

# ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Данный трудовой договор подписан «\_\_\_» \_\_\_\_\_ года в городе Бишкек между

Паспорт \_\_\_\_\_ выдан \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Проживающим (ей) по адресу: \_\_\_\_\_

ИНН \_\_\_\_\_

именуемым здесь и далее по тексту «Сотрудник»,

и

Учреждением «QSI International School of Bishkek» (Кью Эс Ай Интернешнл Скул оф Бишкек), свидетельство о государственной регистрации от 08.05.2009 года, код ОКПО 26432872, ИНН 02002200910124, в лице **Директора Учреждения Ричард Карл Вибург**, действующей на основании Устава, именуемым здесь и далее «Наниматель».

Стороны согласились о нижеследующем:

## I. Предмет Договора

- 1.1. В соответствии с настоящим Договором, Сотрудник принимается на работу по профессии, на должность **Учителя русского языка**.
- 1.2. Условия труда Сотрудника, обязанности сторон, размер и форма оплаты Сотрудника, а также все прочие условия регулируются нормами трудового законодательства Кыргызской Республики и настоящим Договором.
- 1.3. К работе Сотрудник приступает с «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ г.

## II. Должностные обязанности

- 2.1. На Сотрудника возлагаются следующие основные обязанности:

Учитель подчиняется директору школы. Обязанности учителя определяются директором школы. Учитель должен иметь возможность заниматься с учениками после основных занятий не менее одного раза в неделю.

Учитель ответственен за следующее:

- Родительские собрания один раз в четверть.
- Собрания с родителями во внеучебное время (не менее 8).
- Отработать рабочий день после окончания учебного года для подготовки к закрытию на время летних каникул.
- Быть в школе за три дня до начала учебного года с целью подготовки к началу занятий (мероприятия по подготовке и по учебному процессу в течение года перечислены в школьном календаре).
- Другие возможные мероприятия.

- 2.2. К настоящему Договору прилагаются документы, содержащие должностные обязанности.

2.3. Изложенный выше перечень обязанностей Сотрудника не является исчерпывающим: Наниматель вправе возложить на сотрудника выполнение других функций, необходимых для исполнения перечисленных выше обязанностей согласно соответствующим положениям, должностным инструкциям.

2.4. Сотрудник должен выполнять свои трудовые обязанности в соответствии с высокими стандартами профессиональной и этической компетенции.

### **III. Срок действия и порядок расторжения Договора.**

3.1. Настоящий Договор заключен на срок: с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_ г. в связи с характером оказываемых услуг Учреждением «QSI International School of Bishkek» (Кью Эс Ай Интернешнл Скул оф Бишкек). Продолжительность трудового года для Сотрудника период: с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_ г.

3.2. По истечении указанного выше срока, договор может быть продлен на новый срок, или расторгнут. Если по истечении указанного срока трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то действие Договора считается продленным на неопределенный срок.

3.3. Настоящий Договор может быть расторгнут в следующих случаях:

- по истечению срока трудового договора ;
- по соглашению сторон;
- по инициативе Сотрудника;
- по инициативе Нанимателя;
- вследствие перевода Сотрудника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную (работу) должность;
- по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон;
- вследствие отказа Сотрудника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- вследствие отказа Сотрудника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда;
- вследствие отказа Сотрудника от продолжения работы в организации в связи со сменой собственника, изменением ее подчиненности (подведомственности) и ее реорганизации;
- вследствие отказа Сотрудника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность.

3.3.1. В случае, когда Договор расторгается по условиям, указанным в п. 3.3 настоящего Договора, Сотрудник подлежит увольнению по соответствующему основанию, предусмотренному действующим трудовым законодательством Кыргызской Республики.

3.3.2. При расторжении Трудового договора в связи с истечением его срока, Наниматель должен письменно уведомить Сотрудника не позднее, чем за 3 дня до истечения срока, установленного п. 3.1 настоящего Договора о прекращении трудовых отношений. Увольнение оформляется письменным приказом Директора с соответствующей записью в трудовую книжку Сотрудника.

3.3.3. Сотрудник имеет право расторгнуть настоящий Трудовой Договор, предупредив об этом Нанимателя письменным заявлением за 2 недели (14 календарных дней). По истечении срока предупреждения Сотрудник вправе прекратить работу, а Наниматель обязан выдать ему трудовую книжку и произвести выплату причитающихся ему сумм.

3.3.4. По соглашению сторон трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения.

3.3.5. В течение срока предупреждения Сотрудник вправе отозвать свое заявление, если на его рабочее место не приглашен в письменной форме другой Сотрудник, которому в соответствии с законом не может быть отказано в заключении трудового договора.

3.3.6. В случаях, когда заявление Сотрудника об увольнении по его инициативе обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие уважительные причины), Наниматель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении Сотрудника.

3.3.7. При отказе Нанимателя расторгнуть Договор по требованию работника, последний имеет право обратиться за разрешением спора в суд.

3.3.8. При расторжении настоящего Трудового Договора без уважительных причин, указанных в п. 3.3.6. настоящего Договора, Наниматель вправе потребовать от работника компенсации в размере, предусмотренном Трудовым Договором, но не превышающем размера среднемесячной заработной платы.

3.3.9. До истечения срока настоящего Договора, он может быть расторгнут Нанимателем в следующих случаях:

- ликвидации организации;
- сокращения численности или штата сотрудников, в том числе в связи с реорганизацией организации;
- несоответствия Сотрудника занимаемой должности или выполняемой работе:
  - а) вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
  - б) недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, справками о невыполнении норм труда и другими данными;
- смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- неоднократного неисполнения Сотрудником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения Сотрудником трудовых обязанностей:
  - а) прогула (отсутствие на работе более 3 часов подряд в течение рабочего дня без уважительных причин);
  - б) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения. Такое состояние подтверждается медицинским заключением, свидетельскими показаниями или актом, составленным Нанимателем совместно с представительным органом работников;
  - в) совершения по месту работы умышленной порчи или хищения имущества организации;
  - г) нарушения Сотрудником требований охраны труда, которое повлекло тяжкие последствия, включая травмы и аварии;
  - д) разглашения служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайны, ставшей известной Сотруднику в связи с исполнением трудовых обязанностей.
- совершения виновных действий Сотрудником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны Нанимателя (в отношении бухгалтера, кассира);
- совершения Сотрудником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, не совместимого с продолжением данной работы;
- принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности, неправомерное использование или иной ущерб имуществу организации;
- представления Сотрудником Нанимателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении настоящего Трудового Договора, если эти документы или сведения могли являться основанием для отказа в заключении Трудового Договора;
- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
- в других случаях, установленных законодательством Кыргызской Республики.

3.3.10. При сокращении численности или штата сотрудников организации преимущественное право оставления на работе предоставляется сотрудникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной квалификации в пользу Сотрудника учитываются стаж работы в данной организации, наличие иждивенцев, предпенсионный возраст (за 3 года).

3.3.11. Расторжение трудового договора с Сотрудником вследствие его отказа от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, сокращения

численности или штата работников, в том числе в связи с реорганизацией организации, а также несоответствия Сотрудника занимаемой должности или выполняемой работе, допускается, если Сотрудника невозможно с его согласия перевести на другую работу в той же организации.

3.3.12. В период срока предупреждения Сотрудник выполняет свои трудовые обязанности, подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, ему гарантируются условия и оплата труда наравне с другими сотрудниками, а также предоставляется один свободный день в неделю для поиска работы с сохранением средней оплаты труда.

3.3.13. При увольнении в связи с несоответствием Сотрудника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья или недостаточной квалификации, препятствующих продолжению данной работы, Наниматель обязан предупредить Сотрудника не менее чем за 2 недели.

3.3.14. Не допускается увольнение Сотрудника в период временной нетрудоспособности и в период пребывания Сотрудника в отпуске, за исключением случая ликвидации предприятия.

3.4. Сотруднику устанавливается испытательный срок *3 месяца*, который исчисляется со дня начала работы, указанного в Договоре. В случае, когда сотрудник в течение указанного срока будет признан не выдержавшим испытание, он подлежит увольнению по этому основанию после письменного уведомления Нанимателя не позднее чем за 3 дня до увольнения. Сохранение трудовых отношений по истечении испытательного срока означает, что Сотрудник признан годным к работе на условиях настоящего Договора.

#### IV. Обязанности сторон

4.1. Сотрудник обязан:

- соблюдать условия настоящего Договора;
- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, приказы, распоряжения и указания должностных лиц Нанимателя;
- подчиняться внутреннему трудовому распорядку, принятому в Учреждении;
- бережно относиться к имуществу, в том числе к находящимся в его пользовании оргтехнике и оборудованию, правильно и по назначению их использовать, обеспечивать сохранность вверенной ему документации;
- не разглашать сведения, относящиеся к роду конфиденциальных, служебной информации, ставших ему известными по роду трудовой деятельности.

Перечень конкретных трудовых обязанностей Сотрудника определяется Положениями о подразделениях, отделах Учреждения, должностными инструкциями, решениями органов управления Нанимателя и непосредственного начальника.

4.2. Наниматель обязан:

- соблюдать условия настоящего Договора;
- обеспечивать Сотрудника работой в соответствии с п. 2 настоящего Договора;
- по мере материальных и технических возможностей обеспечивать Сотрудника рабочим местом, необходимыми материалами, техническими средствами и информацией;
- своевременно производить выплату заработной платы (оклада).

#### V. Организация и оплата труда

5.1. Должностной оклад, включая налоги и отчисления у источника выплаты в соответствии с действующим законодательством Кыргызской Республики, устанавливается в размере \_\_\_\_\_ **сомов в месяц**. Сумма к выплате на руки Сотруднику производится за минусом этих удержаний.

5.2. Заработная плата выплачивается не позднее 20 числа месяца, следующего за тем, в котором она была начислена и не может выплачиваться реже одного раза в месяц.

5.3. Сотруднику устанавливается **пятидневная рабочая неделя с понедельника по пятницу с рабочим временем с 8:00 часов до 16:00 часов**. В течение ежедневной работы сотруднику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 60 минут, который в рабочее время не включается.

5.4. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день может компенсироваться по соглашению сторон предоставлением другого дня отдыха или присоединением к трудовому отпуску, или в денежной форме не менее чем в двойном размере. Праздничные дни устанавливаются в соответствии с законодательством республики.

5.5. Сотруднику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Отпуск сотрудникам предоставляется в период каникул обучающихся, начало и окончание которых определяется приказом Директора Учреждения. Отпускные исчисляются в установленном законом порядке. Право на отпуск Сотрудника предоставляется по истечении одиннадцати месяцев со дня начала трудовых отношений по настоящему Договору.

5.6. Сотрудникам может предоставляться дополнительный отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам с сохранением или без сохранения заработной платы по согласованию с Нанимателем.

5.7. Оплата командировочных расходов производится в порядке, предусмотренном законодательством Кыргызской Республики.

5.8. За нарушение трудовой дисциплины, то есть противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель вправе применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

## **VI. Социальное страхование**

6.1. Сотрудник подлежит социальному страхованию в соответствии с действующим законодательством Кыргызской Республики и в предусмотренных законом случаях обеспечивается пособиями по временной нетрудоспособности, иными пособиями, имеет право на пенсию.

## **VII. Материальная ответственность**

7.1. Материальная ответственность стороны данного Трудового Договора за ущерб, причиненный ею другой стороне этого Договора, наступает в результате ее виновного противоправного поведения (действия или бездействия) и причинной связи между виновным противоправным поведением и причиненным ущербом.

7.2. Наниматель возмещает Сотруднику ущерб в виде утраченного заработка и утраты или повреждения имущества Сотрудника. Наниматель, причинивший в результате ненадлежащего исполнения своих обязанностей по трудовому договору ущерб имуществу Сотрудника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба определяется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба или при согласии Сотрудника равноценным имуществом.

Порядок возмещения ущерба, причиненного Сотруднику, определяется в соответствии с Трудовым кодексом КР.

7.3. Сотрудник возмещает Нанимателю ущерб в виде утраты или повреждения его имущества, а также необходимости произвести излишние денежные выплаты.

Сотрудник обязан возместить Нанимателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Нанимателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Нанимателя, если Наниматель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Нанимателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества. Сотрудник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им Нанимателю, так и за ущерб, возникший у Нанимателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

7.4. Имущественный ущерб, нанесенный Сотрудником Нанимателю в пределах прямого действительного ущерба, при исполнении служебных обязанностей подлежит возмещению в полном объеме, в соответствии с законодательством КР.

7.5. С работниками, непосредственно обслуживающими денежные или материальные ценности, как при приеме на работу, так и впоследствии в дополнение к трудовому договору может быть заключен письменный договор о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности, который является в данном случае приложением к настоящему Договору. Перечень должностей, порядок заключения и условия договора о полной материальной ответственности устанавливаются Нанимателем.

7.6. Наниматель несет материальную ответственность перед Сотрудником в случае получения последним трудового увечья в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством. Наниматель не несет материальной ответственности за ущерб, причиненный по вине Сотрудника третьим лицам, если действия Сотрудника, повлекшие причинение ущерба выходили за рамки его трудовых обязанностей либо носили умышленный характер.

## **VIII. Совместительство**

8.1. Сотрудник должен поставить в известность Нанимателя письменным заявлением о дополнительной профессиональной оплачиваемой деятельности (совместительство) в течение трех рабочих дней с момента ее начала.

8.2. Совместительство разрешается в случаях, если оно не препятствует выполнению обязанностей по настоящему Договору, а также, если оно по содержанию не противоречит служебному долгу.

## **IX. Заключительные положения**

9.1. Настоящий Договор вступает в законную силу с момента подписания его сторонами.

9.2. Споры между Сотрудником и Нанимателем разрешаются в порядке, предусмотренном действующим трудовым законодательством.

9.3. Изменения и дополнения к настоящему Договору допускаются только по соглашению сторон, в письменной форме и должны быть подписаны обеими сторонами Договора.

Настоящий Договор подписали:

Наниматель:

Работник:

Директор Учреждения

«QSI International School of Bishkek

(Кью Эс Ай Интернешнл Скул оф Бишкек)

МП \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_