|  |  |
| --- | --- |
| №\_\_\_\_\_ ЕҢБЕК ШАРТЫАлматы қ. «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_ 20\_\_ жыл«\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» Жауапкершілігі шектеулі серіктестігі, Мемлекеттік тіркеу/қайта тіркеу номері № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_-ТОО \_\_.\_\_.\_\_\_\_ жылы берілген , бұдан былай «Жұмыс беруші» атынын Жарғы негізінде әрекет етуші Бас директоры \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (аты-жөні), бір жақтан, және \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (қызметкедің аты-жөні),бұдан былай «Қызметкер», бірігіп Тараптар төмендегілер туралы осы шартты (бұдан былай – Шарт) жасасты:1. **ШАРТТЫҢ МӘНІ**

1.1. Қызметкерді лауазымымдық нұсқаулықтарға сәйкес өз міндеттерін орындау үшін, Жұмыс беруші **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** лауазымына Шартта көрсетілген талаптарға сай жұмысқа қабылдайды.1.2. Қызмет орны: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.1.3. Қызметкедің қызметке қабылдануы Жұмыс берушінің бұйрығымен рәсімделеді.1.4. Шартқа сәйкес жұмыс Қызметкедің негізгі қызмет орны болып табылады.1. **ЕҢБЕК ШАРТЫНЫҢ МЕРЗІМІ**

2.1. Жұмыс беруші мен Қызметкер арасында қызметтік **«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ жыл** басталады.2.2. Осы шарт белгісіз мерзіме жасалған.1. ЖҰМЫС БЕРУШІНІҢ ҚҰҚЫҚТАРЫ МЕН МІНДЕТТЕРІ
	1. Жұмыс беруші құқылы:
		1. қызметкерден еңбек (қызметтік) міндеттерін орындалуын талап етуге;
		2. жұмысқа қабылдау кезінде таңдау еркіндігіне;
		3. осы еңбек шартын ҚР заңнамаларына көзделген тәртіп пен негіздер бойынша өзгертуге, толықтыруға және бұзуға;
		4. өз өкілеттігі шегінде еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты ҚР заңнамаларына сәйкес жұмыс берушінің актілерін шығаруға құқығы бар;
		5. ҚР заңнамаларына сәйкес көзделген жағдайларда және тәртіппен қызметкерлерді көтермелеуге, оларға тәртіптік жаза қолдануға, қызметкерлерді материалдық жауапкершілікке тартуға;
		6. еңбек міндеттерін атқару кезінде қызметкердің келтірген зиянын өтетуге;
		7. қызметкерге сынақ мерзімін белгілеуге;
		8. еңбек саласындағы өзінің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау мақсатында сотқа жүгінуге;
		9. егер еңбек шартының талаптарында ескертілген болса, қызметкерді оқытуға байланысты өз шығындарын өтетуге құқығы бар;
		10. өз құқықтары мен мүдделеріне өкілдік ету және оларды қорғау мақсатында бірлестіктер құруға және оларға кіруге.
	2. Жұмыс беруші міндетті:
		1. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының, келісімдердің, еңбек шартының, өздері шығарған актілердің талаптарын сақтауға;
		2. жұмысқа қабылдаған кезде Еңбек заңнамаларында сәйкес белгіленген тәртіппен және жағдайларда қызметкерлермен еңбек шарттарын жасасуға;
		3. еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауға;
		4. қызметкерге еңбек шартында келісілген жұмысты беруге;

3.2.5. қызметкерге Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде, еңбек шартында, жұмыс берушінің актілерінде көзделген жалақы мен өзге де төлемдерді уақтылы және толық мөлшерде төлеуге;3.2.6. қызметкерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беруге;3.2.7. қызметкерлерді жабдықпен, құралдармен, техникалық құжаттамамен және еңбек міндеттерін атқару үшін қажетті өзге де құралдармен өз қаражаты есебінен қамтамасыз етуге;* + 1. мемлекеттік еңбек инспекторларының нұсқамаларын орындауға;
		2. егер жұмысты жалғастыру қызметкердің және өзге де адамдардың өміріне, денсаулығына қауіп төндіретін болса, жұмысты тоқтата тұруға;
		3. қызметкерлердің еңбек қызметін растайтын құжаттардың және оларды зейнетақымен қамсыздандыруға арналған ақшаны ұстап қалу мен аудару туралы деректердің сақталуын және мемлекеттік мұрағатқа тапсырылуын қамтамасыз етуге;

3.2.11. қызметкердiң еңбек (қызметтiк) мiндеттерiн орындау кезiнде өмiрi мен денсаулығына келтiрiлген зиянды Еңбек Кодексіне және Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес өтеуге;* + 1. жұмысқа қабылдау кезінде Еңбек Кодекстің сәйкес еңбек шартын жасасу үшін қажетті құжаттарды талап етуге;
	1. Жұмыс берушінің меншігінің сақталуын қамтамасыз еті үшін таспаға түсіруге құқылы.
1. ҚЫЗМЕТКЕРДІҢ ҚҰҚЫҚТАРЫ МЕН МІНДЕТТЕРІ
	1. Қызметкер құқылы:
		1. ҚР заңнамаларына және шартқа сайкес орнатылған тәртіп бойынша осы шартты өзгертуге, толықтыруға және бұзуға;
		2. Жұмыс берушіден осы еңбек шартының талаптарын орындауды талап етуге;
		3. Еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауға;
		4. Еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғаудың жай-күйі туралы толық және дәйекті ақпарат алуға;
		5. ҚР заңнамасына және еңбек шартының талаптарына сәйкес уақтылы және толық көлемде жалақы төленуіне;
		6. Тынығуға, оның ішінде жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына;
		7. Осы Шартқа және Заңнамаға сәйкес көзделген тәртіппен кәсіптік даярлықтан, қайта даярлықтан өтуге және өзінің біліктілігін арттыруға;
		8. Қызмет барысында денсаулығына зиян келірілген жағдайда, оның орын толтыруға;
		9. Кепілдіктерге және өтемақы төлемдеріне;
		10. Өзінің құқықтары мен заңды мүдделерін заңға қайшы келмейтін барлық тәсілдермен қорғауға;
		11. Бірдей еңбегі үшін қандай да болмасын кемсітусіз бірдей ақы алуға;
		12. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына сәйкес жабдықталған жұмыс орнына;
		13. Өзінің денсаулығына немесе өміріне қауіп төндіретін жағдай туындаған кезде, бұл туралы жұмыс берушіні хабардар ете отырып, жұмысты орындаудан бас тартуға;
		14. Еңбек жөніндегі уәкілетті органға немесе оның аумақтық бөлімшелеріне өзінің жұмыс орнындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жағдайларын тексеру туралы өтініш жасауға, сондай-ақ еңбек жағдайларын, қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды жақсартуға байланысты мәселелерді тексеру мен қарауға өкілдікпен қатысуға;
		15. Жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы іс-әрекетіне (әрекетсіздігіне) шағым жасауға;
		16. Біліктілігіне, еңбектің күрделілігіне, орындалған жұмыстың саны мен сапасына, сондай-ақ еңбек жағдайларына сәйкес еңбегіне ақы төленуіне;
		17. Жұмыс берушінің қызмет спапсын арттыруға қатысты ұсыныстарын енгізуге;
	2. Қызметкер міндетті:
		1. Еңбек міндеттерін еңбек шартына, жұмыс берушінің актілеріне сәйкес орындауға;
		2. Еңбек тәртібін, жұмыс орнында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, өрт қауіпсіздігі мен өндірістік санитария жөніндегі талаптарды сақтауға;
		3. Еңбек ақы мөлшері, үстемелер және көтерме сыйақы төлемдеріне қатысты, сондай-ақ жұмыс берушінің қызметтік, коммерциялық және финанстық сырлары туралы ақпараттарды жарияламауға;
		4. Жұмыс берушінің және қызметкерлердің мүлкіне ұқыпты қарауға. Қызметкер жұмыс берушінің дүние-мүлкіне материалдық тұрғыда жауапкершілікті және зиян келтірілген жағдайда Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес шығынын толтырады;
		5. Адамдардың өмірі мен денсаулығына, жұмыс беруші мен қызметкерлер мүлкінің сақталуына қауіп төндіретін ахуал туындағаны, сондай-ақ бос тұрып қалу туындағаны туралы жұмыс берушіге хабарлауға;
		6. осы шартты бұзған жағдайда, өзіне тапсырылған жұмысты аяғына дейін жеткізуге. Егер аяғына дейін орындай алмаған жағдайда, басқа қызметкерге ары қарай қызметті жалғасытру үшін қажетті ақпараттарды тапсыруға;
		7. Егер еңбекке қабілетсіз деп танылған жағдайда, бір тәуліктен кешіктермей Жұмыс берушіге хабарлау тиіс;
		8. Осы шартты бұзған жағдайда, өзіне тапсырылған жұмысты аяғына дейін жеткізуге. Егер аяғына дейін орындай алмаған жағдайда, басқа қызметкерге ары қарай қызметті жалғасытру үшін қажетті ақпараттарды тапсыруға;
		9. Еңбек ақыны алу мақсатында Қызметкер осы шарттқа қол койған кезден бастап үш күн ішінде Жұмыс берушінің талабы бойынша банкте жеке есеп шотын ашып реквезитін есеп бөлімне тапсырға;
		10. Осы Шартты бұзатын жағдайда, жұмыс мерзімі аяқталған кезден үш күн ішінде Жұмыс берушінің кадрлер бөліміне кету парағын толтырып, тапсыруы қажет.
2. ЕҢБЕККЕ АҚЫ ТӨЛЕУ
	1. Уақытылы тарифтик жүйеге сәйкес Қызметкерге нақты істеген сағаттары үшін,

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ тенгемөлшерінде лауазымдық еңбек ақы төленеді.ҚР заңнамасына сәйкес толенетін салық және басқа салымдарды Жұмыс беруші тарапынан төленеді.* 1. Жұмыс беруші қызметкерлердің өндіріс тиімділігі мен орындалатын жұмыстың сапасын арттыруға байланысты сыйлықақы беруі.
	2. Жұмыс берушінің қаржылық жағдайы инфляциялық процесстерге байланысты өзгерген жағдайда, еңбек ақы мөлшері Жұмыс берушінің ішкі ережелеріне сәйкес тараптардың келісімімен кайта қаралуы мүмкін;
	3. Жалақы Қазақстан Республикасының ұлттық валютасындағы ақшалай нысанда айына кемінде бір рет, келесі айдың бірінші онкүндігінен кешіктірілмей төленеді. Жалақы төлеу күні демалыс немесе мереке күндеріне тура келген кезде төлем олардың қарсаңында жүргізіледі.
	4. Қызметкер Жұмыс берушіге қарыз немесе зиян келтірген жағдайда жалақы мөлшерінен шығын орнын толтыруға рұқсат береді.
	5. Қызметкер осы Шартта 5.5. п. қарасырылғанын мойындайды, сондай-ақ қол қою жазбаса келісім беруіне теңделеді, жоғарыда айтылған жағдайлар туындаған сәтте, қосымша келісімсіз, жылақыдан ұстап қалуға келіседі.
	6. Ай сайынғы ұстап қалудың жалпы мөлшері қызметкерге тиесілі жалақының елу процентінен аспауға тиіс.
	7. Еңбек шарты тоқтатылған кезде жұмыс берушіден қызметкерге тиесілі барлық сомаларды төлеу шарт аяқталған күннен кейінгі үш жұмыс күнінен кешіктірілмей жүргізіледі.
1. ЕҢБЕК ЖАҒДАЙЛАРЫ
	1. Қызметкермен осы Шартта көрсетілген атқарылатын жұмысы ауыр (аса зиянды) санаттағы түріне жатпайды.
	2. Қызметкердің атқаратын жұмысы Жұмыс берушінің жоспрымен, хаттамалық шешімдермен, бұырықтарымен реттеледі.
	3. Жұмыс аптасы бес күндік демалыс күндерімен: сенбі, жексенбі, жұмыс уақыты 8 сағаттық, жұмыс күні 8 (сегіз) сағаттық– 9.00-ден 18.00-ге дейін; демалыс және тамақтану уақыты 1 (бір) сағат – 13.00-ден 14.00-ге дейін деп белгіленген.
	4. Жалпы ұйымның немесе оның жекелеген бөлімшелерінің одан әрі қалыпты жұмысы осылардың жедел орындалуына тәуелді болатын шұғыл, бұрын көзделмеген жұмыстарды орындау үшін Жұмыс беруші Қызметкерді демалыс және мереке күндері жұмысқа тартуы мүмкін.
	5. Қызметкерлерді демалыс және мереке күндері жұмысқа тарту жұмыс берушінің бұйрығымен ресімделеді.
	6. Қызметкер өз міндеттерін атқару барысында ҚР аумағы бойынша және шет жерлерге іссапарға баруы мүмкін.
2. ДЕМАЛУ ЖАҒДАЙЛАРЫ
	1. Қызметкерлерге ұзақтығы күнтізбелік 24 күн болатын жыл сайынғы негізгі ақылы еңбек демалысы беріледі.
	2. Жыл сайынғы еңбек демалысына ақы төлеу, демалыс басталар алдында күнтізбелік үш күннен кешіктірілмей жүргізілді.
	3. Қызметкерлерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын берудің кезектілігі жұмыс беруші қызметкерлердің пікірін ескере отырып бекітетін демалыс кестесінде белгіленеді не тараптардың келісімімен белгіленеді.
	4. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша бөліктерге бөлінуі мүмкін.
	5. Жұмыс беруші жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын тек қызметкердің жазбаша келісімімен ғана жүргізуі мүмкін, жыл сайынғы ақылы еңбек демалысынан шақыртып алуға байланысты пайдаланылмаған бөлігі еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша ағымдағы жыл ішінде немесе келесі жұмыс жылында кез келген уақытта беріледі не келесі жұмыс жылындағы жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына қосылады немесе жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының пайдаланылмаған бөлігінің күндері үшін өтемақы төлемі жүргізілуі мүмкін.
	6. Заңнамаға сәйкес Жұмыс берушінің шешімі бойынша Қызметкерге бір ай көлемінде жалақы сақталмайтын демалыс берілуі мүмкін
3. САҚТАНДЫРУ ЖАҒДАЙЛАРЫ
	1. Жұмыс беруші еңбек міндеттерін орындау барысында Қызметкерді кездейсоқ жағдайлардан келтірілген зиян үшін өз ақысына азаматтық-құқықтық сақтандыру Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңдарында көзделген тәртіпке және талаптарға сай жүзеге асырады.
	2. Жұмыс беруші Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қорына әлеуметтік аударымдарды есептеуді, төлеуді, сондай-ақ есептеу мен кайта есептеуді Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңдарына көзделген тәртіппен және талаптарды жүзеге асырады

9. **КЕПІЛДІКТЕР МЕН ӨТЕМАҚЫ ТӨЛЕМДЕРІ**9.1. Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларда қызметкерлер мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерді орындауға тартылған уақытта оларды жұмыс орнын (лауазымын) сақтай отырып, еңбек міндеттерін орындаудан босатады. Қызметкерлерге мемлекеттік және қоғамдық міндеттерді орындағаны үшін аталған міндеттерді орындайтын жері бойынша, бірақ негізгі жұмыс орнындағы орташа жалақысынан төмен емес жалақы төленеді.9.2. Қызметкер жұмыс берушімен бірге басқа жерге жұмысқа ауыстырылған жағдайда, жұмыс беруші қызметкердің көшуіне байланысты өтемақы төлемдерін жасайды9.3. Қызметкер осы Шартты тоқтатқан жағдайда әр жылдық демалыстан пайдалбаған күндерін болса, сол күндеріне өтемақы төлемдерін Қазақстан Республикасының заңнамаға сәйкес төленеді 9.4. Жұмыс беруші өз қаражаты есебінен қызметкерлерге еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша әлеуметтік жәрдемақы төлеуге міндетті (еңбекке жарамсыздық парақтары). Қазақстан Республикасының заңнамаларына сәйкес берілген еңбекке жарамсыздық парақтары еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша әлеуметтік жәрдемақылар төлеу үшін негіз болып табылады. 9.5. Қызметкерге кепілдіктер мен өтемақы төлемдерінің Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес төленеді.1. ТАРАПТАРДЫҢ ЖАУАПКЕРШІЛІГІ

10.1. Осы Шарттың талаптарын бұзғаны үшін Тараптар осы Шартта және Қазақстан Республикасының задарында көзделген жауапкершілікті көтереді.10.2. Жұмыс беруші Қызметкердің еңбек ережелерін бұзған жағдайында, яғни өзіне жүктелен жұмысты дұрыс орындамаған немесе мүлде орындамаған жағдайда, Қазақстан Республикасының заңнамасында көрсетілгендей: ескерту, сөгіс, қатаң сөгіс немесе осы Шартты шараларын қолдануға құқылы.10.3. Жұмыс беруші қызметкер алдында:10.3.1. Қызметкерді өз жұмыс орнында еңбек ету мүмкіндігінен заңсыз айыру арқылы келтірілген залал үшін10.3.2. Қызметкердің мүлкіне келтірілген залал үшін;10.3.3. Қызметкердің өміріне және (немесе) денсаулығына келтірілген зиян үшін материалдық жауаптылықта болады10.4. Осы Шарттын 4.2. пуктерінде көрсетілген міндеттерді орындамаған жағдайда Қызметкер жұмыс берушінің алдында мүлкін жоғалту немесе бүлдіру арқылы келтірілген залал үшін, қызметкердің әрекеті (әрекетсіздігі) нәтижесінде туындаған залал үшін материалдық жауаптылықта болады.**11. ЕҢБЕК ШАРТЫН ТОҚТАТУ ЖӘНЕ БҰЗУ ТӘРТІБІ**11.1. Осы Шарт қол қойған уақыттан бастап заңды күшіне енеді және 2.2. пунктінде көрсетілген уақытқа дейін жарамды болып табылады.11.2. Осы Шартты Қазақстан Республикасының заңнамасында көрсетілген тәртібімен тоқтату негізінне, мыналарды жатқызамыз:11.2.1. тараптардың келісімі бойынша;11.2.2. шарты мерзімінің аяқталуы бойынша, егер Тараптароны тоқтату туралы мәлімдемеген болса;11.2.3. осы Шартта және заңнамаға сәйкес көзделгендей жұмыс берушінің бастамасы бойынша;11.2.4. осы Шартта және заңнамаға сәйкес көзделгендей қызметкердің бастамасы бойынша;11.2.5. тараптардың еркінен тыс мән-жайларда;11.2.6. қызметкердің еңбек қатынастарын жалғастырудан бас тартуы;11.2.7. Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларды қоспағанда, қызметкердің сайланбалы жұмысқа (лауазымға) ауысуы немесе еңбек қатынастарын жалғастыру мүмкіндігін болғызбайтын лауазымға тағайындалуы11.2.8. еңбек шартын жасасу талаптарының бұзылуы;11.3. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзудың негіздері:11.3.1. Жұмыс берушінің қызметі тоқтатылғанда;11.3.2. Қызметкерлер саны немесе штаты қысқартылған;11.3.3. Біліктілігінің жетіспеуі салдарынан қызметкер атқарып жүрген лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеген;11.3.4. Өзінің жұмысын жалғастыруына денсаулық жағдайының кедергі келтіруі салдарынан қызметкер атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеген;11.3.5. Сынақ мерзімі кезеңінде жұмыс нәтижесі дұрыс болмаған;11.3.6. Қызметкер бір жұмыс күні (жұмыс ауысымы) ішінде дәлелді себепсіз үш және одан да көп сағат бойы жұмыста болмаған;11.3.7. Қызметкер жұмыста алкогольдік, нашақорлық, психотроптық, уытқұмарлық масаңдық (соларға ұқсас) жағдайында болған, оның ішінде жұмыс күні ішінде алкогольдік, нашақорлық, уытқұмарлық масаңдық (соларға ұқсас) жағдай туғызатын заттарды пайдаланған;11.3.8. Қызметкер, жарақаттар мен аварияларды қоса алғанда, ауыр зардаптарға әкеп соққан немесе соғуы мүмкін, еңбекті қорғау немесе өрт қауіпсіздігі не көліктегі жүру қауіпсіздігі ережелерін бұзған;11.3.9. Қызметкердің жұмыс орнында басқаның мүлкін ұрлау (оның ішінде ұсақ ұрлық), оны қасақана жою немесе бүлдіру әрекеті заңды күшіне енген сот үкімімен немесе қаулысымен анықталған;11.3.10. Ақшалай немесе тауарлық құндылықтарға қызмет көрсететін қызметкердің кінәлі әрекеттер жасауы немесе әрекетсіздігі, егер бұл әрекеттер немесе әрекетсіздік жұмыс берушінің тарапынан оған деген сенімнің жоғалуына негіз болса;11.3.11. Тәрбиелік функциялар атқаратын қызметкер осы жұмысын жалғастырумен сыйыспайтын, адамгершілікке жат қылықтар жасаған;11.3.12. Қызметкер еңбек міндеттерін атқаруға байланысты өзіне мәлім болған мемлекеттік құпияларды және заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді жария еткен;11.3.13. Егер тәртіптік жазасы бар қызметкер еңбек міндеттерін дәлелді себепсіз қайталап орындамаған немесе қайталап тиісінше орындамаған;11.3.14. Еңбек шартын жасасу не басқа жұмысқа ауыстыру кезінде түпнұсқа құжаттар немесе мәліметтер еңбек шартын жасасудан немесе басқа жұмысқа ауысудан бас тартуға негіз болатын жағдайда, қызметкер жұмыс берушіге көрінеу жалған құжаттар немесе мәліметтер ұсынған;11.3.15. Қызметкер жүктілігі және босануы бойынша демалыста болған, сондай-ақ егер ауру Қазақстан Республикасының Үкіметі бекітетін еңбекке қабілетсіздіктің анағұрлым ұзақ мерзімі белгіленген аурулар тізбесіне енгізілген жағдайларды қоспағанда, қызметкер еңбекке уақытша қабілетсіздігі салдарынан қатарынан екі айдан астам уақыт жұмысқа шықпаған жағдайларда бұзылуы мүмкін;11.3.16.Жұмыс берушінің атқарушы органының басшысының, оның орынбасарының қызметтік міндеттерді атқаруда Жұмыс берушіге материалдық шығын тудырған жағдайда.1. **ЕҢБЕК ДАУЛАРЫ**
	1. Тараптар арасындағы барлық даулар мен келіспеушіліктер келіссөз арқылы жүргізіледі
	2. Дау мен келіспеушіліктерді келіссөз арқылы шешілмесе Тараптар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес сотқа жүгіне алады
2. БАСҚА ДА ЖАҒДАЙЛАР

13.1. Шартқа өзгерістер мен толықтырулар, сондай-ақ басқа жұмысқа ауыстыру ҚР заңнамасына сәйкес Тараптардың келісімен осы Шартқа Қосымша жасау арқылы рәсімделеді. 13.2. осы Шарттың талаптарын өзгерту туралы ұсыныс Тараптармен жазбаша нысында беріледі және қарсы Тараппен жеті күнтізбелік уақыт аралығында қарастырылуы қажет.13.3. Қызмет барасында туындаған ерекше меншік құқық туындылары Жұмыс берушінің меншігіне жатады (10 жыл бойы ҚР «Авторлық құқық» Заңына сейкес);13.4. Осы Шарт заңдық күші бірдей екі түпнұсқалық данада орыс және қазақ тілінде жасалған;13.5. осы Шарттың мазмұны басқа тұлғаларға жария етуге тыйым салынады.1. ТАРАПТАРДЫҢ МЕКЕН-ЖАЙЫ МЕН РЕКВЕЗИТТЕРІ

ЖҰМЫС БЕРУШІ**«\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» ЖШС** **Мекенжайы**: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ **СТН \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_****БИН \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** **ИЖК** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ **БИК \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** «\_\_\_\_\_\_\_» (банк атауы) АҚ**БАС ДИРЕКТОРЫ** **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**(Аты-жөні) (қолы, мөр)ҚЫЗМЕТКЕРАты-жөні: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Туған жылы: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Жеке куәлігі: № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ҚР ӘМ/ІІМ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ж. берілгенИЖК \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Аты-жөні) (колы)Еңбек шарттың данасын алдым: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | ТРУДОВОЙ ДОГОВОР №\_\_\_\_\_\_**г.Алматы «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года**Товарищество с ограниченной ответственностью «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_», номер государственной регистрации/перерегистрации № \_\_\_\_\_\_\_-ТОО с от \_\_.\_\_.\_\_\_ года, именуемое далее «Работодатель», в лице Генерального директора \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (ФИО), действующего на основании Устава, с одной стороны, и \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (ФИО работника),именуемый далее «Работник», с другой стороны, совместно именуемые далее «Стороны», заключили настоящий Договор о нижеследующем:1. **ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА**

1.1. Работодатель принимает на должность – **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** на условиях, определённых настоящим Договором, для выполнения трудовых обязанностей в соответствии с должностной инструкцией Работника.1.2. Место работы: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.1.3. Прием на работу в связи с заключением настоящего Договора оформляется приказом Работодателя.1.4. Работа по настоящему Договору является **основным местом** трудовой деятельности Работника. 1. **СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА**

2.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем действуют **с «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ года.** 2.2. Настоящий Договор заключён на неопределенный срок.**3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ**3.1. **Работодатель имеет право:**3.1.1. требовать от Работника выполнения им трудовых (служебных) обязанностей в соответствии настоящим Договором;3.1.2. на свободу выбора при приеме на работу;3.1.3. изменять и дополнять, настоящий Договор в порядке и по основаниям, предусмотренным настоящим Договором и законодательством Республики Казахстан;3.1.4. издавать в пределах своих полномочий акты, связанные с изменением условий труда, в соответствии с законодательством Республики Казахстан;3.1.5. поощрять Работника, налагать дисциплинарные взыскания, привлекать Работника к материальной ответственности в случаях и порядке, предусмотренных настоящим Договором и законодательством Республики Казахстан;3.1.6. на возмещение вреда, нанесенного Работником при исполнении трудовых обязанностей; 3.1.7. устанавливать Работнику испытательный срок;3.1.8. обращаться в суд в целях защиты своих прав и законных интересов в сфере труда;3.1.9. на возмещение своих затрат, связанных с обучением работника, если это оговорено условиями трудового договора.3.1.10. создавать и вступать в объединения в целях представительства и защиты своих прав и интересов.3.2. **Работодатель обязан:**3.2.1. соблюдать требования трудового законодательства Республики Казахстан, настоящего Договора, изданных им актов;3.2.2. при приеме на работу заключать трудовые договоры с работником в порядке и на условиях, установленных в Трудовом законодательстве;3.2.3. осуществлять внутренний контроль по безопасности и охране труда; 3.2.4. предоставить Работнику работу, обусловленную настоящим Договором;3.2.5. своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату и иные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами Республики Казахстан, настоящим Договором, актами Работодателя;3.2.6. предоставлять Работнику ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск;3.2.7. обеспечивать Работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей за счет собственных средств;3.2.8. выполнять предписания государственных инспекторов труда;3.2.9. приостанавливать работу, если ее продолжение создает угрозу жизни, здоровью Работника и иных лиц;  3.2.10. обеспечить сохранность и сдачу в государственный архив документов, подтверждающих трудовую деятельность Работника, и сведения об удержании и отчислении денег на его пенсионное обеспечение;3.2.11. возмещать вред, причиненный жизни и здоровью Работника, в соответствии с законодательством Республики Казахстан;3.2.12. требовать при приеме на работу документы, необходимые для заключения настоящего Договора, в соответствии с законодательством Республики Казахстан.3.3. В целях обеспечения сохранности имущества Работодателя, последний вправе внедрять (использовать, изменять, упразднять) системы гласного видеонаблюдения.**4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА**4.1. **Работник имеет право:**4.1.1. изменять, дополнять, расторгать настоящий Договор в порядке и по основаниям, предусмотренным настоящим Договором и законодательством Республики Казахстан; 4.1.2. требовать от Работодателя выполнения условий настоящего Договора;4.1.3. на безопасность и охрану труда;4.1.4. на получение полной и достоверной информации о состоянии условий труда и охраны труда;4.1.5. на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с условиями настоящего Договора и законодательством Республики Казахстан;4.1.6. на отдых, в том числе оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск;4.1.7. на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, предусмотренном настоящим Договором и законодательством Республики Казахстан;4.1.8. на возмещение вреда, причиненного здоровью в связи с исполнением трудовых обязанностей;4.1.9. на гарантии и компенсационные выплаты;4.1.10. на защиту своих прав и законных интересов всеми не противоречащими закону способами;4.1.11. на равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации;4.1.12. на рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда;4.1.13. на отказ от выполнения работы при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с извещением об этом непосредственного Работодателя;4.1.14. на обращение в уполномоченный орган по труду или его территориальные подразделения о проведении обследования условий безопасности и охраны труда на рабочем месте, а также на представительное участие в проверке и рассмотрении вопросов, связанных с улучшением условий, безопасности и охраны труда;4.1.15. на обжалование действий (бездействия) Работодателя в области безопасности и охраны труда;4.1.16. на оплату труда в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, а также условиями труда;4.1.17. вносить предложения о рассмотрении вопросов, касающихся улучшения деятельности Работодателя.4.2. **Работник обязан:**4.2.1. выполнять трудовые обязанности в соответствии с настоящим Договором и актами Работодателя;4.2.2. соблюдать трудовую дисциплину, правила внутреннего распорядка, требования по безопасности и охране труда, пожарной безопасности и производственной санитарии на рабочем месте; быть аккуратным, соблюдать правила личной гигиены; 4.2.3. не разглашать информацию, касающуюся размера оплаты труда, надбавок и всех видов вознаграждений, выплат и премий, не разглашать сведения, касающиеся деятельности Работодателя, составляющие конфиденциальную, служебную, коммерческую и финансовую тайну;4.2.4. быть бережливым, заботится о сохранности имущества Работодателя. Работник несёт материальную ответственность за ущерб, причиненный имуществу Работодателя, в соответствии с законодательством Республики Казахстан; 4.2.5. сообщать Работодателю о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя и работников, а также о возникновении простоя;4.2.6. в случае расторжения настоящего Договора по собственной инициативе или по инициативе Работодателя вследствие вины Работника, возместить затраты, связанные с обучением, согласно законодательству Республики Казахстан; 4.2.7. в случае установления его нетрудоспособности известить об этом Работодателя не позднее суток с момента установления его нетрудоспособности, кроме случаев, обусловленных тяжестью состояния его здоровья;4.2.8. в случае расторжения настоящего Договора, выполнить до конца порученную ему работу. При невозможности исполнения данного требования Работник обязан передать все документы другому исполнителю, назначенному непосредственным руководителем, обеспечив его подробной информацией, необходимой для дальнейшего выполнения работы;4.2.9. в целях получения заработной платы, в течение трех рабочих дней с момента подписания настоящего Договора открыть в банке указанном Работодателем, лицевой счет и сообщить его реквизиты в бухгалтерию Работодателя;4.2.10. при расторжении настоящего Договора, не позднее трех рабочих дней до момента окончания работы подписать и сдать в отдел кадров Работодателя обходной лист.**5. ОПЛАТА ТРУДА**5.1. Работнику, в соответствии с повременной тарифной системой оплаты труда, предусматривающей оплату труда за фактически отработанные часы, устанавливается ежемесячная заработная плата в виде должностного оклада (основная заработная плата) в размере**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ тенге**,начисление и выплаты которого производятся с удержанием налогов, сборов и других обязательных платежей, предусмотренных законодательством Республики Казахстан и уплачиваемых Работодателем самостоятельно.5.2. В зависимости от конкретного вклада в развитие деятельности Работодателя и по результатам работы, Работник может быть премирован в порядке и в размере, установленных Работодателем.5.3. В зависимости от инфляционных процессов, изменения экономического положения Работодателя, основная заработная плата может быть пересмотрена на основании внутренних положений Работодателя, при согласованном решении Сторон, путём заключения дополнительного соглашения к настоящему Договору.5.4. Заработная плата выплачивается Работодателем за месяц в тенге, путем банковского перевода на личный банковский счет Работника или на его платежную карточку не позднее 10 числа каждого месяца, следующего за отчетным. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплата производится накануне данных дней.5.5. Настоящим Работник предоставляет Работодателю право во внесудебном порядке производить удержания из заработной платы и/или иных, причитающихся Работнику выплат, для погашения существующей задолженности Работника перед Работодателем, в том числе возникшей в связи с причинением ущерба (вреда) Работодателю.5.6. Работник признает, что оговоренное п. 5.5. условие, включенное в настоящий подписываемый Работником Трудовой договор, приравнивается к необходимому по законодательству Республики Казахстан письменному согласию Работника на удержания, и подтверждает, что для удержаний в каждом случае, когда они производятся, дополнительного согласия Работником не требуется.5.7. Общий размер ежемесячного удержания из заработной платы не может превышать пятидесяти процентов причитающейся Работнику заработной платы.5.8. При прекращении настоящего Договора по любым причинам или его окончания, выплата всех сумм, причитающихся Работнику, производится не позднее трех рабочих дней после его прекращения.**6. УСЛОВИЯ ТРУДА**6.1. Работа, выполняемая Работником в соответствии с условиями настоящего Договора не относится к тяжелым, не выполняется во вредных (особо вредных) или опасных условиях труда.6.2. Обязанности Работника регламентируются должностной инструкцией, планами работ, протокольными решениями собраний, приказами и распоряжениями Работодателя.6.3. Работнику устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и воскресенье; восьмичасовой рабочий день с 9-00 часов до 18-00 часов; один час на перерыв с 13-00 часов до 14 - 00 часов.6.4. В случае производственной необходимости (для выполнения неотложных, заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации Работодателя в целом и/или ее структурных подразделений) Работник, в установленном законодательством порядке может привлекаться Работодателем к работе сверхурочно, в выходные и праздничные дни.6.5. Работа (дежурство) Работника в праздничные и выходные дни устанавливается приказом Работодателя.6.6. Работник может быть командирован как в пределах Республики Казахстан, так и за границу для выполнения служебных заданий, связанных с должностными обязанностями.**7. УСЛОВИЯ ОТДЫХА**7.1. Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью **24 календарных дня** (без учета государственных и национальных праздников Республики Казахстан) с сохранением средней заработной платы. 7.2. Оплата ежегодного отпуска производится не позднее, чем за три календарных дня до его начала.7.3. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется актами Работодателя согласно утверждённому с учетом мнения работников графику отпусков. 7.4. По соглашению Сторон оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть разделен на части.7.5. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть прерван по предложению Работодателя и с письменного согласия Работника (отзыв из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска). Неиспользованная в связи с этим часть оплачиваемого ежегодного трудового отпуска по соглашению Сторон предоставляется в течение текущего года, либо присоединяется к оплачиваемому ежегодному трудовому отпуску за следующий рабочий год, либо производится компенсационная выплата за дни неиспользованной части оплачиваемого ежегодного трудового отпуска.7.6. В соответствии с законодательством и по решению Работодателя Работнику, при наличии уважительных причин, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы сроком не более одного календарного месяца.**8. УСЛОВИЯ ПО СТРАХОВАНИЮ**8.1. Работодатель обеспечивает за свой счет страхование гражданско-правовой ответственности Работодателя за причинение вреда жизни и здоровью Работника при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей, на весь период действия настоящего Договора, в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством Республики Казахстан.8.2. Работодатель осуществляет исчисление, уплату, расчет и перерасчет размеров социальных отчислений в государственный фонд социального страхования на условиях, предусмотренных действующим законодательством Республики Казахстан.**9. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**9.1. Работодатель освобождает Работника от выполнения трудовых обязанностей на время привлечения его к государственным или общественным обязанностям в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан, с сохранением за ним места работы (должности). За выполнение государственных и общественных обязанностей заработная плата Работнику выплачивается по месту выполнения указанных обязанностей, но не ниже средней заработной платы по месту основной работы.9.2. Работнику в соответствии с законодательством Республики Казахстан выплачивается компенсация при переводе на работу в другую местность вместе с Работодателем.9.3. При прекращении настоящего Договора Работнику, который не использовал или использовал не полностью оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск (ежегодные трудовые отпуска), производится компенсационная выплата за неиспользованные им дни оплачиваемого ежегодного трудового отпуска (ежегодных трудовых отпусков) в соответствии с законодательством Республики Казахстан.9.4. Работнику выплачиваются социальные пособия по временной нетрудоспособности (больничные). Основанием для выплаты больничных являются листы нетрудоспособности, выданные в установленном законодательством Республики Казахстан порядке. Больничные выплачиваются Работнику с первого дня нетрудоспособности до дня восстановления трудоспособности или до установления инвалидности из расчета средней заработной платы, но не более размера, установленного законодательством Республики Казахстан.9.5. Иные гарантии и компенсационные выплаты предоставляются Работнику в соответствии с законодательством Республики Казахстан.**10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**10.1. За нарушение условий настоящего Договора Стороны несут ответственность, предусмотренную настоящим Договором и законодательством Республики Казахстан. 10.2. При нарушении Работником трудовой дисциплины, т.е. за неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине Работника возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель вправе применить к нему дисциплинарные взыскания, предусмотренные законодательством Республики Казахстан: замечание, выговор, строгий выговор или расторжение настоящего Договора. 10.3. Работодатель несет материальную ответственность перед Работником:10.3.1. за ущерб, причиненный незаконным лишением Работника возможности трудиться на своем рабочем месте;10.3.2. за ущерб, причиненный имуществу Работника;10.3.3. за вред, причиненный жизни и (или) здоровью Работника.10.4. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения Работником обязательств, указанных в пункте 4.2. настоящего Договора, Работник несет материальную ответственность перед Работодателем за ущерб, причиненный утратой или повреждением имущества Работодателя, и за ущерб, возникший в результате действия (бездействия) Работника.**11. ПРЕКРАЩЕНИЕ И РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**11.1. Настоящий Договор вступает в силу с даты его подписания и действует в течение срока, указанного в пункте 2.2. настоящего Договора.11.2. Действие настоящего Договора прекращается в порядке, предусмотренном законодательством Республики Казахстан, в следующих случаях:11.2.1. по соглашению Сторон;11.2.2. по истечении срока действия настоящего Договора, кроме случаев, когда .трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из Сторон не .потребовала их прекращения;11.2.3. по инициативе Работодателя, в соответствии с настоящим Договором и законодательством Республики Казахстан;11.2.4. по инициативе Работника, в соответствии с настоящим Договором и законодательством Республики Казахстан;11.2.5. по обстоятельствам, не зависящим от воли Сторон;11.2.6. отказа Работника от продолжения трудовых отношений;11.2.7. перехода Работника на выборную работу (должность) или назначение его на должность, исключающую возможность продолжения трудовых отношений, кроме случаев, предусмотренных законами Республики Казахстан;11.2.8. нарушения условий заключения настоящего Договора.11.3. По инициативе Работодателя настоящий Договор, может быть, расторгнут в одностороннем порядке в следующих случаях:11.3.1. ликвидации Работодателя;11.3.2. сокращения численности или штата работников;11.3.3. несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации;11.3.4. несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;11.3.5. отрицательного результата работы в период испытательного срока;11.3.6. отсутствия Работника на работе без уважительной причины в течение трех и более часов подряд за один рабочий день (рабочую смену);11.3.7. нахождения Работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического, психотропного, токсикоманического опьянения (их аналогов), в том числе в случаях употребления в течение рабочего дня веществ, вызывающих состояние алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения (их аналогов);11.3.8. нарушения Работником правил охраны труда или пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте, которое повлекло или могло повлечь тяжкие последствия, включая травмы и аварии;11.3.9. совершения Работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, умышленного его уничтожения или повреждения, установленного вступившим в законную силу приговором или постановлением суда;11.3.10. совершения виновных действий или бездействия Работника, обслуживающего денежные или товарные ценности, если эти действия или бездействие дают основания для утраты доверия к нему со стороны Работодателя;11.3.11. совершения Работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;11.3.12. разглашения Работником сведений, составляющих государственные секреты и иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;11.3.13. повторного неисполнения или ненадлежащего исполнения Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;11.3.14. представления Работником Работодателю заведомо ложных документов или сведений при заключении настоящего Договора, если подлинные документы или сведения могли являться основаниями для отказа в заключение настоящего Договора;11.3.15. неявки Работника на работу более двух месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, за исключением случаев нахождения Работника в отпуске по беременности и родам, а также, если заболевание входит в перечень заболеваний, для которых установлен более длительный срок нетрудоспособности, утверждаемый Правительством Республики Казахстан;11.3.16. нарушения трудовых обязанностей руководителем исполнительного органа Работодателя, его заместителем либо руководителем подразделения Работодателя, повлекшего причинение материального ущерба Работодателю.**12. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ**12.1. Все споры и разногласия, возникающие из настоящего Договора, будут урегулированы путём проведения переговоров между Сторонами. 12.2. В случае невозможности урегулирования путем переговоров все споры и разногласия разрешаются в судебном порядке в соответствии с законодательством Республики Казахстан.**13. ПРОЧИЕ УСЛОВИЯ**13.1. Внесение изменений и дополнений в настоящий Договор, в том числе при переводе на другую работу, осуществляется Сторонами путем подписания дополнительных соглашений к настоящему Договору в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.13.2. Предложение об изменении условий настоящего Договора подается одной из Сторон в письменной форме и рассматривается другой Стороной в течение семи календарных дней со дня подачи такого предложения.13.3. Исключительные имущественные права на служебные произведения, созданные Работником в процессе трудовой деятельности, принадлежат Работодателю (в течение 10 лет, согласно Закону Республики Казахстан «Об авторском праве и смежных правах»).13.4. Настоящий Договор составлен в 2 (двух) экземплярах на русском и казахском языках, по одному для каждой из Сторон, имеющих одинаковую юридическую силу.13.5. Содержание настоящего Договора не подлежит разглашению третьим лицам.**14. АДРЕСА И РЕКВИЗИТЫ СТОРОН****РАБОТОДАТЕЛЬ****ТОО «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_»****Адрес**: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**РНН** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**БИН** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**БИК** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**ИИК** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, в АО «\_\_\_\_\_» (наименование банка)**ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР****\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** (ФИО) (подпись, печать) **РАБОТНИК**Ф.И.О. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Дата рождения** \_\_\_\_\_\_\_\_\_**Удостоверение личности** № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_выдано МЮ/МВД РК от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ г.**ИИН** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** (ФИО) (подпись) Экземпляр Трудового договора получил(а): \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
|  |  |