**Декан, зам.декана, заведующий кафедрой**

## ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

**г. Шымкент от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_г.**

Некоммерческое акционерное общество (далее НАО) «Южно-Казахстанский университет им.М.Ауэзова» (свидетельство о Государственной регистрации юридического лица №990240005557 №394-1958-КеАҚ от 24.06.2020г.) в лице Председателя Правления- ректора Кожамжаровой Д.П. именуемый в дальнейшем «Работодатель» с одной стороны и

гр. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(фамилия, имя отчество)

именуемый в дальнейшем «Работник» с другой стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем:

**1.Предмет договора**

* 1. НАО ЮКУ имени М.Ауэзова

( наименование общества)

**Предоставляет**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(ф.и.о. гражданина)

Работу в качестве\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование должности, специальности, профессии, его структурное подразделение)

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

**2.Режим рабочего времени. Оплата труда**

**2.1**.**В НАО ЮКУ им. М. Ауэзова в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан установлена** **\_\_\_\_5\_\_\_\_** дневная рабочая неделя. Начало рабочего дня:**\_\_\_9:00 час.\_\_\_** Окончание рабочего дня:**\_\_\_18:00 час.\_\_\_**

**2.2.Условия оплаты труда:** форма оплаты труда, штатное расписание, размеры должностных окладов, система премирования и иного вознаграждения определяются обществом самостоятельно в пределах установленного фонда оплаты труда.

**2.3.**Работнику может быть установлена надбавка из внебюджетных средств университета в размере\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**3.Права и обязанности сторон**

**3.1.Работодатель имеет право:**

-заключать, изменять, расторгать трудовые и коллективные договоры с работниками в порядке установленном Трудовым кодексом Республики Казахстан»;

-при приеме на работу требовать от работника представления документов, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Казахстан подтверждающих возможность заниматься определенной трудовой деятельностью и (или) занимать определенную должность;

-издавать в пределах своих полномочий акты работодателя;

-поощрять работников, привлекать их к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном действующим трудовым законодательством РК;

-на возмещение материального вреда, нанесенного предприятию работником;

-устанавливать работнику испытательный срок, предусмотренный действующим трудовым законодательством Республики Казахстан;

-устанавливать надбавки к должностному окладу работника, размеры, сроки выплаты и снятия которых определяются Работодателем;

-иные права, предусмотренные трудовым законодательством РК и законодательством РК «Об образовании»;

- обеспечить работникам профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с Трудовым Кодексом РК.

**3.2.Работодатель обязан:**

 - соблюдать требования трудового законодательства РК, соглашений, коллективного, трудового договоров, изданных им актов;

 - требовать при приеме на работу документы, необходимые для заключения трудового договора, в соответствии со ст. 32 ТК РК;

-обеспечить работникам условия труда в соответствии с действующим трудовым законодательством РК, трудовым договором;

-своевременно и в полном объеме выплачивать заработную плату и иные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами РК, трудовым, коллективным договорами, актами Работодателя;

-рассматривать предложения представителей работников;

-возмещать работнику вред в порядке и условиях, предусмотренных нормативными правовыми актами Республики Казахстан;

-ознакомить работника с актами работодателя;

-несет иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РК и законодательством РК «Об образовании».

**3.3.Работник имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовой договор с Работодателем в порядке, установленном Трудовым кодексом Республики Казахстан

-на возмещение вреда, причиненного его здоровью или имуществу в связи с исполнением им трудового договора;

-повышать свою квалификацию;

-на предоставление гарантий и компенсаций;

-на отдых, в том числе оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск;

-на равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации;

-участвовать в разработке и ознакомиться с коллективным договором и актами работодателя;

-на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;

-иные права, предусмотренные трудовым законодательством РК и законодательством РК «Об образовании».

**3.4.Работник обязан:**

-добросовестно выполнять трудовые обязанности, обусловленные трудовым договором, должностными инструкциями и иными актами Работодателя;

-соблюдать нормы педагогической этики;

-соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка;

-выполнять требования должностных инструкций, правил по охране труда, пожарной безопасности и производственной санитарии;

-не допускать в процессе работы нанесения имущественого вреда Работодателю;

-не разглашать доверенные ему в соответствии с трудовым договором сведения, составляющие служебную и иную охраняемую законом тайну;

- несет иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РК и законодательством РК «Об образовании».

Особые условия:

-вести персональную ответственность за учебно-воспитательную, научно-методическую работу;

-обеспечивать внедрение компьютерных технологий;

-обеспечить внедрение современных технологий обучения: кредитной, дистанционной, кейс-технологий и др.;

-отвечать за своевременное и качественное представление данных по государственной отчетности подразделения;

-способствовать развитию студенческого самоуправления;

-укреплять и поддерживать на должном уровне морально-психологический климат факультета, кафедры;

-обеспечивать внедрение системы менеджмента качества – СМК;

-стремиться к овладению иностранными языками;

 -обеспечивать профилактику и недопущение правонарушений, коррупционных действий среди студентов, преподавателей и сотрудников кафедры, факультета;

-объекты интеллектуальной собственности созданные с использованием материально-технической база университета не могут быть использованы за пределами университета без его разрешения

**3.5.**Работник не вправе заключать трудовой договор с иными Работодателями без согласия руководителя университета в случае, если данным трудовым договором ему предусмотрена полная продолжительность рабочего времени.

**3.6**.Годовая учебная нагрузка для преподавателей устанавливается Ученым Советом университета.

**4.Время отдыха**

**4.1.**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(ф. и.о. гражданина)

предоставляется ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск согласно действующего трудового законодательства РК и закона РК «Об образовании».

**4.2.**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(ф. и.о. гражданина)

в соответствии с трудовым законодательством может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

**5.Срок действия договора**

**5.1.**Настоящий трудовой договор заключен на срок \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

с «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_ года по «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_ года.

**5.2.**Настоящий трудовой договор заключен на срок \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

с «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_ года по «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_ до проведения конкурса на занимаемую должность

Настоящий договор заключен на время выполнения определенной работы\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

(указать какой именно работы)

Настоящий договор заключен на время замещения временно отсутствующего работника\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

В целях проверки соответствия квалификации Работника Работодателем устанавливается испытательный срок продолжительностью\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**5.3.** Трудовой договор может быть прекращен на основании ст.ст. 49,51,57,58,60 Трудового кодекса Республики Казахстан**»:**

 1)расторжение трудового договора по соглашению сторон;

 2)истечение срока трудового договора;

 3)расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

 4)по иным основаниям, предусмотренным действующим трудовым законодательствам.

**5.4.** Трудовой договор может быть расторгнут на основании ст.ст. 50,52, 53,56,59 Трудового кодекса Республики Казахстан**»:**

 1)по соглашению сторон;

 2)по инициативе одной из сторон;

 3)по иным основаниям.

**5.5.**Настоящий договор может быть расторгнут по инициативе работника на основании ст.56 Трудового кодекса Республики Казахстан».

**5.6.**Настоящий договор может быть расторгнут по инициативе Работодателя на основании ст.ст.52,53 Трудового кодекса Республики Казахстан**»** в следующих случаях**:**

-ликвидации Работодателя- юридического лица либо прекращения деятельности Работодателя –физического лица;

-сокращения численности или штата работников;

-снижения объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя;

-несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы и исключающего возможность ее продолжению;

-несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

-отрицательного результата работы в период испытательного срока

-отсутствия работника на работе без уважительной причины в течение трех и более часов подряд на один рабочий день (рабочую смену);

-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);

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

-нарушение работником правил охраны труда или пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте, которое повлекло или могло повлечь тяжкие последствия, включая травмы и аварии;

-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;

-совершения виновных действии или бездействия работника, обслуживающего денежные или товарные ценности, если эти действия или бездействие дают основания для утраты доверия к нему со стороны Работодателя;

-совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

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

-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;

-отсутствия работника на работе более одного месяца по неизвестным работодателю причинам;

-совершения работником коррупционного правонарушения, исключающего в соответствии с вступившим в законную силу судебным актом возможность дальнейшей работы, за исключением случаев, прямо предусмотренных законами Республики Казахстан;

-и иных случаях, предусмотренных ст.52 Трудового кодекса Республики Казахстан

Основания ограничения возможности расторжения трудового договора по инициативе работодателя установлены ст.54 Трудового кодекса Республики Казахстан**:**

**5.7.**По истечению срока трудового договора его действие прекращается, если трудовой договор не продлен или не заключен новый трудовой договор**.**

**5.8.**Работник вправе расторгнуть трудовой договор письменно, предупредив об этом работодателя за один месяц.

**5.9.**Работодатель при расторжении трудового договора по основания, предусмотренным подпунктами 1) и 2) пункта 1 ст.52 Трудового кодекса, обязан письменно уведомить работника о расторжении трудового договора не менее чем за один месяц.

**6.Иные условия договора**

**6.1.**Условия настоящего договора могут быть изменены по соглашению сторон, о чем составляется приложение (дополнение) к трудовому договору.

**6.2.**Гарантии и компенсационные выплаты работникам осуществляются на основании Трудового кодекса Республики Казахстан.

**6.3.**Работник, пользующиеся ведомственной квартирой или жильем в общежитии теряют право пользования ими по окончанию срока настоящего трудового договора.

**6.4.**Споры сторон трудового договора разрешаются по соглашению сторон или в судебном порядке.

**6.5.**Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания, если иное не предусмотрено настоящим трудовым договором.

**6.6.**Договор составлен в 2-х экземплярах, каждый из которых имеет равную юридическую силу.

**6.7.**К трудовому договору прилагается:

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

(опись личных документов работника согласно Трудовому кодексу Республики Казахстан**»:**

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

«Работник» Некоммерческое акционерное

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ общество «Южно-Казахстанский

 (ф.и.о.) университет им. М. Ауэзова»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ г. Шымкент, пр. Тауке-Хана, 5

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_г.

(уд.личности, №, кем и когда выдан) Председатель Правления-ректор

НАО ЮКУ им.М.Ауэзова

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

 (подпись, дата)

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Д.Кожамжарова

ИИН\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_