**Трудовой договор №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Работником склада**

город Алматы «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ год

 Товарищесво с ограниченной ответсвеннстью «Л» именуемый в дальнейшем "Работодатель", в лице Директора **ПВ.А., действующей на основании Устава** 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 Работник склада, 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 Работника склада, соблюдать и исполнять Должностные инструкции Приложение №1, Соглашение о неразглашении конфиденциальной информацииПриложение №2, Соглашение 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, трудовые обязанности Работником будут исполнятся по месту регистрации Работодателя.

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 в соответствии п. 2, ст. 36 ТК РК устанавливается испытательный срок продолжительностью 3 (три) месяцев 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.

**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 заключен на неопределенный срок.

**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.

**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 в связи со смертью близких родственников (супруга(и), детей, родителей).

**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 им трудовых 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 Соглашения 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 части заработной платы Работника на свое усмотрение но не более половин.

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 к выполнению 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 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 другой стороне Трудового договора в результате ее виновного противоправного поведения. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличие 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 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:

1) расторжение трудового договора по соглашению сторон;

2) истечение срока трудового договора;

3) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

4) в связи с переводом работника к другому работодателю;

5) расторжение трудового договора по инициативе работника;

6) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

7) отказ работника от продолжения трудовых отношений;

8) переход работника на выборную работу (должность) или назначение его на должность, исключающую возможность продолжения трудовых отношений, кроме случаев, предусмотренных законами Республики Казахстан;

9) нарушение условий заключения трудового 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. 52, 53 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 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.*

**РЕКВИЗИТЫ СТОРОН**

Еңбек шарты №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Қойма қызметкері

Алматы қаласы"\_\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ жыл

 Бұдан әрі "жұмыс беруші" деп аталатын "Л" жауапкершілігі шектеулі серіктестігі, ПВ директоры.Бір тараптан жарғы негізінде әрекет ететін А. және Қазақстан Республикасының азаматы(азаматы)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ , бұдан әрі "қызметкер" деп аталатын, екінші жағынан, бұдан әрі "Тараптар" деп аталатын, төмендегілер туралы осы еңбек шартын жасасты:

1 .Еңбек шартының мәні

1.1 Жұмыс беруші қызметкерге қойма қызметкері лауазымындағы жұмысты беруге, Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында және осы еңбек шартында көзделген еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге, қызметкерге жалақыны уақтылы және толық мөлшерде төлеуге міндеттенеді, ал Қызметкер қойма қызметкерінің еңбек функцияларын жеке өзі орындауға, лауазымдық нұсқаулықтарды сақтауға және орындауға міндеттенеді №1 қосымша, құпия ақпаратты жария етпеу туралы келісім қосымша № 2, толық материалдық жауапкершілік туралы Келісім № 3 қосымша және ішкі еңбек тәртібінің басқа ережелері, жұмыс берушіде жұмыс істейді.

1.2 осы еңбек шарты бойынша жұмыс қызметкер үшін болып табылады

қызметкердің негізгі, Еңбек міндеттері Жұмыс берушінің тіркелген жері бойынша орындалады.

1.3 қызметкердің еңбек міндеттері ауыр жұмыстарды, ерекше климаттық жағдайлары бар жерлерде жұмыстарды, зиянды, қауіпті және басқа да ерекше еңбек жағдайлары бар жұмыстарды орындаумен байланысты емес.

1.4 қызметкердің атқаратын лауазымына біліктілігінің сәйкестігін, оның қызметкерге тапсырылатын жұмысқа қатынасын тексеру мақсатында ҚР ЕК 36-бабының 2-тармағына сәйкес жұмыс басталған сәттен бастап 3 (үш) айға созылатын сынақ мерзімі белгіленеді.

1.5 егер сынақ мерзімі аяқталса және қызметкер жұмысын жалғастырса, онда ол

осы еңбек шартын сынақтан өткізген және кейіннен бұзған деп есептеледі, тек жалпы негіздерде ғана жол беріледі.

1.6 егер сынақ кезеңінде қызметкер өзіне ұсынылған жұмыс оған сәйкес келмейді деген қорытындыға келсе, онда ол осы еңбек шартын өз еркімен бұзуға құқылы, бұл туралы жұмыс берушіге жазбаша түрде ескертеді.

2. Еңбек шартының қолданылу мерзімі

2.1 осы еңбек шарты оны қызметкер мен жұмыс беруші жасасқан күннен бастап күшіне енеді (не қызметкер білімімен немесе жұмыс берушінің немесе оның өкілінің тапсырмасы бойынша жұмысқа нақты жіберілген күннен бастап).

2.2 осы еңбек шарты белгісіз мерзімге жасалған.

3. Қызметкерге еңбекақы төлеу шарттары

3.1 қызметкерге еңбек міндеттерін орындағаны үшін лауазымдық айлықақы (тарифтік ставка) мөлшерінде белгіленеді \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_) айына теңге.

3.2 жұмыс беруші қосымша ақылар, үстемеақылар және көтермелеу төлемдерін белгілей алады.

4. Жұмыс уақыты мен демалыс уақыты режимі.

 Қызметкерге:

4.1. Бес күндік жұмыс аптасы және демалыс (сенбі, жексенбі), қалыпты ұзақтығы аптасына 40 сағат, 9-00-ден 18-00-ге дейін;

4.2. жұмыс күнінің басталу және аяқталу уақыты, демалу және тамақтану үшін үзіліс ішкі еңбек тәртібінің ережелерінде белгіленеді;

4.3. Қызметкер Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен мереке және демалыс күндері үстеме жұмысқа тартылуы мүмкін;

4.4. Қызметкер жұмыс берушінің қызметтік тапсырмаларын орындау үшін Қазақстан Республикасының шегінде де, шетелге де іссапарға жіберілуі мүмкін;

4.5. Қызметкерге демалыс кестесіне сәйкес жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы беріледі;

4.6. қызметкердің қалауы бойынша және жұмыс берушінің келісімі бойынша жыл сайынғы еңбек демалысы бөліктер бойынша берілуі мүмкін;

4.7. жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы жұмыс берушінің ұсынысы бойынша және қызметкердің келісімімен үзілуі мүмкін (демалыстан кері қайтарып алу) ;

4.8. осы шарт тараптарының келісімі бойынша қызметкердің өтініші негізінде оған жалақысы сақталмайтын демалыс берілуі мүмкін;

4.9. Қызметкерге жақын туыстарының (жұбайының(зайыбының), балаларының, ата-аналарының) қайтыс болуына байланысты 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 шарттарда еңбек шартын жасасуға, өзгертуге, толықтыруға және бұзуға;

5.2 жұмыс берушіден еңбек шартының талаптарын орындауды талап ету;

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 көлемде төлеуге;

5.6 демалысқа, оның ішінде жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына;

5.7 егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше көзделмесе, өзінің еңбек құқықтарын беру және қорғау үшін кәсіптік одақ немесе басқа бірлестіктер құру, сондай-ақ оларға мүше болу құқығын қоса алғанда, бірлестікке;

5.8 Кодексте көзделген тәртіппен кәсіптік даярлауға, қайта даярлауға және өз біліктілігін арттыруға;

5.9 Еңбек міндеттерін орындауға байланысты денсаулыққа келтірілген зиянды өтеуге;

5.10 Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген міндетті әлеуметтік сақтандыруға;

5.11 кепілдіктерге, көтермелеулерге және өтемақы төлемдеріне;

5.12 жұмыс берушінің тікелей басшысына немесе өкіліне бұл туралы хабарлай отырып, оның денсаулығына немесе өміріне қауіп төндіретін жағдай туындаған кезде жұмысты орындаудан бас тартуға;

5.13 заңға қайшы келмейтін барлық тәсілдермен өз құқықтары мен заңды мүдделерін қорғауға.

Қызметкер міндетті:

5.14 "Шарттың"ажырамас бөлігі болып табылатын лауазымдық нұсқаулыққа сәйкес еңбек және лауазымдық міндеттерді жеке және адал орындауға.

5.15 жұмыста халықаралық стандарттарға сәйкес келетін қоғам менеджменті жүйесінің талаптарын басшылыққа алу;

5.16 еңбек тәртібін сақтау;

5.17 жұмыс орнында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, өрт қауіпсіздігі және өндірістік санитария жөніндегі талаптарды сақтау;

5.18 еңбекті қорғау, санитария, өрт қауіпсіздігі және қауіпсіздік техникасы жөніндегі ережелер мен нұсқаулықтардың сақталуын, қызметкерлер арасында еңбек тәртібі мен ішкі тәртіп ережелерінің сақталуын қамтамасыз ету.

5.19 егер "жұмыс беруші" осы мүліктің сақталуына жауапты болса, "жұмыс берушінің" және басқа да қызметкерлердің мүлкіне, оның ішінде "жұмыс берушідегі" үшінші тұлғалардың мүлкіне ұқыпты қарау;

5.20 егер" жұмыс беруші "осы мүліктің сақталуына жауапты болса," жұмыс берушіге "не тікелей басшыға адамдардың өмірі мен денсаулығына қатер төндіретін жағдайдың туындағаны," Жұмыс берушінің "мүлкінің, оның ішінде" жұмыс берушідегі " үшінші тұлғалардың мүлкінің сақталғаны туралы дереу хабарлауға;

5.21 Еңбек шартына №2 қосымшаға сәйкес Еңбек міндеттерін орындауға байланысты өзіне белгілі болған мемлекеттік құпияларды, қызметтік, коммерциялық немесе заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді жария етпеуге;

5.22 жұмыс берушіге қызметкердің кінәсінен келтірілген зиянды, егер ол қызметтік міндеттерін атқару кезінде туындаған ақшалай немесе материалдық түрде көрсетілсе, ерікті не сот тәртібімен келтірілген залал сомасын өтеуге.

5.23 ҚР ЕК 32-бабына сәйкес жұмысқа қабылдау үшін барлық қажетті құжаттарды ұсыну.

5.24 жұмыстан босатылған кезде қызметкердің айналып өту парағына қол қою.

 6. Жұмыс берушінің құқықтары мен міндеттері

Жұмыс беруші құқылы:

6.1 осы еңбек шартын қызметкермен Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген тәртіппен және шарттарда өзгерту және бұзу;

6.2 қызметкерді адал еңбегі үшін көтермелеу;

6.3 қызметкерден оның Еңбек міндеттерін орындауын және жұмыс берушінің мүлкіне (оның ішінде, егер жұмыс беруші осы мүліктің сақталуына жауапты болса, жұмыс берушідегі үшінші тұлғалардың мүлкіне) және басқа да қызметкерлерге ұқыпты қарауын, №3 қосымшаға сәйкес толық материалдық жауапкершілік туралы келісімнің және ішкі еңбек тәртібі қағидаларының сақталуын талап етуге;

6.4 қызметкерді Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен тәртіптік және материалдық жауапкершілікке тарту;

6.5 осы Шарттың талаптары орындалмаған жағдайда жұмыс беруші қызметкердің жалақысының бір бөлігінен өз қалауы бойынша бірақ жартысынан аспайтын мөлшерде өндіріп алуға құқылы.

6.6 қызметкердің кәсіби құзыреттілігінің нақты деңгейін анықтау мақсатында қызметкерді аттестаттау туралы Ережеге сәйкес аттестаттауды жүргізу.

6.7 еңбек тиімділігін бағалау туралы Ережеге сәйкес қызметкер қызметінің тиімділігін бағалауды жүргізу;

6.8 қызметкердің келісімімен оны қызметкердің лауазымдық міндеттеріне кірмейтін жекелеген тапсырмаларды орындауға тарту;

6.9 қызметкердің келісімімен оны қосымша ақыға басқа немесе сол мамандық (лауазым) бойынша қосымша жұмысты орындауға тарту.

 Жұмыс беруші міндетті:

6.10 Қазақстан Республикасы Еңбек заңнамасының, келісімдердің, еңбек шартының, ол шығарған актілердің талаптарын сақтауға;

6.11 жұмысқа қабылдау кезінде Кодексте белгіленген тәртіппен және шарттарда қызметкермен еңбек шартын жасасу;

6.12 қызметкерге еңбек шартында келісілген жұмысты ұсыну;

6.13 қызметкерге Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде, еңбек шартында, жұмыс берушінің актілерінде көзделген жалақыны және өзге де төлемдерді уақтылы және толық мөлшерде төлеуге;

6.14 қызметкердің жалақысынан міндетті зейнетақы жарналарын уәкілетті мемлекеттік органға ай сайын аудару;

6.15 қызметкерді жұмыс берушінің актілерімен таныстыру;

6.16 қызметкерге Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына, еңбек шартына сәйкес еңбек жағдайларын қамтамасыз ету;

6.17 қызметкерлерді өз қаражаты есебінен еңбек міндеттерін орындау үшін қажетті жабдықтармен, құралдармен, техникалық құжаттамамен және өзге де құралдармен қамтамасыз ету;

6.18 егер жұмысты жалғастыру қызметкердің және өзге де адамдардың өміріне, денсаулығына қауіп төндіретін болса, жұмысты тоқтата тұру;

6.19 қызметкерді міндетті әлеуметтік сақтандыруды жүзеге асыру;

6.20 егер қызметкер бір жылдан артық жұмыс істесе, қызметкерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беру;

6.21 қызметкерді зиянды (аса зиянды) және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары және кәсіптік ауру мүмкіндігі туралы ескертуге;

6.22 жұмыс уақытының, оның ішінде зиянды (ерекше зиянды), қауіпті еңбек жағдайларында, жұмыскер орындайтын ауыр жұмыстарда үстеме жұмыстардың нақты есебін жүргізу;

6.23 кәсіптік даярлауды, қайта даярлауды және олардың біліктілігін арттыруды қамтамасыз ету;

6.24 Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес еңбек (қызметтік) міндеттерін атқару кезінде қызметкердің өмірі мен денсаулығына келтірілген зиянды өтеуге;

6.25 жұмысқа қабылдау кезінде Еңбек кодексінің 32-бабына сәйкес еңбек шартын жасасу үшін қажетті құжаттарды талап етуге міндетті.

7. Тараптардың жауапкершілігі

7.1 еңбек шарты тарапының материалдық жауапкершілігі еңбек шартының екінші тарапына оның кінәлі құқыққа қайшы мінез-құлқының нәтижесінде келтірілген тікелей нақты залал үшін туындайды. Тікелей нақты залал деп жұмыс беруші мүлкінің нақты азаюы немесе аталған мүліктің (оның ішінде жұмыс беруші осы мүліктің сақталуына жауапты болса, жұмыс берушідегі үшінші тұлғалардың мүлкінің) жай-күйінің нашарлауы, сондай-ақ жұмыс беруші үшін мүлікті сатып алуға, қалпына келтіруге не қызметкердің үшінші тұлғаға келтірген залалын өтеуге арналған шығындарды не артық төлемдерді жүргізу қажеттілігі түсініледі тұлғаларға.

8. Шартты өзгерту және толықтыру тәртібі

8.1 осы Шартқа өзгерістер мен толықтырулар Тараптардың келісімі бойынша енгізіледі, жазбаша 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 бойынша және тәртіппен бұзылуы немесе тоқтатылуы мүмкін;

9.2 жұмыскер жұмысының теріс нәтижесі кезінде жұмыс беруші онымен еңбек шартын бұзуға құқылы, оны сынақ мерзімі аяқталғанға дейін жазбаша түрде ескертіп, осы жұмыскерді сынақ мерзімінен өтпеген деп тануға негіз болған себептерді көрсете отырып.

9.3 осы шартты бұзу немесе тоқтату Жұмыс берушінің бұйрығымен ресімделеді.

9.4 осы Шарттың қолданылуы мынадай жағдайларда тоқтатылады:

1) тараптардың келісімі бойынша еңбек шартын бұзу;

2) еңбек шартының мерзімінің аяқталуы;

3) жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу;

4) қызметкерді басқа жұмыс берушіге ауыстыруға байланысты;

5) қызметкердің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу;

6) тараптардың еркіне тәуелді емес мән-жайлар;

7) қызметкердің еңбек қатынастарын жалғастырудан бас тартуы;

8) Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларды қоспағанда, қызметкердің сайланбалы жұмысқа (лауазымға) ауысуы немесе оны еңбек қатынастарын жалғастыру мүмкіндігін болдырмайтын лауазымға тағайындауы;

9) еңбек шартын жасасу талаптарын бұзу.

9.5 осы Шарт тараптардың келісімі бойынша бұзылуы мүмкін.

9.6 қызметкердің бастамасы бойынша шартты бұзу ҚР Еңбек кодексінің 56-бабына сәйкес болуы мүмкін.

9.7 жұмыс берушінің бастамасы бойынша осы Шарт ҚР Еңбек кодексінің 52, 53-баптарында көзделген негіздер бойынша біржақты тәртіппен бұзылуы мүмкін.

9.8 осы Шарт бұзылған жағдайда қызметкер жұмыс берушімен бәсекелес ұйымдарда жұмыс істей отырып және немесе өз бетінше жұмыс істей отырып, робот әдістерін, клиенттік базаны қолдануға немесе оларға беруге, шартты бұзу кезінде жұмыс берушіде бар ұқсас өнімді жеткізуге, сатуға құқығы жоқ.

10. Шарт тараптарының жауапкершілігі

10.1 қызметкер осы Шарттың талаптарын орындамағаны үшін:

-еңбек тәртібін бұзғаны үшін, яғни қызметкердің кінәсінен өзіне жүктелген Еңбек міндеттерін орындамағаны немесе тиісінше орындамағаны үшін тәртіптік жауаптылық жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес тәртіптік жаза қолдануға құқылы;

- қызметкер мен жұмыс беруші арасында қызметкерге берілген мүліктің және басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпегені үшін, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген басқа да жағдайларда өзіне толық материалдық жауапкершілікті қабылдау туралы жазбаша шарт жасалған жағдайларда жұмыс берушіге оның кінәсінен келтірілген зиян үшін материалдық жауаптылық;

- Қызметкер Қазақстан Республикасының заңдары бойынша, сондай-ақ кейіннен жасырынғаны, жасырынғаны және өзі не басқа қызметкерлер жасаған қылмыс (құқық бұзушылық) туралы хабарламағаны үшін шығынға ұшырауы мүмкін Жұмыс берушінің алдында жауаптылықта болады.

-Жұмыс берушіге келтірілген залал үшін қызметкердің жауапкершілігі, егер залал еңсерілмейтін күш не аса қажеттілік, қажетті қорғаныс, сондай-ақ жұмыс берушінің қызметкерге берілген мүліктің сақталуы үшін тиісті жағдайларды қамтамасыз ету жөніндегі міндетін орындамауы нәтижесінде туындаса, алынып тасталады.

10.2 жұмыс беруші осы Шарттың талаптарын орындамағаны үшін:

- жұмыскерді өз жұмыс орнында жұмыс істеу мүмкіндігінен заңсыз айырудан келтірілген залал үшін, сондай-ақ оның кінәсінен қызметкердің өмірі мен денсаулығына және оның мүлкіне келтірілген зиян үшін Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген тәртіппен материалдық жауаптылық;

- Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген әкімшілік және өзге де жауапкершілік.

11. Еңбек даулары

11.1 жұмыскер мен жұмыс беруші арасындағы еңбек заңнамасын қолдану мәселелері бойынша, осы Шарттың талаптарын орындау туралы келіспеушіліктер шарт тараптарының келіссөздер жолымен реттелуіне жатады. Реттелмеген еңбек даулары Тараптардың келісімімен келісім комиссиясында немесе жұмыс берушінің орналасқан жері бойынша сот тәртібімен қаралады.

12. Басқа шарттар

12.1 жұмыс процесінде қызметкер жасаған және/немесе осы Шарт бойынша қызметкердің функцияларына қатысты зияткерлік шығармашылық қызметтің кез келген нәтижелері компанияның қызметтік туындысы болып табылады. Қызметкер жұмыс берушіге қызметтік туынды жасау жөніндегі өзінің жоспарлары туралы хабарлайды, құрылғаннан кейін жұмыс берушіге қарауға береді, қызметтік туындыға айрықша құқықтарды тіркеуге толық жәрдем көрсетеді;

12.2 залал (зиян) келтірілгеннен кейін еңбек шартын тоқтату еңбек шарты тарапының басқа Тарапқа келтірілген залалды (зиянды) өтеу жөніндегі материалдық жауаптылықтан босатылуына әкеп соқпайды;

12.3 осы Шарт Тараптар арасындағы толық уағдаластықты қамтиды. Оған барлық қосымшалар оның ажырамас бөлігі болып табылады;

12.4 осы Шартқа барлық қосымшалар, өзгерістер немесе толықтырулар осы Шарттың ажырамас бөлігі болып табылады және олар жазбаша нысанда жасалған және тараптар қол қойған жағдайда ғана жарамды болады. Шартқа барлық өзгерістер, толықтырулар мен қосымшаларға факсимильді, электрондық байланыс арқылы қол қоюға болады. Тараптар қолтаңбалардың факсимильді және электрондық көшірмелерін немесе сканерленген нұсқалар мен мөрлерді түпнұсқаларға тең деп санауға, кейіннен Тараптардың бірі талап еткен сәттен бастап күнтізбелік 15 күн ішінде түпнұсқаларды ресімдеуге және беруге келіседі.

12.5 осы Шарттың ережесімен реттелмеген барлық мәселелер Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасының нормаларына сәйкес шешіледі;

12.6 осы Шарт бірдей заңды күші бар 2 данада, Тараптардың әрқайсысы үшін бір данадан жасалды.

12.7 осы шарттың мазмұны үшінші тұлғаларға жария етілмейді.

Осы құжаттың данасын алды:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

"\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_ жыл.

"Жұмыс берушінің" бұйрығы шығарылды:" қызметкерді " жұмысқа қабылдау туралы №\_\_\_\_\_\_\_

бастап "\_\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г.

ТАРАПТАРДЫҢ ДЕРЕКТЕМЕЛЕРІ