

Глава 5. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

В подавляющем большинстве случаев оформление приема на работу начинается с составления и подписания работником и работодателем трудового договора (контракта).

Трудовой договор является основным документом, подтверждающим и регулирующим трудовые отношения между работником и работодателем.

Начиная с 1992 года трудовое законодательство требует письменного оформления трудовых отношений с каждым работающим, независимо от занимаемой должности.

Статья 67 Трудового кодекса гласит:

«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».

Трудовое законодательство под трудовым договором понимает «соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка» (ст. 56 Трудового кодекса).

Данное определение отличается от определения, данного в ст. 15 «старого» КЗоТа тем, что в новой редакции акцентируется обязанность работника выполнять работу лично (одно из основных отличий трудовых отношений от гражданско-правовых, подрядных) и обязанность работодателя выплачивать заработную плату своевременно и в полном размере.

По сроку действия трудовые договора делятся на два вида:

- бессрочные (заключаемые на неопределенный срок)
- срочные (срок действия определен в самом договоре).

Срочные договора могут заключаться на срок не превышающий пяти лет. По общему правилу «срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом и иными федеральными законами» (ст. 58 Трудового кодекса).

Сам факт оформления срочных трудовых отношений, необоснованных в Должной мере, ставит под удар самого работодателя в случае возникновения трудового спора, а также пристальной проверке инспекторами Рострудинспекции. «Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных органом, осуществляющим государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих

нормы трудового права, или судом, считается заключенным на неопределенный срок. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок» (ст. 58 Трудового кодекса).

Перечень оснований, дающих право работодателю заключать с работником срочный трудовой договор, определен в Трудовом кодексе и подлежит расширению только на основании федеральных законов. В ст. 59 этот перечень расширен и конкретизирован по сравнению со «старым» трудовым законодательством.

«Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника:

— для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;

— на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона);

- с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;

- для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий, эпизоотии, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- с лицами, поступающими на работу в организации — субъекты малого предпринимательства с численностью до 40 работников (в организациях розничной торговли и бытового обслуживания — до 25 работников), а также к работодателям — физическим лицам;

- с лицами, направляемыми на работу за границу;

- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период времени или для выполнения заведомо определенной работы;

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой;

- для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;

- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;

- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;

— с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;

- с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении произведений, профессиональными спортсменами в соответствии с перечнями профессий, утвержденными Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- с научными, педагогическими и другими работниками, заключившим трудовые договоры на определенный срок в результате конкурса, проведенного в порядке, установленном законом или иным нормативным правовым актом органа государственной власти или органа местного самоуправления;

- в случае избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, а также в политических партиях и других общественных объединениях;

- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

- с лицами, направленными на временные работы органами службы занятости населения, в том числе на проведение общественных работ;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.»

«Старый» КЗоТ одним из случаев возможности заключения срочных трудовых договоров называл «интерес работника». Пользуясь неопределенностью такой формулировки, недобросовестные работодатели при приеме на работу вынуждали работника в заявлении указывать собственную инициативу (желание) оформления срочных трудовых отношений. В «новом» Трудовом кодексе этот пробел устранен — среди обстоятельств, позволяющих заключить срочный трудовой договор, «желания работника» нет. А норма «срочный трудовой договор может заключаться по инициативе ... работника» подразумевает под собой право работника потребовать по личным мотивам оформления срочного трудового договора и установления срока трудовых отношений случаях, перечисленных в ст. 59.

В случае заключения срочного трудового договора в нем указывается срок его действия и обстоятельство (причина), послужившее основанием для заключения срочного трудового договора. При заключении срочного трудового договора также может быть установлена взаимная ответственность сторон за досрочное расторжение этого договора.

В качестве примера можно привести рекомендуемую форму срочного трудового договора, заключаемого с переписчиками, на время работы по проведению переписи населения в РФ.

1. Выполнять обязанности переписчика, ежедневно информировать инструктора контролера, которому подчинен Работник, о ходе выполнения работ, связанных с переписью населения.
2. Принимать участие в инструктажах, проводимых Работодателем или лицами, им уполномоченными.
3. Получить в установленном порядке от инструктора-контролера бланки переписных листов в портфеле переписчика, переписные документы, канцелярские принадлежности и другие материальные ценности в соответствии с перечнем, определенным таблицей № 1 «Записной книжки переписчика».
4. Провести предварительный обход помещений счетного участка.
5. Лично провести опрос лиц, находящихся на закрепленном за ним счетном участке, и заполнить по результатам опроса выданные Работнику переписные документы.
6. Подвести итоги проведенного опроса населения, заполнить сопроводительные документы по счетному участку.
7. Провести контрольный обход счетного участка.
8. Составить отчет о проделанной работе, сдать полученные в соответствии с п. 1.1.3 настоящего трудового договора переписные листы в портфелях переписчика и

оставшиеся бланки переписных листов, переписные документы, материальные ценности и удостоверение переписчика инструктору-контролеру, которому подчинен Работник.

.9. Выполнять указания и распоряжения инструктора-контролера, которому подчинен Работник, касающиеся проведения работ, связанных с переписью населения.

.10. Не разглашать конфиденциальную информацию о населении, полученную в ходе проведения переписи населения.

.11. Нести ответственность за сохранность полученных от инструктора-контролера согласно п. 1.1.3 настоящего трудового договора документов и материальных ценностей.

1.2. Работодатель обязуется

.1. Осуществлять обязательное социальное страхование Работника в порядке, установленном действующим законодательством.

.2. Провести обучение и инструктаж Работника.

.3. Выдать Работнику удостоверение переписчика установленного образца.

.4. Предоставить Работнику необходимые для осуществления опроса населения документы, портфель переписчика, переписные листы, канцелярские принадлежности и другие материальные ценности.

.5. Назначить Работнику инструктора-контролера.

2. ПРАВА СТОРОН

2.1. Работник имеет право:

.1. На предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором

.2. На обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

.3. На защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

2.2. Работодатель имеет право:

.1. Требовать от Работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников.

.2. С согласия Работника привлекать его к работе в выходные дни с оплатой в двойном размере.

.3. Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

3. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

Настоящий трудовой договор заключается на период с «___» _____ 2002 года по «___» _____ 2002 года.

4. ОПЛАТА ПО ДОГОВОРУ

Месячный должностной оклад Работника составляет _____ рублей

5. ПРЕКРАЩЕНИЕ ДОГОВОРА

Прекращение настоящего трудового договора производится по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

6. ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ

.1. Время начала работы и окончания устанавливаются по соглашению сторон.

.2. В случае утраты или разглашения Работником сведений о населении, содержащихся в переписных листах, либо фальсификации этих сведений, или содействия их фальсификации Работник несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

.3. Споры, возникающие между сторонами по настоящему трудовому договору, разрешаются в установленном действующим законодательством порядке.

7. АДРЕСА СТОРОН

_____	_____
_____	_____
_____	_____
Юридический адрес Работодателя	Адрес регистрации (прописки) Работника

8. ПОДПИСИ СТОРОН

Работодатель: _____ Работник: _____
М.П.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, договор считается заключенным на неопределенный срок. В случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

В «старом» КЗоТе отсутствовала статья, определяющая условия, обязательные для включения в трудовой договор, перечень существенных условий трудового договора вытекал из содержания нескольких статей КЗоТа, норм, содержащихся в подзаконных актах, также разъяснений Верховного Суда РФ по рассмотрению дел, связанных с трудовым законодательством.

В Трудовом кодексе в ст. 57 определено содержание трудового договора и порядок его изменения.

«В трудовом договоре указываются:

фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя — физического лица), заключивших трудовой договор.

Существенными условиями трудового договора являются:

- место работы (с указанием структурного подразделения);
- дата начала работы;
- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция. Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, специальностей или профессии и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;
- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
- режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной коммерческой и иной), об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.»

Содержание трудового договора позволяет индивидуализировать трудовые отношения между конкретным работником и работодателем, с помощью него преодолевается проблема

уравниловки. В процессе собеседований и переговоров с отобранным кандидатом вырабатываются конкретные условия, подлежащие включению в договор, на которых будут строиться в будущем трудовые отношения. Чем выше квалификация будущего работника, чем востребованнее и уникальнее его профессия (специальность), тем кардинальней различия условий его трудового договора от стандартных. А стандартными условиями являются те, которые всего лишь не ухудшают положение работника по сравнению с общими требованиями трудового законодательства, положениями социально-партнерских соглашений и коллективных договоров.

Чем точнее и полнее в трудовом договоре будет описана трудовая функция работника, взаимные права и обязанности сторон, тем меньше вероятность возникновения в дальнейшем трудового спора. С другой стороны, четкое определение и закрепление в договоре за сотрудником рабочего места, в случае производственной необходимости его изменения приведут к необходимости оформления перевода (существенное изменение условий труда), а «условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме» (ст. 57).

Например, если Вы принимаете на работу водителя и указываете в трудовом договоре, что он принят на работу на легковом автомобиле марки ГАЗ, то в дальнейшем перевод его на машину другой марки потребует его письменного согласия. В случае же, если Вы указываете в трудовом договоре только, что он принимается на работу на легковом автомобиле (без уточнения марки), то перевод его с одной марки легковой машины на другую будет считаться перемещением и не потребует согласия работника.

Общие права и обязанности работников и работодателей установлены трудовым кодексом, а также дополняются другими законами, регулирующими отношения, связанные с трудовыми (закон «Об основах охраны труда в РФ» и т.п.) и подзаконными нормативными актами. Трудовым договором права работника и обязанности работодателя могут быть расширены. Вряд ли можно говорить о возможности расширения прав работодателя по отношению к работнику, так как это приводит к ухудшению положения работника, а трудовое законодательство однозначно запрещает это.

Статья 9 ТК определяет порядок регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке: «В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров».

Коллективные договоры, соглашения, а также трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не могут ими меняться».

Например, установленный Кодексом перечень дисциплинарных взысканий, которым может быть подвергнут работник, являются исчерпывающими.

Для основной массы работников основания увольнения по инициативе администрации перечислены в Кодексе и расширению не подлежат. Исключением из этого правила является возможность расширения оснований превращения трудовых отношений в трудовой договор с отдельными категориями работников: с руководителем организации (п.3 ст. 278); с работником, работающим у работодателя — физического лица (ст. 307); с работником религиозной организации (ст. 347). Необходимым и обязательным условием включения в трудовой договор дополнительных оснований его прекращения (расторжения), является соблюдение общих принципов соблюдения прав и свобод человека и гражданина, запрещающих в частности какую-либо дискриминацию (смотри ст. 3 Трудового кодекса).

Дополнительные требования к содержанию и порядку заключения трудовых договоров содержатся в Трудовом кодексе по отношению к отдельным категориям работников, а также работодателям — физическим лицам.

Разработать универсальный трудовой договор на все случаи жизни просто невозможно. В настоящее время нет и какой-либо установленной унифицированной формы. Все типовые

формы трудовых договоров, устанавливаемые нормативными актами, носят рекомендательный характер и содержат лишь указания на содержание, которое должно быть отражено в них.

Например, к таким нормативным актам относятся: «Рекомендации по заключению трудового договора (контракта) в письменной форме» (Постановление Минтруда РФ № 135 от 14 июля 1993г.); «Рекомендации по заключению трудового договора (контракта), отражающие специфику регулирования социально-трудовых отношений в условиях Севера» (постановление Минтруда и соцразвития РФ № 29 от 23 июля 1998г.), — действующих в части не противоречащей Трудовому кодексу до принятия новых нормативных актов по этим вопросам.

*Приложение № 2
к Постановлению Минтруда России
от 14 июля 1993г. № 135*

ПРИМЕРНАЯ ФОРМА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (КОНТРАКТА)

1.	Предприятие	(организация)
(наименование)		
В		лице
(должность, ф.и.о.)		
именуемое в дальнейшем "Предприятие",		
и		гражданин
(Ф.И.О.)		
именуемый в дальнейшем "Работник", заключили настоящий договор о нижеследующем.		
2.	Работник	принимается на работу
(Ф.И.О.)		
— (наименование структурного подразделения предприятия: цех, отдел, лаборатория и т.д.)		
по профессии, должности		
(полное наименование профессии, должности)		
к	в	а
л	и	ф
и	к	а
ц	и	и
(разряд, квалификационная категория)		
3. Договор является:		
договором по основной работе,		договором по совместительству (нужное подчеркнуть)
4. Вид договора:		
— на неопределенный срок (бессрочный)		
—	на	определенный срок
(указать причину заключения срочного договора)		
- на время выполнения определенной работы		
(указать какой)		
5. Срок действия договора.		
Начало	работы	Окончание работ
6. Срок испытания:		
а) без испытания; б)		
(продолжительность испытательного срока)		
7. Работник должен выполнять следующие обязанности:		

(Указываются основные характеристики работы и требования к уровню их выполнения: по объему производства (работ), качеству выпускаемой продукции (качеству обслуживания), уровню выполнения норм и нормированных заданий, соблюдению правил по охране труда, выполнению смежных работ в целях обеспечения взаимозаменяемости. При совмещении профессий (работ), выполнении смежных операций дается перечень этих работ и их объемы и другие обязательства.)

8. Предприятие обязано организовать труд работника, создать условия для безопасного и эффективного труда, оборудовать рабочее место в соответствии с правилами охраны труда и техники безопасности, своевременно выплачивать обусловленную договором заработную плату

(Указываются конкретные меры по организации производственного процесса, оборудованию рабочего места, подготовке и повышению квалификации работника и созданию других условий труда. При предоставлении руководителю структурного подразделения права найма работников на работу в данный пункт договора вносят соответствующую запись.)

9. Обязанность работодателя по обеспечению условий работы на рабочем месте с указанием достоверных характеристик, компенсаций и льгот работнику за тяжелые, особо тяжелые работы и работы с вредными, особо вредными или опасными условиями труда _____

10. Гарантии согласно Указу Президента Российской Федерации от 21 апреля 1993 № 471 «О дополнительных мерах по защите трудовых прав граждан Российской Федерации _____

11. Особенности режима рабочего времени:

- неполный рабочий день

- неполная рабочая неделя

- почасовая работа

12. Работнику устанавливается:

- должностной оклад (тарифная ставка) _____ руб. в месяц
или _____ руб. за 1 час работы

- надбавка (доплата и другие выплаты) _____ руб. (в % к ставке, окладу)

— (указать вид доплат, надбавок)
13. Работнику устанавливается ежегодный отпуск продолжительностью:
— о с н о в н о й _____ рабочих дней

— д о п о л н и т е л ь н ы й _____ рабочих дней.

14. Другие условия договора, связанные со спецификой труда _____

—
—
—
—
—
—
—
—
—

Адреса сторон и подписи:

РАБОТНИК

(Ф.И.О.)
Адрес: _____

ПРЕДПРИЯТИЕ (работодатель)

(Ф.И.О., ДОЛЖНОСТЬ)
Адрес: _____

*Приложение
к Рекомендациям по заключению трудового договора
(контракта), отражающим специфику регулирования
социально-трудовых отношений в условиях Севера,
утвержденным Постановлением Минтруда России
от 23 июля 1998г. № 29*

**ПРИМЕРНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (КОНТРАКТ)
С РАБОТНИКОМ, ПРИВЛЕКАЕМЫМ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ
В РАЙОНЫ КРАЙНЕГО СЕВЕРА И ПРИРАВНЕННЫЕ К НИМ МЕСТНОСТИ**

О р г а н и з а ц и я

(наименование организации)

в лице руководителя _____, именуемая в дальнейшем

(фамилия, имя, отчество)

«Работодатель», с одной стороны, и гражданин _____

(фамилия, имя, отчество)

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

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. По настоящему трудовому договору (контракту) Работник обязуется выполнять обязанности по должности (профессии) _____, а Работодатель обязуется обеспечивать ему необходимые условия для работы, выплачивать заработную плату и предоставлять социально-бытовые льготы в соответствии с законодательством, коллективными договорами и настоящим трудовым договором (контрактом).

1.2. Трудовой договор (контракт) заключается (нужное подчеркнуть):

а) на неопределенный срок _____

б) на определенный срок _____

Указать причину заключения срочного трудового договора (контракта).

Дата начала работы: _____; Дата окончания работы: _____;

в) на время выполнения определенной работы _____

(указать вид работы)

1.3. С целью проверки соответствия Работника поручаемой ему работе устанавливается испытательный срок продолжительностью _____ месяцев с начала действия настоящего трудового договора (контракта).*

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

2.1. Работник имеет право:

- на рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных факторов;
- на своевременную оплату труда в размерах, предусмотренных п. 4.1 настоящего трудового договора (контракта);
- на выплату районного коэффициента к заработной плате;
- на выплату процентных надбавок к заработной плате;
- на ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с графиками отпусков и еженедельный отдых;
- на льготы и компенсации, связанные с работой и проживанием в экстремальных природно-климатических условиях Севера, предусмотренные Законом Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;
- на социально-бытовые льготы в соответствии с законодательством, коллективным договором и настоящим трудовым договором (контрактом) и др.

2.2. Работник обязан:

- добросовестно выполнять обязанности в соответствии с должностной инструкцией;
- подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- при выполнении трудовых обязанностей соблюдать нормы и правила по охране труда и технике безопасности;

– бережно относиться к имуществу Работодателя;
– сохранять информацию, составляющую служебную и коммерческую тайну организации и др.

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1. Работодатель имеет право:

– требовать от Работника добросовестного выполнения обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором (контрактом);
– поощрять Работника за добросовестный труд;
– привлекать Работника к дисциплинарной ответственности в случаях совершения им дисциплинарных проступков и др.

3.2. Работодатель обязан:

– соблюдать условия настоящего трудового договора (контракта);
– обеспечить Работника средствами и материалами, необходимыми для выполнения работы по настоящему трудовому договору (контракту);
– обеспечить условия для безопасного и эффективного труда Работника, оборудовать его рабочее место в соответствии с правилами охраны труда и техники безопасности;
– своевременно выплачивать обусловленную настоящим трудовым договором (контрактом) заработную плату и др.

4. ОПЛАТА ТРУДА И СОЦИАЛЬНО-БЫТОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТНИКА*

4.1. За выполнение обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором (контрактом), Работнику выплачивается:

– должностной оклад (тарифная ставка) в размере _____ руб. в месяц.

При повышении оплаты труда в целом по организации, включая изменения в связи с инфляцией, должностной оклад (тарифная ставка) Работника изменяется на общий коэффициент повышения;

– _____ процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера (приравненных к ним местностях) _____ % в месяц;

– _____ районный коэффициент к заработной плате _____ руб. в месяц;

– _____ премия (месячная, квартальная) в размере _____ % должностного оклада (тарифной ставки);

– _____ вознаграждение по итогам работы за год в размере _____ руб.;

– _____ материальная помощь к ежегодному отпуску в размере _____ руб.;

– другие вознаграждения (выплаты), предусмотренные коллективным договором или локальными нормативными актами организации.

.2. При прекращении работы в связи с уходом Работника на пенсию ему выплачивается единовременное пособие в размере _____ должностных окладов (тарифных ставок)

.3. В случае смерти Работника в период действия настоящего трудового договора (контракта) его семье выплачивается единовременное пособие в размере _____ должностных окладов (тарифных ставок) и др.

5. ИНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (КОНТРАКТА)

5.1. Работнику устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ рабочих дней.

Работнику устанавливается дополнительный отпуск за работу в районах Крайнего Севера (приравненных к ним местностях) продолжительностью _____ рабочих дней.

5.2. Работнику устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Продолжительность еженедельной работы - _____ часов.

.3. Работник несет ответственность за ущерб, причиненный Работодателю его виновными действиями (бездействием), в порядке, предусмотренном законодательством.

.4. Изменения и дополнения в настоящий трудовой договор (контракт) могут вноситься по соглашению сторон в случаях:

- изменений действующего законодательства;
- изменения Устава организации;
- инициативы любой из сторон настоящего трудового договора (контракта).

Изменения и дополнения оформляются письменными дополнительными соглашениями, которые являются неотъемлемой частью настоящего трудового договора (контракта).

.5. Настоящий трудовой договор (контракт) может быть прекращен по основаниям предусмотренным законодательством о труде.

.6. Споры и разногласия по настоящему трудовому договору (контракту) разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения - в порядке, установленном действующим законодательством о труде.

Настоящий трудовой договор (контракт) составлен в 2-х экземплярах. Один экземпляр хранится у Работодателя, второй - у Работника. Оба экземпляра имеют одинаковую юридическую силу.

От Работодателя

Работник

(фамилия, имя, отчество руководителя организации)

(фамилия, имя, отчество)

Адреса сторон:

*Утверждено
распоряжением Мингосимущества России от 16 февраля 2000 г. № 189-р
(вред, распоряжения Минимущества РФ от 09.06.2000 № 50-р)*

**ПРИМЕРНЫЙ КОНТРАКТ С РУКОВОДИТЕЛЕМ ФЕДЕРАЛЬНОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИТАРНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

— (наименование федерального органа исполнительной власти, на который возложены координация и регулирование деятельности в соответствующей отрасли (сфере управления))
именуемый в дальнейшем «Орган исполнительной власти», в лице _____

— (фамилия, имя, отчество должностного лица органа исполнительной власти)
действующего на основании _____, с одной стороны, и
_____, именуемый в дальнейшем «Руководитель»,
(фамилия, имя, отчество руководителя)
который назначается на должность _____
(наименование должности - генеральный директор, директор)
федерального государственного унитарного предприятия _____

— (наименование федерального государственного предприятия)
именуемое в дальнейшем «предприятие», с другой стороны, заключили настоящий контракт о нижеследующем.

1. ПРЕДМЕТ КОНТРАКТА

Настоящий контракт регулирует отношения между Органом исполнительной власти и Руководителем, связанные с исполнением последним обязанностей генерального директора (директора) федерального государственного предприятия.

2. КОМПЕТЕНЦИЯ И ПРАВА РУКОВОДИТЕЛЯ

1. Руководитель является единоличным исполнительным органом предприятия, действует на основе единоначалия.
2. Руководитель самостоятельно решает все вопросы деятельности предприятия, за исключением вопросов, отнесенных законодательством Российской Федерации к ведению иных органов.
3. Руководитель:
 1. Организует работу предприятия.
 2. Действует без доверенности от имени предприятия, представляет его интересы на территории Российской Федерации и за ее пределами.
 3. Распоряжается имуществом предприятия в порядке и пределах, установленных законодательством Российской Федерации.
 4. Заключает договоры, в том числе трудовые.
 5. Выдает доверенности, совершает иные юридические действия.
 6. Открывает в банках расчетные и другие счета.
 7. Утверждает штатное расписание предприятия.
 8. Применяет к работникам предприятия меры дисциплинарного взыскания и поощрения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
 9. Делегирует свои права заместителям, распределяет между ними обязанности.
 10. В пределах своей компетенции издает приказы, распоряжения и дает указания, обязательные для всех работников предприятия, утверждает положения о представительствах и филиалах, уставы дочерних предприятий.
 11. Определяет в соответствии с законодательством Российской Федерации состав и объем сведений, составляющих коммерческую тайну предприятия, а также порядок ее защиты.
 12. Готовит мотивированные предложения об изменении размера уставного фонда предприятия.
 13. При расторжении контракта осуществляет передачу дел вновь назначенному

руководителю предприятия.

.14. Решает иные вопросы, отнесенные законодательством Российской Федерации Уставом предприятия и настоящим контрактом к компетенции Руководителя.

3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

3.1. Руководитель обязуется:

.1. Добросовестно и разумно руководить предприятием, обеспечивать выполнение установленных для предприятия основных экономических показателей и осуществлять иные полномочия, отнесенные законодательством, Уставом предприятия и настоящим контрактом к его компетенции.

.2. При исполнении своих должностных обязанностей руководствоваться законодательством Российской Федерации, Уставом предприятия и настоящим контрактом.

.3. Обеспечивать своевременное и качественное выполнение всех договоров и обязательств предприятия.

.4. Обеспечивать развитие материально-технической базы, увеличение объема платных работ, услуг.

.5. Обеспечивать соответствие результатов деятельности предприятия утвержденным в установленном порядке основным экономическим показателям. Не допускать принятие решений, которые могут привести к неплатежеспособности (банкротству) предприятия

.6. Обеспечивать содержание в надлежащем состоянии закрепленного за предприятием движимого и недвижимого имущества, своевременно проводить капитальный и текущие ремонты недвижимого имущества.

.7. Обеспечивать надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создавать на них условия работы, соответствующие единым межотраслевым и отраслевым правилам по охране труда, санитарным нормам и правилам, разрабатываемым и утверждаемым в порядке, установленном законодательством.

.8. Обеспечивать своевременную уплату предприятием в полном объеме всех установленных законодательством Российской Федерации налогов, сборов и обязательные платежи в бюджет Российской Федерации, соответствующие бюджеты субъектов Российской Федерации, муниципальных образований и внебюджетные фонды.

.9. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы, надбавок, пособий и иных выплат работникам предприятия в денежной форме.

.10. Не разглашать сведения, составляющие служебную или коммерческую тайну ставшие известными ему в связи с исполнением своих должностных обязанностей.

.11. Обеспечивать выполнение требований по гражданской обороне.

.12. Совершать все сделки с недвижимым имуществом предприятия, включая сдачу в аренду, продажу, мену, дарение, передачу в залог и временное пользование, внесение в уставный капитал других юридических лиц или иными способами распоряжаться недвижимым имуществом исключительно с согласия федерального органа по управлению государственным имуществом (его территориального органа).

.13. Обеспечивать использование имущества предприятия, в том числе недвижимого, по целевому назначению в соответствии с видами деятельности предприятия, установленными Уставом предприятия, а также использование по целевому назначению выделенных предприятию бюджетных и внебюджетных средств.

.14. Представлять отчетность о работе предприятия в порядке и сроки, установленные законодательством Российской Федерации.

Ежегодно представлять на утверждение Органу исполнительной власти бизнес-план развития предприятия.

3.1.15. Представлять Органу исполнительной власти предложения о способе достижения цели деятельности предприятия, а также сведения о текущем и перспективном планировании финансово-экономических, хозяйственных и иных результатов деятельности предприятия.

3.2. Орган исполнительной власти обязан:

.1. Не вмешиваться в оперативно-распорядительную деятельность Руководителя, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2. В течение одного месяца давать ответ на обращения Руководителя по вопросам, требующим согласования (разрешения) с Органом исполнительной власти.
3. Принимать необходимые меры при обращении Руководителя по вопросам, связанным с возможной неплатежеспособностью предприятия.
4. Предпринимать все меры для своевременного зачисления на счет предприятия бюджетных средств, связанных с оплатой государственного оборонного заказа, выполненного предприятием*.
5. В установленном порядке определять размер доли прибыли предприятия, подлежащей направлению в федеральный бюджет.
6. Обеспечить Руководителю условия труда, необходимые для эффективной работы.
7. Установить по согласованию с федеральным органом по управлению государственным имуществом обязательные для Руководителя требования к форме, содержанию и периодичности представления предложений о способе достижения цели деятельности предприятия, правила и порядок их оценки.
8. Проводить аттестацию Руководителя в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.
9. Принимать в установленном порядке решения о привлечении к ответственности Руководителя за ненадлежащее исполнение его обязанностей.

4. ОПЛАТА ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РУКОВОДИТЕЛЯ

4.1. Оплата труда Руководителя состоит из должностного оклада и доли от прибыли предприятия, определяемая после расчетов с бюджетами всех уровней.

Должностной оклад Руководителю устанавливается в размере**.

Доля от прибыли предприятия составляет _____.

2. Заработная плата и вознаграждение Руководителю выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы всем работникам предприятия.

3. В случае, если производственная деятельность предприятия или его структурного подразделения приостановлена уполномоченным на то государственным органом в связи с нарушением нормативных требований по охране труда, экологических, санитарно-эпидемиологических норм, Руководитель предприятия не вправе получать вознаграждение за результаты финансово-хозяйственной деятельности (с момента приостановления деятельности предприятия до момента устранения выявленных нарушений).

4. В случае, если Руководитель не обеспечил своевременную выплату работникам предприятия установленных законодательством и/или коллективным договором премий, пособий, доплат, компенсаций, меры поощрения к нему не применяются до момента полного погашения задолженности работникам предприятия по этим видам выплат.

5. Ежегодный отпуск Руководителя составляет*** _____ рабочих дней и может быть ему предоставлен как полностью, так и по частям. Конкретные сроки предоставления ежегодного отпуска определяются Руководителем по согласованию с Органом исполнительной власти.

6. При уходе Руководителя в очередной отпуск ему выплачивается материальная помощь в размере _____.

7. Руководителю и членам его семьи выплачивается компенсация за переезд в другую местность, обусловленную контрактом, в размере**** _____.

8. В случае смерти Руководителя члены его семьи получают единовременную компенсацию в размере _____.

9. В случае потери Руководителем трудоспособности он получает компенсацию в размере _____.

4.10. В случае расторжения контракта по инициативе Правительства Российской Федерации, Органа исполнительной власти по основаниям, не связанным с ненадлежащим исполнением Руководителем его обязанностей, предусмотренных настоящим контрактом и законодательством Российской Федерации, Руководителю выплачивается компенсация в размере

5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ

1. Руководитель предприятия несет ответственность в порядке и на условиях, установленных законодательством Российской Федерации и настоящим контрактом.

2. За ненадлежащее выполнение Руководителем своих обязанностей к нему могут быть применены следующие меры воздействия:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) строгий выговор;
- г) увольнение, в том числе по основаниям, предусмотренным настоящим контрактом.

Дисциплинарное взыскание действует в течение года и может быть снято до истечения этого срока по инициативе Органа исполнительной власти, а также по ходатайству трудового коллектива предприятия.

5.3. Руководитель может быть привлечен к материальной, административной и уголовной ответственности в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

6. ИЗМЕНЕНИЕ И РАСТОРЖЕНИЕ КОНТРАКТА

1. Каждая из сторон настоящего контракта вправе ставить перед другой стороной вопрос о его изменении (уточнении) или дополнении, которые оформляются дополнительным соглашением, прилагаемым к контракту.

2. Контракт может быть расторгнут по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации о труде. Он может быть также расторгнут по решению Органа исполнительной власти в случаях:

- а) невыполнения утвержденных в установленном порядке показателей экономической эффективности деятельности унитарного предприятия;
- б) необеспечения проведения в установленном порядке аудиторских проверок унитарного предприятия;
- в) несоответствия Руководителя унитарного предприятия занимаемой должности, установленного по результатам его аттестации;
- г) невыполнения решений Правительства Российской Федерации, федеральных органов исполнительной власти;
- д) совершения сделок с имуществом, находящимся в хозяйственном ведении унитарного предприятия, с нарушением требований законодательства и определенной уставом унитарного предприятия специальной правоспособности предприятия;
- е) наличия по вине Руководителя на унитарном предприятии более чем 3-месячной задолженности по заработной плате.

3. Контракт с Руководителем не может быть расторгнут, если неисполнение им своих обязательств вызвано объективными причинами, не зависящими от воли Руководителя.

4. Контракт также может быть расторгнут в соответствии с пунктом 4 ст. 254 КЗоТ Российской Федерации по иным дополнительным основаниям увольнения.

Например:

нарушения по вине Руководителя, установленной в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, требований по охране труда, повлекшего принятие руководителем государственной инспекции труда и государственным инспектором труда решения о приостановлении деятельности предприятия или его структурного подразделения либо решения суда о ликвидации предприятия или прекращении деятельности его структурного подразделения;

необеспечения использования имущества предприятия, в том числе недвижимого, по целевому назначению в соответствии с видами деятельности предприятия, установленными Уставом предприятия, а также неиспользования по целевому назначению выделенных предприятию бюджетных и внебюджетных средств в течение более чем трех месяцев;

разглашения Руководителем сведений, составляющих служебную или коммерческую тайну, ставших ему известными в связи с исполнением своих должностных обязанностей.

7. ИНЫЕ УСЛОВИЯ КОНТРАКТА

1. Настоящий контракт, подписанный обеими сторонами, вступает в силу с даты согласования с федеральным органом по управлению государственным имуществом.

2. Срок действия контракта*

7.3. В части, не предусмотренной настоящим контрактом, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации и Уставом предприятия.

8. АДРЕСА СТОРОН И ДРУГИЕ СВЕДЕНИЯ

Орган исполнительной власти:

(наименование и адрес)

Предприятие:

(наименование и адрес)

Руководитель:

Генеральный директор (директор) федерального государственного унитарного предприятия

(наименование)

(фамилия, имя, отчество)
Паспорт: серия _____ № _____, выдан

_____ Домашний адрес:

_____ Т е л е ф о н (_____) _____ :

Контракт подписан:

От Органа исполнительной власти:

Руководитель:

(должность)

(фамилия, имя, отчество)

(фамилия, имя, отчество)

М.П.

(подпись)

(подпись)

дата (число, месяц, год)

дата (число, месяц, год)

Контракт СОГЛАСОВАН с федеральным органом по управлению государственным имуществом (территориальным органом федерального органа по управлению государственным имуществом)

(Ф.И.О., должность)

(подпись)

дата (число, месяц, год)

Ранее утвержденная Постановлением Госкомстата РФ № 136 от 29.12.2000 г., унифицированная форма трудового договора № ТД-1 хотя и не применяется, но может быть взята за основу при разработке Вами собственных форм трудовых договоров.

*Унифицированная форма № ТД-1
Утверждена Постановлением
Госкомстата России
от 29.12.2000 № 136*

Код
0301014

Форма по ОКУД
по ОКПО

наименование организации

Номер документа	Дата составления

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (КОНТРАКТ)

лице

полное наименование Работодателя

_____, именуемый в
дальнейшем

наименование должности фамилия, имя, отчество

"Работодатель", с одной стороны, и _____
фамилия, имя, отчество

именуемый(ая) в дальнейшем "Работник", с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор (контракт) о нижеследующем:

1. ПРЕДМЕТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (КОНТРАКТА)

1.1. По настоящему трудовому договору (контракту) Работник обязуется выполнять обязанности по профессии (должности) _____

полное наименование профессии (должности)

—

разряд, класс (категория) квалификации

—

наименование структурного подразделения организации

с подчинением трудовому распорядку организации, а Работодатель обязуется обеспечивать

Работнику необходимые условия работы, своевременную выплату заработной платы, необходимые социально бытовые условия в соответствии с действующим законодательством, локальными нормативными актами, коллективным договором и настоящим трудовым договором (контрактом).

2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. Трудовой договор (контракт) заключается:

2.1.1. на

неопределенный срок, определенный срок, время выполнения определенной работы

—

2	причина заключения срочного трудового договора (контракта)	1	2
---	--	---	---

указывается конкретная работа

с	
по	

2.1.3. Срок действия договора

2.1.4. Трудовой договор (контракт) является договором (контрактом) по _____

—

основной работе, совместительству

2.1.5. Работнику устанавливается испытательный срок продолжительностью _____ месяцев.

2-я страница формы № ТД-1

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

3.1. _____

Права _____ Работника

—

3.2. _____

Обязанности _____ Работника

- 3.3. Обязанности Работодателя
- 3.3.1. Организовать труд Работника, создать условия для безопасного и эффективного труда, своевременно выплачивать обусловленную трудовым договором (контрактом) заработную плату

- 3.3.2. Обеспечить безопасные условия и охрану труда на рабочем месте с предоставлением компенсаций Работнику за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда

3.3.3.	Прочие
--------	--------

4. РЕЖИМ РАБОТЫ, ВРЕМЯ ОТДЫХА И СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ

4.1.

Режим

работы

нормальная продолжительность рабочего времени, сокращенная продолжительность

рабочего времени, неполное рабочее время

4.2. Особенности режима рабочего времени

4.3. Работнику устанавливается ежегодный
оплачиваемый отпуск общей
продолжительностью из них,
дополнительный отпуск:

рабочих
календарны дней,

Вид дополнительного отпуска	Количество дней (календарных, рабочих)	Основание предоставления дополнительного отпуска
Итого:		

4.4. Социально-бытовые условия, в том числе связанные со спецификой работы

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. За выполнение обязанностей, предусмотренных настоящим договором (контрактом),
Работнику устанавливается:

5.1.1. Оклад, надбавки к заработной плате и прочие денежные выплаты

Оклад (тарифная ставка), надбавки к заработной плате и прочие денежные выплаты	Размер	
	процент	сумма, руб.

Итого:		

5.1.2.

Премии

4-я страница формы № ТД-1

6. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

6.1. Работник несет ответственность в соответствии с законодательством:

- .1. За невыполнение или нарушение обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором (контрактом);
- .2. За ущерб, причиненный Работодателю виновными действиями (бездействием) Работника;
- .3. За разглашение сведений, составляющих служебную или коммерческую тайну организации, указанных в приложении к настоящему трудовому договору (контракту).

6.2. Работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством:

- .1. За нарушение или невыполнение обязательств по настоящему трудовому договору (контракту);
- .2. За причинение здоровью Работника вреда в связи с увечьем или профзаболеванием.

7. ИНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (КОНТРАКТА)

7

1

указывается порядок изменения условий договора,

его продления, прекращения, расторжения,

разрешения споров

Работодатель

Работник

почтовый индекс	
почтовый индекс	

юридический адрес

адрес по прописке (регистрации)

номер телефона	

_____	номер телефона
реквизиты организации (Работодателя)	Паспорт _____ №

_____	Дата выдачи « ____ » _____
года	

должность	

_____	фамилия, инициалы
фамилия, инициалы	
_____	_____
подпись	подпись

М.П.

Можно взять за основу и форму данного трудового договора:

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № _____

г. _____

« ____ » _____ 200 ____ г

именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице Генерального директора _____
_____, с одной стороны,
и _____, именуемый
(ая)
в дальнейшем «Работник», с другой стороны, а вместе именуемые «Стороны», заключили

настоящий трудовой договор о ниже следующем:

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

- 1.1. Работник обязуется выполнять работу по должности _____ с _____ подчинением внутреннему трудовому распорядку, а Работодатель обязуется обеспечивать Работнику необходимые условия работы, своевременную выплату заработной платы, а также исполнять иные обязанности, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации труде и настоящим Договором.
- 1.2. Настоящий договор заключен с «___» _____ 200__ г. сроком на _____ (неопределенный срок).
- 1.3. Работнику (не) устанавливается испытательный срок продолжительностью _____ мес. с целью проверки соответствия вышеуказанной должности.
- 1.4. Работа у Работодателя является основной (по совместительству).

2. ОБЯЗАННОСТИ И ПРАВА РАБОТНИКА

- 2.1. Работник обязуется:
- 2.1.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него настоящим трудовым договором.
- 2.1.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации, трудовую дисциплину, выполнять установленные нормы труда, соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.
- 2.1.3. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников, принимать все меры по предотвращению кражи, повреждения или порчи имущества Работодателя. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.
- Работник несет ответственность за ущерб, причиненный Работодателю, в соответствии с законодательством Российской Федерации.
4. Работать исключительно в интересах Работодателя, способствовать продвижению авторитета и расширению контактов Работодателя.
5. Не допускать использования служебного положения и рабочего времени в личных целях.
6. Постоянно совершенствовать (повышать) свой профессиональный уровень: осваивать новые методы работы, периодически проходить аттестацию и курсы повышения квалификации.
- 2.2. Основные трудовые (должностные) обязанности Работника определяются настоящим договором и должностной инструкцией.
- 2.3. Работник имеет право:
1. На заключение, изменение и расторжение настоящего трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом и иными федеральными законами.
2. На предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором.
3. На рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором.
4. На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.
5. На отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставление еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
6. На полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.
- 2.3.7 На защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.
8. На возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых

обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

.9. На обязательное социальное страхование.

3. ОБЯЗАННОСТИ И ПРАВА РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1. Работодатель обязуется:

.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и настоящего трудового договора.

.2. Предоставить Работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором.

.3. Обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда, а также обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей.

.4. Своевременно выплачивать обусловленную настоящим Договором заработную плату и другие причитающиеся работнику выплаты.

.5. Осуществлять обязательное социальное страхование Работника.

.6. Возмещать вред, причиненный Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством.

.7. Надлежащим образом исполнять другие обязанности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2. Работодатель имеет право:

.1. Требовать от Работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников.

.2. Требовать от Работника соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации.

.3. Расторгнуть настоящий трудовой договор в случае неисполнения либо ненадлежащего исполнения Работником своих обязанностей, а также по другим основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

.4. Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности по основаниям и в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

.5. Направлять Работника в командировки с компенсацией Работнику реальных командировочных расходов.

3.3. Работодатель имеет иные права, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

4. УСЛОВИЯ И ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Режим работы - пятидневная рабочая неделя с 9.00 до 18.15, предвыходные и предпраздничные дни с 9.00 до 17.00, с не нормированным рабочим днем.

Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.2. Работнику устанавливается заработная плата в размере _____ рублей в месяц.

Заработная плата выплачивается работнику 2 раза в месяц не позднее 5 и 25 чисел каждого месяца.

4.3. Работодатель в соответствии с законодательством Российской Федерации удерживает подоходный налог и иные обязательные платежи из заработной платы и иных доходов Работника, получаемых в организации.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

.1. Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней.

.2. Отпуск предоставляется Работнику в соответствии с графиком отпусков, время, в которое Работнику предоставляется ежегодный отпуск может быть изменено по соглашению

сторон.

6. СООТВЕТСТВИЕ КОММЕРЧЕСКОЙ ПРАКТИКЕ

.1. Работник обязуется не принимать в каком-либо виде вознаграждений подарков или денежных средств, не использовать какое-либо имущество или иным образом не улучшать свое материальное положение и\или материальное положение членов своей семьи, если указанное имущество либо предложения исходят от лиц, которым Работодатель оказывает услуги.

.2. Работник не имеет права создавать отчеты, счета и другие документы, не соответствующие действительности, а в случае получения указанных документов, обязуется немедленно сообщить об указанных обстоятельствах Работодателю.

7. КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ (КОММЕРЧЕСКАЯ ТАЙНА)

7.1. Работник обязуется в течение срока действия настоящего Договора и после его прекращения в течении 3 лет соблюдать конфиденциальность коммерческой информации (коммерческую тайну), полученной работником у Работодателя, и не сообщать коммерческую информацию третьим лицам без письменного разрешения Работодателя.

Под коммерческой информацией Стороны понимают конфиденциальную информацию и торговые секреты, относящиеся или возникающие из деятельности Работодателя, включая, но не ограничиваясь информацией, относящейся к любым алгоритмам, изобретениям, процессам, формулам, планам, устройствам, сбору информации, техническим данным, спискам почтовых отправлений, методов распределения, наименованиям поставщиков и потребителей (покупателей), отношением с поставщиками и потребителями (покупателями) и рыночной стратегии.

.2. В случае прекращения трудовых отношений, Работник в последний день работы обязан передать Работодателю все имеющиеся у него документы, копии документов, записи или другие носители информации, которые содержат коммерческую информацию или относятся к деятельности Работодателя.

.3. В случае неисполнения Работником обязанности соблюдать конфиденциальность коммерческой информации (коммерческую тайну), Работник обязан возместить Работодателю причиненные этим убытки.

7.4. Работник обязуется не сообщать третьим лицам информацию о размере получаемой им заработной платы, за исключением случаев, прямо установленных действующим законодательством или в связи с уплатой налогов и иных обязательных платежей.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

.1. Расторжение прекращение настоящего Договора производится в соответствии с законодательством РФ о труде.

.2. Условия настоящего Договора Стороны признают конфиденциальными и не подлежащим разглашению в любой форме.

.3. Настоящий Договор составлен в двух экземплярах на русском языке, по одному экземпляру для каждой стороны.

Работодатель	
почтовый индекс	
почтовый индекс	

Работник

юридический адрес

адрес по прописке (регистрации)

-----	-----
-----	-----
-----	-----

номер телефона	
реквизиты организации (Работодателя)	номер телефона
	Паспорт _____ №
	Дата выдачи «__» _____
года	
должность	
фамилия, инициалы	фамилия, инициалы
подпись	подпись

М.П.

5.1. Договоры, заключаемые с работником в дополнение к основному трудовому договору

Дополнительно к трудовому договору могут заключаться:

- ученический договор;
- договор о полной индивидуальной и коллективной материальной ответственности ;
- договор об оформлении допуска к государственной тайне.

5.1.1. Ученический договор

Содержание ученического договора определено в главе 32 Трудового кодекса. «Работодатель имеет право заключать с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение, а с работником данной организации — ученический договор на переобучение без отрыва от работы» (ст. 198).

Различают два вида ученических договоров:

- договор с лицом, ищущим работу (является гражданско-правовым и регулируется гражданским законодательством и иными актами, содержащими нормы гражданского права);
- договор с работником (регулируется трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового договора).

Ученический договор должен содержать:

- наименование сторон;
- указание на конкретную профессию, специальность, квалификацию, приобретаемую учеником;
- обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором;
- обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре;

- срок ученичества;
- размер оплаты в период ученичества.

Ученический договор может содержать иные условия, определенные соглашением сторон. Условия ученического договора, противоречащие Трудовому кодексу, коллективному договору, соглашениям, являются недействительными и не применяются.

Ученический договор заключается на срок, необходимый для обучения данной профессии, специальности, квалификации. Ученический договор действует со дня, указанного в этом договоре, в течение предусмотренного им срока. Действие ученического договора продлевается на время болезни ученика, прохождения им военных сборов и в других случаях, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами.

В период действия ученического договора работники не могут привлекаться к сверхурочным работам, направляться в служебные командировки, не связанные с ученичеством.

Ученикам в период ученичества выплачивается стипендия, размер которой определяется ученическим договором и зависит от получаемой профессии, специальности, квалификации, но не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Работа, выполняемая учеником на практических занятиях, оплачивается по установленным расценкам.

На учеников распространяется трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда.

Лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается.

В случае, если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством.

Ученический договор расторгается по основаниям, предусмотренным для расторжения трудового договора.

Обратите внимание, что в ученическом договоре должен быть указан срок, в течение которого работник (бывший ученик) обязан проработать по трудовому договору с работодателем по полученной профессии, специальности или квалификации. Этот срок никак не ограничен, он должен быть определен соглашением сторон при заключении ученического договора. В случае возникновения у работника желания расторгнуть трудовой договор до окончания указанного в нем срока обязательной отработки по собственной инициативе при отсутствии с его стороны уважительных причин, у работодателя возникает право требования с работника компенсации понесенных в связи с обучением расходов.

«Работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств работодателя, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя» (ст. 249).

С учетом требований Трудового кодекса при разработке ученических договоров можно принять за основу данную форму договора.

ДОГОВОР

г. Москва

«30» апреля 2003 г.

ООО «Организация», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице Генерального директора _____ действующего на основании Устава, с одной стороны, и гражданин _____, именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий Договор о следующем:

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1. Ввиду необходимости Работодателя в специалисте, выполняющем работу по должности «менеджер по рекламе», Работодатель направляет Работника, занимающего должность «специалист отдела маркетинга», на переобучение по новой специальности «Рекламный агент, менеджер по рекламе» с сохранением за ним прежнего места работы.

2. Работник направляется на обучение в учебное заведение Негосударственный коммерческий Университет (регистрационный № XXXXXXXX, свидетельство выдано XX.XX.XXXX г., лицензия на образовательную деятельность № XXXXXXXXX, выдана XX.XX.XXXX г.) для прохождения курса по программе «Менеджмент и реклама на предприятии»

3. Продолжительность обучения составляет 1 (один) год.

4. Форма обучения очная.

5. Работник направляется на учебу без отрыва от работы. При этом Работник выполняет работу на условиях неполного рабочего времени.

6. По окончании обучения Работник получает специальность «Рекламный агент, менеджер по рекламе» и переводится на должность «менеджер по рекламе».

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Работодатель обязан:

–обеспечить Работнику возможность обучения в соответствии с условиями настоящего Договора;

–заключить с учебным заведением, указанным в п. 1.2 настоящего Договора, договор на оказание образовательных услуг;

–сохранить за Работником место работы, занимаемое им у Работодателя до заключения настоящего Договора;

–организовать Работнику проведение практики и оказывать помощь в подборе материалов для выполнения контрольных, курсовых заданий и дипломной работы;

–своевременно оплачивать стоимость обучения в соответствии с условиями договора, заключенного с учебным заведением;

–компенсировать Работнику все расходы, понесенные им при покупке учебной литературы, а также транспортные расходы;

–составить график работы Работника таким образом, чтобы Работник не пропускал учебные занятия;

–в случае успешного окончания учебного процесса перевести Работника на должность «менеджер по рекламе».

2.2. Работодатель вправе осуществлять контроль за успеваемостью Работника в процессе обучения, а также требовать от Работника предоставления всех документов, подтверждающих его дополнительные расходы на учебу (чеки, квитанции, подтверждающие расходы на книги, учебные пособия, проездные билеты и т. д.).

2.2.1. В период действия настоящего Договора Работодатель не вправе привлекать Работника к сверхурочным работам, направлять его в служебные командировки, не связанные с ученичеством.

2.3. Работник обязан:

–выполнять учебный план, соблюдать учебную дисциплину, получить диплом об окончании учебного заведения;

–представлять по требованию Работодателя необходимые документы об успеваемости (зачетную книжку, справки и т.п.);

–после получения диплома об окончании учебного заведения проработать не менее 3 (трех) лет у Работодателя;

–в случае призыва в ряды Вооруженных сил РФ, в течение месяца по окончании срока службы явиться на работу к Работодателю;

–полностью возместить организации денежные средства, перечисленные Работодателем на оплату обучения, включая денежные средства, полученные в качестве стипендии за все время обучения, в случаях:

–отчисления Работника по инициативе учебного заведения за академическую неуспеваемость, нарушение учебной дисциплины, правил внутреннего распорядка учебного заведения;

–отчисления Работника из учебного заведения по собственному желанию без уважительных причин;

–увольнения Работника по собственному желанию без уважительных причин до истечения установленного настоящим Договором срока обязательной работы, а также за нарушение трудовой дисциплины, совершение других виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение с работы;

- в свободное от учебы время выполнять работу по должности, занимаемой Работником до заключения настоящего Договора.

2.4. Работник вправе не являться на работу в часы учебных занятий, а также при подготовке к сессии, сдаче экзаменов и защите дипломной работы.

Продолжительность подготовки к каждой сессии, при которой Работник вправе не являться на место работы, не должна превышать 10 дней.

3. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

3.1. При неисполнении или ненадлежащем исполнении сторонами обязательств, принятых на себя в соответствии с настоящим Договором, стороны несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иным законодательством РФ.

4. УСЛОВИЯ РАСТОРЖЕНИЯ ДОГОВОРА

4.1. Настоящий Договор расторгается по основаниям, предусмотренным для расторжения Трудового договора № XXX от «XX» XX XXXX г.

5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА И УЧЕБЫ

1. В период обучения Работнику ежемесячно выплачивается заработная плата в размере 50% от суммы, установленной Трудовым договором №о. XXX от «XX» XX XXXX г.

2. Помимо заработной платы в период обучения Работнику ежемесячно выплачивается стипендия в размере 3000 (Три тысячи) рублей (но не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда).

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий Договор составлен в 2-х экземплярах, по одному для каждой стороны. Оба экземпляра имеют одинаковую юридическую силу.

2. Настоящий Договор является дополнительным к Трудовому договору № XXX от «XX» XX XXXX г.

3. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания и действует до окончания обучения, продолжительность которого предусмотрена п. 1.3 настоящего Договора.

4. Возникшие по настоящему Договору споры разрешаются путем переговоров. При недостижении согласия споры разрешаются в установленном законодательством порядке.

5. Действие настоящего Договора продлевается на время болезни Работника, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иным действующим законодательством РФ.

6. Вопросы, не урегулированные настоящим Договором, разрешаются в порядке, установленном действующим законодательством.

7. РЕКВИЗИТЫ СТОРОН

ПОДПИСИ СТОРОН:

Работодатель: _____/_____/

Работник: _____/_____/

*Приложение № 2
к Постановлению Министерства труда Российской Федерации
и Государственного комитета Российской Федерации
по высшему образованию от 27.12.95 № 73/7*

**ТИПОВОЙ КОНТРАКТ МЕЖДУ СТУДЕНТОМ И РАБОТОДАТЕЛЕМ,
ЗАКЛЮЧАЕМЫЙ В РАМКАХ ЦЕЛЕВОЙ КОНТРАКТНОЙ
ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ
С ВЫСШИМ И СРЕДНИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ОБРАЗОВАНИЕМ**

г. _____

" ____ " _____ 20 ____ г.

О р г а н и з а ц и я

(наименование)

в лице руководителя _____, именуемого
(фамилия, имя, отчество)
в дальнейшем работодатель, действующего на основании _____
(Устава, учредительного договора)
организации (в дальнейшем - Организация), с одной стороны, и студент _____

—
(наименование учебного заведения, факультета, отделения)

—
(фамилия, имя, отчество)

обучающийся

по

—
(наименование и номер специальности,

—
направления высшего (среднего) профессионального образования

—
и квалификации)

с другой стороны, руководствуясь Положением о целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 19 сентября 1995г. № 942 «О целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием» (в дальнейшем - Положение), заключили контракт о нижеследующем:

1. ПРЕДМЕТ КОНТРАКТА

Стороны принимают на себя обязательства реализовать целевую контрактную подготовку специалиста для удовлетворения потребности Работодателя в специалистах с высшим и средним профессиональным образованием и интересов студента.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ

В соответствии с предметом контракта работодатель обязуется:

2.1. В _____ период _____ обучения

_____ (фамилия, имя, отчество студента)

в учебном заведении с момента заключения настоящего контракта:

выплачивать ему надбавку к стипендии в размере _____;

оплачивать по договору с учебным заведением (полностью или частично) проживание в общежитии _____ в _____ размере _____;

коммунальные и бытовые услуги (перечислить) _____;
на период прохождения производственной практики по месту будущей работы выплачивать заработную плату по фактически отработанному на рабочем месте времени.

Другие доплаты, льготы (перечислить): _____

;

2. Организовать производственную практику в соответствии с учебным планом и стажировки студента. Оплатить расходы, связанные с проведением производственной практики, другой организации по согласованию с учебным заведением, если нет возможности провести практику в своей организации.

3. Заключить договор с учебным заведением с возмещением ему затрат на организацию обучения студента по целевой дополнительной образовательной профессиональной программе подготовки специалиста, если таковая подготовка проводится.

(фамилия, имя, отчество)

на работу после завершения обучения на должность _____,
соответствующую уровню и профилю его профессионального образования, заключив с ним
трудовой договор.

Примечание. Условия трудового договора (размер заработной платы, компенсации,
обеспечение жилой площадью и т.д.) оговариваются при заключении настоящего контракта.

2.5. Другие обязательства (перечислить):

—

3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТУДЕНТА

В соответствии с предметом контракта _____
(фамилия, имя, отчество студента)

обязуется:

3.1. Освоить:

основную образовательную программу по избранной специальности или направлению в
соответствии с государственным образовательным стандартом;

или скорректированную основную образовательную программу в рамках
государственного образовательного стандарта по согласованным предложениям студента и
учебного заведения (содержание корректировки отразить в настоящем контракте);

дополнительные дисциплины (перечислить) сверх государственного образовательного
стандарта по согласованным предложениям студента и работодателя.

3.2. Прибыть в Организацию для выполнения должностных обязанностей не позднее
" ____ " _____ 20 ____ г.

3.3. Другие обязательства (перечислить):

—

—

4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Договаривающиеся стороны несут ответственность за невыполнение или ненадлежащее
выполнение взятых на себя обязательств:

1. При досрочном
расторжении настоящего контракта по инициативе работодателя, невыполнении или
ненадлежащем выполнении условий, предусмотренных настоящим контрактом, со стороны
работодателя, студент освобождается от возмещения понесенных Организацией в рамках
выполнения настоящего контракта убытков. При отказе в приеме на работу работодатель
возмещает студенту _____.

2. При невыполнении студентом условий настоящего контракта, отчислении из
учебного заведения без уважительных причин, отказе приступить к работе без уважительных
причин студент обязан возместить работодателю в установленном порядке средства,
затраченные на его обучение с момента заключения настоящего контракта до получения
диплома (отчисления из учебного заведения).

3. Студент, по его просьбе, до выхода на работу освобождается от исполнения
контракта с работодателем в следующих случаях, возникающих после заключения настоящего
контракта:

при наличии медицинских противопоказаний к работе в конкретных организациях
(должностях) или территориях;

при наличии одного из родителей или супруга (супруги) инвалида первой или второй
группы, если работа предоставляется не по месту постоянного жительства родителей или
супруга (супруги);

жена (муж) военнослужащего офицерского и начальствующего состава, прапорщика, мичмана и других военнослужащих, работающих по контракту в Вооруженных Силах Российской Федерации, органах Министерства внутренних дел Российской Федерации и других федеральных служб, если работа предоставляется не по месту службы мужа (жены);

беременная или имеющая(ий) ребенка в возрасте до 1,5 лет на момент окончания учебного заведения, если работа предоставляется вне места постоянного жительства семьи мужа (жены) или родителей;

если предлагаемая работа (должность) не соответствует уровню и профилю профессионального образования или нарушены условия жилищного либо материального обеспечения, предусмотренные контрактом;

если один из супругов оканчивает учебное заведение раньше, ему предлагается работа на общих основаниях с учетом возможного места работы другого супруга, если позже - по месту работы супруга.

4.4. От возмещения затрат освобождаются студенты:

вошедшие в категорию лиц, указанных в пункте 4.3 настоящего контракта;

получающие стипендию в обязательном порядке согласно решениям Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации;

обучающиеся только на «отлично» с момента подписания контракта;

дети-сироты, оставшиеся без попечения родителей;

инвалиды первой и второй групп;

пострадавшие от аварии на Чернобыльской АЭС и других радиационных катастроф;

ветераны боевых действий.

5. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий контракт составлен в двух экземплярах, из которых один хранится у работодателя, а другой - у студента.

2. Контракт может быть изменен, расторгнут по письменному соглашению сторон или в судебном порядке.

3. Контракт вступает в силу с момента его подписания.

4. Споры по настоящему контракту рассматриваются в судебном порядке.

СТУДЕНТ

Работодатель

(наименование факультета, отделения)

Почтовый адрес _____

(фамилия, имя, отчество)

Год рождения _____

Проживает по адресу: _____

Телефон _____

Факс _____

Банковские реквизиты _____

Паспорт: серия _____

№ _____ выдан _____

(дата и место выдачи)

Подпись руководителя

подпись

(фамилия, имя, отчество)

5.1.2. Договор о полной индивидуальной и коллективной материальной ответственности

Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, регулируется главами 37 и 39 Трудового кодекса.

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

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.

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем — выше, чем это предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

«Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с руководителем организации, заместителями руководителя, главным бухгалтером» (ст. 243) — эта норма новая в трудовом законодательстве.

Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, заключаются с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

На основании Постановления Правительства РФ от 14 ноября 2002 г. № 823 «О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» Министерство труда и социального развития Российской Федерации приняло постановление № 85 от 31 декабря 2002 года «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной), материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности».

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ И РАБОТ,
замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель
может заключать письменные договоры о полной индивидуальной
материальной ответственности за недостачу вверенного имущества**

Кассиры, контролеры, кассиры-контролеры (в том числе старшие), а также другие работники, выполняющие обязанности кассиров (контролеров).

Руководители, их заместители, специалисты и иные работники, осуществляющие: депозитарную деятельность; экспертизу, проверку подлинности и иную проверку, а также уничтожение в установленном порядке денежных знаков, ценных бумаг, эмитированных кредитной или иной финансовой организацией и/или Минфином России бланков; операции по купле, продаже, разрешению на оплату и иным формам и видам оборота денежных знаков, ценных бумаг, драгоценных металлов, монет из драгоценных металлов и иных валютных ценностей; операции с денежной наличностью при обслуживании банкоматов и обслуживание клиентов, имеющих индивидуальные сейфы в хранилище, учет и хранение ценностей и иного имущества клиентов в хранилище; операции по эмиссии, учету, хранению, выдаче и уничтожению банковских, кредитных, дисконтных карт, кассовому и иному финансовому обслуживанию клиентов, по подсчету, пересчету или формированию денежной наличности и валютных ценностей; инкассаторские функции и перевозку (транспортировку) денежных средств и иных ценностей (в том числе водители-инкассаторы), а также иные работники, выполняющие аналогичные функции.

Директора, заведующие, администраторы (в том числе старшие, главные), другие руководители организаций и подразделений (в том числе секций, приемных, пунктов, отделов, залов) торговли, общественного питания, бытового обслуживания, гостиниц (кемпингов, мотелей), их заместители, помощники, продавцы, товароведы всех специализаций (в том числе старшие, главные), а также иные работники, выполняющие аналогичные функции; начальники (руководители) строительных и монтажных цехов, участков и иных строительно-монтажных подразделений, производители работ и мастера (в том числе старшие, главные) строительных и монтажных работ.

Заведующие, другие руководители складов, кладовых (пунктов, отделений), ломбардов, камер хранения, других организаций и подразделений по заготовке, транспортировке, хранению, учету и выдаче материальных ценностей, их заместители; заведующие хозяйством, коменданты зданий и иных сооружений, кладовщики, кастелянши; старшие медицинские сестры организаций здравоохранения; агенты по заготовке и/или снабжению, экспедиторы по перевозке и другие работники, осуществляющие получение, заготовку, хранение, учет, выдачу, транспортировку материальных ценностей.

Заведующие и иные руководители аптечных и иных фармацевтических организаций, отделов, пунктов и иных подразделений, их заместители, провизоры, технологи, фармацевты.

Лаборанты, методисты кафедр, деканатов, заведующие секторами библиотек.

Работы: по приему и выплате всех видов платежей; по расчетам при продаже (реализации) товаров, продукции и услуг (в том числе не через кассу, через кассу, без кассы через продавца, через официанта или иного лица, ответственного за осуществление расчетов); по обслуживанию торговых и денежных автоматов; по изготовлению и хранению всех видов билетов, талонов, абонементов (включая абонементы и талоны на отпуск пищи (продуктов питания) и других знаков (документов), предназначенных для расчетов за услуги.

Работы, связанные с осуществлением: депозитарной деятельности; экспертизы, проверки подлинности и иной проверки, а также уничтожения в установленном порядке денежных знаков, ценных бумаг, эмитированных кредитной или иной финансовой организацией и/или Минфином России бланков; операций по купле, продаже, разрешению на оплату и иных форм и видов оборота денежных знаков, ценных бумаг, драгоценных металлов, монет из драгоценных металлов и иных валютных ценностей; операций с денежной наличностью при обслуживании банкоматов и обслуживанием клиентов, имеющих индивидуальные сейфы в хранилище, учетом и хранением ценностей и иного имущества клиентов в хранилище; операций по эмиссии, учету, хранению, выдаче и уничтожению банковских, кредитных, дисконтных карт, кассовому и иному финансовому обслуживанию клиентов, по подсчету, перелету или формированию денежной наличности и валютных ценностей; инкассаторских функций и перевозкой (транспортировкой) денежных средств и иных ценностей.

Работы: по купле (приему), продаже (торговле, отпуску, реализации) услуг, товаров (проекции), подготовке их к продаже (торговле, отпуску, реализации).

Работы: по приему на хранение, обработке (изготовлению), хранению, учету, отпуску (выдаче) материальных ценностей на складах, базах, в кладовых, пунктах, отделениях, на участках, в других организациях и подразделениях; по выдаче (приему) материальных ценностей лицам, находящимся в санаторно-курортных и других лечебно-профилактических организациях, пансионатах, кемпингах, мотелях, домах отдыха, гостиницах, общежитиях, комнатах отдыха на транспорте, детских организациях, спортивно-оздоровительных и туристских организациях, в образовательных организациях, а также пассажирам всех видов транспорта; по экипировке пассажирских судов, вагонов и самолетов.

Работы: по приему от населения предметов культурно-бытового назначения и других материальных ценностей на хранение, в ремонт и для выполнения иных операций, связанных с изготовлением, восстановлением или улучшением качества этих предметов (ценностей), их хранению и выполнению других операций с ними; по выдаче на прокат населению предметов культурно-бытового назначения и других материальных ценностей.

Работы: по приему и обработке для доставки (сопровождения) груза, багажа, почтовых отправлений и других материальных ценностей, их доставке (сопровождению), выдаче (сдаче).

Работы: по покупке, продаже, обмену, перевозке, доставке, пересылке, хранению, обработке и применению в процессе производства драгоценных и полудрагоценных металлов, камней, синтетического корунда и иных материалов, а также изделий из них.

Работы: по выращиванию, откорму, содержанию и разведению сельскохозяйственных и других животных.

Работы: по изготовлению, переработке, транспортировке, хранению, учету и контролю, реализации (покупке, продаже, поставке) ядерных материалов, радиоактивных веществ и отходов, других химических веществ, бактериологических материалов, оружия, боеприпасов, комплектующих к ним, взрывчатых веществ и другой продукции (товаров), запрещенных или ограниченных к свободному обороту.

*Приложение № 2
к Постановлению Минтруда РФ
от 31 декабря 2002г. № 85*

ТИПОВАЯ ФОРМА ДОГОВОРА О ПОЛНОЙ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

—
(наименование организации)
далее именуемый «Работодатель», в лице руководителя _____
(фамилия, имя, отчество)
или его заместителя _____, действующего на основании
(фамилия, имя, отчество)
_____ с _____ одной _____ стороны, и _____

(наименование должности) (фамилия, имя, отчество)

именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий Договор о нижеследующем.

1. Работник принимает на себя полную материальную ответственность за недостачу вверенного ему Работодателем имущества, а также за ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам, и в связи с изложенным обязуется:

а) бережно относиться к переданному ему для осуществления возложенных на него функций (обязанностей) имуществу Работодателя и принимать меры к предотвращению ущерба;

б) своевременно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о всех обстоятельствах, угрожающих обеспечению сохранности вверенного ему имущества;

в) вести учет, составлять и представлять в установленном порядке товарно-денежные и другие отчеты о движении и остатках вверенного ему имущества;

г) участвовать в проведении инвентаризации, ревизии, иной проверке сохранности и состояния вверенного ему имущества.

2. Работодатель обязуется:

а) создавать Работнику условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного ему имущества;

б) знакомить Работника с действующим законодательством о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю, а также иными нормативными правовыми актами (в т.ч. локальными) о порядке хранения, приема, обработки, продажи (отпуска), перевозки, применения в процессе производства и осуществления других операций с переданным ему имуществом;

в) проводить в установленном порядке инвентаризацию, ревизии и другие проверки сохранности и состояния имущества.

3. Определение размера ущерба, причиненного Работником Работодателю, а также ущерба, возникшего у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам, и порядок их возмещения производятся в соответствии с действующим законодательством.

4. Работник не несет материальной ответственности, если ущерб причинен не по его вине.

5. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания. Действие настоящего Договора распространяется на все время работы с вверенным Работнику имуществом Работодателя.

6. Настоящий Договор составлен в двух имеющих одинаковую юридическую силу экземплярах, из которых один находится у Работодателя, а второй - у Работника.

7. Изменение условий настоящего Договора, дополнение, расторжение или прекращение его действия осуществляются по письменному соглашению сторон, являющемуся неотъемлемой частью настоящего Договора.

АДРЕСА СТОРОН ДОГОВОРА:

Работодатель _____

Работник _____

ПОДПИСИ СТОРОН ДОГОВОРА:

Дата заключения Договора

М.П.

При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Перечень таких работ приведен в Приложении № 3 к Постановлению Минтруда РФ от 31 декабря 2002 г. № 85.

К таким работам относятся:

– работы: по приему и выплате всех видов платежей; по расчетам при продаже (реализации) товаров, продукции и услуг (в том числе не через кассу, через кассу, без кассы через продавца, через официанта или иного лица, ответственного за осуществление расчетов); по обслуживанию торговых и денежных автоматов; по изготовлению и хранению всех видов билетов, талонов, абонементов (включая абонементы и талоны на отпуск пищи (продуктов питания) и других знаков (документов), предназначенных для расчетов за услуги; работы, связанные с осуществлением: депозитарной деятельности; экспертизы, проверки подлинности и иной проверки, а также уничтожения в установленном порядке денежных знаков, ценных бумаг, эмитированных кредитной или иной финансовой организацией и/или Минфином России бланков; операций по купле, продаже, разрешению на оплату и иным формам и видам оборота денежных знаков, ценных бумаг, драгоценных металлов, монет из драгоценных металлов и иных валютных ценностей; операций с денежной наличностью при обслуживании банкоматов и обслуживанием клиентов, имеющих индивидуальные сейфы в хранилище, учетом и хранением ценностей и иного имущества клиентов в хранилище; операций по эмиссии, учету, хранению, выдаче и уничтожению банковских, кредитных, дисконтных карт, кассовому и иному финансовому обслуживанию клиентов, по подсчету, пересчету или формированию денежной наличности и валютных ценностей; инкассаторских функций и перевозкой (транспортировкой) денежных средств и иных ценностей;

– работы: по купле (приему), продаже (торговле, отпуску, реализации) услуг, товаров (продукции), подготовке их к продаже (торговле, отпуску, реализации);

– работы: по приему на хранение, обработке (изготовлению), хранению, учету, отпуску (выдаче) материальных ценностей на складах, базах, в кладовых, пунктах, отделениях, на участках, в других организациях и подразделениях; по экипировке пассажирских судов, вагонов и самолетов; по обслуживанию жилого сектора гостиниц (кемпингов, мотелей и т. п.);

– работы: по приему от населения предметов культурно-бытового назначения и других материальных ценностей на хранение, в ремонт и для выполнения иных операций, связанных с изготовлением, восстановлением или улучшением качества этих предметов (ценностей), их хранению и выполнению других операций с ними; по выдаче напрокат населению предметов культурно-бытового назначения и других материальных ценностей;

– работы: по приему и обработке для доставки (сопровождения) груза, багажа, почтовых отправлений и других материальных и денежных ценностей, их доставке (сопровождению), выдаче (сдаче);

– работы: по изготовлению (сборке, монтажу, регулировке) и ремонту машин и аппаратуры, приборов, систем и других изделий, выпускаемых для продажи населению, а также деталей и запасных частей;

– работы: по покупке, продаже, обмену, перевозке, доставке, пересылке, хранению, обработке и применению в процессе производства драгоценных и полудрагоценных металлов, камней, синтетического корунда и иных материалов, а также изделий из них;

– работы: по выращиванию, откорму, содержанию и разведению сельскохозяйственных и других животных;

– работы: по изготовлению, переработке, транспортировке, хранению, учету и контролю, реализации (покупке, продаже, поставке) ядерных материалов, радиоактивных веществ и отходов, других химических веществ, бактериологических материалов, оружия, боеприпасов, комплектующих к ним, взрывчатых веществ и другой продукции (товаров), запрещенных или ограниченных к свободному обороту.

Перечень исчерпывающий и расширению не подлежит.

**ТИПОВАЯ ФОРМА ДОГОВОРА О ПОЛНОЙ КОЛЛЕКТИВНОЙ
(БРИГАДНОЙ) МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ**

—
(наименование организации)
далее именуемый «Работодатель», в лице руководителя _____
(фамилия, имя, отчество)
или его заместителя _____, действующего на основании
(фамилия, имя, отчество)
_____, с одной стороны, и члены коллектива (бригады)
(устава, положения, доверенности)

—
(наименование цеха, отдела, отделения, фермы, участка, иного подразделения)
именуемые в дальнейшем «Коллектив (бригада)», в лице руководителя Коллектива
(бригадира) _____ заключили
настоящий
(фамилия, имя, отчество; занимаемая должность)
Договор о нижеследующем.

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

Коллектив (бригада) принимает на себя коллективную (бригадную) материальную ответственность за необеспечение сохранности имущества, вверенного ему для _____

—
—
(наименование вида работ)
а также за ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам,
а Работодатель обязуется создать Коллективу (бригаде) условия, необходимые для
надлежащего исполнения принятых обязательств по настоящему Договору.

2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Решение Работодателя об установлении полной коллективной (бригадной) материальной ответственности оформляется приказом (распоряжением) Работодателя и объявляется Коллективу (бригаде).

Приказ (распоряжение) Работодателя об установлении полной коллективной (бригадной) материальной ответственности прилагается к настоящему Договору.

2. Комплектование вновь создаваемого Коллектива (бригады) осуществляется на основе принципа добровольности. При включении в состав Коллектива (бригады) новых работников принимается во внимание мнение Коллектива (бригады).

3. Руководство Коллективом (бригадой) возлагается на руководителя Коллектива (бригадира).

Руководитель Коллектива (бригадир) назначается приказом (распоряжением) Работодателя. При этом принимается во внимание мнение Коллектива (бригады).

При временном отсутствии руководителя Коллектива (бригадира) его обязанности возлагаются Работодателем на одного из членов Коллектива (бригады).

4. При смене руководителя Коллектива (бригадира) или при выбытии из

Коллектива (бригады) более 50 процентов от его первоначального состава настоящий Договор должен быть перезаключен.

5. Настоящий Договор не перезаключается при выбытии из состава Коллектива (бригады) отдельных работников или приеме в Коллектив (бригаду) новых работников. В этих случаях против подписи выбывшего члена Коллектива (бригады) указывается дата его выбытия, а вновь принятый работник подписывает Договор и указывает дату вступления в Коллектив (бригаду).

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ КОЛЛЕКТИВА (БРИГАДЫ) И РАБОТОДАТЕЛЯ

6. Коллектив (бригада) имеет право:

а) участвовать в приеме вверенного имущества и осуществлять взаимный контроль за работой по хранению, обработке, продаже (отпуску), перевозке или применению в процессе производства вверенного имущества;

б) принимать участие в инвентаризации, ревизии, иной проверке сохранности состояния вверенного Коллективу (бригаде) имущества;

в) знакомиться с отчетами о движении и остатках вверенного Коллективу (бригаде) имущества;

г) в необходимых случаях требовать от Работодателя проведения инвентаризации вверенного Коллективу (бригаде) имущества;

д) заявлять Работодателю об отводе членов Коллектива (бригады), в том числе руководителя Коллектива (бригады), которые, по их мнению, не могут обеспечить сохранность вверенного Коллективу (бригаде) имущества.

7. Коллектив (бригада) обязан:

а) бережно относиться к вверенному Коллективу (бригаде) имуществу и принимать меры по предотвращению ущерба;

б) в установленном порядке вести учет, составлять и своевременно представлять отчеты о движении и остатках вверенного Коллективу (бригаде) имущества;

в) своевременно ставить в известность Работодателя о всех обстоятельствах, угрожающих сохранности вверенного Коллективу (бригаде) имущества.

8. Работодатель обязан:

а) создавать Коллективу (бригаде) условия, необходимые для обеспечения полной сохранности имущества, вверенного Коллективу (бригаде);

б) своевременно принимать меры по выявлению и устранению причин, препятствующих обеспечению Коллективом (бригадой) сохранности вверенного имущества, выявлять конкретных лиц, виновных в причинении ущерба, и привлекать их к установленной законодательством ответственности;

в) знакомить Коллектив (бригаду) с действующим законодательством о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю, а также с иными нормативными правовыми актами (в т.ч. локальными) о порядке хранения, обработки, продажи (отпуска), перевозки, применения в процессе производства и осуществления других операций с переданным ему имуществом;

г) обеспечивать Коллективу (бригаде) условия, необходимые для своевременного учета и отчетности о движении и остатках вверенного ему имущества;

д) рассматривать вопрос об обоснованности требования Коллектива (бригады) о проведении инвентаризации вверенного ему имущества;

е) рассматривать в присутствии работника заявленный ему отвод и в случае обоснованности отвода принимать меры к выводу его из состава Коллектива (бригады), решать вопрос о его дальнейшей работе в соответствии с действующим законодательством;

ж) рассматривать сообщения Коллектива (бригады) об обстоятельствах, угрожающих сохранности вверенного ему имущества, и принимать меры по устранению этих обстоятельств.

4. ПОРЯДОК ВЕДЕНИЯ УЧЕТА И ОТЧЕТНОСТИ

9. Прием имущества, ведение учета и представление отчетности о движении имущества осуществляется в установленном порядке руководителем Коллектива (бригады).

10. Плановые инвентаризации вверенного Коллективу (бригаде) имущества проводятся в сроки, установленные действующими правилами.

Внеплановые инвентаризации проводятся при смене руководителя Коллектива (бригады), при выбытии из Коллектива (бригады) более 50 процентов его членов, а также по требованию одного или нескольких членов Коллектива (бригады).

11. Отчеты о движении и остатках вверенного Коллективу (бригаде) имущества подписываются руководителем Коллектива (бригадиром) и в порядке очередности одним из членов Коллектива (бригады).

Содержание отчета объявляется всем членам Коллектива (бригады).

5. ВОЗМЕЩЕНИЕ УЩЕРБА

12. Основанием для привлечения членов Коллектива (бригады) к материальной ответственности является прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный Коллективом (бригадой) Работодателю, а также и ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

13. Коллектив (бригада) и/или член Коллектива (бригады) освобождаются от материальной ответственности, если будет установлено, что ущерб причинен не по вине членов (члена) Коллектива (бригады).

14. Определение размера ущерба, причиненного Коллективом (бригадой) Работодателю, а также порядок его возмещения регулируются действующим законодательством.

15. Настоящий Договор вступает в силу с _____ и действует на весь период работы Коллектива (бригады) с вверенным ему имуществом у Работодателя.

16. Настоящий Договор составлен в двух имеющих одинаковую юридическую силу экземплярах, один из которых находится у Работодателя, а второй - у руководителя Коллектива (бригады).

17. Изменение условий настоящего Договора, дополнение, расторжение или прекращение его действия осуществляются по письменному соглашению сторон, являющемуся неотъемлемой частью настоящего Договора.

АДРЕСА СТОРОН ДОГОВОРА:

ПОДПИСИ СТОРОН ДОГОВОРА:

Работодатель _____

Руководитель Коллектива (бригадир) _____

Члены Коллектива (бригады) _____

Дата заключения Договора

М.П.

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности.

5.1.3. Договор об оформлении допуска к государственной тайне

Договор об оформлении допуска к государственной тайне заключается с гражданами, которым по характеру занимаемой ими должности необходим доступ к государственной тайне. Такие работники могут быть назначены на эти должности только после оформления допуска по соответствующей форме в

установленном порядке. Порядок допуска к государственной тайне определен инструкцией «О порядке допуска должностных лиц и граждан Российской Федерации к государственной тайне», утвержденной Постановлением Правительства РФ № 1050 от 28 октября 1995 года.

Ее положения обязательны для выполнения органами государственной власти Российской Федерации, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, предприятиями, учреждениями и организациями независимо от их организационно — правовой формы, которые выполняют работы, связанные с использованием сведений, составляющих государственную тайну, либо стремятся в установленном порядке получить лицензию на право проведения таких работ.

В соответствии со статьей 21 Закона Российской Федерации «О государственной тайне» допуск граждан к государственной тайне осуществляется в добровольном порядке и предусматривает:

- принятие на себя обязательств перед государством по нераспространению доверенных им сведений, составляющих государственную тайну;
- согласие на частичные временные ограничения их прав в соответствии со статьей 24 указанного Закона;
- письменное согласие на проведение в отношении их полномочными органами проверочных мероприятий;
- определение видов, размеров и порядка предоставления льгот, предусмотренных указанным Законом;
- ознакомление с нормами законодательства Российской Федерации о государственной тайне, предусматривающими ответственность за его нарушение;
- принятие соответствующего решения руководителем организации о допуске оформляемого лица к государственной тайне.

Взаимные обязательства администрации организации и оформляемого лица отражаются в трудовом договоре (контракте). Заключение трудового договора (контракта) до окончания проверочных мероприятий не допускается.

Перечень должностей, при назначении на которые граждане обязаны оформлять допуск к сведениям, составляющим государственную тайну, определяется номенклатурой должностей, утверждаемой руководителем организации или его заместителем, занимающимся вопросами защиты государственной тайны, после согласования ее с органом безопасности. В номенклатуру включаются только те должности, по которым допуск граждан к указанным сведениям действительно необходим для выполнения ими должностных (функциональных) обязанностей.

Прекращение допуска гражданина к государственной тайне является дополнительным основанием для расторжения трудового договора (контракта) с ним, если такое условие предусмотрено в этом договоре (контракте).

Прекращение допуска гражданина к государственной тайне не освобождает его от взятых обязательств по неразглашению сведений, составляющих государственную тайну.

**ТИПОВОЙ ДОГОВОР (КОНТРАКТ) № _____
ОБ ОФОРМЛЕНИИ ДОПУСКА К ГОСУДАРСТВЕННОЙ ТАЙНЕ
(приложение к трудовому договору)**

г. _____ « ____ » _____ 200__ г.

лице
(наименование организации)
руководителя организации, действуя на основании требований Закона Российской Федерации «О государственной тайне» и Инструкции о порядке допуска должностных лиц и граждан Российской Федерации к государственной тайне, и граждан _____,

действующий
(фамилия, имя, отчество)
от своего имени, именуемые в дальнейшем сторонами, заключили настоящий Договор (Контракт) о нижеследующем:

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА (КОНТРАКТА)

Я _____,
(фамилия, имя, отчество)
оформляясь на _____ работу _____,

(наименование организации)
будучи поставлен(а) в известность о том, что по роду своей служебной деятельности и должностных обязанностям буду допущен(а) к государственной тайне, принимаю на себя добровольные обязательства, связанные с оформлением допуска к государственной тайне, на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о защите государственной тайны.

2. УСЛОВИЯ ДОГОВОРА

В соответствии с Законом Российской Федерации «О государственной тайне», а также другими нормативными актами, регламентирующими защиту государственной тайны, с которыми меня ознакомили, принимая на себя обязательства перед государством по неразглашению доверенных мне сведений, составляющих государственную тайну, я даю согласие на частичные временные ограничения моих прав, которые могут касаться:

права выезда за границу* _____;
(срок ограничения)

права на распространение сведений, составляющих государственную тайну, и на использование открытий и изобретений, содержащих сведения, составляющие государственную тайну;

права на неприкосновенность частной жизни при проведении полномочными органами проверочных мероприятий в период оформления (переоформления) допуска к государственной тайне.

Принимаю на себя обязательства:

своевременно представлять в кадровый аппарат _____

(наименование организации)

сведения о возникновении оснований для отказа мне в допуске к государственной тайне в соответствии с Законом Российской Федерации «О государственной тайне»;

не уклоняться от проверочных мероприятий и не сообщать заведомо ложные анкетные данные;

представлять в установленном порядке в кадровый аппарат _____

_____ документы об отсутствии медицинских противопоказаний

(наименование организации)

для работы с использованием сведений, составляющих государственную тайну, согласно перечню, утверждаемому Министерством здравоохранения и медицинской промышленности Российской Федерации;

в случае попытки посторонних лиц получить от меня информацию секретного характера немедленно сообщить об этом в подразделение по защите государственной тайны _____ или в органы Федеральной службы

(наименование организации)

безопасности Российской Федерации;

полно и своевременно информировать кадровый аппарат _____

_____ об изменениях в биографических данных.

(наименование организации)

Я предупрежден(а) о том, что в случае даже однократного нарушения взятых мною на себя обязательств, связанных с защитой государственной тайны, а равно возникновения обстоятельств, являющихся согласно статье 22 Закона Российской Федерации «О государственной тайне» основанием для отказа в допуске к государственной тайне, мой допуск к государственной тайне по решению руководителя организации может быть прекращен и трудовой договор (контракт) расторгнут, если такие условия предусмотрены в трудовом договоре (контракте).

Мне известно, что в соответствии со статьей 23 Закона Российской Федерации «О государственной тайне» прекращение допуска к государственной тайне не освобождает меня от взятых обязательств по неразглашению сведений, составляющих государственную тайну.

Обязуюсь добросовестно выполнять свои обязательства по настоящему Договору (Контракту), строго сохранять доверенные мне сведения, относящиеся к государственной тайне.

Я предупрежден(а), что за разглашение сведений, составляющих государственную тайну, или за утрату документов и предметов, содержащих такие сведения, а также иные нарушения режима секретности буду привлечен(а) к ответственности в соответствии с действующим законодательством.

Администрация _____ в случае

(наименование организации)

положительного результата проверочных мероприятий и приема на работу обязуется в соответствии с Законом Российской Федерации «О государственной тайне» создавать необходимые условия для работы со сведениями, составляющими государственную тайну, выплачивать процентные надбавки к заработной плате в зависимости от степени секретности сведений, к которым будет допущен(а) _____,

(фамилия и инициалы)

выполнять иные условия, предусмотренные законодательством Российской Федерации о защите государственной тайны.

3. ПРОЧИЕ УСЛОВИЯ

Наряду с законодательством Российской Федерации о защите государственной тайны стороны обязуются строго руководствоваться требованиями трудового законодательства, в том числе при разрешении возможных споров.

Настоящий Договор (Контракт) составлен в 2 экземплярах, один из которых хранится в личном деле работника, а второй - в подразделении по защите государственной тайны

(наименование организации)

(подпись лица, заключающего Договор (Контракт))

«__» _____ 20__ г.

(подпись руководителя организации)

«__» _____ 20__ г.

Статьей 67 Трудового кодекса предусматривается возникновение необходимости согласования возможности заключения трудовых договоров с отдельными категориями работников, либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, или составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров. Такой порядок должен быть установлен законом либо иным нормативным актом. Например, в соответствии с постановлением Правительства РФ «О порядке заключения контрактов и аттестации руководителей федеральных государственных предприятий» (№ 234 от 16.03. 2000 г.) заключение контрактов с руководителями ФГУП осуществляется федеральным органом исполнительной власти по согласованию с Министерством государственного имущества РФ.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

«Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, 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 дней со дня фактического допущения работника к работе» (ст. 67).

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

Статья 64 Трудового кодекса определяет гарантии граждан 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, 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 судебном порядке.

Следует особо отметить, что наиболее часто встречаются отказы по причине отсутствия регистрации в месте нахождения фирмы. Особенно это распространено в Москве.

До недавнего времени на территории Москвы и Московской области применялись Правила регистрации и снятия граждан Российской Федерации с регистрационного учёта по месту пребывания и по месту жительства в Москве и Московской области, утвержденные Постановлением Правительства Москвы и Московской области от 26 декабря 1995 года № 1030-43. Пункт 13 этих Правил устанавливал, что руководители предприятий, учреждений организаций независимо от форм собственности за привлечение к работе граждан без регистрации в г. Москве или Московской области подвергаются предупреждению или штрафу.

Вышеназванные Правила отменены Постановлением Правительства Москвы и Московской области от 30 марта 1999 года № 241-28 «Об утверждении правил регистрации и снятия граждан Российской Федерации с регистрационного учёта по месту жительства в Москве и Московской области».

Правило о запрещении дискриминации при приеме на работу по мотиву отсутствия регистрации (места жительства) распространяется также и на граждан Беларуси. В силу Договора от 8 декабря 1999 года между Российской Федерацией и Республикой Беларусь «О создании Союзного государства вступившего в силу 26 января 2000 года.

Статья 14. «1. Граждане государств — участников являются одновременно гражданами Союзного государства.

2. В Союзном государстве признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права.

5. Граждане Союзного государства пользуются равными правами и несут равные обязанности на территории другого государства — участника, если иное не предусмотрено законодательными актами государств — участников договорами между ними.»

Статья 31. «В Союзном государстве действует унифицированное трудовое законодательство, законодательство в области социальной защиты населения, пенсионного обеспечения».

В соответствии со ст. 10 Трудового кодекса РФ:

«Если международным договором Российской Федерации установлен другие правила, чем предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила международного договора».