

**Товарищество с Ограниченной Ответственностью
ТехСервисТрейд**
Республика Казахстан, город Алматы, улица Наурызбай
батыра, дом 8, почтовый индекс 050004
(«Компания»)

TekhServiceTrade LLP
8. Nauryzbai batyr street, Almaty, 050004 Republic of
Kazakhstan,
(the «Company»)

**Решение единственного Участника Компании
(«Ай Ди Эф ХОЛДИНГ» ЛТД)**
принятое 11 сентября 2019 года

**The Decision of the Sole Member of the Company
(IDF HOLDING LTD)**
adopted on September 11, 2019

1. Назначение Второго Директора Компании.

Единственный Участник Компании тщательно рассмотрел вопрос о назначении Бойко Сергея Валерьевича (удостоверение личности 043120783, зарегистрированного по адресу Алматинская область, Енбекшиказахский район, г. Есик, ул. Малькеева, дом 105, Республика Казахстан) на должность Второго Директора Компании, зарегистрированной и осуществляющей деятельность в соответствии с законодательством Республики Казахстан, бизнес идентификационный номер 181140017898, сроком на один год, с 11 сентября 2019 года по 10 сентября 2020 года (включительно).

1. The appointment of the Second Director of the Company.

The Sole Member of the Company carefully considered the appointment of Mr. Sergey Valerievich Boiko (the identity card 043120783, with the residential address at 105 Malkeyev street, Almaty region, Yenbekshiqazaq district, Essik city, Republic of Kazakhstan) to the position of the Second Director of the Company, registered and operating in accordance with the law of the Republic of Kazakhstan, business identification number 181140017898, for a period of one year, from September 11, 2019 to September 10, 2020 (inclusive).

2. Настоящим принято решение:

(a) Назначить Бойко Сергея Валерьевича (удостоверение личности 043120783, зарегистрированного по адресу Алматинская область, Енбекшиказахский район, г. Есик, ул. Малькеева, 105, Республика Казахстан) на должность Второго Директора ТОО «ТехСервисТрейд» сроком на один год, с 11 сентября 2019 года по 10 сентября 2020 года (включительно). Предоставить Бойко Сергею Валерьевичу права и полномочия, предусмотренные Уставом Компании.

2. It is unanimously resolved as follows:

(a) To appoint Mr. Sergey Valerievich Boiko (the identity card 043120783, with the residential address at 105 Malkeyev street, Almaty region, Yenbekshiqazaq district, Essik city, Republic of Kazakhstan) to the position of the Second Director of TekhServiceTrade LLP for the period of 1 (One) year, from September 11, 2019 to September 10, 2020, inclusive. To grant to Mr. Sergey Valerievich Boiko the rights and powers provided by the Articles of the Association of the Company.

(б) В связи с назначением Бойко Сергея Валерьевича Вторым Директором ТОО «ТехСервисТрейд» внести в Устав ТОО «ТехСервисТрейд» соответствующие изменения, в соответствии с Приложением №1 к Настоящему Решению.

(b) In connection with the appointment of Mr. Sergey Valerievich Boiko as the Second Director of TechServiceTrade LLP, to make appropriate changes to the Articles of the Association of TechServiceTrade LLP, in accordance with the Appendix No. 1 to this Decision.

(в) Заключить трудовой договор с Бойко Сергеем Валерьевичем, установив заработную плату, подлежащую выплате Бойко Сергею Валерьевичу в размере 300 000 тенге в месяц на руки. Уполномочить Батина Бориса заключить от имени Компании трудовой договор с Бойко Сергеем Валерьевичем.

(c) Enter into an employment agreement with Mr. Sergey Valerievich Boiko, setting the salary payable to Mr. Sergey Valerievich Boiko in the amount of 300,000 tenge per month net. To authorize Boris Batine on behalf of the Company to conclude an employment agreement with Mr. Sergey Valerievich Boiko.

Единственный участник Компании/ Sole Member of the Company

Компания с ограниченной ответственностью
«АЙ ДИ ЭФ ХОЛДИНГ ЭЛТЭДЭ»
IDF HOLDING LTD,
Limited Liability Company

в лице директора Бориса Батина
represented by the Director Boris Batine



Приложение №1

Appendix №1

«БЕКІТІЛДІ»

Жеке қатысушының шешімімен
2019 жылдың 11 қыркүйек

«УТВЕРЖДЕНО»
Решением единственного участника
От 14 сентября 2019 года



**Изменения и дополнения к Уставу
Товарищества с ограниченной ответственностью «ТехСервисТрейд»**

«ТехСервисТрейд» жауапкершілігі шектеулі серіктестігінің Жарғысына өзгерістер мен толықтырулар

1) Пункт 8.4. Устава дополнить подпунктом 11 следующего содержания:

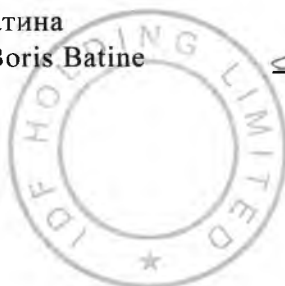
«Для ведения дел в Товариществе может быть назначено одновременно два или несколько директоров, не объединенных в коллегиальный исполнительный орган. При этом каждый из таких директоров вправе без доверенности действовать от имени Товарищества.»

1) Жарғының 8.4. тармағы келесі мазмұнына 11- тармақшамен толықтырды:

«Серіктестіктің атқарушы орган бірікпейды, Серіктестіктің істер жүргізу үшін бір уақытта екі немесе одан да көп Директорлар тағайындалуы мүмкін. Сонымен қатар, әрқайсы Директор Серіктестік атынан сенімхатсыз әрекет етуге құқылы бар.»

IDF HOLDING LTD (Ай-Ди-Эф ХОЛДИНГ ЛТД)

в лице директора Бориса Батина
represented by the Director Boris Batine



Трудовой договор № номер

Г.Алматы

11 сентября 2019г.

ТОО «ТехСервисТрейд» (далее - Работодатель) в лице Батина Бориса Александровича, действующего(ей) на основании Решения единственного участника Работодателя, Компании IDF Holding LTD (АйДиЭф Холдинг ЛТД), с одной стороны, и

Бойко Сергей Валерьевич (далее - Работник), гражданин Республики Казахстан, удостоверение личности, номер 043120783, выданное 13.06.2019г., МВД РК, индивидуальный идентификационный номер 800517300236, с другой стороны,

далее совместно именуемые Стороны, а по отдельности как указано выше или Сторона, руководствуясь законодательством Республики Казахстан, в том числе Трудовым Кодексом (далее - Кодекс), заключили настоящий Трудовой договор (далее - Договор) о нижеследующем:

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. По Договору Работник обязуется за вознаграждение (заработную плату) лично выполнять работу (трудовую функцию) в должности второго Директора указать **ТОО «ТехСервисТрейд»**, соблюдать трудовой распорядок, а Работодатель обязуется предоставить, Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить предусмотренные законодательством условия труда, своевременно и в полном объеме выплачивать Работнику заработную плату и осуществлять иные выплаты, предусмотренные законодательством, Договором, иными соглашениями Сторон.

1.2. Договор заключается во исполнение Решения единственного участника ТОО «ТехСервисТрейд» от 11 сентября 2019г.

1.3. Работник руководствуется и выполняет свои функции в рамках полномочий, предоставляемых ему учредительными документами, а именно Уставом ТОО «ТехСервисТрейд», обязательными для исполнения решениями его участников и (или) иными внутренними документами Работодателя.

1.4. Работодатель поручает Работнику осуществлять общее управление и решение всех вопросов по руководству текущей деятельностью и ведению дел ТОО «ТехСервисТрейд» как субъекта хозяйственно-правовых отношений, отнесенных к его компетенции, за исключением вопросов, отнесенных к исключительной компетенции Единственного участника.

1.5. Трудовые (должностные) обязанности Работника определяются законодательством, Договором, Должностной инструкцией и иными актами Работодателя, имеющими непосредственное отношение к работе (трудовой функции) Работника. Перечень трудовых (должностных) обязанностей, т.е. видов работ, выполняемых Работником, определен Должностной инструкции по соответствующей трудовой функции (должности).

1.6. Работа по данному Договору является основным местом трудовой деятельности Работника (основная работа).

1.7. Местом выполнения работы является: Республика Казахстан, город Алматы, улица Наурызбай батыра, дом 8, почтовый индекс 050004.

1.8. Характеристика условий труда Работника: нормальные условия труда, т.е. работа по Договору не относится к тяжелой и (или) не выполняется во вредных и (или) опасных условиях.

2. СРОК ДОГОВОРА И ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК

2.1. Дата начала работы: день, когда Работник приступает к осуществлению трудовых (должностных) обязанностей 11 сентября 2019 года).

2.2. В случае если по истечении срока действия Договора, ни одна из Сторон не позднее последнего рабочего дня до истечения срока действия Договора не уведомила о прекращении трудовых отношений, Договор продлевается на срок до принятия решения учредителями, собственником имущества Работодателя или уполномоченного им лица (органа) либо уполномоченного органа Работодателя об избрании (назначении, утверждении в должности) нового руководителя, либо того же лица - Работника, если иной срок продления не определен указанным решением.

2.3. Действие Договора начинается с Даты начала работы.

2.4. В целях проверки соответствия квалификации Работника поручаемой работе, Работнику устанавливается испытательный срок продолжительностью 6 (шесть) месяцев с даты начала действия Договора.

2.5. Если срок испытания истек и ни одна из Сторон не уведомила о расторжении Договора, то Работник считается прошедшим испытательный срок.

2.6. Испытательный срок приостанавливается на период, когда работник фактически отсутствовал на работе. В данном случае срок испытания продлевается на период отсутствия Работника.

2.7. При отрицательном результате работы Работника в период испытательного срока Работодатель вправе расторгнуть с ним Договор, уведомив его в письменной форме, с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не прошедшим испытательного срока.

3. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

3.1. Работнику устанавливается рабочее время нормальной продолжительности, а именно:

3.1.1. пятидневная рабочая неделя продолжительностью не более 40 (сорок) часов;

3.1.2. продолжительность ежедневной работы 8 (восемь) часов с 09-00 до 18-00 часов;

3.1.3. перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью 1 (один) час с 13-00 до 14-00 часов. Время перерыва для отдыха и приема пищи не включается в рабочее время.

3.1.4. 2 (два) выходных дня – суббота и воскресенье.

В выходные и праздничные дни, установленные законодательством, работа не производится. Работа в выходные и праздничные дни по инициативе Работодателя допускается с письменного согласия Работника, за исключением случаев, предусмотренных статьей 86 Кодекса. Работа в выходные и праздничные дни по инициативе Работника допускается на основании акта Работодателя. При работе в выходные и праздничные дни по желанию Работника предоставляется другой день отдыха или производится оплата в размере, указанном в статье 109 Кодекса.

3.2. Продолжительность ежедневного отдыха Работника между окончанием работы и ее началом на следующий день не может быть менее 12 (двенадцать) часов.

3.3. Работнику предоставляется оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск продолжительностью указать продолжительность не менее 28 (двадцать восемь) календарных дня (ей) без учета праздничных дней, приходящихся на дни трудового отпуска, независимо от применяемых режимов работы и графиков сменности.

3.4. Очередность предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков Работнику устанавливается по соглашению Сторон на основании письменного заявления Работника, подаваемого не менее чем за три рабочих дня до предлагаемой Работником даты начала трудового отпуска.

3.5. По соглашению между Работником и Работодателем оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей оплачиваемого ежегодного трудового отпуска должна быть не менее двух календарных недель продолжительности отпуска, предусмотренного в Договором.

3.6. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть перенесен полностью или в части при временной нетрудоспособности Работника либо при отпуске по беременности и родам.

3.7. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск (его часть) переносится по просьбе Работника в период нахождения в оплачиваемом ежегодном трудовом отпуске. Перенесенный трудовой отпуск по соглашению Сторон может быть присоединен к трудовому отпуску за следующий рабочий год или предоставлен по просьбе Работника отдельно в текущем рабочем году.

3.8. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть прерван Работодателем в случае производственной необходимости только с письменного согласия Работника. Неиспользованная в связи с отзывом часть оплачиваемого ежегодного трудового отпуска по соглашению Сторон предоставляется в течение текущего рабочего года или в следующем рабочем году в любое время либо присоединяется к оплачиваемому ежегодному трудовому отпуску за следующий рабочий год.

3.9. Работнику также предоставляются следующие виды отпусков:

3.9.1. По соглашению Сторон Работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления Работника, подаваемого не менее чем за три рабочих дня до

предлагаемой Работником даты начала отпуска без сохранения заработной платы. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

3.9.2. На основании уведомления Работника Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы до 5 (пяти) календарных дней при регистрации брака, рождении ребенка, смерти близких родственников.

3.9.3. иные виды отпусков по основаниям, предусмотренным законодательством.

3.10. Предоставление отпуска, перенос либо отзыв из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска оформляются актом работодателя.

3.11. В случае выхода на работу до истечения отпуска без сохранения заработной платы Работник обязан предупредить Работодателя о своем намерении в день начала работы. При этом в случае выхода на работу до истечения отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет Работник обязан предупредить Работодателя о своем намерении за 1 (один) месяц до начала работы.

4. РАЗМЕР И ИНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. За выполняемую работу Работнику устанавливается ежемесячный должностной оклад (тарифная ставка), размер которого после обязательных удержаний (подходного налога, обязательных пенсионных взносов) составляет 300 000 (триста тысяч) тенге.

4.2. Работа в сверхурочное время оплачивается в полуторном размере, исходя из тарифной ставки (должностного оклада) Работника.

4.3. Каждый час работы в ночное время оплачивается в полуторном размере, исходя из дневной (часовой) ставки Работника.

4.4. Оплата работы в праздничные и выходные дни в полуторном размере, исходя из дневной (часовой) ставки Работника.

4.5. Работодатель за счет собственных средств выплачивает Работнику пособие по временной нетрудоспособности. Основанием для выплаты пособия по временной нетрудоспособности являются листки нетрудоспособности, выданные в установленном законодательством порядке.

4.6. Работодатель удерживает индивидуальный подоходный налог, обязательные пенсионные взносы и прочие необходимые выплаты и отчисления с начисленной суммы заработной платы для уплаты в бюджет в порядке, установленном законодательством.

4.7. Удержания из заработной платы Работника производятся по решению суда, а также, в случаях погашения его задолженности перед Работодателем, с письменным уведомлением Работника:

4.7.1. для погашения неизрасходованных и своевременно не возвращенных денежных сумм, выданных в связи с командировкой, а также в случае непредоставления подтверждающих расходы документов, связанных с командировкой;

4.7.2. в случаях, предусматривающих возмещение Работодателю затрат, связанных с обучением Работника, при наличии договора обучения, пропорционально недоработанному сроку отработки при досрочном расторжении Договора;

4.7.3. для возмещения неотработанного аванса, выданного Работнику в счет заработной платы;

4.7.4. в случаях перенесения или отзыва работника из ежегодного оплачиваемого трудового отпуска, за исключением пункта 3 статьи 95 Кодекса;

4.7.5. в иных случаях при наличии письменного согласия Работника.

4.8. При удержании из заработной платы Работника по нескольким исполнительным листам, а также в случаях, предусмотренных законодательством, размер ежемесячного удержания не может превышать 50 % (пятидесяти процентов) причитающейся Работнику заработной платы.

4.9. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной или электронной форме ежемесячно извещать Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, в том числе сведения об удержанных и перечисленных обязательных пенсионных взносах, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.10. Заработная плата выплачивается Работнику пропорционально фактически отработанному времени.

4.11. Работодатель выплачивает Работнику заработную плату в денежной форме не реже одного раза в месяц до 10 числа месяца, следующего за отработанным, в безналичном порядке путем перевода денег на на платежную (банковскую) карту Работника. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплата производится накануне их.

4.12. Оплата ежегодного трудового отпуска производится не позднее чем за 3 (три) рабочих дня до его начала, а в случае предоставления трудового отпуска вне графика – не позднее 3 (трех) рабочих дней со дня его предоставления.

4.13. При прекращении Договора выплата сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится не позднее 3 (трех) рабочих дней после его прекращения.

4.14. На период отстранения от работы Работнику не сохраняется заработная плата и не выплачивается за счет средств Работодателя пособие по временной нетрудоспособности. Заработная плата сохраняется за Работником в случае его незаконного отстранения Работодателем от работы

5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

5.1. Работник имеет право на:

5.1.1. заключение, изменение, дополнение и расторжение Договора в порядке и на условиях, предусмотренных Кодексом;

5.1.2. требование от Работодателя выполнения условий Договора, Коллективного договора (при наличии);

5.1.3. безопасность и охрану труда;

5.1.4. получение полной и достоверной информации о состоянии условий труда и охраны труда;

5.1.5. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с условиями Договора, Коллективного договора (при наличии);

5.1.6. оплату времени простоя работ в размере регламентированном Договором;

5.1.7. отдых, в том числе оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск;

5.1.8. объединение, включая право на создание профессионального союза, а также членство в нем, для предоставления и защиты своих трудовых прав, если иное не предусмотрено законодательством;

5.1.9. участие через своих представителей в коллективных переговорах и разработке проекта Коллективного договора, а также знакомиться с подписанным Коллективным договором;

5.1.10. возмещение вреда, причиненного здоровью в связи с исполнением трудовых обязанностей;

5.1.11. обязательное социальное страхование;

5.1.12. страхование от несчастных случаев при исполнении трудовых (служебных) обязанностей;

5.1.13. гарантии и компенсационные выплаты;

5.1.14. защиту своих прав и законных интересов всеми не противоречащими законодательству способами;

5.1.15. равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации;

5.1.16. обращение за разрешением индивидуального трудового спора последовательно в согласительную комиссию, суд в порядке, предусмотренном Кодексом;

5.1.17. рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда;

5.1.18. обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты, специальной одеждой в соответствии с требованиями, предусмотренными законодательством, а также Договором, Коллективным договором (при наличии);

5.1.19. отказ от выполнения работы при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с извещением об этом непосредственного руководителя или представителя Работодателя;

5.1.20. обращение в уполномоченный государственный орган по труду и (или) в местный орган по инспекции труда о проведении обследования условий безопасности и охраны труда на рабочем месте, а

также на представительное участие в проверке и рассмотрении вопросов, связанных с улучшением условий, безопасности и охраны труда;

5.1.21. обжалование действий (бездействия) Работодателя в области трудовых и непосредственно связанных с ними отношений;

5.1.22. оплату труда в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, а также условиями труда;

5.1.23. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Кодексом и законодательством;

5.1.24. обеспечение защиты персональных данных, хранящихся у Работодателя;

5.1.25. осуществлять иные права, предусмотренные Кодексом, законодательством, Договором и иными соглашениями Сторон.

5.2. Работник обязан:

5.2.1. выполнять трудовые обязанности в соответствии с соглашениями, Договором, Коллективным договором (при наличии), актами Работодателя;

5.2.2. соблюдать трудовую дисциплину;

5.2.3. соблюдать требования по безопасности и охране труда, пожарной безопасности, промышленной безопасности и производственной санитарии на рабочем месте;

5.2.4. бережно относиться к имуществу Работодателя и работников;

5.2.5. сообщать Работодателю о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя и работников, а также о возникновении простоя;

5.2.6. не разглашать сведений, составляющих государственные секреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую законодательством тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;

5.2.7. возмещать Работодателю причиненный ущерб в пределах, установленных Кодексом, законодательством, иными соглашениями Сторон;

5.2.8. исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством, Кодексом, Договором и иными соглашениями Сторон.

5.3. При осуществлении своих прав и исполнении обязанностей по Договору Работник должен действовать в интересах Работодателя. Работник обязуется осуществлять свои права и исполнять обязанности в отношении Работодателя честно и добросовестно.

6. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

6.1. Работодатель имеет право:

6.1.1. на свободу выбора при приеме на работу;

6.1.2. изменять, дополнять, прекращать и расторгать Договор с Работником в порядке и по основаниям, которые установлены Кодексом, Договором;

6.1.3. издавать в пределах своих полномочий акты Работодателя. В случаях, предусмотренных соглашениями, Коллективным договором (при наличии) издание актов Работодателем осуществляется с учетом мнения представителей работников. Процедура согласования таких актов Работодателя осуществляется в соответствии со статьей 12 Кодекса. В случае если изданный акт Работодателя содержит положения, нарушающие либо ухудшающие права и гарантии Работника, предусмотренные Кодексом, Договором, Коллективным договором (при наличии), соглашениями, он может быть обжалован в местный орган по инспекции труда либо в суд. Издание актов, связанных с изменением условий труда, осуществляется в соответствии со статьей 46 Кодекса.;

6.1.4. привлекать Работника к сверхурочным работам в соответствии со статьями 77, 78 Кодекса;

6.1.5. создавать и вступать в объединения в целях представительства и защиты своих прав и интересов;

- 6.1.6. требовать от Работника выполнения условий Договора, Коллективного договора (при наличии), правил трудового распорядка и других актов Работодателя;
- 6.1.7. поощрять Работника, налагать дисциплинарные взыскания, привлекать Работника к материальной и иной ответственности в случаях и порядке, предусмотренных Кодексом и законодательством;
- 6.1.8. на возмещение ущерба, нанесенного Работником при исполнении трудовых обязанностей;
- 6.1.9. обращаться в суд в целях защиты своих прав и законных интересов в сфере труда;
- 6.1.10. устанавливать Работнику испытательный срок;
- 6.1.11. обеспечивать Работнику профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работника в соответствии с Трудовым Кодексом;
- 6.1.12. на возмещение своих затрат, связанных с обучением Работника, в соответствии с Кодексом;
- 6.1.13. на обращение за разрешением индивидуального трудового спора последовательно в согласительную комиссию, суд в порядке, предусмотренном Кодексом;
- 6.1.14. осуществлять иные права, предусмотренные Кодексом, законодательством, Договором и иными соглашениями Сторон.

6.2. Работодатель обязан:

- 6.2.1. соблюдать требования законодательства, соглашений, Договора, Коллективного договора (при наличии), изданных им актов;
- 6.2.2. при приеме на работу заключать трудовой договор с Работником в порядке и на условиях, установленных Кодексом;
- 6.2.3. требовать при приеме на работу документы, необходимые для заключения Договора в соответствии со статьей 32 Кодекса. Работодатель не вправе требовать иные документы за исключением случаев, предусмотренных законодательством. До подписания Договора Работник обязуется предоставить указанные документы для подтверждения предоставленных им сведений. В случае согласия Работника на хранение подлинников документов у Работодателя либо временного их оставления для выполнения установленных законодательством процедур Работодатель выдает Работнику письменное обязательство о возврате документов;
- 6.2.4. предоставить Работнику работу, обусловленную Договором;
- 6.2.5. своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату и иные выплаты, предусмотренные законодательством, Договором, Коллективным договором (при наличии), актами Работодателя;
- 6.2.6. знакомить Работника с правилами трудового распорядка, иными актами Работодателя, имеющими непосредственное отношение к работе (трудовой функции) Работника, и Коллективным договором (при наличии);
- 6.2.7. рассматривать предложения представителей работников и предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, заключения Коллективных договоров, а также контроля за их выполнением;
- 6.2.8. вести коллективные переговоры и в порядке, установленном Кодексом, заключать Коллективный договор;
- 6.2.9. обеспечивать Работнику условия труда в соответствии с законодательством, Договором, Коллективным договором (при наличии);
- 6.2.10. обеспечивать Работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей за счет собственных средств;
- 6.2.11. предоставлять информацию уполномоченному органу по вопросам занятости в соответствии с требованиями законодательства о занятости населения;
- 6.2.12. выполнять предписания государственных инспекторов труда;
- 6.2.13. приостанавливать работу, если ее продолжение создает угрозу жизни, здоровью Работника и иных лиц;

- 6.2.14. осуществлять обязательное социальное страхование Работника;
- 6.2.15. страховать Работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей;
- 6.2.16. предоставлять Работнику ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск;
- 6.2.17. обеспечить сохранность и сдачу в государственный архив документов, подтверждающих трудовую деятельность Работника, и сведения об удержании и отчислении денег на их пенсионное обеспечение;
- 6.2.18. предупреждать Работника о вредных и (или) опасных условиях труда и возможности профессионального заболевания;
- 6.2.19. принимать меры по предотвращению рисков на рабочих местах и в технологических процессах, проводить профилактические работы с учетом производственного и научно-технического прогресса;
- 6.2.20. вести учет рабочего времени, фактически отработанного Работником, в том числе сверхурочных работ, во вредных и (или) опасных условиях труда, на тяжелых работах, выполняемых Работником;
- 6.2.21. возмещать вред, причиненный жизни и здоровью Работника, при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей в соответствии с законодательством;
- 6.2.22. беспрепятственно допускать должностных лиц уполномоченного государственного органа по труду и местного органа по инспекции труда, представителей работников, технических инспекторов по охране труда для проведения проверок состояния безопасности, условий и охраны труда и соблюдения законодательства, а также для расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний;
- 6.2.23. обеспечить ведение реестров или других документов, определяемых Работодателем, в которых указываются фамилия, имя, отчество (если указано в документе, удостоверяющем личность) и дата рождения работников моложе восемнадцати лет;
- 6.2.24. осуществлять сбор, обработку и защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством о персональных данных и их защите;
- 6.2.25. осуществлять внутренний контроль по безопасности и охране труда;
- 6.2.26. по требованию Работника (в том числе бывшего) выдать в течение 5 (пяти) рабочих дней с момента обращения справку с указанием специальности (квалификации, должности), времени работы и размера заработной платы, характеристику-рекомендацию, содержащую сведения о квалификации Работника и его отношении к работе, а также другие документы, предусмотренные Кодексом;
- 6.2.27. исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством, Кодексом, Договором и иными соглашениями Сторон.

7. ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ, ИЗМЕНЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЯ (РАСТОРЖЕНИЯ) ДОГОВОРА

- 7.1. Договор является двусторонним соглашением между Сторонами, на основании которого возникают и регулируются трудовые и иные, связанные с трудовыми, отношения между Работодателем и Работником.
- 7.2. Договор считается заключенным в Дату начала действия Договора. На основании заключенного Договора Работодатель издает акт (приказ) о приеме на работу. Акт Работодателя подписывается лицом, уполномоченным на это решением учредителей, собственника имущества Работодателя либо уполномоченного учредителями, собственником лица (органа) или уполномоченного органа Работодателя либо документами, подтверждаемыми ими.
- 7.3. Работодатель и Работник договорились, что будут добросовестно выполнять условия Договора и устанавливают, что изменения, дополнения, внесенные в его условия в одностороннем порядке не будут иметь юридической силы для Сторон, за исключением случаев, предусмотренных законодательством, соглашением Сторон.
- 7.4. Работодатель в случае производственной необходимости, в том числе временного замещения отсутствующего работника, имеет право переводить Работника без его согласия на срок до 3 (трех) месяцев в течение календарного года на другую, не обусловленную Договором и не противопоказанную ему по состоянию здоровья работу в той же организации, в той же местности либо в структурное подразделение работодателя, расположенное в другой местности, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже средней заработной платы по прежней работе. При временном переводе в структурное подразделение

Работодателя, расположенное в другой местности, Работнику выплачивается компенсация в размерах, предусмотренных статьей 127 Кодекса

7.5. Работодатель в случае простоя имеет право переводить Работника без его согласия на весь период простоя на другую, не противопоказанную по состоянию здоровья работу, с оплатой труда по выполняемой работе.

7.6. Не требует согласия Работника:

7.6.1. перемещение на другое рабочее место либо в другое структурное подразделение в той же местности либо поручение работы на другом механизме или агрегате в пределах должности, специальности, профессии, квалификации, обусловленной Договором;

7.6.2. изменение наименования должности (работы) Работника, структурного подразделения, изменение структуры управления, не влекущее для Работника изменения условий труда.

7.7. Об изменении условий труда в связи с изменениями в организации производства, связанными с реорганизацией или изменением экономических, технологических условий, условий организации труда и (или) сокращением объема работ, Работодатель письменно предупреждает Работника за 15 (пятнадцать) календарных дней. При изменении условий труда вносятся дополнения и изменения в Договор. В случае письменного отказа Работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда Договор с Работником прекращается по основанию, предусмотренному подпунктом 2) пункта 1 статьи 58 Кодекса.

7.8. Внесение изменений и дополнений в Договор, в том числе при переводе на другую работу, осуществляется Сторонами в письменной форме в виде дополнительного соглашения. Уведомление об изменении условий Договора подается одной из Сторон Договора и рассматривается другой Стороной в течение 5 (пяти) рабочих дней со дня его подачи.

7.9. Перевод Работника на другую работу допускается с согласия Работника, оформляется внесением соответствующих изменений в Договор и актом Работодателя, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом, Договором.

7.10. Переводом Работника на другую работу является:

7.10.1. изменение работы (трудовой функции) Работника, то есть выполнение работы по другой должности, специальности, профессии, квалификации;

7.10.2. поручение иной работы, при выполнении которой изменяются условия труда (размер заработной платы, режим рабочего времени и времени отдыха, льготы и другие условия), обусловленные Договором;

7.10.3. перевод в обособленное структурное подразделение Работодателя;

7.10.4. перевод в другую местность вместе с Работодателем.

7.11. Работодатель имеет право отстранить от работы Работника, не обеспечившего сохранность имущества и других ценностей, переданных Работнику на основании письменного договора о принятии на себя полной материальной ответственности.

7.12. Работодатель обязан отстранить от работы Работника:

7.12.1. находящегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения (их аналогов) или употребившего в течение рабочего дня вещества, вызывающие такое опьянение;

7.12.2. не сдавшего экзамены по проверке знаний по вопросам безопасности и охраны труда или промышленной безопасности;

7.12.3. не использующего средства индивидуальной и (или) коллективной защиты, предоставленные Работодателем;

7.12.4. не прошедшего медицинский осмотр либо предсменное медицинское освидетельствование, если они являются обязательными в соответствии с законодательством;

7.12.5. в случае утраты права Работником на управление транспортным средством или других разрешений, необходимых для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;

7.12.6. если его действия или бездействие могли повлечь за собой создание аварийной ситуации, нарушение правил охраны труда, пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте.

- 7.12.7. на основании актов соответствующих уполномоченных государственных органов в случаях, предусмотренных законодательством.
- 7.13. Отстранение Работника от работы осуществляется актом Работодателя на срок до выяснения и (или) устранения причин, послуживших основанием для отстранения.
- 7.14. Договор может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным статьей 49 Кодекса, а именно:
- 7.14.1. расторжение Договора по соглашению Сторон;
 - 7.14.2. истечение срока Договора;
 - 7.14.3. расторжение Договора по инициативе Работодателя;
 - 7.14.4. в связи с переводом работника к другому работодателю;
 - 7.14.5. расторжение Договора по инициативе Работника;
 - 7.14.6. обстоятельства, не зависящие от воли Сторон;
 - 7.14.7. отказ Работника от продолжения трудовых отношений;
 - 7.14.8. переход Работника на выборную работу (должность) или назначение его на должность, исключающую возможность продолжения трудовых отношений, кроме случаев, предусмотренных законодательством;
 - 7.14.9. нарушение условий заключения Договора;
- 7.15. Договор может быть расторгнут по соглашению Сторон в следующем порядке:
- 7.15.1. Сторона Договора, изъявившая желание расторгнуть Договор по указанному основанию, направляет уведомление другой Стороне Договора. Сторона, получившая уведомление, обязана в течение 3 (трех) рабочих дней в письменной форме сообщить другой Стороне о принятом решении;
 - 7.15.2. дата расторжения Договора определяется по согласованию между Работником и Работодателем;
 - 7.15.3. подписывая Договор, Стороны согласовали, что Работодатель имеет право на расторжение Договора без соблюдения требований, установленных первым подпунктом настоящего пункта, а также пункта 2 статьи 50 Кодекса, с компенсационной выплатой в размере 50 000 (пятьдесят тысяч) тенге.
- 7.16. Датой истечения срока Договора является день выхода на работу работника, за которым сохранялось место работы (должность).
- 7.17. Договор с Работником по инициативе Работодателя может быть расторгнут в следующих случаях:
- 7.17.1. ликвидации Работодателя;
 - 7.17.2. сокращения численности или штата работников;
 - 7.17.3. снижения объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния Работодателя;
 - 7.17.4. несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
 - 7.17.5. повторного непрохождения проверки знаний по вопросам безопасности и охраны труда или промышленной безопасности Работником, ответственным за обеспечение безопасности и охраны труда организации, осуществляющей производственную деятельность;
 - 7.17.6. несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы и исключающего возможность ее продолжения;
 - 7.17.7. отрицательного результата работы в период испытательного срока;
 - 7.17.8. отсутствия Работника на работе без уважительной причины в течение 3 (трех) и более часов подряд за 1 (один) рабочий день (рабочую смену);
 - 7.17.9. 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);

7.17.10. отказа от прохождения медицинского освидетельствования для установления факта употребления веществ, вызывающих состояние алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения, подтвержденного соответствующим актом;

7.17.11. нарушения Работником правил охраны труда или пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте, которое повлекло или могло повлечь тяжкие последствия, включая производственные травмы и аварии;

7.17.12. 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;

7.17.13. 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;

7.17.14. совершения Работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;

7.17.15. разглашения Работником сведений, составляющих государственные секреты и иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;

7.17.16. повторного неисполнения или повторного либо ненадлежащего исполнения без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим дисциплинарное взыскание;

7.17.17. представления Работником Работодателю заведомо ложных документов или сведений при заключении Договора, либо переводе на другую работу, если подлинные документы или сведения могли являться основаниями для отказа в заключении Договора или переводе на другую работу;

7.17.18. нарушения Работником трудовых обязанностей, повлекшие причинение материального ущерба Работодателю;

7.17.19. прекращения допуска Работника к государственным секретам в случаях, установленных законодательством;

7.17.20. неявки Работника на работу более 2 (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 уполномоченным государственным органом в области здравоохранения. За Работником, утратившим трудоспособность в связи с производственной травмой или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности;

7.17.21. совершения Работником коррупционного правонарушения, исключающего в соответствии с вступившим в законную силу судебным актом возможность дальнейшей работы, за исключением случаев, прямо предусмотренных законодательством;

7.17.22. продолжения Работником участия в забастовке после доведения до его сведения решения суда о признании забастовки незаконной либо о приостановке забастовки.

7.17.23. прекращения полномочий Работника;

7.17.24. достижения Работником пенсионного возраста, установленного Законом Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», с правом ежегодного продления срока трудового договора по взаимному согласию Сторон..

7.17.25. отсутствия Работника на работе более одного месяца по неизвестным Работодателю причинам.

7.18. Договор до истечения срока действия может быть расторгнут по инициативе Работодателя только с учетом ограничений, установленных статьей 54 Кодекса.

7.19. За Работником сохраняются все гарантии, предусмотренные статьей 131 Кодекса

7.20. В случае прекращения Договора вследствие ликвидации Работодателя, а также сокращения численности или штата работников, за Работником сохраняются все гарантии, предусмотренные

законодательством. Работодатель обязан письменно уведомить Работника о расторжении Договора за один месяц. С письменного согласия Работника расторжение Договора может быть произведено до истечения срока уведомления.

7.21. Реорганизация Работодателя не прекращает действие Договора.

7.22. Работник вправе по своей инициативе расторгнуть Договор (в том числе в период испытательного срока), предупредив об этом Работодателя письменно за один месяц. По соглашению между Сторонами Договор может быть расторгнут до истечения срока уведомления.

7.23. В течение срока уведомления, при расторжении Договора по инициативе Работника, уведомление может быть отозвано по соглашению Сторон. По истечении срока уведомления Работник вправе прекратить работу,

кроме случаев незавершения приема-передачи имущества (документации) Работодателя по вине материально ответственных лиц. Днем расторжения Договора с материально ответственным Работником является день завершения приема-передачи имущества (документации) Работодателя.

7.24. Работник вправе письменно уведомить Работодателя о невыполнении Работодателем условий Договора. Если по истечении семидневного срока со дня письменного уведомления неисполнение условий Договора Работодателем продолжается, Работник вправе расторгнуть Договор, письменно уведомив Работодателя не позднее чем за 3 (три) рабочих дня.

7.25. Договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

7.25.1. при вступлении в законную силу приговора суда, которым Работник осужден к наказанию, исключающему возможность продолжения трудовых отношений. Датой прекращения Договора является дата вступления в законную силу приговора суда;

7.25.2. в случае смерти Работника, а также в случае объявления судом Работника умершим или признания безвестно отсутствующим. Датой прекращения Договора является дата смерти или вступления в законную силу решения суда;

7.25.3. в случае признания судом Работника недееспособным или ограниченно дееспособным, в результате которого Работник не имеет возможности продолжения трудовых отношений. Датой прекращения Договора является дата вступления в законную силу решения суда;

7.25.4. в случае восстановления на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу;

7.26. В случае прекращения трудовых отношений Работник обязан:

7.26.1. погасить все виды задолженностей Работника, если они имеют место;

7.26.2. передать все имеющиеся документы и ценности, принадлежащие Работодателю;

7.26.3. довести до завершения ранее порученную (начатую) работу и при невозможности исполнения, по согласованию с Работодателем, осуществить с оформлением соответствующего акта передачу дел другому работнику (исполнителю): передать все документы и (или) информацию, обеспечив его подробными инструкциями, необходимыми для дальнейшего ведения дел).

7.27. Прекращение Договора оформляется актом Работодателя.

7.28. Копия акта Работодателя о прекращении Договора вручается Работнику либо направляется ему письмом с уведомлением в течение 3 (трех) рабочих дней со дня издания акта Работодателя.

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ, ПОРЯДОК ИХ ВЫПЛАТЫ

8.1. Настоящим Стороны согласовали нижеследующие значения используемым терминам:

8.1.1. Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных Работнику прав в области социально-трудовых отношений;

8.1.2. Компенсационные выплаты – денежные выплаты, связанные с особым режимом работы и условиями труда, потерей работы, возмещением Работнику затрат, связанных с исполнением им трудовых или иных предусмотренных законами Республики Казахстан обязанностей, а также выплаты, связанные с профессиональной подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации Работника;

8.2. Работнику предоставляются Гарантии в порядке, размере и сроке, предусмотренных законодательством, Договором и иными соглашениями Сторон, в том числе:

- 8.2.1. при выполнении Работником государственных или общественных обязанностей;
- 8.2.2. при направлении на медицинский осмотр Работника, обязанного его проходить;
- 8.2.3. на время обследования и донации крови и ее компонентов Работником, являющимся донором;
- 8.2.4. при направлении Работника в командировки;
- 8.2.5. при переводе Работника на работу в другую местность вместе с Работодателем;
- 8.2.6. иные Гарантии, регламентированные законодательством.
- 8.3. На время привлечения Работника к государственным или общественным обязанностям в соответствии с законодательством:
 - 8.3.1. Работодатель освобождает Работника от выполнения трудовых обязанностей;
 - 8.3.2. за Работником с сохраняется место работы (должность);
 - 8.3.3. по месту выполнения и за выполнение государственных и общественных обязанностей Работнику выплачивается заработная плата не ниже средней заработной платы по месту работы;
- 8.4. Работник, отслужившие срочную воинскую службу, в течение двух месяцев после ее прохождения имеет преимущественное право при приеме на работу.
- 8.5. На время прохождения за счет средств Работодателя периодических медицинских осмотров за Работником, обязанным их проходить в соответствии с Кодексом, Договором либо Коллективным договором (при наличии), сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата.
- 8.6. За Работником, являющимся донором, на время обследования и донации крови и ее компонентов сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата.
- 8.7. За время командировки, т.е. направления Работника по распоряжению Работодателя для выполнения трудовых обязанностей на определенный срок вне места постоянной работы, а также при направлении Работника в другую местность на обучение, повышение квалификации или переподготовку за Работником сохраняются место работы (должность) и заработная плата. Работнику, направляемому в командировку, оплачиваются:
 - 8.7.1. суточные за календарные дни нахождения в командировке, в том числе за время в пути;
 - 8.7.2. расходы по проезду к месту назначения и обратно;
 - 8.7.3. расходы по найму жилого помещения.
- 8.8. При переводе Работника на работу в другую местность вместе с Работодателем Работодатель возмещает Работнику расходы по:
 - 8.8.1. переезду Работника и членов его семьи;
 - 8.8.2. провозу имущества Работника и членов его семьи.
- 8.9. Работнику производятся Компенсационные выплаты в порядке, размере и сроке, предусмотренных законодательством, Договором и иными соглашениями Сторон, в том числе:
 - 8.9.1. при использовании Работником личного имущества в интересах Работодателя и с его согласия;
 - 8.9.2. при расторжении Договора в связи с потерей работы:
 - 8.9.2.1. по инициативе Работодателя по причине ликвидации Работодателя;
 - 8.9.2.2. по инициативе Работодателя по причине сокращения численности или штата работников
 - 8.9.2.3. по инициативе Работника в случае нарушения Работодателем законодательства, условий Договора.
 - 8.9.3. при временной нетрудоспособности путем выплаты Работнику социального пособия по временной нетрудоспособности;
 - 8.9.4. иные Компенсационные выплаты, регламентированные законодательством.
- 8.10. По соглашению Сторон при использовании Работником личного имущества в интересах Работодателя и с его согласия Работодателем производится компенсационная выплата за использование, износ

(амортизацию) инструмента, личного транспорта, других технических средств и расходы на их эксплуатацию.

8.11. Необходимость и объем профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации для функционирования и развития организации определяются Работодателем. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации Работников осуществляется как в организации Работодателя, так и по направлению Работодателя в организациях образования за счет средств Работодателя или иных средств, не запрещенных законодательством, в соответствии с Договором обучения или иным соглашением Сторон. Если Работодатель произвел затраты на обучение Работника, в том числе связанные с повышением его (Работника) квалификации, то компенсация данных затрат, в том числе при досрочном прекращении Договора, производится Работником согласно действующим внутренним документам Работодателя, включая Коллективный договор (при наличии) или на основании дополнительного соглашения к настоящему Договору или в соответствии с Договором обучения.

8.12. При отзыве Работника из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска вместо предоставления неиспользованной части отпуска в другое время по соглашению между Работником и Работодателем Работнику может быть произведена Компенсационная выплата за дни неиспользованной части оплачиваемого ежегодного трудового отпуска.

8.13. При прекращении Договора Работнику, который не использовал или использовал неполностью оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск (ежегодные трудовые отпуска), производится Компенсационная выплата за неиспользованные им дни оплачиваемого ежегодного трудового отпуска (ежегодных трудовых отпусков).

9. УСЛОВИЯ ПО СТРАХОВАНИЮ

9.1. Обязательное страхование работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей осуществляется в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством.

9.2. Исчисление, уплата, а также расчет и перерасчет размеров социальных отчислений в Государственный фонд социального страхования осуществляется Работодателем в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством.

10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН И РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ

10.1. За неисполнение или ненадлежащее исполнение обязательств, предусмотренных Договором, Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством, Договором и иными соглашениями Сторон.

10.2. При невыплате заработной платы Работодателем в полном объеме и в сроки, установлены Договором, Работодатель несет ответственность в соответствии с законами Республики Казахстан. Работодатель выплачивает Работнику задолженность и пеню за период задержки платежа. Размер пени рассчитывается исходя из официальной ставки рефинансирования Национального Банка Республики Казахстан на день исполнения обязательств по выплате заработной платы и начисляется за каждый просроченный календарный день, начиная со следующего дня, когда выплаты должны быть произведены, и заканчивается днем выплаты.

10.3. Сторона Договора, причинившая ущерб (вред) другой Стороне, возмещает его в соответствии с Кодексом и законодательством.

10.4. Прекращение Договора после причинения ущерба (вреда) не влечет за собой освобождения Стороны Договора от материальной и иной ответственности по возмещению причиненного ущерба (вреда) другой Стороне.

10.5. Материальная ответственность Стороны Договора за ущерб (вред), причиненный ею другой Стороне Договора, наступает за ущерб (вред), причиненный в результате виновного противоправного поведения (действия или бездействия) и причинной связи между виновным противоправным поведением и причиненным ущербом (вредом), если иное не предусмотрено Кодексом и законодательством.

10.6. За совершение Работником дисциплинарного проступка Работодатель вправе применять следующие виды дисциплинарных взысканий:

10.6.1. замечание;

10.6.2. выговор;

10.6.3. строгий выговор;

10.6.4. расторжение Договора по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным подпунктами 8), 9), 10), 11), 12), 13), 14), 15), 16), 17) и 18) пункта 1 статьи 52 Кодекса.

10.7. Все споры и разногласия, возникающие из Договора или в связи с ним, подлежат урегулированию путем проведения переговоров между Сторонами.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Договор, а также все правоотношения, возникающие в связи с исполнением Договора, регулируются и подлежат толкованию в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

11.2. Содержание Договора не подлежит разглашению третьим лицам за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

11.3. Приложения, дополнения, изменения, совершенные в порядке, регламентированном Договором, являются его неотъемлемой частью.

11.4. Договор заключен в 2 (двух) экземплярах и подписан Сторонами. По одному экземпляру Договора хранится у Работника и Работодателя.

12. ПОДПИСИ СТОРОН

РАБОТОДАТЕЛЬ:



Батин Б.А.

РАБОТНИК:

Бойко С.В.