

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ С ОРГАНИЗАЦИЕЙ



Трудовой договор - это соглашение свободных лиц на рынке труда, каждый из которых вправе выбирать будущего контрагента по договору. Экономическое господство работодателя предопределило введение в ТК РФ нормы, запрещающей необоснованный отказ в приеме на работу.

Необоснованной является любая причина отказа в приеме на работу (которая должна быть изложена в письменной форме, если претендент заявил соответствующее требование), не обусловленная деловыми качествами работника.

«Деловые качества работника»: это способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств, личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

Кроме того, работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона, либо которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере).

На первом этапе заключения трудового договора будущий работодатель обязан предоставить претенденту определенную информацию, а именно: ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего

трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч.3 ст.68 ТК РФ). В норме подчеркивается, что ознакомление с указанными документами происходит до подписания трудового договора, следовательно, потенциальный работник вправе после знакомства с ними отказаться от заключения трудового договора.

В свою очередь лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю ряд документов, исчерпывающий перечень которых зафиксирован в ст. 65 ТК РФ. Исходя из содержания данной статьи, работодатель не вправе требовать от работника предоставления характеристики с места учебы или предшествующей работы, резюме, однако работник вправе их предоставить добровольно.

Подписанию трудового договора **может предшествовать предварительный медицинский осмотр** (обследование) работников. Медицинскому обследованию подлежат лица, не достигшие 18 лет, а также иные лица, в случаях предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Так, исключительно после обязательного предварительного медицинского осмотра (обследования) принимаются на работу лица, чья трудовая функция непосредственно связана с движением транспортных средств (ч.2 ст.328 ТК РФ).

Заключению трудового договора с молодым специалистом может предшествовать конкурсное избрание на замещение вакантной должности. Трудовые отношения на основании трудового договора в результате избрания по конкурсу возникают, если трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами или уставом (положением) организации определены перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок конкурсного избрания на эти должности.

По результатам взаимного ознакомления одной из будущих сторон трудового договора с документами, представленными другой стороной,

наступает этап согласования условий предполагаемого к заключению трудового договора.

Трудовой договор должен содержать определенный набор обязательных условий, который не является абсолютно одинаковым для всех трудовых договоров. Так, указание не режим работы является обязательным, если этот режим применительно к данному работнику будет отличаться от общих правил, установленных у данного работодателя.

Кроме того, стороны согласуют дополнительные условия заключаемого договора.

Если молодой специалист не был трудоустроен в течение одного года с момента окончания обучения, ему может быть установлен испытательный срок продолжительностью не более трех месяцев.

При этом условие об испытательном сроке должно быть зафиксировано в трудовом договоре. В противном случае, молодой специалист считается принятым на работу без испытания, даже если условие об испытании содержится в приказе о приеме на работу (ч. 2 ст.70 ТК РФ).

При фактическом допуске работника к выполнению трудовых обязанностей в отсутствие заключенного трудового договора на работодателя возлагается обязанность оформить трудовой договор в письменной форме в течение 3 рабочих дней (ч.2 ст.67 ТК РФ).

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. При этом аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию, если страховой случай наступил в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

Таким образом, характер обстоятельства, в силу которого работник не приступил в установленный трудовым договором срок к работе не имеет

правового значения, поскольку право работодателя на аннулирование трудового договора является безусловным.

Согласно ч.1 ст. 68 ТК РФ прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Правом издания приказа наделяется единоличный исполнительный орган юридического лица (директор, генеральный директор, управляющий) либо индивидуальный предприниматель, адвокат, учредивший адвокатский кабинет, частный нотариус, являющиеся работодателями. Как правило, подобное полномочие находит свое отражение в учредительных документах юридического лица.

Содержание приказа о приеме на работу должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию приказа. В случае, если работник впервые вступает в трудовые отношения, работодатель обязан также оформить трудовую книжку и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.

С каждой вносимой в трудовую книжку записью о выполняемой работе,



образец

Трудовая книжка
ТК № 0108763

Фамилия Лариков
Имя Александр
Отчество Дмитриевич
Дата рождения 13.09.1982
Образование высшее профессиональное
Профессия, специальность программист
Дата записи 30 сентября 2005г.
Подпись работодателя Лариков
Подпись лица, ответственного за ведение трудовых книжек Романова
к.п.

переводе на другую постоянную работу и увольнении работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в его личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

Глава 11. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 63. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

В случаях получения общего образования, либо продолжения освоения основной общеобразовательной программы общего образования по иной, чем очная, форме обучения, либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста пятнадцати лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

Статья 64. Гарантии при заключении трудового договора

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

Статья 65. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

Статья 66. Трудовая книжка

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о

награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

Статья 67. Форма трудового договора

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. ***Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.***

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Статья 70. Испытание при приеме на работу

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 настоящего Кодекса), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- ***лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;***
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

Глава 26. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ

Статья 173. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца;
- сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, - 15 календарных дней;
- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

Работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования на период десять учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Статья 174. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в указанных учреждениях, работодатель предоставляет **дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:**

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней;
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - два месяца;
- сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск **без сохранения заработной платы:**

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования, - 10 календарных дней;

- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - два месяца, для сдачи итоговых экзаменов - один месяц.

Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель **оплачивает проезд к месту нахождения указанного образовательного учреждения и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда.**

Работникам, обучающимся по очно-заочной (вечерней) и заочной формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, в течение 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня (смены) в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Статья 175. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях начального профессионального образования

Работникам, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях начального профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи экзаменов на 30 календарных дней в течение одного года.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях начального профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Статья 176. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях

Работникам, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях независимо от их организационно-правовых форм, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи выпускных экзаменов в IX классе - 9 календарных дней, в XI (XII) классе - 22 календарных дня.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, в период учебного года устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня (смены) в течение недели). За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

Статья 177. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173 - 176 настоящего Кодекса, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

Глава 48. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, РАБОТАЮЩИХ У РАБОТОДАТЕЛЕЙ - ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ

Статья 303. Заключение трудового договора с работодателем - физическим лицом

При заключении трудового договора с работодателем - физическим лицом работник обязуется выполнять не запрещенную настоящим Кодексом или иным федеральным законом работу, определенную этим договором.

В письменный трудовой договор в обязательном порядке включаются все условия, существенные для работника и для работодателя.

Работодатель - физическое лицо обязан:

- оформить трудовой договор с работником в письменной форме;
- уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами;
- оформлять страховые свидетельства государственного пенсионного страхования для лиц, поступающих на работу впервые.

Работодатель - физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, также обязан в уведомительном порядке зарегистрировать трудовой договор с работником в органе местного самоуправления по месту своего жительства (в соответствии с регистрацией).

Статья 304. Срок трудового договора

По соглашению сторон трудовой договор между работником и работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, может заключаться как на неопределенный, так и на определенный срок.

Статья 305. Режимы труда и отдыха

Режим работы, порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков определяются по соглашению между работником и работодателем - физическим лицом. При этом продолжительность рабочей недели не может быть больше, а продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем установленные настоящим Кодексом.

Статья 306. Изменение определенных сторонами условий трудового договора работодателем

Об изменении определенных сторонами условий трудового договора работодатель - физическое лицо в письменной форме предупреждает работника не менее чем за 14 календарных дней. При этом работодатель - физическое лицо, являющийся индивидуальным предпринимателем, имеет право изменять определенные сторонами условия трудового договора только в случае, когда эти условия не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (часть первая статьи 74 настоящего Кодекса).

Статья 307. Прекращение трудового договора

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, трудовой договор с работником, работающим у работодателя - физического лица, может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором.

Работодатель - физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, при прекращении трудового договора с работником обязан в уведомительном порядке зарегистрировать факт прекращения указанного договора в органе местного самоуправления, в котором был зарегистрирован этот трудовой договор.

Статья 308. Разрешение индивидуальных трудовых споров

Индивидуальные трудовые споры, не урегулированные работником и работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, самостоятельно, рассматриваются в суде.

Статья 309. Документы, подтверждающие период работы у работодателей - физических лиц

Работодатель - физическое лицо, являющийся индивидуальным предпринимателем, обязан вести трудовые книжки на каждого работника в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель - физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, не имеет права производить записи в трудовых книжках работников и оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые. Документом, подтверждающим период работы у такого работодателя, является трудовой договор, заключенный в письменной форме.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № _____

с _____ г. _____ « _____ » _____ г.
_____, именуем _____ в дальнейшем «Работодатель»,
в лице _____, действующего на основании Устава, с одной стороны, и
гражданин РФ _____, именуемый в дальнейшем «Работник», с другой
стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. По настоящему договору Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной в настоящем договоре трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные действующим трудовым законодательством, локальными нормативными актами Работодателя, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную настоящим договором трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка, другие локальные нормативные акты Работодателя, а также выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым договором.

1.2. Договор составлен с учетом действующего законодательства и является обязательным документом для сторон, в том числе при решении трудовых споров между Работником и Работодателем в судебных и иных органах.

2. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. Работодатель поручает, а Работник принимает на себя выполнение трудовых обязанностей в должности _____ в структурном подразделении _____.

2.2. Работа по настоящему договору является для Работника основной работой.

2.3. Во время выполнения своих обязанностей Работник подчиняется непосредственно Ген. директору.

2.4. Местом работы Работника является офис организации, расположенный по адресу: г. _____.

2.5. Труд Работника по настоящему договору осуществляется в нормальных условиях. Трудовые обязанности Работника не связаны с выполнением тяжелых работ, работ в местностях с особыми климатическими условиями, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда.

3. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

3.1. Работник должен приступить к выполнению своих трудовых обязанностей с « _____ » _____ г.

3.2. Настоящий договор заключен на неопределенный срок.

4. ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК

4.1. При заключении настоящего договора Работнику назначается испытание с целью проверки соответствия квалификации Работника поручаемой ему работе. В период испытания на работников полностью распространяется законодательство о труде.

4.2. Срок испытания составляет _____ месяца с момента заключения настоящего договора. В испытательный срок не засчитываются период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда Работник отсутствовал на работе по уважительным причинам.

4.3. Если срок испытания истек, а Работник продолжает работу, он считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение трудового договора (контракта) допускается только на общих основаниях.

4.4. При неудовлетворительном результате испытания освобождение Работника от работы производится Работодателем без выплаты выходного пособия.

5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКА

5.1. Размер должностного оклада Работника составляет _____ (_____) рублей в месяц.

5.2. Заработная плата Работнику выплачивается путем выдачи наличных денежных средств в кассе Работодателя (вариант: путем перечисления на счет Работника в банке).

5.3. Из заработной платы Работника могут производиться удержания в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

5.4. Работодателем устанавливаются стимулирующие и компенсационные выплаты. При этом условия таких выплат и их размеры определены в Положении о премировании работников « _____ ».

5.5. В случае выполнения Работником наряду со своей основной работой, дополнительной работы по другой должности или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы Работнику производится доплата в размере _____ % (_____) оклада по совмещаемой должности.

5.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.7. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

5.8. В случае, если Работодателем введены нормы труда, при их невыполнении по вине Работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

5.9. Время простоя по вине Работника не оплачивается. Причины простоя и размер ущерба определяется Работодателем, а в спорных случаях – судом.

6. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

6.1. Работник обязан:

6.1.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, определяемые в должностной инструкции, являющейся Приложением № 1 к настоящему договору.

6.1.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и локальные нормативные акты Работодателя.

6.1.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

6.1.4. Выполнять нормы труда в случае их установления Работодателем.

6.1.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

6.1.6. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников.

6.1.7. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

6.1.8. Не давать интервью, не проводить встречи и переговоры, касающиеся деятельности Работодателя, без предварительного разрешения руководства.

6.1.9. Не разглашать сведения, составляющие коммерческую тайну Работодателя. Сведения, являющиеся коммерческой тайной Работодателя, определены в Положении о коммерческой тайне «_____».

6.1.10. По распоряжению Работодателя отправляться в командировки на территории России и за рубежом.

6.1.11. Отработать после обучения не менее _____ лет, если обучение производилось за счет Работодателя, либо выплатить Работодателю сумму оплаты за обучение пропорционально неотработанному времени.

6.2. Работник имеет право на:

6.2.1. Предоставление ему работы, обусловленной настоящим договором.

6.2.2. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

6.2.3. Отдых, в том числе на оплачиваемый ежегодный отпуск, еженедельные выходные дни, нерабочие праздничные дни.

6.2.4. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

6.2.5. Иные права, установленные действующим законодательством Российской Федерации.

7. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

7.1. Работодатель обязан:

7.1.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия настоящего договора.

7.1.2. Предоставлять Работнику работу, обусловленную настоящим договором.

7.1.3. Обеспечивать Работника оборудованием, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей.

7.1.4. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка.

7.1.5. Обеспечивать бытовые нужды Работника, связанные с исполнением им трудовых обязанностей.

7.1.6. Осуществлять обязательное социальное страхование Работника в порядке, установленном федеральными законами.

7.1.7. Исполнять иные обязанности, установленные действующим законодательством Российской Федерации.

7.2. Работодатель имеет право:

7.2.1. Поощрять Работника за добросовестный эффективный труд.

7.2.2. Требовать от Работника исполнения трудовых обязанностей, определенных в должностной инструкции, бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил трудового распорядка.

7.2.3. Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

7.2.4. Принимать локальные нормативные акты.

7.2.5. Осуществлять иные права, предусмотренные действующим законодательством РФ, локальными нормативными актами.

8. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

8.1. Режим труда и отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

9. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ РАБОТНИКА

9.1. Работник подлежит социальному страхованию в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством.

10. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

10.1. На период действия настоящего договора на Работника распространяются все гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством РФ. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Работодателя или сокращением численности или штата работников Работодателя Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за Работником в течение третьего месяца со дня увольнения по

решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения Работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

10.2. Выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка выплачивается Работнику при расторжении трудового договора по причине:

- несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (подпункт «а» пункта 3 статьи 81 ТК РФ);
- призыва Работника на военную службу или направления его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 статьи 83 ТК РФ);
- восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 статьи 83 ТК РФ);
- отказа Работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность (п. 9 ст.77 ТК РФ).

11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11.1. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения Работником своих обязанностей, указанных в настоящем договоре, нарушения трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, иных локальных нормативных актов Работодателя, а также причинения Работодателю материального ущерба он несет дисциплинарную, материальную и иную ответственность согласно действующему законодательству.

11.2. Работодатель несет материальную и иную ответственность, согласно законодательству, в случаях:

- а) незаконного лишения Работника возможности трудиться;
- б) причинения Работнику ущерба в результате увечья или иного повреждения здоровья, связанного с исполнением им своих трудовых обязанностей;
- в) причинения ущерба имуществу Работника;
- г) задержки заработной платы;
- д) в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

В случаях, предусмотренных в законе, Работодатель обязан компенсировать Работнику моральный вред, причиненный неправомерными действиями Работодателя.

11.3. Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им Работодателю, так и за ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

12. ПРЕКРАЩЕНИЕ ДОГОВОРА

12.1. Основанием для прекращения настоящего трудового договора является:

12.1.1. Соглашение сторон (статья 78 ТК РФ).

12.1.2. Истечение срока трудового договора (пункт 2 статьи 58 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения.

12.1.3. Расторжение трудового договора по инициативе Работника, при этом Работник обязан предупредить Работодателя не позднее чем за 2 недели (статья 80 ТК РФ).

12.1.4. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (статья 81 ТК РФ), в том числе в случае смены собственника имущества Работодателя (ст. 75 ТК РФ).

12.1.5. Перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность).

12.1.6. Отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Работодателя, изменением подведомственности (подчиненности) Работодателя либо его реорганизацией (статья 75 ТК РФ).

12.1.7. Отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (статья 73 ТК РФ).

12.1.8. Отказ Работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (часть вторая статьи 72 ТК РФ).

12.1.9. Отказ Работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность (часть первая статьи 72 ТК РФ).

12.1.10. Обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ).

12.1.11. Нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

12.1.12. Иные основания, предусмотренные законодательством РФ.

12.2. Во всех случаях днем увольнения Работника является последний день его работы.

13. ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ

13.1. Условия настоящего трудового договора носят конфиденциальный характер и разглашению не подлежат.

13.2. Условия настоящего трудового договора имеют обязательную юридическую силу для сторон. Все изменения и дополнения к настоящему трудовому договору оформляются двусторонним письменным соглашением.

13.3. Споры между сторонами, возникающие при исполнении трудового договора, рассматриваются в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

13.4. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством РФ, регулирующим трудовые отношения.

13.5. Договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых хранится у Работодателя, а другой – у Работника.

РЕКВИЗИТЫ И ПОДПИСИ СТОРОН

Работодатель:

Работник:

**ТИПОВАЯ ФОРМА
ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, ЗАКЛЮЧАЕМОГО МЕЖДУ РАБОТНИКОМ
И РАБОТОДАТЕЛЕМ – ФИЗИЧЕСКИМ ЛИЦОМ**

_____ (Ф.И.О. работодателя полностью)
именуемый в дальнейшем «Работодатель», и гражданин РФ _____,
(Ф.И.О. полностью) именуемый в дальнейшем «Работник», заключили настоящий трудовой договор о
нижеследующем:

1. Работник _____ (Ф.И.О. полностью)
принимается на работу в _____ (место работы, структурное
подразделение) по профессии (должности) _____ (полное наименование профессии
(должности) _____ (указание конкретной трудовой функции) квалификации
_____ (разряд, квалификационная категория) с _____ (дата начала работы)

2. Срок трудового договора:

На неопределенный срок _____

На определенный срок с _____ по _____ Обстоятельство, причина, послужившая
основанием для заключения срочного трудового договора (в соответствии с ТК РФ или иными федеральными
законами): _____

3. Срок испытания (если устанавливается) не более 3 месяцев _____

4. Работник имеет право на:

4.1. Изменение и расторжение настоящего трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым
кодексом РФ, иными федеральными законами.

4.2. Предоставление ему работы, обусловленной настоящим договором.

4.3. Рабочее место с условиями труда, отвечающими требованиям государственных стандартов, организации,
безопасности и гигиены.

4.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, обусловленную своей квалификацией,
сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, в соответствии с п. 11 настоящего договора.

4.5. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию
морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

4.6. Другие права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

5. Работник обязан:

5.1. Соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка.

5.2. Выполнять установленные нормы труда.

5.3. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

5.4. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

5.5. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации,
представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

5.6. Добросовестно исполнять следующие трудовые функции: _____

6. Работодатель имеет право:

6.1. Изменить и расторгнуть трудовой договор с работником в порядке и на условиях, которые установлены
Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

6.2. Поощрять работника за добросовестный, эффективный труд.

6.3. Требовать от работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу
работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

6.4. Привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном
Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

6.5. Работодатель имеет иные права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и другим законодательством РФ.

7. Работодатель обязан:

7.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия настоящего
трудового договора.

7.2. Предоставить работнику работу, обусловленную настоящим договором и не запрещенную законом.

7.3. Обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

7.4. Обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами,
необходимыми для исполнения трудовых обязанностей.

7.5. Выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в сроки, установленные
Трудовым кодексом РФ, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

7.6. Обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работника согласно
требованиям охраны труда.

7.7. Осуществлять обязательное социальное страхование работника в порядке, установленном федеральными
законами.

7.8. Возмещать вред, причиненный работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а также
компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными
нормативными правовыми актами.

7.9. Исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, иными
нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8. Характеристика условий труда, компенсации и льготы за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях труда _____

9. Режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации):

9.1. Начало работы _____, окончание работы _____, перерыв для отдыха и питания с _____ до _____.

9.2. Неполный рабочий день _____

неполная рабочая неделя _____

сменная работа _____ (порядок предоставления выходных дней)

9.3. Работнику устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск общей продолжительностью _____ календарных дней; дополнительный отпуск _____ (срок и основания).

9.4. Иные положения _____

10. Виды и условия социального страхования работника.

11. Условия оплаты труда работника: _____ (размер тарифной ставки или оклада, доплаты, надбавки, _____ поощрительные выплаты)

Сроки выплаты заработной платы.

12. Другие условия трудового договора: _____

13. Изменение трудового договора:

13.1. Условия настоящего трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

13.2. Вопросы, не урегулированные настоящим трудовым договором, регулируются Трудовым кодексом РФ, федеральными законами.

14. Условия расторжения трудового договора _____ (сроки предупреждения, а также случаи и размеры компенсационных _____ выплат при расторжении трудового договора)

15. Вступление трудового договора в силу:

15.1. Настоящий трудовой договор составлен в 2 экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. После регистрации в установленном порядке администрацией города _____ один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

15.2. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания, если иное не установлено законодательством или настоящим трудовым договором, либо со дня фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя. Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

РАБОТОДАТЕЛЬ:

Адрес: _____
(юридический и фактический)

ИНН, № свидетельства _____

(Ф.И.О. полностью)

(дата, подпись)

М.П.

РАБОТНИК:

Адрес: _____
(по месту регистрации

и проживания)

Телефон _____

Дата рождения _____

(Ф.И.О. полностью)

(серия и номер паспорта)

(дата, подпись)

КОНТРАКТ № _____ (трудовое соглашение с особыми условиями)

Заключен " ____ " _____ 200_ г.

Приказ № _____ от " ____ " _____ 200_ г.

Срок контракта _____

Расторгнут " ____ " _____ 200_ г.

Приказ № _____ от " ____ " _____ 200_ г.

Организация _____, (полное наименование) в лице _____ (должность, фамилия, имя, отчество), действующего на основании _____ (Устава, положения), Кодекса законов о труде и Гражданского кодекса Российской Федерации, с одной стороны, и гражданин _____ (фамилия, имя, отчество), паспорт серия _____ № _____ выдан _____, проживающий _____, образование _____, именуемый далее "Работник", с другой стороны, заключили настоящий контракт о нижеследующем:

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Организация поручает, а работник обязуется выполнять для организации порученную работу, обусловленную приказом о зачислении в режиме, объеме и по графику, действующим в организации. Работник зачисляется на должность _____ и в круг его обязанностей входит: _____

1.2. Работник обязуется добросовестно выполнять все распоряжения руководителя организации и других должностных лиц. Работник выполняет свои обязанности в (указать рабочее место): _____ и в соответствии с действующим трудовым законодательством.

1.3. Работник обязуется строго соблюдать требования техники безопасности труда, правила противопожарной и санитарно-противоэпидемической безопасности.

1.4. Срок действия контракта _____.

2. ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ КОНТРАКТА

2.1. Вся произведенная в период действия настоящего контракта продукция, в том числе и интеллектуального характера, является собственностью организации. За время работы по контракту работник обязуется не заключать подобные контракты с другими организациями.

2.2. Работник обязуется сохранить в тайне в течение всего времени действия настоящего контракта и 5 лет после его расторжения ставшие ему известными во время работы в организации следующие данные, являющиеся коммерческой тайной:

- имеющуюся в организации юридическую, техническую и специальную документацию, в том числе статистическую информацию;
- сведения, связанные с финансовыми операциями как самой организации, так и деловых партнеров;
- сведения, связанные с выполнением непосредственно своих обязанностей, в том числе и размер установленного ему денежного вознаграждения;
- сведения, связанные с деятельностью организации и ее партнеров, о проводимых научных, юридических, коммерческих и иных разработках, являющихся собственностью организации, а также сведения о ее персонале.

2.3. Другие условия:

Работник не имеет права передавать без согласия организации в средства массовой информации никакие материалы, связанные с деятельностью организации ни под своим именем, ни под псевдонимом.

Работник обязан проверять подготавливаемые им материалы и не допускать разглашения сведений, ущемляющих честь и достоинство граждан, приносящих ущерб организации. В случае нарушения этого требования все убытки организации взыскиваются с работника.

В случае нарушения указанных выше условий работник несет материальную ответственность в соответствии с законом о собственности и возмещает убытки, в том числе и упущенную выгоду, в полном ее объеме.

2.4. До истечения срока контракт может быть расторгнут по следующим основаниям:

- по соглашению сторон;
- в случае призыва работника на действительную военную службу или военные сборы с отрывом от производства продолжительностью не менее 1 месяца;
- в случае вступления в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающем продолжение работы в организации;
- в случае избрания работника на выборную должность;
- в случае ликвидации, реорганизации или перепрофилирования организации;
- в случае обнаружения несоответствия работника занимаемой должности, при отсутствии виновных действий с его стороны, или грубого нарушения работником условий данного контракта, поступления жалоб от клиентов, некачественного выполнения задания, совершения действий, дискредитирующих организацию.
- По инициативе работника контракт может быть расторгнут в случае болезни или инвалидности, препятствующей выполнению работы по данному контракту;
- нарушения руководителем организации условий контракта.

2.5. Неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей может служить основанием для досрочного расторжения контракта по инициативе руководителя организации.

2.6. В случае причинения предприятию материального ущерба в результате неисполнения виновным своих обязанностей предприятие имеет право на возмещение убытков в размере прямого действительного ущерба. Ущерб высказывается через бухгалтерию организации.

2.7. При ликвидации, реорганизации или перепрофилировании организации, когда за работником не может быть сохранена занимаемая им должность, руководитель организации обязан предупредить работника о предстоящем расторжении контракта не позднее чем за 2 месяца, в случае невозможности соблюдения указанных сроков организация обязана выплатить работнику компенсацию в размере _____ руб. (не менее трех месячных окладов).

2.8. В случае досрочного расторжения контракта стороны обязаны уведомить друг друга не позднее чем за 30 дней. В случае досрочного расторжения контракта по инициативе организации работнику выплачивается выходное пособие в соответствии с действующим законодательством о труде и компенсацией за неиспользованный отпуск. Во время сроков предупреждения о предстоящем расторжении контракта работнику, по согласованию сторон предоставляется _____ дней с сохранением заработной платы для поиска нового места работы. Если работник найдет новое место ранее, чем истечет срок предупреждения, он может расторгнуть контракт до истечения этого срока.

2.9. При прекращении или расторжении контракта все расчеты между сторонами должны быть произведены в _____ дневный срок.

3. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

3.1. Организация обязуется предоставить работнику необходимое рабочее место, необходимые инструменты, справочный и информационный материалы.

3.2. С учетом специфики работы организация считает обязательными явочными днями работника _____, а в остальные дни организация признает за работником право работать в _____.

3.3. Организация обязуется обеспечить на предоставленном работнику рабочем месте безопасные и здоровые условия труда, соответствующие установленным нормам трудового законодательства и техники безопасности. Ознакомить работника с правилами внутреннего распорядка, требованиями по охране труда, противопожарной безопасности и другими правилами, необходимыми для выполнения работником его обязанностей.

3.4. При необходимости организация может направлять работника на повышение квалификации как за счет организации, так и за счет самого работника.

4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. За выполнение предусмотренных данным контрактом работы организация выплачивает работнику _____ или из расчета по _____ руб. за 1 час работы.

5. ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

5.1. При разъездном характере работы организация оплачивает проезд на всех видах городского транспорта.

5.2. При использовании собственных, принадлежащих работнику средств оргтехники, транспорта, инструментов организация обязуется выплачивать компенсацию в размере _____ руб.

5.3. Работу в выходные и праздничные дни организация оплачивает работнику в двойном размере.

5.4. Компенсация командировочных расходов работнику производится на общих основаниях или из расчета: _____
Другие компенсации: _____

Выезд в командировку для работника считается обязательным.

5.5. Организация выплачивает работнику материальное вознаграждение за безупречную работу в соответствии с "положением о премировании и материальном поощрении". Помимо этого организация выплачивает следующие вознаграждения:

- за получение организацией дополнительной прибыли в результате осуществления предложения работника;
- за получение организацией при содействии работника (если это не входит в его должностные обязанности) выгодных заказов либо контрактов;
- за увеличение клиентуры и инициативу;

5.6. Работнику, работающему в организации на постоянной основе (с предоставлением трудовой книжки), организация по его заявлению, с учетом обстоятельств и личного вклада, может выдать ссуду, предоставить кредит, аванс, оказать безвозмездную материальную помощь на сумму до _____ руб., предоставить дополнительный отпуск, как с сохранением, так и без сохранения денежного содержания на срок до _____ дней.

6. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

6.1. В случае возникновения между сторонами спора он подлежит урегулированию путем непосредственных переговоров между руководителем организации и работником.

В переговорах могут участвовать юристы, которые представляют интересы сторон.

6.2. Результаты переговоров оформляются соответствующим протоколом, подписываемым обеими сторонами и их представителями. В случае участия юриста с какой-либо стороны, отказ другой стороны от подписания протокола не является основанием для признания переговоров несостоявшимися.

6.3. Если спор между сторонами не будет урегулирован в процессе переговоров, то он подлежит разрешению на основании действующего законодательства.

6.4. Расторжению контракта при наличии спора должно предшествовать рассмотрение спора специально созданной комиссией по рассмотрению трудовых споров и жалоб, состоящей из _____ человек, действующей на правах и принципах комиссии по трудовым спорам (КТС).

Настоящий контракт составлен в двух экземплярах, которые хранятся у обеих сторон и имеют одинаковую юридическую силу.

(наименование организации)

(подпись работника)

(подпись уполномоченного представителя)