

# ТОО «КУЗЕТ 911» ЖШС

Еңбек шарты № _____	Трудовой договор № _____
Алматы қ. «    » 202 ж.	г. Алматы «    » 202 г.
<p><b>1. ШАРТТЫҢ ТАРАПТАРЫ ЖӘНЕ ОЛАРДЫҢ ДЕРЕКТЕМЕЛЕРІ</b></p> <p>1.1. БІЗ ТӨМЕНДЕ ҚОЛ ҚОЙҒАНДАР,  <b>«ЖҰМЫС БЕРУШІ»:</b> Жауапкершілігі шектеулі серіктестік «КУЗЕТ 911» Жарғы негізінде әрекет ететін бас директор <b>Кенжибаев Ержан Муканович</b> басшылығымен, мынадай заңды мекен-жайда орналасқан: Қазақстан Республикасы, Алматы қаласы, Гоголь көшесі 89А, мекеме 2007 жылдың 22 қазанда мемлекеттік қайта тіркеуден өткен №88463-1910-ЖШС, БСН 071040017257 және</p>	<p><b>1. СТОРОНЫ ДОГОВОРА И ИХ РЕКВИЗИТЫ</b></p> <p>1.1. МЫ НИЖЕ ПОДПИСАВШИЕСЯ,  <b>«РАБОТОДАТЕЛЬ»:</b> Товарищество с ограниченной ответственностью «КУЗЕТ 911», свидетельство о государственной перерегистрация от «22» октября 2007 года №88463-1910-ТОО, БИН 071040017257 юридический адрес: Республика Казахстан, город Алматы, ул. Гоголя 89А (далее «Работодатель»), в лице Генеральный директора <b>Кенжибаев Ержан Муканович</b>, действующего на основании Доверенности от 26.12.2020 г., с одной стороны и</p>
<p><b>«ЖҰМЫСШЫ»</b></p> <p>Қазақстан Республикасының _____ азаматы, _____ берілген жеке куәлігінің нөмірі № _____, мына мекен-жайда тіркелген: _____, _____ жеке сәйкестендіру нөмірі. Төмендегілер туралы осы еңбек шартын жасасты (бұдан әрі «Шарт»):</p>	<p><b>«РАБОТНИК»:</b></p> <p>Гражданин(-ка) Республики Казахстан, удостоверение личности номер _____, выдано _____ года _____, зарегистрирован по адресу: _____, ИИН _____ заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем (далее «Договор»):</p>
<p><b>2. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР</b></p> <p>2.1. Осымен Жұмыс беруші Жұмысшыны жұмысқа қабылдауға келіседі, ал Жұмысшы Қазақстан Республикасының (бұдан әрі «ҚР») еңбек заңнамасына және осы Шарттың ережелеріне сәйкес Келісім шарттар бойынша _____ лауазымында жұмыс істеу үшін Жұмыс берушімен еңбек қатынастарына кіруге келіседі. Жұмыс беруші және Жұмысшы осы Шарт әрекетін бастағаннан бастап, Жұмысшыға сынақ мерзімі _____ белгіленетіні туралы келісімге келеді. Көрсетілген мерзімге Жұмысшы жұмыс орнында нақты болмаған уақыт кезеңі кірмейді. Сынақ нәтижелері Жұмыс берушімен Жұмысшының қатысуынсыз дербес айқындалады. Сынақ мерзімі аяқталғанға дейін сынақтың нәтижесі қанағаттандырарлық болмаған жағдайда, Жұмысшы ҚР Еңбек кодексімен көзделген тәртіпте жұмыстан шығарылуға тиіс. Шартты бұзған жағдайда, сынақ мерзімінен өтпеген Жұмысшыны тануға негіз болатын себептерді көрсете отырып, сынақ мерзімін кез келген құптауға лайық әдіспен, сынақ нәтижелері туралы Жұмысшыны құлақтандыру жазбаша жүргізіледі. Жұмысшы Шартты бұзу күні ретінде құлақтандыруда көрсетілген күннен кейін осы Шарт бойынша жұмысын жалғастыруға құқылы емес. Кез келген жағдайда, Жұмыс беруші осы Шартты бұзғаннан кейін Жұмысшының қызметімен тікелей немесе жанама байланысты, әлеуметтік сипаттағы өтемақы төлемдерімен, еңбекақы төлемдерін қоса алғанда, бірақ шектелмей, кез келген төлем үшін жауапкершілік көтермейді.</p>	<p><b>2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ</b></p> <p>2.1. Настоящим Работодатель принимает Работника на работу, а Работник соглашается вступить в трудовые отношения с Работодателем для выполнения работы в должности _____ в соответствии с условиями настоящего Договора и трудовым законодательством Республики Казахстан (далее «РК»). Работодатель и Работник пришли к соглашению о том, что Работнику не устанавливается испытательный срок _____ месяца. В указанный срок не включается период времени, когда Работник фактически отсутствовал на рабочем месте. Результаты испытания определяются Работодателем самостоятельно, без участия Работника. До истечения срока испытания, в случае неудовлетворительного результата испытания, Работник подлежит увольнению в соответствии с Трудовым кодексом РК. Уведомление Работника о результатах испытания в случае расторжения Договора производится письменно, любым приемлемым способом, с указанием причин, послуживших основанием для признания Работника не прошедшим испытательного срока. Работник не вправе продолжать работу по настоящему Договору после даты, указанной в уведомлении в качестве даты расторжения Договора. В любом случае, Работодатель не несет ответственность за любые выплаты, включая, но, не ограничиваясь, оплатой труда, компенсационными выплатами социального характера, прямо или косвенно связанными с деятельностью Работника, после расторжения настоящего Договора.</p>
<p><b>3. ЖҰМЫСШЫНЫҢ ЕҢБЕК ҚЫЗМЕТІ, ЕҢБЕК МІНДЕТТЕРІН ЖҮЗЕГЕ АСЫРУДЫ БАСТАУ КҮНІ</b></p> <p>3.1 Жұмыс беруші Жұмысшыға Келісім шарттар бойынша _____ лауазымында жұмыс береді. Жұмыс істеу орны: _____.</p> <p>Қажет болуына қарай Жұмысшы Қазақстан Республикасының аумағындағы немесе ҚР Еңбек кодексіне көзделген тәртіпте одан тысқары басқа жерге жұмыс істеу үшін ауыстырылуы мүмкін.</p> <p>3.2 Жұмысшының жұмыс міндеттері лауазымдық нұсқаумен, сондай-ақ Жұмыс берушінің басқа кесімдерімен айқындалады. Жұмыс міндеттерін жүзеге</p>	<p><b>3. ТРУДОВАЯ ФУНКЦИЯ РАБОТНИКА, ДАТА НАЧАЛА ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ</b></p> <p>3.1. Работодатель предоставляет Работнику работу в должности _____.</p> <p>Место работы _____.</p> <p>При необходимости Работник может быть переведен для работы в другую местность на территории Республики Казахстан или за ее пределами в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РК.</p> <p>3.2. Трудовые обязанности Работника определяются должностной инструкцией, а также иными актами</p>

<p>асыруды бастау күні Шарттың күшіне енген күні болып табылады.</p> <p>3.3 Осы Шартқа қол қоя отырып, Жұмысшы, ол толық дәрежеде жұмыс сипатымен және ережелерімен танысқанын, оған осы Шарттың барлық ережелері түсінікті екенін, ол оған жүктелетін еңбек және басқа міндеттерді ешбір өзгешеліксіз орындауға келісетіндігін растайды, сондай-ақ Жұмыс берушіге оған жүктелетін жұмыс міндеттерін атқару үшін қажетті дағдылар және біліктілікке ие екендігіне және аталған лауазым (кәсіп) бойынша еңбек қызметін шектейтін немесе оған тыйым салатын оған қандай да бір белгілі қарсы көрсетілімдер жоқ екеніне кепілдік береді.</p>	<p>Работодателя. Датой начала осуществления трудовых обязанностей является дата вступления Договора в силу.</p> <p>3.3. Подписав настоящий Договор, Работник подтверждает, что он/она в полной степени ознакомлен/а с характером и условиями труда, ему/ей понятны все положения настоящего Договора, внутренние нормативные Акты Работодателя, в том числе Положения, инструкции, правила и иные предъявляемые к нему/ней требования, что он/она согласен/а выполнять без каких-либо исключений возлагаемые на него/неё трудовые и иные обязанности, а также гарантирует Работодателю, что обладает навыками и квалификацией, необходимыми для исполнения возлагаемых на него/неё трудовых обязанностей, и не имеет каких-либо известных ему/ей противопоказаний, ограничивающих или запрещающих его/её трудовую деятельность по указанной должности (профессии).</p>
<p><b>4. ЖҰМЫСШЫНЫҢ ЖҰМЫС ОРНЫ ЖӘНЕ ЕҢБЕК ЖАҒДАЙЫНА СИПАТТАМАЛАР, ЕҢБЕК ҚОРҒАУ ЕРЕЖЕЛЕРІ</b></p> <p>4.1. Жұмысшы еңбек қызметін айналысатын лауазымына, еңбек ережелеріне, еңбек қорғау бойынша стандарттар, ережелер және нормаларды сақтай отырып, заңнаманың тиісті техникалық, санитарлық, гигиеналық, өндірістік-тұрмыстық талаптарына сәйкес жүзеге асырады.</p> <p>4.2. Еңбектің техникалық, санитарлық, гигиеналық және өндірістік-тұрмыстық жағдайлары еңбек қорғау және қауіпсіздігі туралы ҚР заңнамасының талаптарына сәйкес келуге тиіс.</p> <p>4.3. Қызметтің еңбегін қорғау оқытуды, нұсқау беруді және еңбек қорғау және қауіпсіздік мәселелері бойынша оның білімін тексеруді жүргізумен; Жұмысшының лауазымына сәйкес еңбек қорғау бойынша нұсқаулар және ішкі құжаттамаларды әзірлеумен; сондай-ақ ҚР заңнамасына сәйкес еңбек қорғау және қауіпсіздік бойынша басқа шараларды өткізумен қамтамасыз етіледі. Еңбек қорғау және қауіпсіздік мәселелері бойынша алдын ала оқудан, нұсқау алудан және білімін тексеруден өтпеген Жұмысшы жұмысқа жіберілмейді.</p>	<p><b>4. ХАРАКТЕРИСТИКИ УСЛОВИЙ ТРУДА И РАБОЧЕГО МЕСТА РАБОТНИКА, УСЛОВИЯ ОХРАНЫ ТРУДА</b></p> <p>4.1. Работник осуществляет трудовую деятельность в соответствии с занимаемой должностью, с условиями труда, соответствующими техническим, санитарным, гигиеническим, производственно-бытовым требованиям законодательства с соблюдением стандартов, правил и норм по охране труда.</p> <p>4.2. Технические, санитарные, гигиенические и производственно-бытовые условия труда должны соответствовать требованиям законодательства РК о безопасности и охране труда.</p> <p>4.3. Охрана труда Работника обеспечивается проведением обучения, инструктирования и проверки его знаний по вопросам безопасности и охраны труда; разработкой внутренней документации и инструкций по охране труда в соответствии с должностью Работника; а также проведением иных мероприятий по безопасности и охране труда в соответствии с законодательством РК. Работник, не прошедший предварительное обучение, инструктирование и проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда, к работе не допускается.</p>
<p><b>5. ЖҰМЫС ЖӘНЕ ДЕМАЛЫС УАҚЫТЫНЫҢ ТӘРТІБІ</b></p> <p>5.1. Жұмысшыға ауыспалы жұмыс тәртібі белгіленді.</p> <p>5.2. Жұмыс жағдайы ҚР аумағы бойынша және мүмкін басқа елдерге қызмет мақсатында Жұмысшының сапар шегу мүмкіндігі болып табылады.</p> <p>Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес Жұмысшыға 24 (жырма төрт) күнтізбелік күнді құрайтын жыл сайын төленетін демалыс беріледі. Еңбек демалысын ұзарту және одан шақырып алу ҚР заңнамасына сәйкес Жұмысшының келісімі бойынша мүмкін. Жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы жұмысшы мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша бөліктерге бөлінуі мүмкін. Бұл ретте, жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының бір бөлігі жұмысшының еңбек шартында көзделген демалыс ұзақтығының күнтізбелік екі аптасынан кем болмауға тиіс.</p>	<p><b>5. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА</b></p> <p>5.1. Работнику устанавливается сменный график работы.</p> <p>5.2. Условием работы является возможность совершать Работником поездки в служебных целях по территории РК и, возможно, в другие страны.</p> <p>5.3. В соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск, составляющий 24 (двадцать четыре) календарных дня. Продление и отзыв из трудового отпуска возможны с согласия Работника в соответствии с законодательством РК. 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 настоящем Договоре.</p>
<p><b>6. ЕҢБЕКАҚЫ ТӨЛЕУ ЕРЕЖЕЛЕРІ</b></p> <p>6.1. Жұмыс беруші жұмысшының өткен айдағы жұмысының нәтижесі қарай отырып, айлық жалақысын штаттық кесте бойынша төленеді.</p> <p>6.2. Еңбекақы төлеу әрбір келесі айдың 10 жұлдызына дейін жүргізіледі. Жұмыс беруші ҚР заңнамасымен тыйым салынбаған кез келген әдіспен төлемді жүзеге асыруға құқылы.</p> <p>6.3. Еңбекақы төлемі теңгеде жүргізіледі.</p> <p>6.4. Лауазымдарды қатар атқарғаны үшін немесе уақытша</p>	<p><b>6. РАЗМЕР ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ИНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА</b></p> <p>6.1. В течение действия настоящего Договора Работодатель выплачивает Работнику ежемесячную заработную плату согласно штатному расписанию.</p> <p>6.2. Оплата труда производится ежемесячно не позднее 10 числа каждого последующего месяца. Работодатель вправе осуществлять выплаты любым не запрещенным законодательством РК способом.</p> <p>6.3. Оплата труда производится в тенге.</p>

<p>болмаған Жұмысшының міндеттерін атқарғаны үшін еңбекақы төлемінің мөлшері Жұмысшымен келісім бойынша қосымша белгіленеді.</p> <p>6.5. Мерзімінен тыс уақыттағы жұмыс, сондай-ақ демалыс және мереке күндердегі жұмыс ҚР еңбек кодексіне сәйкес төленуге тиіс. Мерзімінен тыс жұмыс бір күнтізбелік күннің ішінде 2 (екі) сағаттан және айына 12 (он екі) сағаттан және жылына бір жүз жиырма сағаттан аспауға тиіс. Қазақстан Республикасының еңбек кодексіне сәйкес жұмысшының демалыс және/немесе мереке күндердегі істеген жұмысы үшін төленуге тиіс сыйақының орнына қамтамасыз етілетін қосымша демалыс күндерін таңдап алуға құқығы бар.</p> <p>6.6. Мерзімінен тыс жұмыстар осындай жұмысты орындау туралы етінішпен Жұмысшыға Жұмыс берушінің жазбаша жолдануы болған жағдайда, сондай-ақ Жұмысшының жазбаша келісімімен немесе онсыз ҚР заңнамасымен көзделген жағдайларда жүзеге асырылады.</p>	<p>6.4. Размер оплаты труда за совмещение должностей или выполнение обязанностей временно отсутствующего Работника устанавливается дополнительно по согласованию с Работником.</p> <p>6.5. Работа в сверхурочное время, а также в выходные и праздничные дни оплачивается в соответствии с действующим Трудовым кодексом РК. Сверхурочная работа не должна превышать 2 (двух) часов в течение одного календарного дня и 12 (двенадцати) часов в месяц и сто двадцать часов в год. По соглашению сторон за работу сверхурочно допускается предоставление часов отдыха из расчета не менее одного часа отдыха за один час сверхурочной работы. Работник имеет право выбора дополнительных выходных дней, обеспечиваемых взамен вознаграждения, подлежащего выплате за работу в выходные или/и праздничные дни согласно Трудового кодекса РК.</p> <p>6.6. Сверхурочные работы осуществляются в случае наличия письменного обращения Работодателя к Работнику с просьбой о выполнении такой работы, а также с письменного согласия Работника или без такового в случаях, предусмотренных законодательством РК.</p>
<p><b>7. ЖҰМЫСШЫНЫҢ ҚҰҚЫҚТАРЫ МЕН МІНДЕТТЕРІ</b></p> <p>7.1. Жұмысшының мынадай құқықтары бар:</p> <p>7.1.1 ҚР Еңбек кодексімен көзделген тәртіпте және жағдайларда осы Шартты жасауға, өзгертуге, толықтыруға және бұзуға;</p> <p>7.1.2 Жұмыс берушіден еңбек шарттары ережелерінің орындалуын талап етуге;</p> <p>7.1.3 Еңбек қорғауға және қауіпсіздігіне;</p> <p>7.1.4 Еңбек қорғау және еңбек ережелерінің жағдайы туралы толық және дұрыс ақпарат алуға;</p> <p>7.1.5 Осы Шарттың ережелеріне сәйкес дер кезінде және толық көлемде еңбекақы төлеміне;</p> <p>7.1.6 ҚР Еңбек кодексіне сәйкес жұмыссыз тұрып қалуды төлетуге;</p> <p>7.1.7 Демалысқа, соның ішінде жыл сайынғы төленетін еңбек демалысына;</p> <p>Егер Қазақстан Республикасының заңдарымен басқаша немесе басқа бірлестіктер құруға құқықты, сондай-ақ ондағы мүшелікті қоса алғанда, өздерінің еңбек құқықтарын қорғау және беру үшін бірігуге;</p> <p>7.1.9 Еңбек міндеттерін атқарумен байланысты денсаулығына келтірілген зиянды өтетуге;</p> <p>7.1.10 Міндетті түрдегі әлеуметтік сақтандыруға;</p> <p>7.1.11 Міндетті медициналық сақтандыру бойынша;</p> <p>7.1.12 Еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқиғалардан сақтандыруға ;</p> <p>7.1.13 Кепілдіктерге және өтемақы төлемдеріне;</p> <p>7.1.14 Барлық заңға қарама-қайшы келмейтін әдістермен өздерінің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғауға;</p> <p>7.1.15 Ешбір кемсітушіліксіз бірдей еңбекке бірдей төлемге;</p> <p>7.1.16 Еңбек дауын шешу үшін ҚР Еңбек Кодексіне көзделген тәртіппен рет-ретімен келісім комиссиясына, сотқа жүгінуге ;</p> <p>7.1.17 Еңбек қорғау және қауіпсіздік талаптарына сәйкес жабдықталған жұмыс орнына;</p> <p>7.1.18 Еңбек қорғау және қауіпсіздік туралы ҚР заңнамасымен, сондай-ақ еңбек, ұжымдық шарттармен көзделген талаптарға сәйкес, арнайы киіммен қамтамасыз етілуге, жеке және ұжымдық қорғаныс құралдарымен, қамтамасыз етілуге;</p> <p>7.1.19 Өзінің денсаулығына немесе өміріне қауіп төндіретін ахуал туындаған кезде, бұл туралы тікелей басшының немесе жұмыс берушінің өкілін хабардар ете</p>	<p><b>7. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА</b></p> <p>7.1. Работник имеет право:</p> <p>7.1.1 На заключение, изменение, дополнение и расторжение настоящего Договора в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом РК;</p> <p>7.1.2 Требовать от Работодателя выполнения условий трудового, коллективного договоров;</p> <p>7.1.3 На безопасность и охрану труда;</p> <p>7.1.4 На получение полной и достоверной информации о состоянии условий труда и охраны труда;</p> <p>7.1.5 На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с условиями настоящего Договора;</p> <p>7.1.6 На оплату простоя в соответствии с Трудовым кодексом РК;</p> <p>7.1.7 На отдых, в том числе оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск;</p> <p>7.1.8 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;</p> <p>7.1.9 На возмещение вреда, причиненного здоровью в связи с исполнением трудовых обязанностей;</p> <p>7.1.10 На обязательное социальное страхование;</p> <p>7.1.11 На обязательное медицинское страхование;</p> <p>7.1.12 Страхование от несчастных случаев при исполнении трудовых (служебных) обязанностей;</p> <p>7.1.13 На гарантии и компенсационные выплаты;</p> <p>7.1.14 На защиту своих прав и законных интересов всеми не противоречащими закону способами;</p> <p>7.1.15 На равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации;</p> <p>7.1.16 На обращение за разрешением трудового спора последовательно в согласительную комиссию, суд в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РК;</p> <p>7.1.17 На рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда;</p> <p>7.1.18 На обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты, специальной одеждой в соответствии с требованиями, предусмотренными законодательством РК о безопасности и охране труда, а также трудовым, коллективными договорами;</p> <p>7.1.19 На отказ от выполнения работы при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с</p>

<p>отырып, жұмысты орындаудан бас тартуға;</p> <p>7.1.20 Еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға және (немесе) еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға жұмыс орнындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жағдайларын зерттеп қарауды жүргізу туралы өтініш білдіруге, сондай-ақ еңбек жағдайларын, қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды жақсартуға байланысты мәселелерді тексеру мен қарауға өкілдік етіп қатысуға;</p> <p>7.1.21 Жұмыс берушінің еңбек және онымен тікелей байланысты қатынастар саласындағы әрекеттеріне (әрекетсіздігіне) шағым жасауға;</p> <p>7.1.22 Біліктілікке, жұмыстың қиындығына, орындалған жұмыстың саны мен сапасына, сондай-ақ еңбек жағдайларына сәйкес еңбекақы төлеміне;</p> <p>7.1.23 ҚР Еңбек кодексінде, Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында белгіленген тәртіппен, ереуілге құқықты қоса алғанда, жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешуге;</p> <p>7.1.24 Жұмыс берушіде сақталатын дербес деректерінің қорғалуын қамтамасыз етуге құқығы бар;</p> <p>7.1.25 Жұмысшының ҚР қолданыстағы заңнамамен көзделген өзгеде құқықтары бар.</p> <p>7.2 Жұмысшының мынадай міндеттері бар:</p> <p>7.2.1. Еңбек міндеттерін келісімдер мен осы келісімшартқа, жұмыс беруші актілеріне сәйкес орындауға;</p> <p>7.2.2. Еңбек тәртібін сақтауға;</p> <p>7.2.3. Жұмыс орнындағы еңбек қорғау және қауіпсіздігі, өрт қауіпсіздігі және өндірістік санитария бойынша талаптарды сақтауға;</p> <p>7.2.4. Жұмыс беруші және жұмысшылардың мүлкіне ұқыптылықпен қарауға;</p> <p>7.2.5. Жұмыс берушіге дер кезінде болған мән-жайды хабарлауға, Жұмыс берушінің, жұмысшы мен жұмыс берушінің клиенттерінің өміріне, денсаулығына және мүлкінің сақталуына (қоса алғанда, бірақ шектелмей: төтенше сипаттағы мән-жайларды, үшінші тұлғалар мен жұмысшылардың заңды емес іс-әрекеттерін, сондай-ақ өзгеде себептер бойынша және бос тұрып қалу туындауы туралы Жұмыс берушіге дереу хабарлау. Егерде Жұмысшымен осы көрсетілген шарттың тармағы орындалмаған жағдайда, онда Жұмысшы осы жағдайдың туындауын өз әрекеті/әрекетсіздігімен жіберген жағдайда жауапкершілікті өзіне алады және Жұмыс берушіге тез арада хабарлануы талап етіледі.</p> <p>7.2.6. Еңбек міндеттерін орындаумен байланысты оған белгілі болған, қызмет, коммерциялық немесе басқа заңмен қорғалатын құпия мәліметтерді жарияламауға;</p> <p>7.2.7. Келтірілген нұқсанды ҚР Еңбек кодексінде және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында белгіленген шектерде жұмыс берушіге өтеуге міндетті;</p> <p>7.2.8. Осы Шартпен, жұмыс берушінің кесімдерімен және ҚР қолданыстағы заңнамасымен оған жүктелген басқа міндеттерді көтеруге.</p>	<p>извещением об этом непосредственного руководителя или представителя работодателя;</p> <p>7.1.20 На обращение в уполномоченный 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 рассмотрении вопросов, связанных с улучшением условий безопасности и охраны труда;</p> <p>7.1.21 На обжалование действий (бездействия) Работодателя в области трудовых и непосредственно связанных с ними отношений;</p> <p>7.1.22 На оплату труда в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, а также условиями труда;</p> <p>7.1.23 На разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РК и иными законами РК.</p> <p>7.1.25 На обеспечение защиты персональных данных, хранящихся у Работодателя.</p> <p>7.1.24 Работник имеет иные права, предусмотренные действующим законодательством РК.</p> <p>7.2. Работник обязан:</p> <p>7.2.1 Выполнять трудовые обязанности в соответствии с соглашениями, настоящим Договором, коллективным договором, актами Работодателя;</p> <p>7.2.2 Соблюдать трудовую дисциплину;</p> <p>7.2.3 Соблюдать требования по безопасности и охране труда, пожарной безопасности и производственной санитарии на рабочем месте;</p> <p>7.2.4 Бережно относиться к имуществу Работодателя и работников;</p> <p>7.2.5 Незамедлительно сообщать Работодателю о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя, работников и клиентов Работодателя (включая, но, не ограничиваясь: ситуаций чрезвычайного характера, правонарушений действий работников и третьих лиц, так и по иным причинам, в результате которых требуется незамедлительное уведомление об этом Работодателя), а также о возникновении простоя. В случае несоблюдения Работником условий данного пункта Работник будет нести ответственность за свои действия/бездействие, допущенные им в возникшей ситуации, требующей незамедлительного сообщения Работодателю;</p> <p>7.2.6 Не разглашать сведений, составляющих, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;</p> <p>7.2.7 Возмещать Работодателю причиненный ущерб в пределах, установленных Трудовым кодексом РК, договором о полной материальной ответственности и иными законами РК;</p> <p>7.2.8 Нести иные обязанности, возложенные на него/неё настоящим Договором, актами Работодателя и действующим законодательством РК.</p>
<p><b>8. ЖҰМЫС БЕРУШІНІҢ ҚҰҚЫҚТАРЫ МЕН МІНДЕТТЕРІ</b></p> <p>8.1. Жұмыс берушінің мынадай құқықтары бар:</p> <p>8.1.1. Жұмысқа қабылдаған кезде таңдау еркіне;</p> <p>8.1.2. ҚР Еңбек кодексімен белгіленген негіздер бойынша және тәртіпте осы Шартты өзгертуге, толықтыруға, тоқтатуға және бұзуға;</p> <p>8.1.3. Өз өкілеттіктері шегінде жұмыс берушінің кесімдерін шығаруға;</p> <p>8.1.4. Өз құқықтары мен мүдделерін қорғау және өкілдік ету мақсатында бірлестіктер құруға және кіруге;</p>	<p><b>8. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ</b></p> <p>8.1. Работодатель вправе:</p> <p>8.1.1 На свободу выбора при приеме на работу;</p> <p>8.1.2 Изменять, дополнять, прекращать и расторгать настоящий Договор в порядке и по основаниям, установленным Трудовым кодексом РК;</p> <p>8.1.3 Издавать в пределах своих полномочий акты работодателя;</p> <p>8.1.4 Создавать и вступать в объединения в целях представительства и защиты своих прав и интересов;</p> <p>8.1.5 Требовать от работников выполнения условий</p>

<p>8.1.5. Жұмысшылардан осы Шарттың, ережелерін, жұмыс берушінің еңбек тәртібі және басқа кесімдерінің ережелерін орындауларын талап етуге;</p> <p>8.1.6. Жұмысшыны көтермелеуге, тәртіптік жауапкершілікке тартуға, жұмысшыларды ҚР Еңбек кодексімен көзделген тәртіпте және жағдайларда материалдық жауапкершілікке тартуға;</p> <p>8.1.7. Еңбек міндеттерін атқарған кезде жұмысшы көтерген нұқсанды өтеуге;</p> <p>8.1.8. Еңбек саласындағы өзінің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау мақсатында сотқа жолдануға;</p> <p>8.1.9. Жұмысшыға сынақ мерзімін белгілеуге;</p> <p>8.1.10. ҚР Еңбек кодексіне сәйкес жұмысшыларды кәсіптік даярлауды, қайта даярлауды және олардың біліктілігін арттыруды қамтамасыз етуге;</p> <p>8.1.11. ҚР Еңбек кодексіне сәйкес жұмысшыны оқытуға байланысты өз шығындарын өтетуге;</p> <p>8.1.12. Жеке еңбек дауын шешу үшін ҚР Еңбек кодексінде көзделген тәртіппен рет-ретімен келісім комиссиясына, сотқа жүгінуге құқығы бар;</p> <p>8.1.13. ҚР қолданыстағы заңнамасымен көзделген басқа құқықтарды жүзеге асыруға;</p> <p>8.2. Жұмыс берушінің мынадай міндеттері бар:</p> <p>8.2.1. ҚР еңбек заңнамасының, келісімдерінің, еңбек шартының, олардың шығарған кесімдерінің талаптарын сақтауға;</p> <p>8.2.2. Жұмысқа қабылдау кезінде ҚР Еңбек кодексінде белгіленген тәртіппен және жағдайларда жұмысшылермен еңбек шарттарын жасасуға;</p> <p>8.2.3. Жұмысқа қабылдау кезінде осы ҚР Еңбек кодексінің 32-бабына сәйкес еңбек шартын жасасу үшін қажетті құжаттарды талап етуге;</p> <p>8.2.4. Жұмысшыға еңбек шартында келісілген жұмысты ұсынуға ;</p> <p>8.2.5. Жұмысшыға Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде, еңбек, ұжымдық шарттарда, жұмыс берушінің актілерінде көзделген жалақы мен өзге де төлемдерді уақтылы және толық мөлшерде төлеуге;</p> <p>8.2.6. Жұмысшыны еңбек тәртіптемесі қағидаларымен, жұмыс берушінің жұмысшының жұмысына (еңбек функциясына) тікелей қатысы бар өзге де актілерімен және ұжымдық шартпен таныстыруға</p> <p>8.2.7. Жұмысшылар өкілдерінің ұсыныстарын қарауға және жұмысшылардың өкілдеріне ұжымдық келіссөздер жүргізу, ұжымдық шарттар жасасу, сондай-ақ олардың орындалуын бақылау үшін қажетті толық және анық ақпарат беруге;</p> <p>8.2.8. ҚР Еңбек кодексінде белгіленген тәртіппен жұмысшылар өкілдерінің ұсыныстарын қарауға, ұжымдық келіссөздер жүргізуге, ұжымдық шарт жасасуға</p> <p>8.2.9. Жұмысшыларға Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына, еңбек, ұжымдық шарттарға сәйкес еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге;</p> <p>8.2.10. Жұмысшыларды жабдықпен, аспаптармен, техникалық құжаттамамен және еңбек міндеттерін атқару үшін қажетті өзге де құралдармен өз қаражаты есебінен қамтамасыз етуге;</p> <p>8.2.11. Қазақстан Республикасының халықты жұмыспен қамту туралы заңнамасының талаптарына сәйкес жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі уәкілетті органға ақпарат беруге;</p> <p>8.2.12. Қызметкерге Қазақстан Республикасының Денсаулық сақтау саласындағы заңнамасында айқындалған тәртіппен және көлемде жұмыс орнын (лауазымын) және орташа жалақысын сақтай отырып, скринингтік зерттеулерден өту үшін демалыс беруге міндетті</p>	<p>настоящего Договора, коллективного Договора, правил трудового распорядка и других актов Работодателя;</p> <p>8.1.6 Поощрять Работника, налагать дисциплинарные взыскания, привлекать работников к материальной ответственности в случаях и порядке, предусмотренных Трудовым кодексом РК;</p> <p>8.1.7 На возмещение ущерба, причиненного Работником при исполнении трудовых обязанностей;</p> <p>8.1.8 Обращаться в суд в целях защиты своих прав и законных интересов в сфере труда;</p> <p>8.1.9 Устанавливать работнику испытательный срок;</p> <p>8.1.10 Обеспечивать работнику профессиональную подготовку, переподготовку и повышение их квалификации в соответствии с Трудовым кодексом РК;</p> <p>8.1.11 На возмещение своих затрат, связанных с обучением работника, в соответствии с Трудовым кодексом РК;</p> <p>8.1.12 На обращение за разрешением индивидуального трудового спора последовательно в согласительную комиссию, суд в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РК;</p> <p>8.1.13 Осуществлять иные права, предусмотренные действующим законодательством РК.</p> <p>8.2. Работодатель обязан:</p> <p>8.2.1 Соблюдать требования трудового законодательства РК, соглашений, трудового, коллективного договора, изданных им актов;</p> <p>8.2.2 При приеме на работу заключать трудовые договора с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РК;</p> <p>8.2.3 Требовать при приеме на работу документы, необходимые для заключения трудового договора, в соответствии Трудового кодекса РК;</p> <p>8.2.4 Предоставить Работнику работу, обусловленную настоящим Договором;</p> <p>8.2.5 Своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату и иные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами Республики Казахстан, настоящим Договором, актами работодателя;</p> <p>8.2.6 Знакомить Работника с правилами трудового распорядка, иными актами работодателя, имеющими непосредственное отношение к работе (трудовой функции) работника;</p> <p>8.2.7 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;</p> <p>8.2.8 Рассматривать предложения представителей работников, вести коллективные переговоры и в порядке, установленном Трудовым кодексом РК, заключать коллективный договор;</p> <p>8.2.9 Обеспечивать Работнику условия труда в соответствии с трудовым законодательством РК, настоящим Договором;</p> <p>8.2.10 Обеспечивать Работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей за счет собственных средств;</p> <p>8.2.11 Предоставлять информацию уполномоченному органу по вопросам занятости в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан о занятости населения;</p> <p>8.2.12 Предоставлять работнику отпуск для прохождения скрининговых исследований с сохранением места работы</p>
--	---

<p>8.2.13. Мемлекеттік еңбек инспекторларының нұсқамаларын орындауға ;</p> <p>8.2.14. Егер жұмысты жалғастыру жұмысшының және өзге де адамдардың өміріне, денсаулығына қауіп төндіретін болса, жұмысты тоқтата тұруға ;</p> <p>8.2.15. Жұмысшыларды міндетті әлеуметтік сақтандыруды жүзеге асыруға;</p> <p>8.2.16. Жұмысшы еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқиғалардан сақтандыруға;</p> <p>8.2.17. Жұмысшыға жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын беруге ;</p> <p>8.2.18. Жұмысшылардың еңбек қызметін растайтын құжаттардың және оларды зейнетақымен қамсыздандыруға арналған ақшаны ұстап қалу мен аудару туралы мәліметтердің сақталуын және мемлекеттік архивке тапсырылуын қамтамасыз етуге ;</p> <p>8.2.19. Жұмысшыға зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары мен кәсіптік аурудың болу мүмкіндігі туралы ескертуге;</p> <p>8.2.20. Жұмыс орындары мен технологиялық процестерде тәуекелдерді болғызбау жөнінде шаралар қолдануға, өндірістік және ғылыми-техникалық прогресті ескере отырып, профилактикалық жұмыстар жүргізуге;</p> <p>8.2.21. Жұмыс уақытының, оның ішінде әрбір жұмысшы орындайтын үстеме жұмыстардың, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларындағы жұмыстардың, ауыр жұмыстардың есебін жүргізуге</p> <p>8.2.22. Жұмысшыдің еңбек (қызметтік) міндеттерін орындауы кезінде оның өмірі мен денсаулығына келтірілген зиянды ҚР Еңбек кодексі және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарына сәйкес өтеуге;</p> <p>8.2.23. Еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның және еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органның лауазымды адамдарын, жұмысшылардың өкілдерін, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларды ұйымдардағы еңбек қауіпсіздігінің, жағдайларының және еңбекті қорғаудың жай-күйіне және Қазақстан Республикасы заңнамасының сақталуына тексерулер жүргізу үшін, сондай-ақ еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды және кәсіптік ауруларды тергеп-тексеру үшін кедергісіз жіберуге;</p> <p>8.2.24. Жұмысшының дербес деректерін Қазақстан Республикасының дербес деректер және оларды қорғау туралы заңнамасына сәйкес жинақтауды, өңдеуді және қорғауды жүзеге асыруға;</p> <p>8.2.25. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша ішкі бақылауды жүзеге асыруға міндетті;</p> <p>8.2.26. ҚР Еңбек кодексінде Жұмыс берушіге жүктелген өзгеде міндеттерді, сондай-ақ ҚР заңнамасының өзгеде талаптарын сақтауға міндетті.</p>	<p>(должности) и средней заработной платы в порядке и объеме, определенном законодательством Республики Казахстан в области здравоохранения;</p> <p>8.2.13 Выполнять предписания государственных инспекторов труда;</p> <p>8.2.14 Приостанавливать работу, если ее продолжение создает угрозу жизни, здоровью Работника и иных лиц;</p> <p>8.2.15 Осуществлять обязательное социальное страхование работников;</p> <p>8.2.16 Осуществлять обязательное медицинское страхование работников;</p> <p>8.2.17 Страховать Работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей;</p> <p>8.2.18 Предоставлять Работнику ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск;</p> <p>8.2.19 Обеспечить сохранность и сдачу в государственный архив документов, подтверждающих трудовую деятельность работников, и сведения об удержании и отчислении денег на их пенсионное обеспечение;</p> <p>8.2.20 Предупреждать Работника о вредных (особо вредных) и (или) опасных условиях труда и возможности профессионального заболевания;</p> <p>8.2.21 Принимать меры по предотвращению рисков на рабочих местах и в технологических процессах, проводить профилактические работы с учетом производственного и научно-технического прогресса;</p> <p>8.2.22 Вести учет рабочего времени, в том числе сверхурочных работ, во вредных и (или) опасных условиях труда, на тяжелых работах, выполняемых Работником;</p> <p>8.2.23 Возмещать вред, причиненный жизни и здоровью Работника, при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей в соответствии с Трудовым кодексом РК и иными законами РК;</p> <p>8.2.24 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 РК, а также для расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью и профессиональных заболеваний;</p> <p>8.2.25 Обеспечить ведение реестров или других документов, определяемых Работодателем, в которых указываются фамилия, имя, отчество (если оно указано в документе, удостоверяющем личность) и дата рождения Работника моложе восемнадцати лет;</p> <p>8.2.26 Осуществлять сбор, обработку и защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Республики Казахстан о персональных данных и их защите;</p> <p>8.2.27 Осуществлять внутренний контроль по безопасности и охране труда;</p> <p>8.2.28 Нести иные обязанности, возложенные на Работодателя Трудовым кодексом РК, а также соблюдать иные требования законодательства РК.</p>
<p><b>9. ЖҰМЫС БЕРУШІ МЕН ЖҰМЫСШЫНЫҢ ЖАУАПКЕРШІЛІГІ</b></p> <p>9.1. Жұмыс берушінің жауапкершілігі: Жұмыс беруші ҚР қолданыстағы заңнамасымен белгіленген жағдайларда және тәртіпте Жұмысшы алдында жауапкершілік көтереді.</p> <p>9.2. Жұмысшының жауапкершілігі: 9.2.1. Жұмыс берушіге регрестік сипаттағы талаптарды қоса алғанда, келтірілген материалдық залал үшін Жұмысшы осы Шарттың ережелерін ескере отырып, ҚР қолданыстағы заңнамасына сәйкес жауапкершілік көтереді;</p>	<p><b>9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКА</b></p> <p>9.1. Ответственность Работодателя: Работодатель несет ответственность перед Работником в случаях и порядке, установленных действующим законодательством РК.</p> <p>9.2. Ответственность Работника: 9.2.1. За причиненный Работодателю материальный ущерб, включая требования регрессного характера, Работник несет ответственность в соответствии с действующим законодательством РК, с учетом положений настоящего</p>

<p>9.2.2. Жұмысшы толық материалдық жауапкершілік туралы шартқа сәйкес немесе ҚР еңбек заңнамасымен көзделген жағдайларда толық материалдық жауапкершілік көтереді.</p> <p>9.2.3. Егер де Жұмысшы Жұмыс берушінің немесе Жұмыс берушінің клиенттерінің немесе үшінші тұлғалардың мүлкіне қасақана немесе абайсызда зиян келтірілген жағдайда, Жұмысшы өз бетінше қылмыстық, әкімшілік және азаматтық құқықтық жауапкершілікті (оның ішінде қасақана мүлкті бұлдіру, өртеу, мүлкті және т.б.) әрекеттерінің салдарын ҚР уәкілетті органның немесе соттың шешімі, қаулысы, үкімі негізінде артады. Жұмыс беруші Жұмысшының жоғарыда көрсетілген іс әрекеттеріне немесе әрекеттерінің салдарына кез-келген үшінші тұлғалардың алдында ешқандай да жауапкершілікті көтермейді.</p>	<p>Договора;</p> <p>9.2.2. Работник несет полную материальную ответственность в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РК, а также согласно договору о полной материальной ответственности.</p> <p>9.2.3. В случае причинения Работником умышленно или по неосторожности ущерба имуществу Работодателя, клиентов Работодателя или третьих лиц Работник будет нести самостоятельно уголовную, административную и гражданско-правовую ответственность за последствия своих действий (в т.ч. умышленное повреждение имущества, поджог имущества и др.) на основании приговора/постановления/решения суда или иного уполномоченного органа РК. Работодатель за вышеуказанные действия Работника и за их последствия никакой ответственности перед любыми третьими лицами не несет.</p>
<p><b>10. ОСЫ ШАРТТЫҢ МЕРЗІМІН ҰЗARTУ, ӨЗГERTУ ЖӘНЕ БҰЗУ ТӘРТІБІ</b></p> <p>10.1. Осы Шартқа кез келген өзгертулен мен толықтырулар, жазбаша ресімделуге және Жұмыс беруші және Жұмысшымен қол қойылуға тиіс. Тиісті жолмен ресімделген өзгертулер мен толықтырулар осы Шарттың ажыратылмас бөліктері болып табылады.</p> <p>10.2. Осы Шартқа қол қойылғаннан кейін Жұмыс беруші мен Жұмысшының барлық бұрын орын алған уағдаластықтары барлық заңды күшін жояды және соған сәйкес осы Шартты жасағаннан кейінгі қандай да бір талаптар үшін негіз бола алмайды.</p> <p>10.3. Осы Шарт бұзылуы мүмкін:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Тараптардың келісімі бойынша қызметкер мен жұмыс берушінің жазбаша келісімімен. Бұл жағдайда тараптардың келісімі бойынша осы Шартты бұзуға ниет білдірген Тарап екінші Тарапқа жазбаша хабарлама жібереді. Қызметкерге 6.1 т. белгіленген сома мөлшерінде өтемақы төлеген тарап. осы келісім-шарттың.</li> <li>- Шарттың мерзімі өткеннен кейін;</li> <li>- Тараптардың еркінен тыс мән-жайлар бойынша;</li> <li>- Қызметкердің еңбек қатынастарын жалғастырудан бас тартуына байланысты. Қызметкер еңбек қатынастарын жалғастырудан жазбаша түрде бас тартқан кезде ғана тоқтатуға жол беріледі;</li> <li>- Осы Шартты жасасу талаптары бұзылған жағдайда;</li> <li>- Қызметкердің немесе жұмыс берушінің бастамасы бойынша. Бұл ретте жұмыскер жұмыс берушінің кемінде бір ай бұрын жазбаша нысанда ескерте отырып, осы шартты мерзімінен бұрын бұзуға құқылы. Осы кезеңде қызметкер міндетті:</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Егер залалдар жұмыс берушіге жұмыскердің кінәсінен келтірілген болса, оларды өтеуге міндетті;</li> <li>2) жұмыс беруші алдындағы берешектердің барлық түрлерін өтеуге міндетті;</li> <li>3) жұмыс берушіге барлық жазбаша материалдарды, компьютерлік және өзге де парольдерді, кодтарды, құпия мәліметтерді білдіретін басқа да ақпаратты, сондай-ақ жұмыстарды орындау үшін алынған жабдықты, құралдар мен материалдарды қайтаруға міндетті;</li> <li>4) басталған келіссөздерді, операцияларды және бұрын тапсырылған өзге де жұмысты мүмкіндігіне қарай аяғына дейін жеткізуге және бөлімше басшысының нұсқауы бойынша барлық құжаттарды толық ақпаратпен қамтамасыз ете отырып, басқа Орындаушыға беруге міндетті.</li> </ol> <p>Қызметкердің кінәсінен жұмыс берушінің мүлкін (құжаттамасын) қабылдау-беру аяқталмаған жағдайларды қоспағанда, қызметкер осы бапта көрсетілген хабардар ету мерзімі өткеннен кейін жұмысты тоқтатуға құқылы. Жұмыс берушінің мүлкін (құжаттамасын) қабылдау-беру аяқталған және жұмыс берушінің құрылымдық</p>	<p><b>10. ПОРЯДОК ИЗМЕНЕНИЯ, ПРЕКРАЩЕНИЯ И ПРОЛОНГАЦИИ НАСТОЯЩЕГО ДОГОВОРА</b></p> <p>10.1. Любые изменения и дополнения к настоящему Договору, должны быть оформлены письменно и подписаны Работодателем и Работником. Должным образом оформленные изменения и дополнения являются неотъемлемыми частями настоящего Договора.</p> <p>10.2. После подписания настоящего Договора все ранее имевшие место договоренности Работодателя и Работника теряют всякую юридическую силу и, соответственно, не могут служить основанием для каких-либо требований после заключения настоящего Договора.</p> <p>10.3. Настоящий Договор может быть расторгнут:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- По соглашению сторон с письменного согласия Работника и Работодателя. В этом случае, Сторона, изъявившая желание расторгнуть настоящий Договор по соглашению Сторон, направляет письменное уведомление другой Стороне. Сторона, получившая уведомление, обязана в течение трех рабочих дней в письменной форме сообщить другой Стороне о принятом решении. Подписывая Договор, Стороны согласовали, что Работодатель вправе расторгнуть настоящий Договор без соблюдения требований пункта 2</li> </ul> <p>статьи 50 Трудового Кодекса Республики Казахстан, выплатив работнику компенсацию в размере суммы установленной в п.6.1. настоящего договора:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- по истечении срока Договора;</li> <li>- по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон;</li> <li>- в связи с отказом Работника от продолжения трудовых отношений. Прекращение допускается только при письменном отказе Работника от продолжения трудовых отношений;</li> <li>- в случае нарушения условий заключения настоящего Договора;</li> <li>- по инициативе Работника или Работодателя. При этом Работник имеет право досрочно расторгнуть настоящий Договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не менее чем за один месяц. В этот период Работник обязан:</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) возместить убытки, если они были причинены Работодателю по вине Работника;</li> <li>2) погасить все виды задолженностей перед Работодателем;</li> <li>3) возвратить Работодателю все письменные материалы, компьютерные и иные пароли, коды, другую информацию, представляющую собой конфиденциальные сведения, а также полученное для выполнения работ оборудование, инструменты и материалы;</li> <li>4) довести, по мере возможности, до конца начатые переговоры, операции и иную ранее порученную работу и</li> </ol>

<p>бөлімшелерінің барлық жауапты тұлғалары кету парағына қол қойған күн осындай қызметкермен еңбек шартын бұзған күн болып табылады. Жұмыс беруші таратылған немесе қызметкерлер штатының саны қысқартылған жағдайда, жұмыс беруші қызметкерге осы Шарттың бұзылғаны туралы 1 (бір) ай бұрын жазбаша ескертуге міндетті. Жұмыс берушінің экономикалық жай-күйінің нашарлауына әкеп соққан өндіріс, орындалатын жұмыстар мен көрсетілетін қызметтер көлемі төмендеген жағдайда, осы Шарт бұзылған кезде жұмыс беруші жұмыскерді осы Шарттың бұзылғаны туралы он бес жұмыс күні бұрын жазбаша хабардар етуге міндетті. Тараптардың келісімі бойынша хабардар ету мерзімі жұмыс істелмеген мерзімге бара-бар жалақы төлеумен ауыстырылуы мүмкін. Хабарламада жұмыс беруші осы Шартты бұзуға негіз болған себептерді көрсетуге міндетті. Басқа жағдайларда, жұмыс берушінің бастамасы бойынша шартты бұзудың жекелеген жағдайлары үшін бар қажетті рәсімдер сақталған жағдайда, жұмыс беруші өз қалауы бойынша осы шартты бұзу туралы хабарлау мерзімін белгілейді.</p> <p>- Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайлардан басқа, жұмыскер сайланбалы жұмысқа (лауазымға) ауысқан немесе еңбек қатынастарын жалғастыру мүмкіндігін жоққа шығаратын лауазымға тағайындалған жағдайда;</p> <p>10.4. Осы Шартты өзгерту, тоқтату және ұзарту тәртіппен, сондай-ақ негіздер бойынша жүзеге асырылады.</p>	<p>передать по указанию руководителя подразделения все документы другому исполнителю, обеспечив его подробной информацией.</p> <p>По истечении срока уведомления, указанного в настоящей статье, работник вправе прекратить работу, кроме случаев не завершения приема-передачи имущества (документации) Работодателя по вине работника. Днем расторжения трудового договора с таким Работником является день завершения приема-передачи имущества (документации) Работодателя и подписания всеми ответственными лицами структурных подразделений Работодателя обходного листа.</p> <p>В случае ликвидации работодателя или сокращения численности штата работников, Работодатель обязан письменно предупредить Работника о расторжении настоящего Договора за 1 (один) месяц. При расторжении настоящего Договора в случае снижения объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния Работодателя, Работодатель обязан письменно уведомить Работника о расторжении настоящего Договора за пятнадцать рабочих дней. По соглашению сторон срок уведомления может быть заменен выплатой заработной платы, пропорциональной неотработанному сроку. В уведомлении Работодатель обязан указать причины, послужившие основанием для расторжения настоящего Договора. В других случаях, Работодатель по своему усмотрению устанавливает срок извещения о расторжении настоящего Договора, при условии, что необходимые процедуры, существующие для отдельных случаев расторжения Договора по инициативе Работодателя, были соблюдены.</p> <p>- в случае перехода работника на выборную работу (должность) или назначение его на должность, исключаящую возможность продолжения трудовых отношений, кроме случаев, предусмотренных законами РК;</p> <p>10.4. Изменение, прекращение и продление настоящего Договора осуществляются в порядке, а также по основаниям и обстоятельствам, предусмотренным действующим законодательством РК.</p>
<p><b>11. ӨТЕМАҚЫЛАРДЫ ТӨЛЕУ ЖӘНЕ КЕПІЛДІКТЕР БЕРУ</b></p> <p>11.1. Өтемақыларды төлеу және кепілдіктер беру ҚР заңнамасымен көзделген тәртіпте, жағдайларда, мөлшерде және негіздер бойынша жүргізіледі.</p>	<p><b>11. ВЫПЛАТА КОМПЕНСАЦИЙ И ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ГАРАНТИЙ</b></p> <p>11.1 Выплата компенсаций и предоставление гарантий производятся в порядке, в случаях, в размерах и по основаниям, предусмотренным законодательством РК.</p>
<p><b>12. ЖҰМЫС БЕРУШІНІҢ ЕСЕБІНЕН ЖҰМЫСШЫНЫ ОҚЫТУ ЖӘНЕ БІЛКІТІЛГІН КӨТЕРУ</b></p> <p>12.1. Жұмыс берушінің өз қаражаттары есебінен Жұмысшыны оқытуға немесе Жұмыс берушінің мүддесіне мамандарды дайындау үшін оқуға жіберуге құқылы.</p> <p>12.2. Оқудан өткен, біліктілігін көтерген немесе Жұмыс берушінің қаражаты есебінен қайта дайындықтан өткен Жұмысшы, осы Жұмыс берушіде тиісті оқыту Шартында және осы шартқа қосымшада тараптармен келісілген мерзімде жұмыс істеуге міндетті.</p> <p>12.3. Жұмысшының кінәсі салдарынан Жұмыс берушінің бастамасы бойынша немесе Жұмысшының бастамасы бойынша осы Шарт бұзылған жағдайда, Жұмысшы оқыту Шартына сәйкес жұмыспен өтеудің істелініп бітпеген мерзіміне бара бар, оны оқытумен байланысты шығындарды толығымен Жұмыс берушіге төлейді.</p>	<p><b>12. ОБУЧЕНИЕ И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКА ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ РАБОТОДАТЕЛЯ</b></p> <p>12.1. Работодатель имеет право за счет собственных средств обучать или направлять на обучение Работника для подготовки специалистов в интересах Работодателя.</p> <p>12.2. Работник, прошедший обучение, повышение квалификации или переподготовку за счет средств Работодателя, обязан отработать у данного Работодателя срок, согласованный сторонами в соответствующем Договоре обучения и/или дополнительном соглашении к настоящему Договору.</p> <p>12.3. В случае расторжения настоящего Договора по инициативе Работника или по инициативе Работодателя вследствие вины Работника, Работник оплачивает Работодателю полностью затраты, связанные с его обучением, пропорционально недоработанному сроку отработки согласно Договору обучения и/или дополнительному соглашению к настоящему Договору.</p>
<p><b>13. ҚҰПИЯ АҚПАРАТ ЖӘНЕ ҚҰЖАТТАМА</b></p> <p>13.1. Жұмысшы осы Шарттың бүкіл әрекет ету мерзімі ішінде және осы Шарт әрекет етуін тоқтатқаннан кейін 3</p>	<p><b>13. КОНФИДЕНЦИАЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ И ДОКУМЕНТАЦИЯ</b></p> <p>13.1. Работник обязуется в течение всего срока действия</p>



<p>(үш) жыл ішінде (ҚР заңнамамен көзделген жағдайлардан басқа): (i) Жұмыс берушінің қызметіне немесе қаржыларына қатысты коммерциялық құпияны немесе басқа ақпаратты жарияламауға және басқа тұлғаларға бермеуге, соның ішінде Қазақстан Республикасының аумағында, сондай-ақ Жұмыс берушінің келісім-шарттары, операциялары және істері туралы кез келген мәліметтер немесе кез келген технологиялары немесе Жұмыс берушімен жеткізілетін кез келген тауарлар және қызметтерге қатысты құпия үдерістер туралы, не болмаса Жұмыс берушінің келісімінсіз саналы түрде шешуге немесе басқа тұлғаларға осындай ақпарат алуға рұқсат етпеуге (бұдан әрі қарай «Құпия ақпарат» деп аталады); немесе (ii) осы Шарт бойынша лауазымдық міндеттерді орындау барысындағы басқа, Жұмыс берушіге немесе оның қызметіне не болмаса басқаша жолмен тікелей немесе жанама зияндар және залалдар келтіретін немесе келтіруі мүмкін өздерінің дербес мақсаттарына Құпия ақпаратты пайдаланбауға немесе пайдалануға ұмтылмауға міндетті.</p> <p>13.2. Осы Шарт әрекетін тоқтатқаннан кейін немесе оны кез келген себеп бойынша бұзғаннан кейін, Жұмысшы тез арада Жұмыс берушіге Жұмысшының иелігіндегі немесе жүргізіліміндегі Шарт тоқтатылған сәтте бар Жұмыс берушінің кез келген түрдегі қызметіне, келісім-шарттарына қатысты кез келген жазбаша материалдарды, магниттік жазбаларды, дискеттерді, кино және фотоматериалдарды, жобаларды, брошюраларды, ілеспе әдебиеттерді және бұйымдарға, суреттерге техникалық деректерді және кез келген басқа құжаттарды (қағаздағы немесе басқа ақпарат тасымалдаушылардағы) тез арада қайтаруға міндетті.</p> <p>13.3. Жұмысшы осы Шарттың 7.2.6, 13.1 және 13.2-тармақтарында көзделген өз міндеттемелерін Жұмысшы орындамауымен байланысты Жұмыс беруші көтерген ҚР азаматтық заңнамасына сәйкес Жұмыс берушіге залалдарды және барлық шығындарды өтеуге міндетті.</p> <p>13.4. Осымен Жұмысшы ҚР Еңбек туралы кодексінің талаптарын есепке ала отырып өзінің еңбек қатынастар үшін қажетті дербес деректерін электрондық тәсілдерімен өңдеу, сақтау, пайдалану, беру, өзгерту және жоюына келіседі.</p> <p>13.5. Осымен Жұмысшы өзінің жеке деректерін кез келген үшінші тұлғаға келесі жағдайларда жеке деректерді беру үшін қызметкердің келісімінсіз хабарлауға болмайтындығына келіседі:</p> <p>13.5.1. Салық салу мақсаттары үшін ақылға сыйымды шектерде салық органдарына ақпаратты ашу;</p> <p>13.5.2. Заңгерлер және бухгалтерлерді қоса алғанда шектеусіз, Жұмыс берушінің кәсіби кеңесшілеріне нақты қызметтерді орындау үшін негізді түрде берілуге тиіс құпия ақпаратты ашу;</p> <p>13.5.3. Қазақстан Республикасының заңнамасы немесе мемлекеттік органдардың талап етуі бойынша ашылуға тиіс ақпаратты ашу;</p> <p>13.5.4. Қаржыландырумен қамтамасыз ету үшін Жұмыс берушіге қажетті шектерде банкке немесе басқа қаржы институттарына ақпаратты ашу;</p> <p>13.5.5. Жұмысшыны сақтандыруды жүзеге асыру үшін сақтандыру ұйымдарына ақпаратты ашу.</p>	<p>настоящего Договора, а также после прекращения действия настоящего Договора в течение 3 (трёх) лет (кроме случаев, предусмотренных законодательством РК); (i) не разглашать и не передавать другим лицам коммерческую тайну или иную информацию, касающуюся деятельности или финансов Работодателя, в том числе на территории Республики Казахстан, равно как и любые сведения о контрактах, операциях и делах Работодателя; информацию о любых технологиях или секретных процессах, касающихся любых товаров и услуг, поставляемых Работодателем, либо сознательно разрешать или позволять другим лицам получать такую информацию без согласия Работодателя (в дальнейшем именуемой “Конфиденциальная информация”); или (ii) не использовать и не пытаться использовать Конфиденциальную информацию в своих собственных целях, которые причиняют или могут причинить прямые или косвенные убытки и ущерб Работодателю или его деятельности, либо иным образом, кроме как в ходе выполнения своих должностных обязанностей по настоящему Договору.</p> <p>13.2. После прекращения действия настоящего Договора или его расторжения по любой причине, Работник обязан немедленно передать Работодателю любые письменные материалы, магнитные записи, дискеты, кино и фотоматериалы, проекты, брошюры, сопроводительную литературу и технические данные, рисунки и любые иные документы (на бумаге или других носителях информации), касающиеся любого вида деятельности Работодателя; контрактов Работодателя, имеющиеся на момент прекращения Договора во владении или ведении Работника. Работник также обязуется вернуть Работодателю все документы и материалы.</p> <p>13.3. Работник обязан возместить Работодателю ущерб и все причиненные убытки, согласно гражданскому законодательству РК, понесенные последним в связи с невыполнением Работником своих обязательств, предусмотренных пунктами 7.2.6, 13.1 и 13.2 настоящего Договора.</p> <p>13.4. Настоящим Работник соглашается на обработку электронным способом, хранение, использование, передачу, изменение и удаление его/ее необходимых для трудовых отношений персональных данных Работодателем, с учетом требований Трудового кодекса РК к обработке персональных данных.</p> <p>13.5. Настоящим Работник соглашается с тем, что его персональные данные не могут быть сообщены любой третьей стороне без получения согласия Работника на каждую конкретную передачу персональных данных, кроме исключительных случаев:</p> <p>13.5.1. Раскрытие информации налоговым органам в разумных пределах для целей налогообложения;</p> <p>13.5.2. Конфиденциальное раскрытие информации, которая должна быть обоснованно предоставлена для выполнения конкретных функций, профессиональным консультантам Работодателя, включая без ограничений юристов и бухгалтеров;</p> <p>13.5.3. Раскрытие информации, подлежащей раскрытию по законодательству Республики Казахстан или требованию государственных органов;</p> <p>13.5.4. Раскрытие информации банку или иному финансовому институту в пределах, необходимых Работодателю для обеспечения финансирования;</p> <p>13.5.5. Раскрытие информации страховым организациям для осуществления страхования Работника.</p>
<p><b>14. МҮДДЕ ЖАНЖАЛЫНЫҢ ЖӘНЕ БӘСЕКЕЛЕСТІКТІҢ БОЛМАУЫ</b></p> <p>14.1. Осы Шарттың бүкіл әрекет ету мерзімі бойынша</p>	<p><b>14. ОТСУТСТВИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ И КОНКУРЕНЦИИ</b></p> <p>14.1. На протяжении всего срока действия настоящего</p>

<p>Жұмысшы Жұмыс берушінің қызметімен мүдделер жанжалын білдіретін қызметті тікелей немесе жанама жүзеге асыра алмайды, Жұмыс берушінің бәсекелесімен қандай да бір жолмен байланысты бола алмайды немесе Жұмыс берушінің жазбаша келісімінсіз кез келген бәсекелес кәсіпорынды немесе істі қоса алғанда, шектеусіз кез келген кәсіпорынға немесе іске кез келген түрде (инвестор, мәмлеге қатысушы, өкіл, кеңесші немесе басқа ретінде) қатыса алмайды.</p>	<p>Договора Работник не может прямо или косвенно осуществлять деятельность, представляющую конфликт интересов с деятельностью Работодателя, быть каким-либо образом, связанным с конкурентом Работодателя или участвовать в любом качестве (как инвестор, участник сделки, представитель, консультант или иным образом) в любом предприятии или деле, включая, без ограничений, любое конкурирующее предприятие или дело, без письменного согласия Работодателя.</p>
<p><b>15. САҚТАНДЫРУ БОЙЫНША ЕРЕЖЕЛЕР</b>  15.1. Жұмысшы еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқиғалардан сақтандыру ҚР қолданыстағы заңнамасымен көзделген тәртіпте жүзеге асырылады.  15.2. Әлеуметтік сақтандырудың Мемлекеттік қорына есептеулер, төлемдер, сондай-ақ есеп айырысулар мен әлеуметтік аударымдарды қайта есептесулер Жұмыс берушімен ҚР қолданыстағы заңнамасымен көзделген тәртіпте жүзеге асады.</p>	<p><b>15. УСЛОВИЯ ПО СТРАХОВАНИЮ</b>  15.1 Страхование Работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством РК.  15.2. Исчисление, уплата, а также расчет и перерасчет социальных отчислений осуществляется Работодателем в порядке, предусмотренном действующим законодательством РК.</p>
<p><b>16. ЕРЕКШЕ ЖАҒДАЙЛАР</b>  16.1. Жұмысшымен жасалынған және (немесе) әзірленген барлық өнертабыстар, жаңалықтар және оңтайландырушы ұсыныстар, осы Шарт бойынша оның қызметі нәтижесінде Жұмысшымен дайындалған материалдар мен туындылар Жұмыс берушінің меншігі болып табылады. Егер жоғарыда көрсетілген материалдар, шығармалар және өнертабыстары авторлық құқықтың немесе өнеркәсіптік меншіктің нысандары болып табылатын болса, онда Жұмыс берушіге барлық патенттік құқықтар тиесілі, соның ішінде қорғау құжатына құқық, өзінің қызмет міндеттерін атқаруда Жұмысшымен жасалған, өнеркәсіптік меншік нысанына қатысты патент алуға құқық, сондай-ақ авторлық құқық, соның ішінде өзінің еңбек міндеттерін Жұмысшы орындаған кезде жасалған материалдар және туындыларды пайдалануға мүлкітік құқық тиесілі.  16.2. Жұмысшы, егер осы Шарттың 16.1-тармағының ережелері өз міндеттерін орындауда Жұмысшымен жасалатын аталған қызмет нысандарына санаткерлік меншік құқығы Жұмыс берушіде туындау үшін жеткілікті болып табылмаса, Жұмыс берушіге не болмаса оның көрсеткен өкіліне барлық осындай өнертабыстары, жаңалықтар және оңтайландырушы ұсыныстар және өнеркәсіптік меншіктің басқа нысандары туралы және авторлық құқық туралы толық ақпаратты тез арада беруге және осы Шарт бойынша оның қызметімен байланысты өнеркәсіптік меншік және авторлық құқықтың басқа нысандарын және кез келген осындай өнертабыстарға және оңтайландырушы ұсыныстарға санаткерлік меншіктің барлық құқықтарын табыстауға міндеттенеді.  16.3. Осы Шарттың әрекет ету мерзімі ішінде Жұмысшы Жұмыс беруші үшін қандай да бір заңсыз артықшылық алу не болмаса мәселелерді шешудің заңмен белгіленген тәртібіне ықпал ету мақсатында басқа компаниялардың жұмысшыларына, мемлекеттік жұмысшыларға, олардың туысқандарына қызмет көрсету және (немесе) құндылықтарды табыстауды қоса алғанда, шектеусіз, Жұмыс берушінің имиджіне тікелей немесе жанама зиян келтіруге бағытталған кез келген әрекеттерден қалыса қалуға міндеттенеді.</p>	<p><b>16. ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ</b>  16.1. Все изобретения, открытия, и рационализаторские предложения, сделанные и (или) разработанные Работником, материалы и произведения, подготовленные Работником в результате его/её деятельности по настоящему Договору, являются собственностью Работодателя. Если вышеуказанные материалы, произведения и изобретения являются объектами авторского права или промышленной собственности, то Работодателю принадлежат все патентные права, в том числе, права на охраняемый документ, право на получение патента в отношении объекта промышленной собственности, созданного Работником во исполнение своих служебных обязанностей, а также авторские права, в том числе, имущественное право на использование материалов и произведений, созданных в результате выполнения Работником своих трудовых обязанностей.  16.2. Работник обязуется немедленно предоставить полную информацию обо всех таких изобретениях, открытиях и рационализаторских предложениях и иных объектах промышленной собственности и авторского права Работодателю, либо указанному им представителю и передать все права интеллектуальной собственности на любые такие изобретения, рационализаторские предложения и иные объекты авторского права и промышленной собственности, связанные с его/её деятельностью по настоящему Договору, если положения пункта 16.1 настоящего Договора не является достаточными для возникновения у Работодателя прав интеллектуальной собственности на перечисленные служебные объекты, создаваемые Работником во исполнение своих служебных обязанностей.  16.3. В течение срока действия настоящего Договора Работник обязуется воздержаться от любых действий, направленных прямо или косвенно на причинение ущерба имиджу Работодателя, включая, без ограничений, передачу ценностей и(или) оказание услуг государственным служащим, их родственникам, а равно сотрудникам других компаний с целью повлиять на установленный законом порядок разрешения вопросов либо получения каких-либо незаконных преимуществ для Работодателя.</p>
<p><b>17. ШАРТТЫҢ МЕРЗІМІ ЖӘНЕ ҚОРЫТЫНДЫ ЕРЕЖЕЛЕР</b>  17.1. Осы Шарт тараптар қол қойған күннен бастап күшіне енеді (егер Шартқа тараптар әр түрлі күні қол қойса, онда соңғы қол қойылған күні шарт күшіне енеді) және сынақ мерзімі қанағаттандырылмай аяқталған жағдайда</p>	<p><b>17. СРОК ДОГОВОРА И ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ</b>  17.1. Настоящий Договор вступает в силу с даты его подписания обеими сторонами и, при условии удовлетворительного завершения испытательного срока, действует в течение 12 месяцев со дня заключения</p>

<p>12 ай күшінде болады, еңбек шартына қол қойылған күннен бастап. Егерде шарттың мерзімі аяқталған уақытта еңбек шартының екі жағының біреуі еңбек шартын бұзу туралы белгі бермесе, ол жағдайда еңбек шартын бекітілмеген мерзімге дейін әрекет етеді деп санау керек.</p> <p>17.2. Осы Шарт 2 (екі) данадан жасалған. Әр данасы қазақ, орыс тілде жасалған, Шарттың мәтінінде алшақтық болған жағдайда қазақ, орыс тіліндегі нұсқасының артықшылық күші болады.</p> <p>17.3. Осы Шартпен белгіленбеген мерзімдер мен жағдайлар ҚР заңнамасымен және Жұмыс берушінің кесімдеріне сәйкес реттеледі.</p> <p>17.4. Осы Шарттың кез келген ережелерінің жарамсыздығы Шарттың басқа ережелерінің жарамсыздығына әкелмейді.</p> <p>17.5. Жұмыс беруші және жұмысшы арасында туындаған даулар ҚР заңнамасының талаптарына сәйкес келіссөздер арқылы шешіледі. Егер келіссөздер арқылы дауларды шешу мүмкін болмаса, Жұмыс беруші және Жұмысшы осындай дауларды шешу үшін Қазақстан Республикасының соттарына жолдана алады.</p> <p>17.6. Жұмысшының мекен-жайы, құжаттары, және/немесе Жұмыс берушінің осы Шарт бойынша міндеттерін орындау үшін қажетті Жұмысшының басқа мағлұматтары өзгеретін болса, Жұмысшы бұл өзгерістерді Жұмыс берушіге жазбаша түрде хабарлауына міндетті. Бұл мағлұматтарының өзгерістерін хабарламауына байланысты қауіптер немесе жайсыздықтар болған кезде, ол жағдайда Жұмысшы айыпты мойындалып, Жұмыс беруші жауаптан босатылады.</p>	<p>настоящего Договора. В случае истечения срока действия настоящего Договора, если ни одна из сторон в течение последнего рабочего дня (смены) письменно не уведомила о прекращении трудовых отношений, он считается продленным на тот же срок, на который был ранее заключен. При продолжении трудовых отношений настоящий Договор считается заключенным на неопределенный срок.</p> <p>17.2. Настоящий Договор составлен в 2 (двух) экземплярах. Каждый экземпляр составлен на 2 (двух) языках, в случае наличия расхождений в тексте Договора, вариант на казахском, русском языке будет иметь преимущественную силу.</p> <p>17.3. Сроки и условия, не установленные настоящим Договором, регулируются в соответствии с актами Работодателя и законодательством РК.</p> <p>17.4. Недействительность любого из положений настоящего Договора не влечет недействительность остальных положений Договора.</p> <p>17.5. Споры, возникающие между Работодателем и Работником, решаются путем переговоров в соответствии с требованиями законодательства РК, в том числе в согласительной комиссии. В случае если разрешение споров путем переговоров в согласительной комиссии невозможно, Работодатель и Работник могут обратиться за разрешением таких споров в суды Республики Казахстан.</p> <p>17.6. Работник обязуется, при изменении адреса, паспортных данных, и/или иных сведений, необходимых для исполнения Работодателем своих обязательств по данному Договору, письменно сообщать Работодателю о произошедших изменениях. Риски и иные неблагоприятные последствия не извещения несёт Работник, при которых Работодатель освобождается от ответственности</p>
<p><b>18. Тараптардың деректері:</b></p>	<p><b>18. Юридические адреса и другие реквизиты сторон</b></p>
<p><b>Жұмыс беруші:</b>  <b>ЖШС «KUZET 911»</b>  БСН 071040017257  Мекен-жайы: 050004, Қазақстан, Алматы қ., Гоголя к, 89 А.</p> <p><b>Бас директор</b> _____ <b>Кенжибаев Е.М.</b>  [mөр]</p>	<p><b>Работодатель:</b>  <b>ТОО «KUZET 911»</b>  БИН 071040017257  Адрес: 050004, Республика Казахстан, г. Алматы, ул. Гоголя, 89 А.</p> <p><b>Генеральный директор</b> _____ <b>Кенжибаев Е.М.</b>  [печать]</p>
<p><b>Жұмысшы:</b>  Аты-жөні _____  Жеке куәлігінің № _____  Берілген күні _____  Мекен жайы _____  ЖСН _____  Байланыс телефоны _____</p> <p><b>Жұмысшы:</b> _____/қолы</p>	<p><b>Работник:</b>  ФИО _____  Удостоверение личности (паспорт) № _____  выданное _____ от _____  Адрес _____  ИИН _____  Тел. _____</p> <p><b>Работник:</b> _____/подпись</p>
<p><b>Осымен растаймын:</b>  <b>1. Жұмыс берушінің келісімдерімен және тәртіптерімен таныстырылғанымды және келісетінімді.</b></p> <p><b>Жұмысшы:</b> _____/_____  қолы ТАЖ</p>	<p><b>Я подтверждаю это:</b>  <b>1. Я ознакомлен и согласен с соглашениями и процедурами работодателя.</b></p> <p><b>Работник:</b> _____/_____  подпись ФИО</p>
<p><b>2.Еңбек Шартының бір данасын алдым:</b></p> <p><b>Жұмысшы:</b> _____/_____  қолы ТАЖ</p>	<p><b>2. Я получил (-а) один экземпляр трудового договора:</b></p> <p><b>Работник:</b> _____/_____  подпись ФИО</p>

