ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № 56

г.Алматы **«20» июня 2019 г.**

ТОО Дирекция строящихся предприятий «СТРОЙИНТЕГРАЦИЯ» БИН 080340021473, именуемый в дальнейшем «Работодатель» или «Предприятие», зарегистрированным в Департамента юстиции города Алматы расположенным по адресу: Республика Казахстан, г.Алматы, ул. Тимирязева 42, корпус 15/4, Атакент, офисный городок "Экспо-Сити", в лице Генерального Директора Хамзина Ғани Булатұлы, действующего на основании Устава, и гражданин Республики Казахстан Жунусов Ниетбай Рамазанович, ИИН450510300213:, проживающий(ая) по адресу: Республика Казахстан, Алматинская область,Талгарский р-н,с .Калинина, ул.Шакарима, д.49, именуемая в дальнейшем «Работник», совместно именуемые «Стороны», заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. Работодатель принимает Работника на работу, а Работник соглашается быть принятым Работодателем на условиях настоящего Договора.

1.2. Работник принимается на должность инженер по техническому надзору с местом выполнения работы: г. Алматы, ул. Тимирязева 42, корпус 15/4, Атакент, офисный городок "Экспо-Сити"

1.3. Прием Работника на работу оформляется приказом Работодателя, издаваемым на основании настоящего Договора.

1.4. Датой начала работы, с которой Работник обязан фактически приступить к исполнению своей трудовой функции является 20 июня

1.5. По настоящему Договору Работник обязуется лично выполнять работу (трудовую функцию), соблюдать правила трудового распорядка, а работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами Республики Казахстан и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, коллективным договором, актами работодателя, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

1.6. Для Работника установлен следующим режим рабочего времени – пятидневная рабочая неделя (выходные дни – суббота и воскресенье). Продолжительность рабочего дня – с 08: 00 ч. до 17: 00 ч. Обеденный перерыв с 12: 00 ч. до 13: 00 ч.

2. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

2.1. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания и считается заключенным сроком на 1 (один) год.

2.2. В случае если ни одна из сторон не обратилось с уведомлением другой стороне по окончании срока договора, то договор считается автоматически пролонгированным на следующий календарный год.

3. УСЛОВИЯ ТРУДА

3.1. Обязанности Работника регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, планами работ, протокольными решениями собраний, приказами и распоряжениями Работодателя.

3.2. Работник может быть командирован как в пределах Республики Казахстан, так и за границу для выполнения служебных заданий, связанных с исполнениями должностных обязанностей.

3.3. Работнику устанавливается испытательный срок в 3 (три) месяца.

3.4. При отрицательном результате работы работника в период испытательного срока работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор, уведомив его в письменной форме, с указанием причин, послуживших основанием для расторжения трудового договора

3.5. Если срок испытания истек и ни одна из сторон не уведомила о расторжении настоящего Договора, то Работник считается прошедшим испытательный срок

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Работодатель имеет право:
4.1.1. На свободу выбора при приеме на работу;
4.1.2. Изменять, дополнять, прекращать и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и по основаниям, установленным Трудовым Кодексом;
4.1.3. Издавать в пределах своих полномочий акты работодателя;
4.1.4. Создавать и вступать в объединения в целях представительства и защиты своих прав и интересов;
4.1.5. Требовать от работников выполнения условий трудового, коллективного договоров, правил трудового распорядка и других актов работодателя;
4.1.6. Поощрять работников, налагать дисциплинарные взыскания, привлекать работников к материальной ответственности в случаях и порядке, предусмотренных Трудовым Кодексом;
4.1.7. На возмещение ущерба, нанесенного работником при исполнении трудовых обязанностей;
4.1.8. Обращаться в суд в целях защиты своих прав и законных интересов в сфере труда;
4.1.9. Устанавливать работнику испытательный срок;
4.1.10. Обеспечивать работникам профессиональную подготовку, переподготовку и повышение их квалификации в соответствии с Трудовым Кодексом;
4.1.11. На возмещение своих затрат, связанных с обучением работника, в соответствии с Трудовым Кодексом;
4.1.12. На обращение за разрешением индивидуального трудового спора последовательно в согласительную комиссию, суд в порядке, предусмотренном Трудовым Кодексом.
4.2. Работодатель обязан:
4.2.1. Соблюдать требования трудового законодательства Республики Казахстан, соглашений, коллективного, трудового договоров, изданных им актов;
4.2.2. При приеме на работу заключать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым Кодексом;
4.2.3. Требовать при приеме на работу документы, необходимые для заключения трудового договора, в соответствии со статьей 32 Трудового Кодекса РК;
4.2.4. Предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
4.2.5. Своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату и иные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя;
4.2.6. Знакомить работника с правилами трудового распорядка, иными актами работодателя, имеющими непосредственное отношение к работе (трудовой функции) работника, и коллективным договором;
4.2.7. Рассматривать предложения представителей работников и предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров, а также контроля за их выполнением;
4.2.8. Вести коллективные переговоры в порядке, установленном Трудовым Кодексом, заключать коллективный договор;
4.2.9. Обеспечивать работникам условия труда в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами;
4.2.10. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей, за счет собственных средств;

4.2.11. Предоставлять информацию уполномоченному органу по вопросам занятости в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан о занятости населения;
4.2.12. Выполнять предписания государственных инспекторов труда;
4.2.13. Приостанавливать работу, если ее продолжение создает угрозу жизни, здоровью работника и иных лиц;
4.2.14. Предоставлять работнику ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск в размере 24 (двадцать четыре) календарных дня в соответствии с графиком отпусков Работодателя;
4.2.15. Обеспечить сохранность и сдачу в государственный архив документов, подтверждающих трудовую деятельность работников, и сведений об удержании и отчислении денег на их пенсионное обеспечение;
4.2.16. Предупреждать работника о вредных и (или) опасных условиях труда и возможности профессионального заболевания;
4.2.17. Принимать меры по предотвращению рисков на рабочих местах и в технологических процессах, проводить профилактические работы с учетом производственного и научно-технического прогресса;
4.2.18. Вести учет рабочего времени;
4.2.19. Возмещать вред, причиненный жизни и здоровью работника, при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей в соответствии с Трудовым Кодексом и иными законами Республики Казахстан;
4.2.20. Беспрепятственно допускать должностных лиц уполномоченного государственного органа по труду и местного органа по инспекции труда, представителей работников, технических инспекторов по охране труда для проведения проверок состояния безопасности, условий и охраны труда в организациях и соблюдения законодательства Республики Казахстан, а также для расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний;
4.2.21. Обеспечить ведение реестров или других документов, определяемых работодателем, в которых указываются фамилия, имя, отчество (если оно указано в документе, удостоверяющем личность) и дата рождения работников моложе восемнадцати лет;
4.2.22. Осуществлять сбор, обработку и защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Республики Казахстан о персональных данных и их защите;
4.2.23. Осуществлять внутренний контроль по безопасности и охране труда.
4.2.24. На обращение за разрешением индивидуального трудового спора последовательно в согласительную комиссию, суд в порядке, предусмотренном Трудовым Кодексом РК
4.2.25. Работодатель имеет иные права и исполняет иные обязанности, предусмотренные Трудовым Кодексом.
4.3. Работник имеет право:
4.3.1. на заключение, изменение, дополнение, прекращение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым Кодексом;
4.3.2. Требовать от работодателя выполнения условий трудового, коллективного договоров;
4.3.3. Безопасность и охрану труда;
4.3.4. Получение полной и достоверной информации о состоянии условий труда и охраны труда;
4.3.5. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с условиями трудового, коллективного договоров;
4.3.6. Оплату простоя в соответствии с Трудовым Кодексом;
Отдых, в том числе оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск в размере 24 (двадцать четыре) календарных дня в соответствии с графиком отпусков Работодателя;
4.3.7. Объединение, включая право на создание профессионального союза, а также членство в нем, для предоставления и защиты своих трудовых прав, если иное не предусмотрено законами Республики Казахстан;
4.3.8. Участие через своих представителей в коллективных переговорах и разработке проекта коллективного договора, а также ознакомление с подписанным коллективным договором;

4.3.9. Возмещение вреда, причиненного здоровью в связи с исполнением трудовых обязанностей;
4.3.10. Обязательное социальное страхование;
4.3.11. Страхование от несчастных случаев при исполнении трудовых (служебных) обязанностей;
4.3.12. Гарантии и компенсационные выплаты;
4.3.13. Защиту своих прав и законных интересов всеми не противоречащими закону способами;
4.3.14. Равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации;
4.3.15. Обращение за разрешением индивидуального трудового спора последовательно в согласительную комиссию, суд в порядке, предусмотренном Трудовым Кодексом;
4.3.16. Рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда;
4.3.17. Обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты, специальной одеждой в соответствии с требованиями, предусмотренными законодательством Республики Казахстан, а также трудовым, коллективным договорами;
4.3.18. Отказ от выполнения работы при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с извещением об этом непосредственного руководителя или представителя работодателя;
4.3.19. Обращение в уполномоченный государственный орган по труду и (или) в местный орган по инспекции труда 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;
4.3.20. Обжалование действий (бездействия) работодателя в области трудовых и непосредственно связанных с ними отношений;
4.3.21. Оплату труда в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, а также условиями труда;
4.3.22. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными законами Республики Казахстан;
4.3.23. Обеспечение защиты персональных данных, хранящихся у работодателя.
4.4. Работник обязан:
4.4.1. Выполнять трудовые обязанности в соответствии с соглашениями, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя;
4.4.2. Соблюдать трудовую дисциплину;
4.4.3. Соблюдать требования по безопасности и охране труда, пожарной безопасности, промышленной безопасности и производственной санитарии на рабочем месте;
4.4.4. Бережно относиться к имуществу работодателя и работников;
4.4.5. Сообщать работодателю о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя и работников, а также о возникновении простоя;
4.4.6. Не разглашать сведений, составляющих государственные секреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;
4.4.7. Возмещать работодателю причиненный ущерб в пределах, установленных Трудовым Кодексом и иными законами Республики Казахстан.
4.5. Работник и Работодатель имеют иные права и исполняет иные обязанности, предусмотренные Трудовым Кодексом.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Работнику устанавливается заработная плата в размере, _____ тенге, после вычета всех налогов и других обязательных платежей, предусмотренных законодательством Республики Казахстан.
5.2. Заработная плата выплачивается в денежной форме: ежемесячно, не позднее 10 (десятого) числа месяца, следующего за отработанным месяцем.
5.3. В зависимости от конкретного вклада в развитие Работодателя по результатам работы, Работник может быть премирован в порядке и в размере, установленном Работодателем.
5.4. В зависимости от инфляционных процессов, изменения экономического положения Предприятия, заработная плата может быть пересмотрена на основании внутренних положений Предприятия, при условии письменного согласования Сторонами, путем внесения изменений в штатное расписание и в Приложение № 1.
5.5. За добросовестное выполнение Работником своих должностных обязанностей, повышение своей профессиональной квалификации, соблюдение условий настоящего Договора, проявление творческой инициативы, заработная плата Работника может быть повышена.
5.6. Удержания из заработной платы Работника производятся по решению суда, а также в случаях, предусмотренных законодательством. Удержания из заработной платы Работника для погашения его задолженности перед Работодателем могут производиться на основании акта Работодателя с письменным уведомлением Работника. Общий размер ежемесячного удержания не может превышать 50% процентов причитающейся Работнику заработной платы.

6. УСЛОВИЯ ОТДЫХА

6.1. Работнику предоставляется оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск продолжительностью 24 (двадцать четыре) календарных дня (без учета государственных и национальных праздников Республики Казахстан) с сохранением места работы, должности и средней заработной платы.
6.2. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск работнику за первый и последующие годы работы по соглашению сторон предоставляется в любое время рабочего года.
6.3. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется актами Работодателя, согласно утвержденного с учетом мнения Работника графика отпусков.
6.3.1. По соглашению между работником и работодателем оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей оплачиваемого ежегодного трудового отпуска должна быть не менее двух календарных недель продолжительности отпуска, предусмотренного в трудовом договоре работника
6.4. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть прерван Работодателем только с письменного согласия Работника. Отказ работника от предложения Работодателя не является нарушением трудовой дисциплины. Неиспользованная в связи с отзывом часть оплачиваемого ежегодного трудового отпуска по соглашению Сторон предоставляется в течение текущего года или в следующем рабочем году в любое время либо присоединяется к оплачиваемому ежегодному трудовому отпуску за следующий рабочий год.
6.5. Работник имеет право на иные виды отпусков по основаниям, предусмотренным действующим законодательством Республики Казахстан.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. За время пребывания в служебной командировке за Работником сохраняется место работы (должность) и заработная плата за рабочие дни, приходящиеся на дни командировки. Работнику при направлении в служебную командировку оплачиваются выплаты в соответствии с. п. 2 ст. 127 Трудового Кодекса.
7.2. Работодатель обязан за счет своих средств выплачивать Работнику социальные пособия, установленные законодательством. Основанием для выплаты социальных пособий по

временной нетрудоспособности являются листы нетрудоспособности, выданные в установленном законодательством Республики Казахстан порядке. Социальные пособия по временной нетрудоспособности выплачиваются Работнику с первого дня нетрудоспособности до дня восстановления трудоспособности или до установления инвалидности из расчета их средней заработной платы, исчисленной в соответствии с законодательством Республики Казахстан. Размеры социального пособия, порядок назначения и выплаты определяются Правительством Республики Казахстан. Работодатель вправе устанавливать дополнительные выплаты Работнику к размерам социального пособия, установленного законодательством Республики Казахстан.

7.3. При прекращении настоящего Договора Работнику, не использовавшему или использовавшему неполностью оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск (ежегодные трудовые отпуска), производится компенсационная выплата за неиспользованные им дни оплачиваемого ежегодного трудового отпуска (ежегодных трудовых отпусков).

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

8.1. За нарушение условий настоящего Договора Стороны несут ответственность, предусмотренную Трудовым Договором и трудовым законодательством Республики Казахстан.

8.2. За совершение Работником дисциплинарного проступка Работодатель вправе применять следующие виды дисциплинарных взысканий: замечание; выговор; строгий выговор; расторжение трудового договора по инициативе Работодателя

8.3. Работник несет материальную ответственность за ущерб, причиненный утратой или повреждением имущества Работодателя, за ущерб, возникший в результате действия (бездействия) Работника, в том числе в случае разглашения конфиденциальной информации.

8.4. Работодатель несет материальную ответственность перед Работником в следующих случаях:

8.4.1. за ущерб, причиненный незаконным лишением Работника возможности трудиться на своем рабочем месте;

8.4.2. за ущерб, причиненный имуществу работника;

8.4.3. за вред, причиненный жизни и (или) здоровью работника

8.5. Ответственность Сторон исключают форс-мажорные обстоятельства.

9. ИЗМЕНЕНИЕ, ПРЕКРАЩЕНИЕ И РАСТОРЖЕНИЕ ДОГОВОРА

9.1. Договор считается заключенным в Дату начала действия Договора.

9.2. Внесение изменений и дополнений в Договор, в том числе при переводе на другую работу, осуществляется Сторонами в письменной форме. Уведомление об изменении условий Договора подается одной из Сторон Договора и рассматривается другой Стороной в течение 5 рабочих дней со дня его подачи.

9.3. В случае изменения у какой-либо из Сторон реквизитов, а именно: наименование, место жительства, документы, удостоверяющие личность, она обязана письменно известить об этом другую Сторону с приложением при необходимости документов, подтверждающих такие изменения. Неверно либо несвоевременно осведомленная Сторона освобождается от ответственности за неисполнение и (или) ненадлежащее исполнение Договора, если по этим основаниям было невозможно и (или) затруднительно его исполнить.

9.4. Работодатель в случае производственной необходимости, в том числе временного замещения отсутствующего работника, имеет право переводить Работника без его согласия на срок до 3 месяцев в течение календарного года на другую, не обусловленную Договором и не противопоказанную ему по состоянию здоровья работу в той же организации, в той же местности либо в структурное подразделение работодателя, расположенное в другой местности, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже средней заработной платы по прежней работе. При временном переводе в структурное подразделение Работодателя,

расположенное в другой местности, Работнику выплачивается компенсация в размерах, предусмотренных статьей 127 Кодекса.
9.5. Работодатель в случае простоя имеет право переводить Работника без его согласия на весь период простоя на другую, не противопоказанную по состоянию здоровья работу, с оплатой труда по выполняемой работе.
9.6. Об изменении условий труда в связи с изменениями в организации производства, связанными с реорганизацией или изменением экономических, технологических условий, условий организации труда и (или) сокращением объема работ, Работодатель уведомляет Работника не позднее чем за 15 календарных дней. При изменении условий труда вносятся дополнения и изменения в Договор. В случае письменного отказа Работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда Договор с Работником прекращается по основанию, предусмотренному подпунктом 2) пункта 1 статьи 58 Кодекса.
9.7. Перевод Работника на другую работу допускается с согласия Работника, оформляется внесением соответствующих изменений в Договор и актом Работодателя, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом, Договором.
9.8. Работодатель имеет право отстранить от работы Работника, не обеспечившего сохранность имущества и других ценностей, переданных Работнику на основании письменного договора о принятии на себя полной материальной ответственности.
9.9. Работодатель обязан отстранить от работы Работника:
9.9.1. Находящегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения (их аналогов) или употребившего в течение рабочего дня вещества, вызывающие такое опьянение;
9.9.2. Не сдавшего экзамены по проверке знаний по вопросам безопасности и охраны труда или промышленной безопасности;
9.9.3. Не использующего средства индивидуальной и (или) коллективной защиты, предоставленные Работодателем;
9.9.4. Не прошедшего медицинского осмотра либо предсменное медицинское освидетельствование, если они являются обязательными в соответствии с законодательством;
9.9.5. Если его действия или бездействие могли повлечь за собой создание аварийной ситуации, нарушение правил охраны труда, пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте;
9.9.6. На основании актов соответствующих уполномоченных государственных органов в случаях, предусмотренных законодательством;
9.9.7. В случае утраты права Работником на управление транспортным средством или других разрешений, необходимых для выполнения работы, обусловленной Договором.
9.10. Отстранение Работника от работы осуществляется актом Работодателя на срок до выяснения и (или) устранения причин, послуживших основанием для отстранения.
9.11. Договор может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным статьей 49 Кодекса, а именно:
9.11.1. Расторжение Договора по соглашению Сторон;
9.11.2. Истечение срока Договора;
9.11.3. Расторжение Договора по инициативе Работодателя;
9.11.4. Расторжение Договора по инициативе Работника;
9.11.5. Обстоятельства, не зависящие от воли Сторон;
9.11.6. Отказ Работника от продолжения трудовых отношений;
9.11.7. Переход Работника на выборную работу (должность) или назначение его на должность, исключающую возможность продолжения трудовых отношений, кроме случаев, предусмотренных законодательством;
9.11.8. Нарушение условий заключения Договора;
9.11.9. В связи с переводом работника к другому работодателю.
9.12. Договор может быть расторгнут по соглашению Сторон в следующем порядке:

Сторона Договора, изъявившая желание расторгнуть Договор по указанному основанию, направляет письменное уведомление другой Стороне Договора. Сторона, получившая уведомление, обязана в течение 3 рабочих дней в письменной форме сообщить другой Стороне о принятом решении. Дата расторжения Договора определяется по согласованию между Работником и Работодателем.

Подписывая Договор, Стороны согласовали, что Работодатель имеет право на расторжение Договора без соблюдения требований, установленных предыдущим абзацем настоящего пункта, а также пункта 2 статьи 50 Кодекса, с компенсационной выплатой в размере средней заработной платы за месяц.

9.13. Договор прекращается по истечению его срока. При этом, датой истечения срока Договора является день завершения работы.

9.14. Договор с Работником по инициативе Работодателя может быть расторгнут в следующих случаях:

9.14.1. Ликвидация Работодателя;

9.14.2. Сокращения численности или штата работников;

9.14.3. Несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

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

9.14.5. Отрицательного результата работы в период испытательного срока;

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

9.14.7. Нахождения Работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического, психотропного, токсикоманического опьянения (их аналогов), в том числе в случаях употребления в течение рабочего дня веществ, вызывающих состояние алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения (их аналогов);

9.14.8. Отказа от прохождения медицинского освидетельствования для установления факта употребления веществ, вызывающих состояние алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения, подтвержденного соответствующим актом;

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

9.14.10. Совершения Работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, умышленного его уничтожения или повреждения, установленного вступившим в законную силу приговором или постановлением суда;

9.14.11. Совершения виновных действий или бездействия Работника, обслуживающего денежные или товарные ценности, если эти действия или бездействие дают основания для утраты доверия к нему со стороны Работодателя;

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

9.14.13. Представления Работником Работодателю заведомо ложных документов или сведений при заключении Договора, либо переводе на другую работу, если подлинные документы или сведения могли являться основаниями для отказа в заключении Договора или переводе на другую работу;

9.14.14. Неявки Работника на работу более двух месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, за исключением случаев нахождения Работника в отпуске по беременности и родам, а также если заболевание входит в перечень заболеваний, для которых установлен более длительный срок нетрудоспособности, утверждаемый уполномоченным государственным органом в области здравоохранения;

9.14.15. Продолжения Работником участия в забастовке после доведения до его сведения решения суда о признании забастовки незаконной либо о приостановке забастовки;

9.14.16. Снижения объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния Работодателя;
9.14.17. Повторного непрохождения проверки знаний по вопросам безопасности и охраны труда или промышленной безопасности Работником, ответственным за обеспечение безопасности и охраны труда организации, осуществляющей производственную деятельность;
9.14.18. Разглашения Работником сведений, составляющих государственные секреты и иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;
9.14.19. Нарушения трудовых обязанностей руководителем исполнительного органа Работодателя, его заместителем либо руководителем подразделения Работодателя, повлекшие причинение материального ущерба Работодателю;
9.14.20. Отсутствия Работника на работе более одного месяца по неизвестным Работодателю причинам;
9.14.21. Нарушения условия о неконкуренции, которое повлекло причинение ущерба для Работодателя, при наличии Договора о неконкуренции.
9.15. Расторжение настоящего Договора по инициативе Работника:
9.15.1. Работник вправе по своей инициативе расторгнуть Договор, уведомив об этом Работодателя письменно не менее чем за 2 (два) месяца, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом. С письменного согласия работодателя Договор может быть расторгнут до истечения срока уведомления.
9.16. Договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:
9.16.1. При вступлении в законную силу приговора суда, которым Работник осужден к наказанию, исключающему возможность продолжения трудовых отношений. Датой прекращения Договора является дата вступления в законную силу приговора суда;
9.16.2. В случае смерти Работника, а также в случае объявления судом Работника умершим или признания безвестно отсутствующим. Датой прекращения Договора является дата смерти или вступления в законную силу решения суда;
9.16.3. В случае восстановления на работе лица, ранее занимавшего должность Работника.
9.17. В случае прекращения трудовых отношений Работник обязан:
9.17.1. Погасить все виды задолженностей, если они имеют место;
9.17.2. Передать все имеющиеся документы и ценности, принадлежащие Работодателю;
9.18. Прекращение Договора оформляется актом Работодателя.

10. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

10.1. Все споры и разногласия, возникающие из настоящего Договора, подлежат урегулированию путем проведения переговоров между Сторонами.
10.2. В случае невозможности урегулирования путем переговоров все споры и разногласия разрешаются в судебном порядке в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

11. ПРОЧИЕ УСЛОВИЯ

11.1. Любые результаты интеллектуальной творческой деятельности, созданные Работником в процессе работы и\или относящиеся к функциям Работника по настоящему Договору, являются Служебным произведением. Работник извещает Работодателя о своих планах по созданию служебного произведения, после создания предоставляет Работодателю на рассмотрение, оказывает полное содействие в регистрации исключительных прав на служебное произведение.
11.2. Настоящий Договор содержит полную договоренность между сторонами. Все приложения к нему являются его неотъемлемой частью.
11.3. Любые обязательства Сторон, возникшие до заключения настоящего Договора, считаются утратившими юридическую силу.

11.4. Настоящий Договор составлен в 2-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из Сторон.

11.5. Содержание настоящего Договора не подлежит разглашению третьим лицам.

12. ПОДПИСИ СТОРОН

Работодатель:	**Работник:**
ТОО «ДСП „Стройинтеграция" БИН 080340021473 Адрес: г.Алматы, ул. Шашкилдева, д.42, кв. 15/14 Директор Бушатуева	Жунусов Нуетбай Рамазанович Удост. 023744442 Мин юст РК от 28.04.2009 г.

Экземпляр настоящего Договора
получил (а): _____ /_____/
(подпись)

Дата «20» декабря 2019 г.