|  |
| --- |
| Appendix 3  to the Rules of Personnel Records Management in the Joint Stock Company "National Company  "Kazakhstan Temir Zholy" and its subsidiaries, approved  by the order of the Deputy Chairman  Corporate Affairs  and HR Management Board of the Joint-stock company  "National Company  "Kazakhstan temir Zholy" 14.08.2020 №483- Ts |

Employment contract № \_\_\_\_\_\_\_

|  |  |
| --- | --- |
| \_\_\_\_\_\_\_ қаласы 20\_\_ ж. «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_    Бұдан әрі «Жұмыс беруші» деп аталатын , \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (ұйымның атауы)  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_  (заңды тұлғаның мемлекеттік тіркеу нөмірі мен күні)  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (орналасқан жері)  (БСН \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_) атынан \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (құжаттың атауы, күні және нөмірі)  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ негізінде әрекет ететін \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ бір тараптан және бұдан әрі «Қызметкер» деп аталатын \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (азаматтығы көрсетіледі)  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  азаматы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (тегі, аты, әкесінің аты, жеке басын куәландыратын құжатта әкесінің аты көрсетілcе)  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (жеке басын куәландыратын құжаттың  атауы, нөмірі, берілген күні)  ЖСН \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (жеке сәйкестендіру нөмірі)  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (тұрғылықты орналасқан жерінің мекенжайы)  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (орналасқан жері бойынша тіркелуі)  екінші тараптан, бұдан әрі «Тараптар» деп аталатындар төмендегі туралы осы шартты (бұдан әрі - Шарт) жасасты:  1. Шарттың мәні  1. Жұмыс беруші Қызметкерді \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (лауазымның атауы)  лауазымына \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (жұмыс орындалатын жер)  мынадай жұмыс уақыты мен тынығу уақыты режимімен \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (жұмыс уақытының белгіленген режимін көрсетіңіз)  жұмыс орнындағы келесі еңбек жағдайларымен: қалыпты, ауыр, зиянды (қажеттісінің астын сызыңыз) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (еңбек жағдайларының сипаттамасын көрсетіңіз: еңбекті нормалау, техникалық, санитариялық, гигиеналық, өндірістік-тұрмыстық және басқа да, оның ішінде Қызметкерді ынталандыратын жағдайларды, сондай-ақ жұмыс ауыр жұмысқа жатқызылса және (немесе) зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында орындалса кепілдіктер мен жеңілдіктерді, мүгедектер үшін, олардың жұмыс орындарын жеке мүмкіндіктерін ескере отырып жабдықтау жағдайларын көрсетіңіз) жұмысқа қабылдайды.  2. Жұмыстың басталатын датасы - 201\_\_\_жылғы «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_.    3. Жұмыс беруші тапсырылған жұмысқа Қызметкер біліктілігінің сәйкестігін тексеру мақсатында Қызметкерге ұзақтығы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ сынақ мерзімін белгілейді (Шартта бұл талап болмағанда, Қызметкер сынақ мерзімінсіз жұмысқа қабылданған болып есептеледі).  2. Жұмыс уақыты, демалыс уақыты  2.1 Қызметкерге жұмыс уақытының режимі:  ұзақтығы бойынша сағат аптасына және күніне - дан дейін, түскі үзіліс - ден дейін және бес күндік жұмыс аптасы екі күндік демалыспен - сенбі және жексенбі деп белгіленеді.  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (қызметкерге ұсынылған лауазымы үшін белгіленген жұмыс режимін көрсетіңіз).  2.2. Қызметкердің уақытша еңбекке жарамсыздық кезеңі Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес белгіленген тәртіппен расталған еңбекке жарамсыздық қағазына сәйкес Жұмыс берушімен төленеді.  2.3. Қызметкер ақысы төленетін жыл сайынғы еңбек демалысында болған кезеңінде уақытша еңбекке жарамсыздық жағдайында, демалыс толығымен ауыстырылады немесе оның бөліктері Қызметкердің өтініші бойынша уақытша еңбекке жарамсыз парағын тапсырғанда және еңбекке жарамсыз парағын ашқан күннен бастап кешіктірілмей Жұмыс берушіні хабардар еткенде төленеді;  2.4. Ақысы төленетін жыл сайынғы еңбек демалысы бөліктерге бөлінуі мүмкін, бұл ретте төленетін еңбек демалысының бір бөлігі он төрт күнтізбелік күннен кем болмауы тиіс;  2.5 Медициналық тексеру және қан мен оның компоненттерін беру күндері, донор болып табылатын қызметкерге жұмыс күндеріне түсетін қызметкерге демалыс күндері келесі тәртіппен берілсін:  - медициналық тексеру және қан мен оның компоненттерін тапсыру күндері Қызметкер орташа еңбекақысын сақтай отырып, жұмыстан босатылады. Бұл ретте Қызметкер қан мен оның компоненттерінің доноры болатыны туралы 1 (бір) жұмыс күнінен кешіктірмей хабардар етуі керек;  - Жұмыс берушімен тараптардың келісімімен, қан мен оның компоненттерінің доноры жұмысқа кірісуі мүмкін (зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін жұмыскерлерді қоспағанда). Бұл жағдайда, Қызметкерге оның таңдауы бойынша ұсынылады:  - басқа демалыс күні орташа еңбек ақысы сақтала отырып, Жұмыс берушімен тараптардың келісімімен күні анықтала отырып немес осы күн жыл сайынғы еңбек демалысына қосылуы мүмкін.  Донор болып табылатын Қызметкерді Қан мен оның компоненттерінің донорлық күндері түнгі жұмысқа, үстеме жұмыстарға тартуға жол берілмейді.  3. Қызметкердің құқықтары мен міндеттері  3.1. Қызметкер:  1) Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген тәртіппен және жағдайларда еңбек шартын жасасу, өзгерту, толықтыруға, тоқтатуға;  2) Жұмыс берушіден еңбек шарттарының, ұжымдық шарттардың талаптарын, келісімдерді, жұмыс берушінің актілерін орындауды талап етуге;  3) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау;  4) еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғау туралы толық және сенімді ақпарат алуға;  5) Шарттың, ұжымдық шарттың талаптарына сәйкес жалақыны уақытылы және толық көлемде төлеуге;  6) Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексіне сәйкес жұмыс тоқтауына төлем жасауға;  7) демалыс, оның ішінде ақысы төленетін жыл сайынғы еңбек демалысы (демалыс мерзімі мен ұзақтығы Жұмыс берушімен келісіледі);  8) егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше көзделмесе, бірлестік, оның ішінде кәсіподақ құру, сонымен қатар оған мүшелік, өздерінің еңбек құқықтарын білдіру және қорғауға;  9) өз өкілдері арқылы ұжымдық келіссөздерге қатысу және ұжымдық шарт жобасын әзірлеу, сондай-ақ қол қойылған ұжымдық шартпен танысуға;  10) еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезінде денсаулыққа келтірілген зиянды өтеуге;  11) міндетті әлеуметтік сақтандыруға;  12) еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау барысында жазатайым жағдайлардан сақтандыруға;  13) Шартта және Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде қарастырылған кепілдіктер мен өтемақы төлемдері;  14) өз құқығын және заңды мүдделерін заңнамаға қайшы келмейтін барлық тәсілдермен қорғауға;  15) тек еңбек үшін, сондай-ақ ешқандай кемсітусіз тең өндірістік-тұрмыстық жағдай үшін бірдей еңбекақы;  16) жеке еңбек дауын Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген тәртіппен келісім комиссияда, сотта бірізділікті қарау туралы өтініш.  17) қауіпсіздік және еңбекті қорғау талаптарына сәйкес жабдықталған жұмыс орны;  18) Қазақстан Республикасының заңнамасында, сондай-ақ еңбек және ұжымдық шарттарда көзделген талаптарға сәйкес жеке және ұжымдық қорғаныс құралдарымен, арнайы киіммен қамтамасыз ету;  19) денсаулығына немесе өміріне қауіп төндіретін жағдай туындаған кезде жұмысты орындаудан бас тарту туралы тікелей басшысын немесе Жұмыс берушінің өкілін хабарлауға;  20) еңбек саласындағы уәкілетті мемлекеттік органға жұмыс орнындағы қауіпсіздік және еңбектің қорғау жағдайларын зерттеу туралы, сондай-ақ өкілдердің еңбек жағдайларын, еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауға қатысты мәселелерді тексеруге және қарауға қатысуы туралы жүгінуге;  21) Жұмыс берушінің еңбек және оларға тікелей байланысты қатынастардағы іс-әрекеттеріне (әрекетсіздігіне) шағымдануға;  22) біліктілігіне, жұмыстың күрделілігіне, орындалатын жұмыстың саны мен сапасына, сондай-ақ еңбек жағдайларына сәйкес сыйақы төлеуге;  23) жеке және ұжымдық еңбек дауларын оның ішінде ереуілге шығу құқығын Еңбек кодексіндегі белгіленген тәртіппен шешуге;  24) Жұмыс берушіде сақталған дербес деректерді қорғауды қамтамыз етуге;  25) еңбек шарты және өзінің еңбек қызметі турады мәліметтерді еңбек шарттарын есепке алудың бірыңғай жүйесінен алуға құқылы.  3.2. Қызметкер міндетті:  1) жалпы қабылданған моральдық-этикалық нормаларға сәйкес Жұмыс берушінің мүддесіне және өзінің кәсіптік қызметінде жұмыс жасауға;  2) еңбек тәртібін сақтауға және жұмыс уақытын тиімді пайдалануға, еңбек функцияларын орындау кезінде өзіне және бағыныңқы қызметкерлерге талапты болуға;  3) олардың іскерлік және жеке мінез-құлқына деген көзқарасы еңбек ұжымында тұрақты және жағымды моральдық-психологиялық ахуалдың қалыптасуына ықпал етуге;  4) еңбек міндеттерін Қазақстан Республикасының талаптары аясында, және келісімдерге, Шарттарға, ұжымдық шарттарға, Жұмыс берушінің актілеріне сәйкес, Жұмыс берушінің актісі негізінде бекітілген лауазымдық нұсқаулығына сәйкес қатаң түрде орындауға;  5) жұмыс орнындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, өрт қауіпсіздігі, өндірістік санитария бойынша талаптарды сақтауға.  6) жұмысты орындау барысында мүлікке мұқият қарау, жұмыс барысында Жұмыс берушіге мүліктік залал келтірілуін болдырмауға;  7) адам өміріне және денсаулығына қауіп төндіретін жағдайлар, Жұмыс берушінің мүлкінің сақталуы, сонымен қатар жұмыстың тоқтап қалуы туралы Жұмыс берушіге дереу хабардар етуге;  8) мелекеттік құпияны, қызметтік, коммерциялық немесе заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді, еңбек міндеттерін орындауға байланысты, өзіне белгілі болған, сондай-ақ Жұмыс берушінің жергілікті актілеріне және коммерциялық құпияны жарияламау туралы міндеттемеге сәйкес осы Шарт тоқтатылғаннан кейін жарияламауға (Шартқа 1-қосымша);  9) Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында белгіленген көлемде келтірілген залалды Жұмыс берушіге өтеуге;  10) іскерлік этика нормаларын сақтауға;  11) Жұмыс берушінің барлық бұйрықтарын, өкімдерін, шешімдерін және тапсырмаларын уақтылы және сапалы орындауға;  12) өзіне де (немесе байланысты адамдарға) да, басқа адамдарға да қатысты емес мүдделер қақтығысы пайда болуы мүмкін болатын жағдайға жол бермеуге;  13) осы Шарт тоқтатылған жағдайда, барлық қарыздарды ақшалай немесе басқаша түрде толық өтеуге немесе Жұмыс берушінің тиісті құрылымдық бөлімшелерінде кету парағында ресімдеу рәсімін сақтауға;  14) Қызметкердің бастамасымен немесе Жұмыс берушінің бастамасымен Қызметкердің кінәсі салдарынан еңбек Шарт бұзылған жағдайда жұмыс істемеген уақытына (егер бар болса) пропорционалды оны оқытуға байланысты шығындарды толық көлемде Жұмыс берушіге өтеуге;  15) Шарттың барлық қолданыс кезеңінде Жұмыс берушінің келісімінсіз өзге жұмыс берушілермен еңбек жалдауда тікелей немесе жанама қатынастарға түспеуге.  16) Жұмыс берушіге мүгедектік қойылғанда немесе еңбек міндеттерін жалғастыруға кедергі болатын денсаулықтың нашарлауын хабардар ету: өндірістік жарақат, кәсіптік ауру немесе еңбек міндеттерін орындаумен байланысты денсаулықтың зақымдалуы немесе өндіріспен байланысты емес денсаулығына зиян келтірілсе дереу медициналық тексеруден өтуге және Жұмыс берушіге медициналық қорытындыны береді.  17) Еңбекке жарамсыз болған жағдайда (соның ішінде науқас балаға қарау), бұл туралы тікелей басшысын және Жұмыс берушіні еңбекке жарамсыздығы белгіленген сәттен бастап бір тәулік ішінде хабардар ету және еңбекке жарамсыз парағында көрсетілген жұмысқа кірген күні немесе ол аяқталғанға дейін басшының қолы қойылған кезде жұмысқа уақытша еңбекке жарамсыз парағын ұсынады;  18) Жұмыс берушінің актісінде қарастырылған жағдайларда, сондай-ақ басқа жұмысқа ауыстырылған жағдайда Жұмыс берушінің талабы бойынша профилактикалық медициналық тексеруден өтеді;  19) міндетті алдын-ала және мерзімді медициналық тексеруден, сондай-ақ ауысым алдындағы, ауысымнан кейінгі медициналық тексеруден (қажет болған жағдайда денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті орган белгілеген тәртіппен басқа медициналық тексеруден өту) өтуге;  20) Жұмыс берушіні тұрақты мекен-жайы және тұрғылықты жері бойынша тіркеу мекен-жайының өзгергені туралы, деректерді жинау мен өңдеу келісіміне сәйкес өзге де жеке деректердің өзгергені туралы жазбаша түрде хабардар етуге (Шартқа № 2 қосымша);  21) Жұмыс берушінің оған қабылдағанға дейін және қабылданғаннан кейінгі актілерімен, сондай-ақ оларға өзгертулер мен толықтырулармен қол қойып танысуға;  22) Осы Шарттың 10-бөлімінде көрсетілген тәртіппен және шарттарда Жұмыскердің еңбек міндеттерін орындау, қызметтік тапсырмаларды орындау немесе өз бастамасы бойынша жасаған интеллектуалдық қызмет нәтижелерінің барлық түрлеріне арналған Жұмыс берушінің мүлік (айрықша) құқығын және қорғау құжаттарын беру және алу құқығын тануға;  23) іскерлік және жеке мінез-құлқына деген көзқарасы еңбек ұжымында тұрақты және жағымды моральдық-психологиялық ахуалдың қалыптасуына ықпал етуге;  24) егер оның бағыныңқы қызметкері тағайындау күнінен бастап үш ай ішінде соттың айыптау үкімі күшіне енумен белгіленген сыбайлас қылмыс жасаған жағдайда (Компаниның/ЕҰбасшысына қатысты) еңбек шартын бұзу туралы өтініш беруге;  25) мұрагердің зейнетке шығу жасына бір жыл қалғанда кәсіби шеберлігі мен құзыреттілігін дамыту жоспарын әзірлеу және зейнеткерлік жасына жетуіне байланысты еңбек шартын бұзу алдында жоспар бойынша мұрагерді дайындау (қажеттілік жағдайында).  3.3.Қызметкер Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде қарастырылған басқа құқықтарға ие және өзге де міндеттерді орындайды.  4. Жұмыс берушінің құқықтары мен міндеттері  4.1. Жұмыс беруші:  1) Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде белгіленген тәртіппен және негіздерде Қызметкермен Шартты өзгерту, толықтыру, тоқтатуға және бұзуға;  2) өз құзыреті шегінде Жұмыс берушінің актілерін шығаруға;  3) өзінің құқықтары мен мүдделерін білдіру және қорғау мақсатында бірлестіктер (қауымдастықтар, одақтар) құруға және оларға қосылуға;  4) Қызметкерден Шарттың, ұжымдық шарттың, лауазымдық нұсқаулықтың, еңбек тәртібі ережелерін және Жұмыс берушінің басқа да актілерінің талаптарын орындауды талап етуге;  5) Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген тәртіппен және жұмыс берушінің актілерімен белгіленген жағдайларда Қызметкерді марапаттауға, қызметкерге тәртіптік жаза қолдануға, Қызметкерді материалдық жауапкершілікке тартуға;  6) Қызметкер еңбек міндеттерін орындау кезінде келтірген залалды өтеуге;  7) еңбек саласында өзінің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау мақсатында сотқа жүгінуге;  8) Қызметкерге сынақ мерзімін белгілеуге;  9) Қызметкерді Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес кәсіптік даярлау, қайта даярлау және оның біліктілігін арттыруды қамтамасыз етуге;  10) Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес Қызметкерді оқытуға байланысты шығындарды өтеуге;  11) жеке еңбек дауын қарау үшін Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген тәртіппен бірізділікті түрде келісім комиссиясына, сотқа жүгінуге;  12) үміткерлер мен қызметкерлердің еңбек қызметі туралы мәліметтерін еңбек шарттарын бірыңғай есепке алу жүйесінен алуға;  13) Қызметкерді Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында белгіленген жағдайларды ескере отырып, демалыс және мереке күндері, жұмыстан тыс уақытта жұмысқа тартуға;  14) Жұмыс берушінің актілерімен немесе ұжымдық шартпен белгіленген тәртіппен мерзім сайын Қызметкерді аттестаттау мен тестілеуге;  15) Жұмыс берушінің жергілікті актілеріне және Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес материалдық ынталандыруды, қосымша төлемдер төлеуді жүзеге асыруға;  16) өтемақы үшін, оның ішінде Жұмыс берушінің жергілікті актілерінде көзделген жағдайларда еңбек қатынастарының тоқтатылуына байланысты жұмыс істемеген кезең үшін ақысы төленетін жыл сайынғы еңбек демалысына қызметкер алған еңбекақысынан ұстап қалу арқылы өтеуге;  17) сот шешімі бойынша, сондай-ақ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде және Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларда, ал басқа жағдайларда Қызметкердің жазбаша келісімі бар болғанда Қызметкерге жазбаша түрде хабарлау арқылы Жұмыс берушінің актісі негізінде Жұмыс берушінің алдындағы қарызын өтеу үшін Қызметкердің жалақысынан ұстап қалуды жүргізуге;  18) Қызметкер осы Шарттың 9-бөлімінде көрсетілген тәртіппен және шарттармен қызметтік міндеттерді орындау және еңбек міндеттерін атқару кезінде алған зияткерлік қызмет нәтижелеріне міндетті.  4.2 Жұмыс беруші еңбек қатынастарын реттейтін және олармен тікелей байланысты қатынастарды реттейтін Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген өзге де құқықтарға ие және өзге де міндеттерді орындайды.  4.3. Жұмыс беруші:  1). Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының, келісімдердің, Шарттың, ұжымдық шарттың, өзі шығарған актілердің талаптарын сақтауға;  2) Қызметкерге еңбек шартында көзделген жұмысты беруге;  3) Қызметкерге еңбекақы және Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде, Шартта, ұжымдық шартта, Жұмыс берушінің актілерінде қарастырылған басқа төлемдерді уақтылы және толық көлемде төлеуге;  4) Қызметкерді еңбек тәртібі ережелерімен, Қызметкердің жұмысына (еңбек функциясы) тікелей қатысы бар Жұмыс берушінің өзге актілерімен және ұжымдық шартпен таныстыруға;  5) Қызметкер өкілдерінің ұсыныстарын қарауға және Қызметкер өкілдеріне ұжымдық келіссөздер жүргізу, ұжымдық шарт жасасу үшін қажетті толық және шынайы ақпарат беруге;  6) Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде белгіленген тәртіппен ұжымдық келіссөздер жүргізуге, ұжымдық шарт жасасуға;  7) Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген жағдайларда, Жұмыс беруші тоқтата тұруға негіз болған себептер анықталғанға және (немесе) жойылғанға дейінгі мерзімде Жұмыс берушінің актісі негізінде Қызметкерді жұмыстан шеттетуге міндетті. Қызметкерді жұмыстан шеттету кезеңінде еңбекақысы сақталмайды және Жұмыс берушінің қаражаты есебінен еңбекке уақытша жарамсыздығы бойынша жәрдемақы төленбейді.  8) Қызметкерге Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына, еңбек шартына, ұжымдық шартқа сәйкес еңбек жағдайларымен қамтамасыз етуге;  9) Қызметкерді меншік қаражаты есебінен жабдықтармен, құрал-саймандармен, техникалық құжаттамамен және еңбек міндеттерін орындау үшін қажетті өзге де құралдармен қамтамасыз етуге;  10) жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі уәкілетті органға Қазақстан Республикасының халықты жұмыспен қамту туралы заңнамасының талаптарына сәйкес ақпарат беруге;  11) мемлекеттік еңбек инспекторларының нұсқамаларын орындауға;  12) егер жұмысты жалғастыру Қызметкердің және басқа адамдардың өмірі мен денсаулығына қауіп төндіретін болса, жұмысты тоқтата тұруға;  13) Қызметкер үшін міндетті әлеуметтік сақтандыруды жүзеге асыруға;  14) Қызметкерді еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезінде жазатайым жағдайлардан сақтандыруға;  15) қызметкерге ақысы төленетін жыл сайынғы еңбек демалысын ұзақтығы  күн, нақты жұмыс істеген кезең үшін, Қазақстан Республикасының заңнамасына, ұжымдық шартқа және Жұмыс берушінің жергілікті актілеріне сәйкес демалыс беру графигінде қарастырылған тәртіппен және шарттарда бөліктерде немесе толық көлемде беруге;  16) қызметкерлерге Қазақстан Республикасының заңнамасына, ұжымдық шартқа сәйкес қосымша демалыс беруге;  17) Қызметкердің еңбек қызметін растайтын құжаттардың және оны зейнетақымен қамсыздандыру үшін ақшаны ұстап қалу және аудару туралы мәліметтердің сақталуын және мемлекеттік мұрағатқа тапсырылуын қамтамасыз етуге;  18) Қызметкерді зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары және кәсіптік ауру ықтималдығы туралы ескертуге;  19) жұмыс орындарында және технологиялық процестерде қауіп-қатердің алдын алу бойынша шаралар қабылдауға, өндірістік және ғылыми-техникалық прогресті ескере отырып профилактикалық жұмыстар жүргізуге;  20) Қызметкер орындайтын ауыр жұмыстарда, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс уақытының, оның ішінде жұмыстан тыс уақыттың есебін жүргізуге;  21) Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне және Қазақстан Республикасының өзге заңдарына сәйкес Қызметкердің еңбек (қызметтік) мінөздеттерін орындау кезінде оның өмірі мен денсаулығына келтірілген зиянды өтеуге;  22) Қазақстан Республикасының дербес деректер және оларды қорғау туралы заңнамасына сәйкес және Қызметкердің дербес деректерін жинау және өңдеу туралы келісімде көрсетілген шегінде Қызметкердің дербес деректерін жинауды, өңдеуді және қорғауды жүзеге асыруға (Шартқа №2 қосымша);  23) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша ішкі бақылауды жүзеге асыруға;  24) Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде белгіленген тәртіппен келісім комиссиясын құруға;  25) еңбек шартына енгізілетін өзгерістермен және Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 28-бабы 1-тармағының 1), 2), 3), 4), 5) және 13) тармақшаларында қарастырылған мәліметтерді қамтитын толықтырулар арқылы қызметкермен еңбек шартын жасасу және тоқтату туралы ақпаратты еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган бекіткен тәртіппен еңбек шарттарын бірыңғай есепке алу жүйесіне енгізуге;  26) қызметкерлерге тең жұмыс үшін, сондай-ақ қандай да бір кемсітушіліктерсіз бірдей өндірістік-тұрмыстық жағдайларда бірдей төлемді қамтамасыз етуге;  27). Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес салықтар мен басқа да міндетті жарналарды ұстауға дейін, қызметкерге (сөзбен) теңге мөлшерінде еңбекақы төлеуге;  28) Қызметкерге айына кемінде бір рет, келесі айдың бірінші онкүндігінен кешіктірмей жалақы төлеуге;  Жалақы төлеу Қызметкердің банктік төлем картасына ақша аудару арқылы жүзеге асырылады;  28) еңбек міндеттерін орындаумен байланысты өндірістегі жарақатқа, кәсіптік ауруға немесе денсаулығына өзге де зақым келтіруге немесе өндіріске байланысты емес денсаулығына келтірілген залалға байланысты қызметкерді жеңілдетілген жұмысқа уақытша ауыстыруға немесе осы Шарттың 8-бөлімінде белгіленген жағдайларда жұмыстан босатуға міндетті.  4.4. Жұмыс берушінің Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген өзге де құқықтары бар және өзге де міндеттерді орындайды.  5. Шарттың қолданылу мерзімі, Шартты өзгерту, толықтыру және бұзу тәртібі  5.1. Шарт 201\_\_ жылғы «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_ бастап күшіне енеді және 201\_жылдың «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_ дейін қолданылады.  5.2. Шарттың талаптарын өзгертуге болмайды, оны Тараптар біржақты тәртіппен толықтырады.  5.3. Шартқа, оның ішінде Қызметкерді басқа жұмысқа ауыстыру кезінде өзгертулер мен толықтырулар енгізу Тараптармен Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде белгіленген тәртіппен жазбаша түрде жүзеге асырылады.  5.4. Тараптардың келісімі бойынша еңбек шартын бұзуға ниет білдірген Тарап екінші тарапқа бекітілген нысан туралы хабарлама жібереді.  Хабарламаны алған Тарап екінші Тарапқа қабылданған шешім туралы үш жұмыс күні ішінде жазбаша түрде хабарлауға міндетті.  Тараптардың келісімі бойынша еңбек шартын бұзу күні Қызметкер мен Жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша анықталады.  5.5. Залалды (зиянды) келтіргеннен кейін Шартты тоқтату еңбек шарты Тараптарының екінші Тарапқа келтірілген зиянды (зиянды) өтеу жөніндегі жауапкершілігінен босатылуына әкелмейді.  5.6. Зейнет жасына жетуіне байланысты жеке еңбек актісінде/ұжымдық шартта белгіленген мөлшерде өтемақы төлеумен еңбек шартын бұзуға жол беріледі.  5.7 Шарт тоқтатылған (бұзылған) кезде, қызметкерге Қазақстан Республикасының заңнамасына және Шартқа сәйкес толық есептеу жүргізілуі тиіс.  Еңбек шарты тоқтатылған күні Жұмыс беруші Қызметкердің еңбек қызметін растайтын құжатты беруге міндетті.  5.8. Осы Шарт Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде белгіленген өзге де негіздер бойынша тоқтатылуы мүмкін.  6. Кепілдіктер және өтемақы төлемдері  6.1. Жұмыс беруші Қызметкерге кепілдіктер беру мен өтемақы төлемдерін жүзеге асыруды Қазақстан Республикасының заңнамасында, ұжымдық шартта және Жұмыс берушінің актілерінде белгіленген тәртіппен және мөлшерде жүзеге асырады.  7. Сақтандыру шарттары  7.1. Жұмыс беруші Қызметкерді міндетті әлеуметтік сақтандыруды, өзінің еңбек міндеттерін орындау кезінде қызметкердің өмірі мен денсаулығына келтірілген зиян үшін азаматтық-құқықтық жауапкершілігін Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларда сақтандыруды жүзеге асырады.  8. Денсаулық жағдайы бойынша басқа жұмысқа уақытша ауысу  8.1. Қызметкер еңбек міндеттерін орындаумен байланысты алған өндірістік жарақат, кәсіптік ауру немесе денсаулығына басқа залал алғаннан кейін немесе өндіріспен байланысты емес денсаулығының нашарлауына байланысты медициналық қорытынды негізінде жұмыс беруші қызметкердің еңбек қабілетін қалпына келтіргенге дейін немесе мүгедектік белгіленгенге дейін немесе кәсіби еңбек қабілетін жоғалтуы анықталғанға дейін қызметкерді еңбек шартында, ұжымдық шартта және жұмыс берушінің актісінде белгіленген жағдайларда жеңілірек жұмысқа ауыстыруға немесе оны жұмыстан босатуға міндетті.  8.2. Қызметкер еңбек міндеттерін орындаумен байланысты алған өндірістік жарақат, кәсіптік ауру немесе денсаулығына басқа залал алғаннан кейін немесе өндіріспен байланысты емес денсаулығының нашарлауына байланысты Қызметкер жеңіл жұмысқа уақытша ауыстырудан жазбаша түрде бас тартқан жағдайда, Қызметкермен еңбек шарты Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 58-бабы 1-тармағының 3) тармақшасында көзделген негіздеме бойынша тоқтатылады.  9. Тараптардың жауапкершілігі және дауларды шешу тәртібі  9.1. Лауазымдық нұсқаулықтың, Корпоративтік басқару кодексінің және Жұмыс берушінің жергілікті актілерінің, сондай-ақ осы Шартта белгіленген міндеттемелердің талаптарын орындамағаны немесе тиісінше орындамағаны үшін Қызметкер Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген тәртіптік және өзге де жауапкершілікте болады.  9.2. Еңбек заңнамасын, ұжымдық шарттың және осы Шарттың талаптарын бұзғаны үшін Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауапкершілікте болады.  9.3. Шарттың талаптарын орындау процесінде Тараптар арасында туындаған даулар олардың өзара келісімі бойынша шешіледі.  9.4. Егер Тараптар өзара келісімге келе алмаса, даулар бірізділікті тәртіппен, ең алдымен келісім комиссиясында, сосын соттарда Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен реттеледі.  9.5. Тараптар Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген мөлшерде және жағдайларда материалдық жауапкершілікте болады.  10. Интеллектуалды қызмет  10.1. Осы Шарт интеллектуалдық меншік құқығы объектілеріне барлық мүліктік құқықтар (соның ішінде айрықша құқықтар), соның ішінде осы Шарттың қолданылу кезеңінде Қызметкер жасаған қызметтік туындылары қызметтік тапсырма негізінде немесе оның бастамасы негізінде Жұмыс берушіге толықтай жататындығын белгілейді.  10.2. Қызметкер интеллектуалдық меншік құқығы объектісінің, соның ішінде осы Шарттың қолданылу мерзімі ішінде жасаған қызметтік туындысының авторы болып табылады. Бұл ретте интеллектуалдық қызмет нәтижесінің (авторлық құқықтың) авторы ретінде тану құқығы Қызметкердің жеке мүліктік емес құқығы болып табылады.  10.3. Интеллектуалдық меншік құқығы объектісін, соның ішінде қызметтік туындыны тіркеу Жұмыс берушінің келісімі бойынша белгіленген тәртіппен жүзеге асырылады. Бұл ретте Қазақстан Республикасының заңнамасында өзгеше көзделмесе, Қызметкер барлық қажетті құжаттар мен ақпаратты беруге міндетті.  10.4. Жұмыс берушінің құқығы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ кіреді, бірақ онымен келесі құқықтарға шектелмейді:  интеллектуалдық меншік құқығы объектісін жаңғырту;  интеллектуалдық меншік құқығы объектісінің түпнұсқасын немесе көшірмелерін сату немесе өзге де иеліктен шығару жолымен тарату;  көпшілік алдында көрсету, интеллектуалдық меншік құқығы объектісін орындау;  тарату мақсатында интеллектуалдық меншік құқығы объектісінің түпнұсқасын немесе көшірмелерін импорттау;  интеллектуалдық меншік құқығы объектісінің түпнұсқасын немесе көшірмесін жалға алу;  интеллектуалдық меншік объектілері туралы теледидардан немесе радиодан хабарлау немесе кез келген басқа жолмен хабарлама;  Қызметкердің қызметтік туындысын аудару немесе өзге де өңдеу;  интеллектуалдық меншік құқығы объектісін кез-келген тұлға жұмысқа кез-келген жерден және өз таңдауы бойынша кез-келген уақытта қол жеткізе алатындай етіп жалпыға бірдей жеткізу;  интеллектуалдық меншік құқығы объектісіне, соның ішінде қызметтік туындыларға қатысты Қазақстан Республикасының заңнамалық актілеріне қайшы келмейтін өзге де әрекеттерді жүзеге асыру.  Жұмыс беруші өзінің айрықша құқығына билік етуге құқылы (бұл құқықты айрықша құқықты иеліктен шығару туралы шарт жасасу арқылы беруге немесе басқа тұлғаға лицензиялық шарт негізінде туындыны пайдалануға беруге құқылы).  10.5. Интеллектуалдық меншік құқығы объектісінің, соның ішінде қызметтік туындысының авторы болып табылатын қызметкер Қазақстан Республикасының заңнамасында қарастырылған жеке мүліктік емес және бөлінбейтін құқықтарға ие.  10.6. Жұмыс беруші Қызметкердің заңды мүдделері мен ажыратылмайтын құқықтарының сақталуына кепілдік береді.  10.7. Егер Жұмыс берушіге Қызметкердің зияткерлік меншік құқығы объектісін, соның ішінде қызметтік туындыны жасауға байланысты үшінші тұлғалардың құқықтарының бұзылғаны туралы Жұмыс берушіге шағымдар немесе наразылықтар туындаған жағдайда, Жұмыс беруші бұл туралы дереу Қызметкерді хабардар етуге міндетті. Қызметкер осындай шағымдарды реттеуге немесе Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген тәртіппен сот арқылы қорғауды қамтамасыз етуге міндеттеме алады.  10.8. Осы Шартпен реттелмеген немесе толығымен реттелмеген мәселелер үшін Қазақстан Республикасының заңнамасы қолданылады.  10.9. Осы бөлімде белгіленген міндеттемелерді орындамаған немесе тиісінше орындамаған Қызметкер екінші тарапқа келтірілген залалды, соның ішінде жоғалған пайданы өтеуге міндетті.  11. Өзге де шарттар  11.1. Шарт заңдық күші бірдей мемлекеттік және орыс тілдерінде екі данада, Тараптардың әрқайсысы үшін бір данада жасалған.  Шарттың мазмұны үшінші тұлғаларға жария етілмейді.  11.2. Осы Шартқа еңбек қызметін растайтын құжат (еңбек өтілі бар тұлғалар үшін), дипломның, жеке куәліктің көшірмесі, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (оған Жұмыс берушіге берілген Қызметкердің жеке құжаттарының тізбесі) қоса беріледі.  1.3. Шартқа қосымшалар:  - №1 қосымша (Коммерцилық құпияны жария етпеу туралы міндеттемелер);  - №2 қосымша (дербес деректерді жинауға және өңдеуге келісім беру);  - № 3 қосымша (Жемқорлыққа қарсы шектеулерді қабылдау туралы келісім)  - № 4 қосымша (Растау)  11.4. Шартта реттелмеген барлық мәселелер еңбек заңнамасына, ұжымдық шартқа және Жұмыс берушінің актілеріне сәйкес реттеледі.  Қызметкер \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.Т.  (қолы)  Жұмыс беруші \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.Т.  (қолы)  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | city \_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ years  ,  (name of the organization)  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_  (number and date of state registration of the legal entity)  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,  (location)  (BIN \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_), hereinafter referred to as the "Employer", in the person of \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, acting on the basis of \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,  (the name of the document, its date and number)  on the one hand, and a citizen \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (specify citizenship)  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (surname, first name, patronymic, if it is indicated in the identity document)  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,  (name, number, date of issue of the identity document)  IIN \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,  (individual identification number)  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,  (permanent residence address)  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,  (registration at the place of residence)  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,  (personal email address)  hereinafter referred to as the "Employee", on the other hand, have concluded this agreement (hereinafter referred to as the Agreement) on the following.  1. Subject of the Contract  1. The employer accepts an Employee to work in the position \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (name of the position)  1.2. The Contract regulates labor relations and relations directly related to labor, arising between the Employer and the Employee in the process of fulfilling the conditions and obligations under the Contract.  1.3 The employee undertakes to perform the work defined by the job description.  1.4. Place of work: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,  (legal address, place of work (workshop, plot)  under the following working conditions in the workplace: normal, severe, harmful (necessary to emphasize) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (specify the characteristics of working conditions: labor rationing, technical, sanitary, hygienic, industrial, household and other conditions, including those of interest to the Employee, as well as guarantees and benefits if the work is heavy and (or) performed in harmful and (or) dangerous working conditions, for the disabled, specify the conditions for the equipment of workers places taking into account their individual capabilities).  2. Start date – «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 202\_ years.  3. In order to verify the compliance of the Employee's qualifications with the assigned work, the Employer establishes a probationary period for the Employee for the duration of \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (in the absence of this condition in the Contract, it is considered that the Employee has been hired without a probationary period).  2. Working time, rest time  2.1 The employee is set the working time mode:  duration of hours per week and  hours a day from before ,  with a lunch break from before,  and a five–day working week with two days off - Saturday and Sunday;  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (specify the working mode set for the position that is provided to the employee).  2.2. Periods of temporary disability of an Employee, confirmed in accordance with the established procedure by disability sheets, are paid by the Employer in accordance with the legislation of the Republic of Kazakhstan;  2.3. In cases of temporary disability of an Employee during the period of being on paid annual labor leave, the leave is transferred in full or in part at the request of the Employee, provided that the temporary disability sheet is provided and the Employer is notified no later than the day of the opening of the temporary disability sheet;  2.4. Paid annual labor leave may be divided into parts, and one of the parts of paid labor leave must be at least fourteen calendar days;  2.5. An employee who is a donor, on the days of medical examination and donation of blood and its components falling on the working days of the Employee, rest days are provided in the following order:  - on the days of medical examination and donation of blood and its components, the Employee is released from work with the preservation of his average salary. At the same time, the Employee is obliged to notify the Employer of his intention to become a blood donor and its components no later than 1 (one) working day in advance;  - by agreement of the parties with the Employer, the donor can start work on the days of donation of blood and its components (except for workers engaged in heavy work, work with harmful conditions and (or) dangerous working conditions). In this case, the Employee is provided at his choice:  - another day of rest with the retention of the average salary, the date of which is determined by agreement with the Employer, or this day can be attached to the annual labor leave.  It is not allowed to involve an Employee who is a donor on the days of donation of blood and its components to work at night, overtime.  3. Rights and obligations of the Employee  3.1. The employee has the right to:  1) conclusion, amendment, addition, termination of an employment contract in the manner and on the terms provided for by the Labor Code of the Republic of Kazakhstan;  2) the requirement from the employer to fulfill the conditions of labor, collective agreements, agreements, acts of the employer;  3) occupational safety and health;  4) obtaining complete and reliable information about the state of working conditions and labor protection;  5) timely and full payment of wages in accordance with the terms of the Contract, collective agreement;  6) payment of downtime in accordance with the Labor Code of the Republic of Kazakhstan;  7) rest, including paid annual labor leave (the period and duration of leave are agreed with the Employer);  8) an association, including the right to form a trade union, as well as membership in it, to represent and protect their labor rights and interests, unless otherwise provided by the laws of the Republic of Kazakhstan;  9) participation through their representatives in collective negotiations and the development of a draft collective agreement, as well as familiarization with the signed collective agreement;  10) compensation for damage caused to health in connection with the performance of labor (official) duties;  11) compulsory social insurance;  12) accident insurance in the performance of labor (official) duties;  13) guarantees and compensation payments stipulated by the Contract and the Labor Code of the Republic of Kazakhstan;  14) protection of their rights and legitimate interests in all ways that do not contradict the law;  15) equal pay for equal work, as well as equal working and living conditions without any discrimination;  16) applying for consideration of an individual labor dispute sequentially to the conciliation commission, the court in accordance with the procedure provided for by the Labor Code of the Republic of Kazakhstan;  17) workplace equipped in accordance with the requirements of occupational safety and health;  18) provision of means of individual and collective protection, special clothing in accordance with the requirements provided for by the legislation of the Republic of Kazakhstan, as well as labor, collective agreements;  19) refusal to perform work in the event of a situation that poses a threat to his health or life, with notification of this to the immediate supervisor or representative of the Employer;  20) appeal to the authorized state labor body for conducting a survey of safety and labor protection conditions at the workplace, as well as for representative participation in the inspection and consideration of issues related to improving conditions, safety and labor protection;  21) appeal against the actions (inaction) of the Employer in the field of labor and directly related relations;  22) remuneration in accordance with qualifications, complexity of work, quantity and quality of work performed, as well as working conditions;  23) resolution of individual and collective labor disputes, including the right to strike, in accordance with the procedure established by the Labor Code  of the Republic of Kazakhstan, other laws of the Republic of Kazakhstan;  24) ensuring the protection of personal data stored by the Employer;  25) obtaining information about the employment contract and one's work activity from the unified system of accounting for employment contracts.  3.2. The employee is obliged to:  1) to work in the interests of the Employer and in their professional activities, in accordance with generally accepted moral and ethical standards;  2) observe labor discipline and effectively use working time, be demanding of yourself and subordinate employees when performing labor functions;  3) by their attitude to business and personal behavior, contribute to the creation of a stable and positive moral and psychological environment in the workforce;  4) perform labor duties strictly within the requirements of the legislation of the Republic of Kazakhstan and in accordance with agreements, Contract, collective agreement, acts of the Employer, job description approved in accordance with the acts of the Employer;  5) comply with the requirements for occupational safety and health, fire safety, industrial safety and industrial sanitation at the workplace;  6) take care of the property at the place of work, do not allow property damage to the Employer in the course of work;  7) immediately inform the Employer about a situation that poses a threat to the life and health of people, the safety of the Employer's property, as well as the occurrence of downtime;  8) not to disclose information constituting state secrets, official, commercial or other secret protected by law, which became known to him in connection with the performance of labor duties, as well as after the termination of this Contract in accordance with local acts of the Employer and the Obligation of non-disclosure of business secrets (Appendix 1 to the Contract);  9) compensate the Employer for the damage caused within the limits established by the Labor Code of the Republic of Kazakhstan and other laws of the Republic of Kazakhstan;  10) comply with the norms of business ethics;  11) timely and efficiently execute all orders, orders, decisions and instructions of the Employer;  12) do not allow a situation in which a conflict of interests may arise, either in relation to yourself (or related persons), or in relation to other persons;  13) in case of termination of this Agreement, fully repay all existing debts in monetary or other terms and comply with the procedure for issuing a workaround sheet in the relevant structural divisions of the Employer;  14) to reimburse the Employer in full the costs associated with his training, in proportion to the unfinished working period (if any) in the event of termination of the Contract on his own initiative or on the initiative of the Employer due to the fault of the Employee;  15) for the entire period of the Contract, do not enter into direct or indirect employment relations with other employers without the consent of the Employer.  16) Inform the Employer about the establishment of disability or other deterioration of health that prevents the continuation of work duties: in the case of an occupational injury, occupational disease or other health damage  , received in connection with the performance of work duties or other health damage not related to production, immediately undergo a medical examination and provide the Employer with a medical report.  17) In case of establishing disability (including caring for a sick child), notify the immediate supervisor and the Employer within a day from the moment of establishing disability and provide a temporary disability sheet on the day of going to work specified in the disability sheet or before its completion, for signature to the head.  18) at the request of the Employer, undergo preventive medical examinations in cases provided for by the act of the Employer, as well as when transferring to another job;  19) undergo mandatory preliminary and periodic medical examinations, as well as pre-shift, post-shift (if necessary, and other medical examination in accordance with the procedure established by the authorized body in the field of healthcare);  20) within three days, notify the Employer in writing about the change of the address of permanent residence and the address of registration at the place of residence, other personal data in accordance with the Consent to the collection, processing of personal data (Appendix No. 2 to the Contract);  21) to get acquainted with the Employer's acts, both approved before his admission and after admission, as well as with amendments and additions to them, under the signature;  22) recognize for the Employer the property (exclusive) right and the right to submit and receive security documents for all types of intellectual activity results created by the Employee in the performance of work duties, performance of official tasks or on his own initiative, in the manner and on the terms specified in section 10 of this Agreement;  23) by their attitude to business and personal behavior, contribute to the creation of a stable and positive moral and psychological environment in the workforce;  24) submit applications for termination of the employment contract if, after three months from the date of appointment by employees under his subordination, a corruption crime has been committed, established by a court verdict that has entered into force (in relation to the Company's managers/BEFORE);  25) develop a plan for the development of professional skills and competencies of the successor one year before the retirement age and prepare the successor according to the plan before the termination of the employment contract in connection with reaching retirement age (if necessary).  3.3. The employee has other rights and performs other duties stipulated by the Labor Code of the Republic of Kazakhstan.  4. Rights and obligations of the Employer  4.1. The employer has the right to:  1) to change, supplement, terminate and terminate the Contract with the Employee in the manner and on the grounds established by the Labor Code of the Republic of Kazakhstan;  2) to issue acts of the Employer within the limits of their powers;  3) create and join associations (associations, unions) in order to represent and protect their rights and interests;  4) require the Employee to fulfill the terms of the Contract, collective agreement, job description, labor regulations and other acts of the Employer;  5) encourage the Employee, impose disciplinary penalties on the employee, bring the Employee to financial responsibility in cases and in accordance with the procedure provided for by the Labor Code of the Republic of Kazakhstan and acts of the employer;  6) for compensation of damage caused by an Employee in the performance of work duties;  7) apply to the court in order to protect their rights and legitimate interests in the field of labor;  8) establish a probationary period for the Employee;  9) to provide the Employee with professional training, retraining and advanced training in accordance with the Labor Code of the Republic of Kazakhstan;  10) to reimburse their expenses related to Employee training, in accordance with the Labor Code of the Republic of Kazakhstan;  11) to apply for consideration of an individual labor dispute sequentially to the conciliation commission, the court in accordance with the procedure provided for by the Labor Code of the Republic of Kazakhstan;  12) to obtain from the unified system of accounting for employment contracts information about the employment of applicants (with their prior consent) and employees.  13) to involve an Employee to work on weekends and holidays, overtime, in compliance with the conditions defined by the labor legislation of the Republic of Kazakhstan;  14) periodically, in accordance with the procedure established by the acts of the Employer or the collective agreement, to carry out certification and testing of the Employee;  15) to carry out financial incentives, payment of surcharges in accordance with local acts of the Employer and the labor legislation of the Republic of Kazakhstan;  16) for compensation, including by withholding material assistance from the salary received by the Employee for the paid annual labor leave for the unworked period in connection with the termination of labor relations in cases provided for by local acts of the Employer;  17) by a court decision, as well as in cases provided for by the Labor Code of the Republic of Kazakhstan and the laws of the Republic of Kazakhstan, to make deductions from the Employee's salary to repay his debt to the Employer on the basis of an act of the Employer with written notification of the Employee, and in other cases with the written consent of the Employee.  18) on the results of intellectual activity obtained by an Employee in the performance of official tasks and performance of labor duties, in accordance with the procedure and on the terms specified in Section 9 of this Agreement.  4.2 The employer has other rights and performs other duties provided for by the legislation of the Republic of Kazakhstan regulating labor and directly related relations.  4.3. The employer is obliged to:   1. comply with the requirements of the labor legislation of the Republic of Kazakhstan, agreements, contracts, collective agreements, acts issued by it; 2. provide an employee with a job stipulated by an employment contract; 3. pay wages and other payments to the Employee in a timely manner and in full, provided for by regulatory legal acts of the Republic of Kazakhstan, the Contract, collective agreement, acts of the Employer; 4. to acquaint the Employee with the rules of the labor regulations, other acts of the Employer that are directly related to the work (labor function) of the Employee, and the collective agreement; 5. consider the proposals of the Employee's representatives and provide the Employee's representatives with complete and reliable information necessary for collective bargaining, the conclusion of a collective agreement; 6. conduct collective negotiations in accordance with the procedure established by the Labor Code of the Republic of Kazakhstan, conclude a collective agreement; 7. in cases stipulated by the Labor Code of the Republic of Kazakhstan, to suspend an Employee on the basis of an act of the Employer for a period until clarification and (or) elimination of the reasons that served as the basis for the suspension. For the period of suspension from work, the Employee's salary is not retained and the temporary disability allowance is not paid at the expense of the Employer. 8. provide the Employee with working conditions in accordance with the labor legislation of the Republic of Kazakhstan, labor, collective agreements; 9. provide the Employee with equipment, tools, technical documentation and other means necessary for the performance of work duties at their own expense; 10. provide information to the authorized body on employment issues in accordance with the requirements of the legislation of the Republic of Kazakhstan on employment of the population; 11. comply with the instructions of state labor inspectors; 12. suspend work if its continuation poses a threat to the life, health of the Employee and other persons; 13. to carry out compulsory social insurance of the Employee; 14. to insure an employee against accidents in the performance of his/her labor (official) duties;   15)provide an Employee with an annual paid work leave of the duration of  days, for the actually worked period, in parts or in full, in accordance with the procedure and on the terms stipulated by the schedule of vacation provision, in accordance with the legislation of the Republic of Kazakhstan,  collective agreement and local acts of the Employer;   1. provide employees with additional leave in accordance with the legislation of the Republic of Kazakhstan, the collective agreement; 2. обеспечить сохранность и сдачу в государственный архив документов, подтверждающих трудовую деятельность Работника, и сведений   об удержании и отчислении денег на его пенсионное обеспечение;   1. warn the Employee about harmful and (or) dangerous working conditions and the possibility of occupational disease; 2. take measures to prevent occupational risks in the workplace and in technological processes, carry out preventive work taking into account industrial and scientific and technological progress; 3. keep records of working hours, including overtime, in harmful and (or) dangerous working conditions, on heavy work performed by an employee; 4. compensate for the harm caused to the life and health of an Employee in the performance of his labor (official) duties, in accordance with the Labor Code of the Republic of Kazakhstan and other laws of the Republic of Kazakhstan; 5. to collect, process and protect personal data of the Employee in accordance with the legislation of the Republic of Kazakhstan on personal data and their protection and within the limits defined in the Consent to the collection and processing of personal data of the Employee (Appendix No. 2 to the Contract); 6. exercise internal control over occupational safety and health; 7. create a conciliation commission in accordance with the procedure established by this Labor Code of the Republic of Kazakhstan; 8. enter information on the conclusion and termination of an employment contract with an employee, amendments and (or) additions to it containing information provided for in the subparagraphs 1), 2), 3), 4), 5) and 13) paragraph 1 of Article 28 of the Labor Code of the Republic of Kazakhstan, in the unified system of accounting for labor contracts in accordance with the procedure determined by the authorized state body for labor; 9. provide employees with equal pay for equal work, as well as equal working and living conditions without any discrimination; 10. Pay the employee a salary in the amount of (in words) tenge, before withholding taxes and other mandatory deductions in accordance with the Labor Code of the Republic of Kazakhstan;   26)pay the Employee wages at least once a month, no later than the first decade of the following month;  Payment of wages is made by transferring money to the Employee's bank payment card;  28) in connection with an occupational injury, occupational disease or other health damage received in connection with the performance of work duties, or other health damage not related to production, temporarily transfer an employee to lighter work or release him from work on the terms stipulated in Section 8 of this Agreement.  4.4 The employer has other rights and performs other duties stipulated by the Labor Code of the Republic of Kazakhstan.  5. The term of the Agreement, the procedure for its amendment, addition and termination of the Agreement  5.1. The Agreement comes into force from «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_201\_\_ year and is valid for «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_201\_ years.  5.2. The terms of the Agreement cannot be changed or supplemented by the Parties unilaterally.  5.3. Amendments and additions to the Contract, including when transferring an Employee to another job, are made by the Parties in writing, in accordance with the procedure provided for by the Labor Code of the Republic of Kazakhstan.  5.4. The Party who has expressed a desire to terminate the employment contract by agreement of the Parties sends a notification to the other Party.  The Party that has received the notification is obliged to inform the other Party in writing about the decision made within three working working days.  The date of termination of the employment contract by agreement of the Parties is determined by agreement between the Employee and the Employer.  5.5. Termination of the Contract after causing damage (harm) does not entail the release of the Party to the employment contract from material liability for compensation for the damage (harm) caused to the other Party.  5.6. It is allowed to terminate the employment contract in connection with reaching retirement age with payment of compensation in the amount determined by a separate local act/ collective agreement.  5.7. Upon termination (termination) To make a full payment to the Employee in accordance with the legislation of the Republic of Kazakhstan and the Contract.  On the day of termination of the employment contract, the Employer is obliged to issue a document confirming the Employee's work activity.  5.8. This Contract may be terminated on other grounds established by the Labor Code of the Republic of Kazakhstan.  6. Guarantees and compensation payments  6.1. The provision of guarantees and the implementation of compensation payments to the Employee are carried out by the Employer in the manner and amounts established by the legislation of the Republic of Kazakhstan, the collective agreement and the acts of the Employer.  7. Insurance conditions  7.1. The Employer provides compulsory social insurance of the Employee, insurance of his civil liability for causing harm to the life and health of the Employee in the performance of his work duties on the terms stipulated by the legislation of the Republic of Kazakhstan.  8. Temporary transfer to another job for health reasons  8.1. In connection with an occupational injury, occupational disease or other health damage received in connection with the performance of work duties, or other health damage not related to production, on the basis of a medical opinion, the employer is obliged to restore working capacity until  or the establishment of disability or the establishment of the loss of professional ability to work temporarily transfer the employee to a lighter job or release him from work on the terms stipulated in the labor, collective agreements, the act of the employer.  8.2. In the case of a written refusal of an Employee from temporary transfer to a lighter job when receiving an industrial injury, occupational disease or other health damage in connection with the performance of labor duties, or due to deterioration of health unrelated to production, or if there is an act certifying the employee's refusal to submit a written refusal of temporary transfer for such reasons, labor the contract with the Employee is terminated on the grounds provided for in subparagraph 3) paragraph 1 of Article 58 of the Labor Code of the Republic of Kazakhstan.  9. Responsibility of the parties and dispute resolution procedure  9.1. For non-fulfillment or improper fulfillment of the requirements of labor legislation, job description, corporate governance Code and local acts of the Employer, as well as the obligations established in this Agreement, the Employee bears disciplinary and other liability provided for by the legislation of the Republic of Kazakhstan.  9.2. For violation of labor legislation, the terms of the collective agreement and this Agreement, the Employer is responsible in accordance with the legislation of the Republic of Kazakhstan.  9.3. Disputes arising between the Parties in the process of fulfilling the terms of the Contract are resolved by their mutual consent.  9.4. If the Parties fail to reach mutual agreement, disputes are resolved in a sequential manner, first in the conciliation commission, then in the courts in accordance with the procedure established by the Legislation of the Republic of Kazakhstan.  9.5. The parties bear financial responsibility in the amount and in the cases provided for by the Labor Code of the Republic of Kazakhstan.  10. Intellectual activity  10.1 This Agreement establishes that all property rights (including exclusive rights) to objects of intellectual property rights, including official works created by an Employee during the period of validity of this Agreement, on the basis of an official assignment or on his own initiative, fully belong to the Employer.  10.2. The Employee is the author of the object of intellectual property rights, including the official work created by the Employee during the validity period of this Agreement. At the same time, the right to be recognized as the author of the result of intellectual activity (the right of authorship) is a personal non-property right of the Employee.  10.3. Registration of an object of intellectual property right, including an official work, is carried out in accordance with the established procedure, in agreement with the Employer. At the same time, the Employee is obliged to provide all necessary documents and information, unless otherwise provided by the legislation of the Republic of Kazakhstan.  10.4. The Employer's right includes, but is not limited to \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  the following rights to:  reproduction of an object of intellectual property right;  distribution by sale or other alienation of the original or copies of the object of intellectual property right;  public display, execution of an object of intellectual property right;  import of the original or copies of the object of intellectual property rights for distribution purposes;  rental of an original or a copy of an object of intellectual property right;  communication about the object of intellectual property rights on television or radio or in any other way;  translation or other processing of an Employee's official work;  bringing the object of intellectual property right to the public in such a way that any person can access the work from any place and at any time of their own choice;  implementation of other actions in relation to the object of intellectual property rights, including the official work, that do not contradict the legislative acts of the Republic of Kazakhstan.    The employer has the right to dispose of his exclusive right (transfer this right by concluding an agreement on the alienation of the exclusive right or grant another person the right to use the work on the basis of a license agreement).  10.5. An employee who is the author of an object of intellectual property right, including an official work, owns personal non-property and inalienable rights provided for by the legislation of the Republic of Kazakhstan.  10.6. The Employer guarantees the observance of the legitimate interests and inalienable rights of the Employee.  10.7. If claims or lawsuits are filed against the Employer regarding the violation of the rights of third parties in connection with the creation by the Employee of an object of intellectual property rights, including an official work, the Employer must immediately notify the Employee about this. The employee undertakes to settle such claims or provide judicial protection in the ways provided for by the legislation of the Republic of Kazakhstan.  10.8. The legislation of the Republic of Kazakhstan applies to issues not regulated or not fully regulated by this Agreement.  10.9. An employee who has failed to fulfill or improperly fulfilled the obligations set forth in this section is obliged to compensate for losses caused to the other party, including lost profits.  11. Other conditions  11.1. The Agreement is drawn up in two copies, in the state and Russian languages, one for each Party, each of which has the same legal force.  The content of the Agreement is not subject to disclosure to third parties.  11.2. Attached to this Contract is a document confirming employment (for persons with work experience), copies of the diploma, identity card, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (an inventory of the Employee's personal documents transferred by him to the Employer).  11.3. Annexes to the Agreement are:  - Appendix No. 1 (Obligation of non-disclosure of trade secrets);  - Appendix No. 2 (Consent to the collection and processing of personal data);  - Appendix No. 3 (Agreement on the adoption of anti-corruption restrictions)  - Appendix No. 4 (Confirmation)  11.4. All issues not regulated in the Contract are regulated in accordance with the labor legislation, the collective agreement and the acts of the Employer.  Worker \_\_\_\_\_\_*\_\_\_\_И.Ф.\_*  (signature)  Employer \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.Ф.  (signature)  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Employee's Employment Contract | Date | Painting | N.Y |
| I received an employment contract in 1 copy (a) |  |  |  |

Note: by agreement of the parties, special conditions may be provided and introduced in the employee's employment contract.

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