**Еңбек шарты / Трудовой договор №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

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

Актау қаласы «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ жыл

|  |  |
| --- | --- |
| Жеке кәсіпкер “\_\_\_\_\_\_\_\_», бұдан әрі «Жұмыс беруші» басшысы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, бір жағынан және Қазақстан Республикасының азаматы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ бұдан әрі «Қызметкер» екінші жағынан, әрі қарай «тараптар» бірлесіп осы Еңбек шартын төмендегідей жасасты:**1.Еңбек шартының мәні**1.1 Жұмыс беруші Қызметкерді Сауда өкілі ретінде жұмыспен қамтамасыз етуге, Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында және осы Еңбек шартында көзделген еңбектің қалыпты және қауіпсіз жағдайларымен қамтамасыз етуге, қызметкердің жалақысын уақтылы және толық көлемде төлеуге, ал Қызметкер сауда өкілінің еңбек функцияларын адал орындауға, сақтауға міндеттенеді. Жұмыс берушінің № 1 қосымшадағы Лауазымдық нұсқаулықтарын, № 2 қосымша Құпия ақпаратты жария етпеу туралы келісімді, № 3 қосымша Толық материалдық жауапкершілік туралы шарт және қолданыстағы басқа да ішкі еңбек ережелерін қатаң сақтауға, орындауға тиіс. 1.2 Еңбек шартына сәйкес осы жұмыс шарт бойынша негізгі болып табылады.1.3 Қызметкердің еңбек міндеттері ауыр жұмыстарға, ерекше климаттық жағдайлары бар аймақтардағы жұмыстарға, зиянды, қауіпті және басқа да ерекше еңбек жағдайлары бар жұмыстарға байланысты емес.1.4 Қызметкердің біліктілігінің атқаратын лауазымына сәйкестігін және оның тапсырылған жұмысқа деген көзқарасын тексеру мақсатында жұмыс басталған күннен бастап 3 (ай) айлық сынақ мерзімі белгіленеді. 1.5 Сынақ мерзімі өтіп кетсе және Қызметкержұмысын жалғастыра берсе, онда сынақтан өтті деп есептеледі және осы Еңбек шартын кейіннен бұзуға жалпы негізде ғана рұқсат етіледі.1.6 Егер сынақ мерзімі ішінде Қызметкер өзіне ұсынылатын жұмыс оған сәйкес емес деген қорытындыға келсе, онда ол жұмыс берушіні жеті күн бұрын жазбаша хабардар ету арқылы өз өтініші бойынша осы Еңбек шартын бұзуға құқылы.**2. Еңбек шартының қолданылу мерзімі**2.1 Осы еңбек шарты Қызметкер мен Жұмыс беруші қол қойған күннен бастап күшіне енеді (немесе Жұмыс берушінің немесе оның өкілінің тапсырмасы бойынша жұмыскер жұмыс істеуге нақты кіріске күннен бастап)№2.2 Осы Еңбек шарты белгісіз мерзімгежасалды.**3. Қызметкерге еңбекақы төлеу шарттары**3.1 Еңбек міндеттерін орындау үшін Қызметкерге айына \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_) теңге мөлшерінде лауазымдық жалақы (тарифтік мөлшерлеме) белгіленеді.3.2 Жұмыс беруші қосымша төлемдерді, үстемеақыларды және ынталандыру төлемдерін белгілей алады.**4. Жұмыс режимі және демалыс уақыты**Қызметкер төмендегі шарттармен қамтамасыз етіледі:4.1. Бес күндік жұмыс аптасы және демалыс күні (сенбі, жексенбі) қалыпты ұзақтығы аптасына 40 сағат, сағат 9-00-ден 18-00-ге дейін;4.2. жұмыс күнінің басталу және аяқталу уақыты, демалуға және тамақтануға үзілістер ішкі еңбек тәртібімен белгіленеді;4.3. Қызметкерге Қазақстан Республикасының заңнамасында белгiленген тәртiппен мереке және демалыс күндерiндегi жұмыс уақытынан тыс жұмыс талап етiлуi мүмкiн;4.4. Қызметкер Жұмыс берушінің қызметтік тапсырмаларын орындау үшін Қазақстан Республикасының шегінде де, одан тыс жерлергеде іс сапарға жібере алады;4.5. Қызметкерге демалыс кестесіне сәйкес жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы беріледі;4.6. Қызметкердің өтініші бойынша және Жұмыс берушімен келісім бойынша жыл сайынғы еңбек демалысы бөлініп берілуі мүмкін;4.7. жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы Жұмыс берушінің ұсынысы бойынша және Қызметкердің келісімімен үзілуі мүмкін (демалыстан бас тарту);4.8. осы Шарт Тараптарының келісімі бойынша Қызметкердің өтініші негізінде оған жалақысы сақталмайтын демалыс берілуі мүмкін;4.9. Қызметкерге жақын туыстарының (жұбайының, балаларының, ата-анасының) қайтыс болуына байланысты 3 тәулікке дейінгі ақылы әлеуметтік демалыс берілуі мүмкін.**5. Қызметкердің құқықтары мен міндеттері****Қызметкердің құқығы бар:**5.1 Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде (бұдан әрі – Еңбек кодексі) көзделген тәртіппен және жағдайларда еңбек шартын жасасуға, өзгертуге, толықтыруға және бұзуға;5.2 Жұмыс берушіден еңбек шартының талаптарын орындалуын талап етуге;5.3 Еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғаудың жай-күйі туралы толық және шынайы ақпарат алуға;5.4 Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына сәйкес жабдықталған жұмыс орнына;5.5 еңбек шартының талаптарына сәйкес жалақыны уақтылы және толық төлеуге;5.6 демалыс алуға, оның ішінде жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы алуға;5.7 Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше көзделмесе, бірлестікке, оның ішінде кәсіподақ немесе өзге де бірлестіктер құру, сондай-ақ оларға мүше болу, еңбек құқықтарын қамтамасыз етуге және қорғауға;5.8 Кодексте белгіленген тәртіппен кәсіптік даярлауға, қайта даярлауға және біліктілігін арттыруға;5.9 Еңбек міндеттерін орындауға байланысты денсаулыққа келтірілген зиянды өтетуге;5.10 Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген міндетті әлеуметтік сақтандыру бойынша өтемақыға;5.11 Ынталандырулар және өтемақы төлемдері бойынша кепілдіктер алуға;5.12. денсаулығына немесе өміріне қауіп төндіретін жағдай туындаса, бұл туралы тікелей басшыға немесе Жұмыс берушінің өкіліне хабарлай отырып, жұмысты орындаудан бас тартуға;5.13 Өз құқықтарымен заңды мүдделерін заңға қайшы келмейтін барлық тәсілдермен қорғануға.**Қызметкер міндетті:**5.14 «Шарттың» ажырамас бөлігі болып табылатын Лауазымдық нұсқаулыққа сәйкес еңбек және қызметтік міндеттерін адал орындау.5.15 өз жұмысында халықаралық стандарттарға сәйкес келетін Қоғамның менеджмент жүйесінің талаптарын басшылыққа алуға;5.16 еңбек тәртібін сақтауға;5.17 Жұмыс орнындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, өрт қауіпсіздігі және өндірістік санитария талаптарын сақтауға;5.18 Қызметкерлер арасында еңбекті қорғау, санитария, өрт қауіпсіздігі және техника қауіпсіздік бойынша ережелер мен нұсқаулықтардың сақталуын, еңбек тәртібі мен ішкі тәртіп ережелерінің сақталуын қамтамасыз етуге;5.19 «Жұмыс берушінің» және басқа қызметкерлердің мүлкіне, оның ішінде «Жұмыс берушінің» иелігіндегі үшінші тұлғалардың мүлкіне, егер «Жұмыс беруші» осы мүліктің сақталуына жауапты болса, ұқыптылықпен қарауға;5.20 Адамдардың өмірі мен денсаулығына, «Жұмыс берушінің» мүлкінің, оның ішінде «Жұмыс берушінің» иелігіндегі үшінші тұлғалардың мүлкінің сақталуына қауіп төндіретін жағдайдың туындауы туралы «Жұмыс берушіге» немесе тікелей басшыға дереу хабарлауға, егер «Жұмыс беруші» осы мүліктің сақталуына жауапты болса;5.21 Еңбек шартындағы № 2 қосымшаға сәйкес еңбек міндеттерін орындауға байланысты өзіне белгілі болған қызметтік, коммерциялық немесе заңмен қорғалатын өзге де құпияларды құрайтын мәліметтерді жария етпеуге;5.22 Қызметкердің кінәсімен келтiрiлген зиянды, егер ол қызметтiк мiндеттерiн орындау кезiнде туындайтын ақшалай немесе материалдық түрде келтірілсе, келтiрiлген залал сомасын өз еркiмен немесе сот тәртiбiмен Жұмыс берушiге өтеуге.5.23 ҚР ЕК 32-бабына сәйкес жұмысқа орналасу үшін барлық қажетті құжаттарды ұсынуға. 5.24 Жұмыстан босатылған кезде Қызметтік өту парағына қол қойыңызға.**6. Жұмыс берушінің құқықтары мен міндеттері****Жұмыс берушінің құқығы:**6.1 Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген тәртіппен және жағдайларда Қызметкермен осы Еңбек шартын өзгертуге және бұзуға;6.2 Қызметкерді адал, нәтижелі жұмысы үшін мадақтауға;6.3 Қызметкерден еңбек міндеттерін орындалуын талап ету және Жұмыс берушінің және басқа да қызметкерлердің мүлкіне ұқыптылықпен қарауға (оның ішінде Жұмыс берушіде тұрған үшінші тұлғалардың мүлкі, егер бұл мүліктің сақталуына Жұмыс беруші жауапты болса) Толық материалдық жауапкершілік турал №3 қосымшаға және Ішкі еңбек тәртібі ережелеріне сәйкес шартты орындауға;6.4 Қызметкерді Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен тәртіптік және материалдық жауапкершілікке тартуға;6.5 Осы шарттың талаптарын орындамаған жағдайда Жұмыс беруші өз қалауы бойынша Қызметкердің жалақысының пайыздық мөлшерінде айыппұл салуға құқылы;6.6 Қызметкердің кәсіби құзыреттілігінің нақты деңгейін анықтау мақсатында Сертификаттау ережесіне сәйкес Қызметкерді аттестациялауды жүргізу;6.7 Еңбек өнімділігін бағалау туралы ережеге сәйкес Қызметкердің қызметін бағалауды жүргізу;6.8 Қызметкердің келісімімен оны қосымша жұмыстарға тартуғка Қызметкердің лауазымдық міндеттеріне кірмейтін жеке тапсырмаларды орындатуға;6.9 Қызметкердің келісімімен оны қосымша ақыға басқа немесе сол кәсіп (лауазымы) бойынша қосымша жұмыстарды орындауға тарту.**Жұмыс беруші міндетті:**6.10 Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының, келісімдердің, еңбек шарттарының, өзі шығарған актілердің талаптарын сақтауға;6.11 Жұмысқа қабылдау кезінде Кодексте белгіленген тәртіппен Қызметкермен еңбек шартын жасауға;6.12. Қызметкерді еңбек шартында көзделген жұмыспен қамтамасыз етуге;6.13 Қызметкерге Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде, еңбек шартында және Жұмыс берушінің актілерінде көзделген еңбекақыны және басқа да төлемдерді уақтылы және толық көлемде төлеуге;6.14 Қызметкердің еңбекақысынан міндетті зейнетақы жарналарын уәкілетті мемлекеттік органға ай сайын аударуға;6.15 Қызметкерді Жұмыс берушінің актілерімен таныстыру;6.16 Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына және еңбек шартына сәйкес Қызметкерді еңбек жағдайларымен қамтамасыз етуге;6.17 Қызметкерлерді өз қаражаты есебінен еңбек міндеттерін орындауға қажетті құрал-жабдықтармен, техникалық құжаттамалармен және басқа да құралдармен қамтамасыз етуге;6.18 Жұмысты жалғастыру, Қызметкердің және басқа адамдардың өмірі мен денсаулығына қауіп төндіретін болса, жұмысты тоқтата тұруға;6.19 Қызметкерге міндетті әлеуметтік сақтандыруды жүзеге асыру;6.20 Егер қызметкер бір жылдан астам жұмыс істеген болса, оған жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беруге;6.21 Қызметкерді зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары және кәсіптік ауруға шалдығу мүмкіндігі туралы ескертуге;6.22 Зиянды (ерекше зиянды), қауіпті еңбек жағдайларындағы, Қызметкер орындайтын ауыр жұмыстардағы жұмыс уақытының, оның ішінде үстеме жұмыстардың нақты есебін жүргізуге; 6.23 Қызметкерге кәсіптік даярлауды, қайта даярлауды және біліктілігін арттыру қамтамасыз етеді;6.24 Қызметкердің еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезінде оның өмірі мен денсаулығына келтірілген зиянды Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес өтеуге;6.25 Жұмысқа қабылдау кезінде Еңбек кодексінің 32-бабына сәйкес еңбек шартын жасасу үшін қажетті құжаттарды талап етуге.**7. Тараптардың жауапкершілігі**7.1 Еңбек шарты тарапының қаржылық жауапкершілігі оның кінәлі заңсыз әрекеті нәтижесінде Еңбек шартының екінші тарапына келтірілген тікелей нақты зиян үшін туындайды.Тікелей нақты залал деп жұмыс берушінің қолда бар мүлкінің нақты азаюы немесе көрсетілген мүліктің жай-күйінің нашарлауы түсініледі. (оның ішінде Жұмыс берушінің иелігіндегі үшінші тұлғалардың мүлкі, егер Жұмыс беруші осы мүліктің сақталуына жауапты болса), сондай-ақ Жұмыс берушінің мүлікті сатып алу, қалпына келтіру немесе Қызметкер үшінші тұлғаларға келтірген зиянды өтеу бойынша шығындарды немесе артық төлемдерді төлеу қажеттілігі туындаса.**8. Келісімге өзгертулер мен толықтырулар енгізу тәртібі**8.1 Осы Шартқа өзгерістер мен толықтырулар Тараптардың келісімі бойынша жасалады, жазбаша түрде ресімделеді және осы Шарттың ажырамас бөлігі болып табылады.8.2 Осы Шарттың талаптарын Тараптар біржақты тәртіппен өзгерте алмайды.**9. Шартты бұзу немесе тоқтату**9.1 Осы Шарт Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында көзделген негіздер мен тәртіппен бұзылуы немесе бұзылуы мүмкін;9.2 Қызметкердің жұмыс нәтижесі теріс болған жағдайда, Жұмыс беруші сынақ мерзімінің аяқталуына дейін күнтізбелік жеті күннен кешіктірмей жазбаша ескерту арқылы онымен еңбек шартын бұзуға құқылы, бұл қызметкер сынақ мерзімінен өтепеген деп танылады;9.3 Осы Шартты бұзу немесе тоқтатылуы Жұмыс берушінің бұйрығымен ресімделеді;9.4 Осы Шарт келесі жағдайларда тоқтатылады:- тараптардың келісімі бойынша Шартты бұзу;- Шарттың қолданылу мерзімінің аяқталуы;- Жұмыс берушінің бастамасы бойынша Шартты бұзу;- Қызметкердің бастамасы бойынша Шартты бұзу;- Тараптардың бақылауынан тыс мән-жайлардың туындауына байланысты;- Қызметкердің еңбек қатынастарын жалғастырудан бас тартуы;- Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларды қоспағанда, Қызметкердiң сайланбалы жұмысқа (лауазымына) ауысуы немесе еңбек қатынастарын жалғастыру мүмкiндiгiн болдырмайтын лауазымға тағайындалуы;- Шарт талаптарын бұзу.9.5 Осы Шарт тараптардың келісімі бойынша бұзылуы мүмкін.9.6 Қызметкердің бастамасы бойынша Шартты бұзу Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 56 бабына сәйкес болуы мүмкін;9.7 Жұмыс берушінің бастамасы бойынша осы Шарт осы Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 56 бабында көзделген негіздер бойынша біржақты тәртіппен бұзылуы мүмкін. 9.8 Осы Шарт бұзылған жағдайда Жұмыс берушіде бар ұқсас өнімдер, Жұмыс берушімен бәсекелес ұйымдарда жұмыс істегенде немесе өз бетінше жұмыс атқарғанда Қызметкер оларға жұмыс әдістерін, клиенттік базаны пайдалануға немесе беруге, Жұмыс берушінің клиентеріне тауар жеткізу немесе сатумен айналысуға құқығы жоқ.  **10. Шарт тараптарының жауапкершілігі**10.1 Осы Шарттың талаптарын орындамағаны үшін Қызметкер:- Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес еңбек тәртібін бұзғаны үшін, яғни Қызметкердің кінәсінен өзіне жүктелген еңбек міндеттерін орындамағаны немесе тиісінше орындамағаны үшін тәртіптік жауапкершілік, тәртіптік жаза қолдануға құқылы;- Қызметкер берілген мүліктің және басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпегені үшін толық материалдық жауапкершілікті өз мойнына алу туралы Жұмыскер мен Жұмыс беруші арасында жазбаша шарт жасалған жағдайларда, оның кінәсінен Жұмыс берушіге келтірілген залал үшін материалдық жауапкершілік, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген өзге де жағдайларда жауапты болады;-Егер залал еңсерілмейтін күштің немесе төтенше жағдайлардың, қажетті қорғаныстың, сондай-ақ жұмыс берушінің оған берілген мүліктің сақталуына барабар жағдайларды қамтамасыз ету жөніндегі міндетін орындамауының салдарынан туындаған болса, жұмыс берушіге келтірілген зиян үшін қызметкердің жауапкершілігі болмайды.10.2 Осы Шарттың талаптарын орындамағаны үшін Жұмыс беруші:- Қызметкерді өз жұмыс орнында еңбек ету мүмкіндігінен заңсыз айыру салдарынан келтірілген залал үшін, сондай-ақ оның кінәсінен қызметкердің өмірі мен денсаулығына және оның мүлкіне Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен келтірілген зиян үшін материалдық жауапкершілік жүктеледі;-Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген әкімшілік және өзге де жауапкершіліке тартылады.**11. Еңбек даулары**«1.1 Еңбек заңнамасын қолдануға және осы Шарт талаптарын орындауға қатысты Қызметкер мен Жұмыс беруші арасындағы келіспеушіліктер Шарт Тараптарымен келіссөздер арқылы реттеледі. Шешілмеген еңбек даулары Тараптардың келісімі бойынша келісім комиссиясында немесе Жұмыс берушінің орналасқан жері бойынша сотта қаралады.**12. Басқа шарттар**12.1 Қызметкер жұмыс процесінде жасаған немесе осы Шарт бойынша Қызметкердің функцияларына байланысты зияткерлік шығармашылық қызметінің кез келген нәтижелері компанияның ресми жұмысы болып табылады. Жұмыскер жұмыс берушіге өзінің щығармашылық жұмысын жасағаннан кейін немесе оны құру жоспарлары туралы хабарлауға тиіс, оны Жұмыс берушінің қарауына береді және Жұмыс беруші жұмысқа ерекше құқықтарды тіркеуге толық көмек көрсетеді;12.2 Зиян келтіргеннен кейін еңбек шартын бұзу еңбек шартының бір тарапын екінші тарапқа келтірілген зиянды (шығынды) өтеу жауапкершіліктен босатуға әкеп соқпайды;12.3 Осы Шарт тараптардың келісімін толық қамтиды. Оған барлық қосымшалар оның ажырамас бөлігі болып табылады;12.4 Осы Шартқа барлық қосымшалар, өзгертулер немесе толықтырулар осы Шарттың ажырамас бөлігі болып табылады және олар жазбаша түрде жасалған және Тараптар қол қойған жағдайда ғана жарамды. Шартқа барлық өзгерістер, толықтырулар мен қосымшаларға факс немесе электрондық байланыс арқылы қол қоюға болады. Тараптар қолтаңбалардың факсимилдік және электрондық көшірмелерін немесе сканерленген нұсқаларын және мөрлерді түпнұсқаларға баламалы деп қарастыруға, кейіннен түпнұсқаларды Тараптардың бірі сұрау салған күннен бастап 15 күнтізбелік күн ішінде ресімдеуге және жеткізуге келіседі.12.5 Осы Шарттың ережелері мен Шарттың орыс тіліндегі шарттарының арасында шарттың қазақ тіліндегі сөздерімен қайшылықтар болған жағдайда, Шарттың қазақ тіліндегі нұсқасы басым болады, келісімнің қазақ тіліндегі нұсқасы қолданылады. Осы Шарттың ережелерімен реттелмеген барлық мәселелер Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасының нормаларына сәйкес шешіледі;12.6 Осы Шарт Тараптардың әрқайсысы үшін бір данадан бірдей заңды күші бар 2 данада жасалды.12.7 Осы Келісімнің мазмұны үшінші тұлғаларға ашылуға жатпайды.*Осы құжаттың көшірмесін алдым:**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ жыл**«Жұмыс беруші» «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ жылғы* *№\_\_\_\_\_\_\_ бұйрығы шығарылды: «Қызметкерді» жұмысқа қабылдау туралы.* |  Индивидуальный предпрениматель «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» именуемый в дальнейшем "Работодатель", в лице руководителя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_., с одной стороны, и гражданин(ка) Ресублики Казахстан \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,именуемый(ая) в дальнейшем "Работник", с другой стороны, совместно именуемые в дальнейшем "стороны", заключили настоящий Трудовой договор о нижеследующем:**1 .Предмет Трудового договора**1.1 Работодатель обязуется предоставить Работнику работу в должности торгового представителя, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Республики Казахстан и настоящим Трудовым договором, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять трудовые функции торгового представителя, соблюдать и исполнять Должностные инструкции Приложение №1, Соглашение о неразглашении конфиденциальной информацииПриложение №2, Договор о полной материальной ответственности Приложение №3, и другие правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя. * 1. Работа по настоящему Трудовому

договору является для Работника основной.1.3Трудовые обязанности Работника не связаны с выполнением тяжелых работ, работ в местностях с особыми климатическими условиями, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда.1.4 В целях проверки соответствия квалификации Работника занимаемой должности, его отношения к поручаемой работе Работнику устанавливается испытательный срок продолжительностью 3 (месяц) месяца с момента начала работы.* 1. Если срок испытания истек, а Работник

продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение настоящего Трудового договора допускается только на общих основаниях.1.6 Если в период испытания Работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть настоящий Трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за семь дней. 1. **2. Срок действия Трудового договора**

2.1 Настоящий Трудовой договор вступает в силу со дня его заключения Работником и Работодателем (либо со дня фактического допущения Работника к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя).2.2 Настоящий Трудовой договор заключенна неопределенный срок. 1. **3. Условия оплаты труда Работника**

3.1 За выполнение трудовых обязанностей Работнику устанавливается должностной оклад (тарифная ставка) в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)тенге в месяц.3.2 Работодателем может устанавливаться доплаты, надбавки и поощрительные выплаты. 1. **4. Режим рабочего времени и времени отдыха.**

 Работнику устанавливается:4.1. Пятидневная рабочая неделя и выходной (суббота, воскресенье) с нормальной продолжительностью 40 часов в неделю, с 9-00 до 18-00; 4.2. время начала и окончания рабочего дня, перерыва для отдыха и приема пищи устанавливаются в правилах внутреннего трудового распорядка;4.3. Работник может быть привлечен к сверхурочной работе, в праздничные и выходные дни в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;4.4. Работник может быть командирован как в пределах Республики Казахстан, так и за границу для выполнения служебных заданий Работодателя;4.5. Работнику в соответствии с графиком отпусков предоставляется ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск;4.6. по желанию Работника и по согласованию с Работодателем ежегодный трудовой отпуск может предоставляться по частям;4.7. ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск может быть прерван (отзыв из отпуска) по предложению Работодателя и с согласия Работника;4.8. по соглашению Сторон настоящего Договора на основании заявления Работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы;4.9. Работнику может быть предоставлен оплачиваемый социальный отпуск продолжительностью до 3-х дней в связи со смертью близких родственников (супруга(и), детей, родителей). 1. **5. Права и обязанности Работника**

**Работник имеет право:**5.1 на заключение, изменение, дополнение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Казахстан (далее – Трудовой кодекс); 5.2 требовать от Работодателя выполнения условий трудового договора;5.3 на получение полной и достоверной информации о состоянии условий труда и охраны труда;5.4 на рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда;5.5 на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с условиями трудового договора;5.6 на отдых, в том числе оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск;5.7 на объединение, включая право на создание профессионального союза или других объединений, а также членство в них, для предоставления и защиты своих трудовых прав, если иное не предусмотрено законами Республики Казахстан;5.8 на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, предусмотренном Кодексом;5.9 на возмещение вреда, причиненного здоровью в связи с исполнением трудовых обязанностей;5.10 на обязательное социальное страхование предусмотренных законами Республики Казахстан;5.11 на гарантии, поощрения и компенсационные выплаты;5.12 на отказ от выполнения работы при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с извещением об этом непосредственного руководителя или представителя Работодателя;5.13 на защиту своих прав и законных интересов всеми не противоречащими закону способами.**Работник обязан:**5.14 лично и добросовестно выполнять трудовые и должностные обязанности в соответствии с Должностной инструкцией, являющейся неотъемлемой частью "Договора". 5.15 в работе руководствоваться требованиями системы менеджмента Общества, соответствующей международным стандартам;5.16 соблюдать трудовую дисциплину;5.17 соблюдать требования по безопасности и охране труда, пожарной безопасности и производственной санитарии на рабочем месте;5.18 Обеспечивать соблюдение правил и инструкций по охране труда, санитарии, пожарной безопасности и технике безопасности, соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка среди сотрудников.5.19 Бережно относиться к имуществу "Работодателя" и других работников, в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у "Работодателя", если "Работодатель" несет ответственность за сохранность этого имущества;5.20 Незамедлительно сообщить "Работодателю" либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества "Работодателя", в том числе имущества третьих лиц, находящегося у "Работодателя", если "Работодатель" несет ответственность за сохранность этого имущества;5.21 не разглашать сведений, составляющих государственные секреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей Согласно Приложению №2 к Трудовому договору;5.22 возмещать Работодателю причиненный вред по вине Работника, сумму ущерба добровольном либо судебном порядке, если она выражается денежном либо материальном виде возникшие при исполнении служебных обязанностей. 5.23 предоставить все необходимые документы для приема на работу согласно ст. 32, ТК РК.5.24 при увольнении подписать обходной лист работника.  **6. Права и обязанности Работодателя**Работодатель вправе:6.1 Изменять и расторгать настоящий Трудовой договор с Работником в порядке и на условиях предусмотренных законодательством Республики Казахстан;6.2 Поощрять Работника за добросовестный эффективный труд;6.3 Требовать от Работника исполнения имтрудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения Договора о полной материальной ответственности согласно приложению №3 и Правил внутреннего трудового распорядка;6.4 Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленных законодательством Республики Казахстан;6.5 В случае, не выполнения условий данного договора Работодатель вправе наложить взыскание с процентной части заработной платы Работника на свое усмотрение;6.6 Проводить в соответствии с Положением об аттестации аттестацию Работника с целью выявления реального уровня профессиональной компетенции Работника.6.7 Проводить в соответствии с Положением об оценке эффективности труда оценку эффективности деятельности Работника;6.8 С согласия Работника привлекать его квыполнению отдельных поручений, не входящих в должностные обязанности Работника;6.9 С согласия Работника привлекать его к выполнению дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату. Работодатель обязан:6.10 соблюдать требования трудового законодательства Республики Казахстан, соглашений, трудового договора, изданных им актов;6.11 при приеме на работу заключать трудовой договор с Работником в порядке и на условиях, установленных Кодексом;6.12 предоставить Работнику работу, обусловленную трудовым договором;6.13 своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату и иные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами Республики Казахстан, трудовым договором, актами Работодателя;6.14 ежемесячно перечислять обязательные пенсионные взносы работника от его заработной платы в уполномоченный государственный орган;6.15 знакомить Работника с актами Работодателя;6.16 обеспечивать Работнику условия труда в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, трудовым договором;6.17 обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей за счет собственных средств;6.18 приостанавливать работу, если ее продолжение создает угрозу жизни, здоровью Работника и иных лиц;6.19 осуществлять обязательное социальное страхование Работника;6.20 предоставлять Работнику ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск, если работник работает более одного года;6.21 предупреждать Работника о вредных (особо вредных) и (или) опасных условиях труда и возможности профессионального заболевания;6.22 вести точный учет рабочего времени, в том числе сверхурочных работ, во вредных (особо вредных), опасных условиях труда, на тяжелых работах, выполняемых Работником;6.23 обеспечивать ды профессиональную подготовку, переподготовку и повышение их квалификации;6.24 возмещать вред, причиненный жизни и здоровью Работника, при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей в соответствии с законодательством Республики Казахстан;6.25 требовать при приеме на работу документы, необходимые для заключения трудового договора в соответствии со статьей 32, Трудового кодекса.**7. Ответственность сторон**7.1 Материальная ответственность стороны Трудового договора наступает за прямой действительный ущерб, причиненный ею другой стороне Трудового договора в результате ее виновного противоправного поведения.Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного Работником третьим лицам.**8. Порядок изменения и дополнения договора** 8.1 Изменения и дополнения в настоящий Договор вносятся по соглашению Сторон, оформляются письменно и являются неотъемлемой частью настоящего Договора;8.2 Условия настоящего Договора не могут быть изменены Сторонами в одностороннем порядке.**9. Расторжение или прекращение договора**9.1 Настоящий Договор может быть расторгнут или прекращен по основаниям и в порядке, предусмотренным трудовым законодательством Республики Казахстан;9.2 При отрицательном результате работы Работника Работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор, предупредив его в письменной форме не ранее чем за семь календарных дней до истечения испытательного срока с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не прошедшим испытательного срока.9.3 Расторжение или прекращение настоящего Договора оформляется приказом Работодателя. 9.4 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;- вследствие наступления обстоятельств, не зависящих от воли Сторон;- отказ Работника от продолжения трудовых отношений;- переход Работника на выборную работу (должность) или назначение его на должность, исключающую возможность продолжения трудовых отношений, кроме случаев, предусмотренных законами Республики Казахстан;- нарушение условий заключения Договора.9.5 Настоящий Договор может быть расторгнут по соглашению сторон. 9.6 Расторжение Договора по инициативе Работника может быть в соответствии со ст. 56 Трудового кодекса РК. 9.7 По инициативе Работодателя настоящий Договор может быть расторгнут в одностороннем порядке по основаниям предусмотренных ст. 56 Трудового кодекса РК.9.8 В случае расторжения данного Договора Работник, работая в конкурирующие с Работодателем организации и или работая самостоятельно не имеет права применять или передавать им методы роботы, клиентскую базу, заниматься поставкой, реализацией аналогичной продукцией, имеющейся у Работодателя на момент расторжения Договора. **10. Ответственность сторон договора**10.1 Работник за невыполнение условий настоящего Договора несет:-дисциплинарную ответственность за нарушение трудовой дисциплины, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине Работника возложенных на него трудовых обязанностей Работодатель вправе применить дисциплинарные взыскания в соответствии с законодательством Республики Казахстан;-материальную ответственность за вред, причиненный по его вине Работодателю в случаях, когда между Работником и Работодателем заключен письменный договор о принятии на себя полной материальной ответственности за не обеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных Работнику, а также в других случаях, предусмотренных законодательством Республики Казахстан;-Работник несет ответственность по законам Республики Казахстан, а также перед Работодателем в последствии, которого может понести убытки за Укрывательство, Укрытие и Недонесение о преступлении (правонарушении) совершенным лично либо другими сотрудниками.-Ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, исключается, если ущерб возник в результате непреодолимой силы либо крайней необходимости, необходимой обороны, а также неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для сохранности имущества, переданного работнику. 10.2 Работодатель за невыполнение условий настоящего Договора несет: -материальную ответственность за ущерб, причиненный незаконным лишением Работника возможности трудиться на своем рабочем месте, а также за вред, причиненный по его вине жизни и здоровью Работника и его имуществу в порядке, предусмотренном законодательством Республики Казахстан;-административную и иную ответственность, предусмотренную законодательством Республики Казахстан.**11. Трудовые споры**11.1 Разногласия между Работником и Работодателем по вопросам применения трудового законодательства, о выполнении условий настоящего Договора подлежат урегулированию Сторонами Договора путем переговоров. Не урегулированные трудовые споры рассматриваются с соглашения Сторон в согласительной комиссии или в судебном порядке по месту расположения Работодателя.**12. Иные условия**12.1 Любые результаты интеллектуальной творческой деятельности, созданные Работником в процессе работы и/или относящиеся к функциям Работника по настоящему Договору, являются Служебным произведением компани. 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;12.2 Прекращение трудового договора после причинения ущерба (вреда) не влечет за собой освобождения стороны трудового договора от материальной ответственности по возмещению причиненного ущерба (вреда) другой стороне; 12.3 Настоящий Договор содержит полную договоренность между сторонами. Все приложения к нему являются его неотъемлемой частью;12.4 Все приложения, изменения или дополнения к настоящему Договору являются неотъемлемой частью настоящего Договора и действительны только в том случае, если они совершенны в письменной форме и подписаны Сторонами. Все изменения, дополнения и приложения к Договору могут быть подписаны посредством факсимильной, электронной связи. Стороны согласны считать факсимильные и электронные копии подписей или сканированные варианты и печатей равносильными оригиналам с последующим оформлением и передачей оригиналов в течение 15 календарных дней с момента требования одной из Стороной. 12.5 В случае противоречия положений настоящего Договора условиям Договора на русском языке со словами Договора на казахском языке преимущественную силу имеет версия Договора на казахском языке, а также при споре будет использовано версия Договора на казахском языке. Все вопросы, не урегулированные положением настоящего Договора, разрешаются в соответствии с нормами действующего законодательства Республики Казахстан;12.6 Настоящий Договор составлен в 2-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из Сторон.12.7 Содержание настоящего Договора не подлежит разглашению третьим лицам.*Экземпляр настоящего документа получил (а): \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_ год.**Издан приказ «Работодателя»: о приеме «Работника» на работу №\_\_\_\_\_\_\_* *от «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г.* |
| **13. ТАРАПТАР РЕКВИЗИТТЕРІ / РЕКВИЗИТЫ СТОРОН** |
| Жұмысберуші / Работодатель  |  Жұмыскер / Работник  |
|  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_****«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ год.** | **Гражданин (-ка) Республики Казахстан****ФИО\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_****\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_****ИИН №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_****адрес прож.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_****\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_****\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_****тел. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_****\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_****«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ год.** |