ынтасы бойынша жүкті әйелдермен, үш жасқа дейінгі

числе в случаях употребления в течение рабочего дня веществ, вызывающих состояние алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения(их аналогов).

• Нарушение Работником правил охраны труда или пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте, которое повлекло или могло повлечь тяжкие последствия, включая травмы и аварии.

• Совершения Работником по месту работы хищения чужого имущества, умышленного его уничтожения или повреждения, установленного вступившим в законную силу приговором или постановлением суда.

• Совершения виновных действий или бездействия Работником, обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия или бездействие дают основания для

• утраты доверия к нему со стороны Работодателя.

• Разглашения Работником сведений, составляющих конфиденциальную информацию и иную охраняемую законом

• тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей.

• Повторного неисполнения или ненадлежащего исполнения Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

• Предоставление Работником Работодателю заведомо ложных документов или сведений при заключении настоящего Договора, если подлинные документы или сведения могли являться основаниями для отказа в заключении Договора.

• Нарушения трудовых обязанностей руководителем исполнительного органа Работодателя, его заместителем либо руководителем подразделения Работодателя, повлекшего причинение материального ущерба Работодателю.

• Неявка Работника на работу более двух месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, за исключением случаев нахождения Работника в отпуск по беременности и родам, а также если заболевание входит в перечень заболеваний, для которых установлен более длительный срок нетрудоспособности, утверждаемый Правительством Республики Казахстан.

• Совершения Работником коррупционного правонарушения, исключающего в соответствии с судебным актом возможность дальнейшей работы.

7.8. Расторжение Договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами,

Scanned with CamScanner

баласы бар әйелдермен, он төрт жасқа дейінгі баласын тәтбиелеп отырған жалғыз аналармен он сегіз жасқа дейін мүгедек баласы бар ,басқа аталған дәрежедегі балаларды анасыз тәрбиелеп отырған адамдармен еңбек шарттыңбұзуына болмайды. Егер де әйел адам еңбек шартының біткен күні он екі апталық немесе одан да улкен мерзімдегі жүктілігі жөнінде медициналық қорытынды анықтама әкелетін болса, онда Жұмыс беруші оның жазбаша арызы арқылы баласы үш жасқа толғанға дейінгі бала күтуге арналған демалысының аяқталған күніне дейін еңбек шартын ұзартуы тиіс.

8. Өтемақыларды төлеудің тәртібі мен кепілдіктің берілуі

8.1. Жұмысшы қызметтік іссапарға кетерінде Еңбек Кодексіне сәйкес өтамақы төленеді.

8.2. Жұмысшы квалификациясын жоғарылатуғы кеткен кезде және өндірістен үзіліп қайта дайындыққа кеткен кезде, жұмыс орны мен орташа жалақысы сақталады.

8.3. Жұмысшы міндетті медициналық тексеруді және басқа да міндетті тексерулерді өту кезінде, оның жұмыс орны мен орташа жалақысы сақталады.

8.4. Донор болған Жұмысшыға тексерілу және қан тапсыру кезінде жұмыс орыны мен жалақысының орташа табысы сақталады.

8.5. Жұмысшығы басқы кепілдіктер мен компенсациялар ҚР «Еңбек Кодексінің» 7-тарауына сәйкес төленеді.

9. Тараптардың жауапкершіліктері

9.1. Осы Шарттағы міндеттемелер орындамаған жағдайда ия болмаса тиісті түрде орындамаған жағдайда, тараптар ҚР қолданыстағы заңнамасымен көзделген негіздер заңды жауапкершіліктердің барлық түріне жауапты болады.

9.2. Осы Шарттың тараптары бір-біріне зияндық келтірілген жағдайда, сол зияндықтың орнын ҚР еңбек заңнамасы мен өзге де заң актілеріне сәйкес ерікті түрде ия болмаса сот шешімімен толтырады.

9.3. ҚР заңнамасына сәйкес Жұмыс беруші Жұмысшының қызметтік міндеттерін атқару кезінде өмірі мен денсаулығына тигізген зияны үшін азаматтық-құқықтық жауаптылығын сақтандыруы үшін жауап береді.

9.4. Жұмыскердің кінәсінен Жұмыс берушіге келтірілген зиян үшін толық материалдық

женщинами имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка инвалида до восемнадцати лет), иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без матери, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных подпунктами 1),3),18) пункта 1 ст 54 Трудового кодекса РК. В случае если на день истечения срока трудового договора женщина предоставит медицинское заключение о беременности сроком двенадцать недель, работодатель обязан по ее письменному заявлению продлить срок трудового договора по день окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

8. Порядок выплаты компенсаций и предоставления гарантий

8.1. За время пребывания в служебной командировке за Работником сохраняется место работы (должность) и заработная плата. Работнику при направлении в служебную командировку оплачивается компенсация в соответствии с требованием Трудового Кодекса.

8.2. За работником сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата при его направлении на повышение квалификации и переподготовку с отрывом от производства.

8.3. На время прохождения Работником обязательных медицинских осмотров или других обязательных комиссий за ним сохраняются среднемесячная зарплата и место работы.

8.4. При расторжении настоящего договора независимо от его основания Работнику, который не использовал или использовал не полностью свое право на ежегодный трудовой отпуск, выплачивается компенсация пропорционально отработанному времени в Компании.

8.5. Иные гарантии и компенсационные выплаты предоставляются Работнику в соответствии с нормами главы 7 Трудового Кодекса РК

9. Ответственность сторон.

9.1. За невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, вытекающих из настоящего договора, стороны несут все виды юридической ответственности на основаниях, предусмотренных действующим законодательством РК.

9.2. Стороны настоящего Договора, в случае причинения вреда друг другу, возмещают его в соответствии с трудовым законодательством РК и иными законодательными актами в добровольном порядке либо по решению суда.

Scanned with CamScanner

жауапкершілік «Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексына» сәйкес анықталады.

9.5. Жақтар осы шартты бұзған жағдайда, осы шартта көзделген және Қазақстан Республикасының еңбек заңы аясында жауапкершілікке тартылады.

9.6. Жұмысшының еңбек тәртібін бұзған жағдайда, яғни жұмысшыға жүктелген еңбек міндеттерін орындамаған немесе тиісті емес жағдайда, Жұмыс беруші ҚР «Еңбек Кодексімен» көзделген негізде тәртіптік жаза қолдана алады: ескерту, сөгіс айту немесе еңбек шартын бұзу.

9.7. Жұмысшы Жұмыс берушіге келтірген зияны үшін заттай жауап берді.

9.8. Форс мажорлық жағдайларға екі жақ та жауап бермейді (төтенше және болмай қоймайтын жағдайлар).

10. Еңбек даулары

10.1. Осы шарттан туындайтын барлық даулар, келіспеушіліктер Жақтар арасында келіссөздер арқылы өтеді.

10.2. Жақтар тіл табыспаған жағдайда, барлық даулар Қазақстан Республикасының заңнамасына сай сот тәртібі арқылы жүзеге асырылады.

11 Ерекше шарттар

11.1. Жұмыс беруші Жұмыскердің еңбек жағдайын «Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексына» сәйкес Жұмыскермен келіскен жағдайда ғана өзгерте алады.

11.2. Жұмыскер Жұмыс беруші белгіленген саясат пен құпия ережесін ұстануға және Жұмыс беруші мен оның қызметі жайлы ақпараттың таралуына жол бермей, кез келген нақты міндеттемелерді орындауға міндетті. Жұмыскер жұмыс барысында алған барлық ақпарат, құжаттар, жазбалар мен нәтижелер Жұмыс берушінің ерекше меншігіне айналып, таратуға жатпайды. Жұмыс берушіге жұмыс орнында жоқтығы және оның себебі жайлы дереу хабарлайды.

11.3. Жұмыскер бағыныштылығына қарай Жұмыс берушіге жұмыс орнында жоқтығы және оның себебі жайлы дереу хабарлайды

11.4. Егер Жұмыскердің қызметі материалдық жауапкершілікпен байланысты болса, онымен толық материалдық жауапкершілік туралы шарт жасалады.

9.3. Работодатель несет ответственность по страхованию гражданско-правовой ответственности за причинение вреда жизни и здоровью Работника при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей согласно действующему законодательству РК.

9.4. Полная материальная ответственность работника за вред, причиненный по их вине Работодателю, определяется в соответствии с «Трудовым Кодексом Республики Казахстан».

9.5. За нарушение условий настоящего договора Стороны несут ответственность, предусмотренных настоящим договором и действующим трудовым законодательством Республики Казахстан.

9.6. При нарушении Работником трудовой дисциплины, т.е. за неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине Работника возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель вправе применить к нему дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым Кодексом РК: замечание, выговор или расторжение настоящего договора.

9.7. Работник несет материальную ответственность за ущерб, причиненный Работодателю.

9.8. Ответственность Сторон исключают только форс-мажорные обстоятельства (чрезвычайные и неотвратимые).

10. Трудовые споры

10.1. Все споры и разногласия, возникающие из настоящего договора будут урегулированы путем проведения переговоров между Сторонами.

10.2. В случае не достижения согласия между Сторонами споры разрешаются в судебном порядке в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

11. Особые условия

11.1. Работодатель имеет право изменять условия труда Работника только по соглашению с Работником в соответствии с «Трудовым Кодексом Республики Казахстан».

11.2. Работник обязуется следовать политике и правилам конфиденциальности, установленные Работодателем и принимать на себя любые конкретные обязательства по ее соблюдению, не допуская разглашения информации о Работодателе и его деятельности. Вся информация, документы, записи и результаты, произведенные или полученные Работником в ходе работы, становятся исключительной собственностью Работодателя, и разглашению не подлежит.

11.3. Работник незамедлительно информирует Работодателя в порядке подчиненности о своем

Scanned with CamScanner

12. Қорытынды ережелер

12.1. Осы Шарттың әрбір тарапқа бір-бір данадан екі данасы құралған. Осы Шарт тараптар арасында бұдан бұрын ауызша не болмаса жазбаша түрде жасалған еңбек шарттары (келісім-шарттар) мен келісімдердің орнын басады.

1.2.Еңбек шартқа енгізілген өзгерістер, толықтырулар екі данадан, жазбаша түрде, құралады тараптарға бір-бір данадан беріледі.

12.3. Жұмыскер жазбаша еңбек шарттың бір данасын алғанын растайды.

12.4. Осы жеке еңбек шартында көзделмей калған жағдайларда, Жақтар қолданыстағы еңбек заңына бағынады.

отсутствии на рабочем месте и о причинах такого отсутствия.

11.4. В случае, если деятельность Работника предусматривает материальную ответственность, с ним заключается договор о полной материальный ответственности.

12. Заключительные положения

12.1. Настоящий Договор заключен в двух экземплярах, по одному для каждой из сторон и заменяет все предыдущие трудовые договоры (контракты) и соглашения, совершенные в устной или письменной форме между сторонами.

12.2. Все изменения, дополнения к трудовому договору составляется в письменной форме, в двух экземплярах, по одному экземпляру для каждой из сторон.

12.3. Работник в письменной форме подтверждает о получении одного экземпляра трудового договора.

12.4. В остальном, что не предусмотрено настоящим индивидуальным трудовым договором, стороны руководствуются действующим трудовым законодательством.

РАБОТАДАТЕЛЬ
(ЖҰМЫС БЕРУШІ) _____

РАБОТНИК
(ЖҰМЫСКЕР) _____

Scanned with CamScanner