x

Форма подготовлена с использованием правовых актов по состоянию на 06.08.2012.

СРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР N _____

с гражданином, направленным для прохождения

альтернативной гражданской службы

г. _____ "__"_____ _____ г.

_____, именуем___ в дальнейшем

(наименование или Ф.И.О. работодателя)

"Работодатель" <1>, в лице _____, действующ___

(должность, Ф.И.О.)

на основании _____, с одной стороны, и гражданин

(Устава и т.д.)

Российской Федерации _____, именуем___ в дальнейшем

(Ф.И.О.)

"Работник", с другой стороны, заключили договор о нижеследующем:

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. Работодатель обязуется предоставить Работнику работу в должности <2> _____, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором (при его наличии), соглашениями, локальными нормативными актами и данным договором, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять функции _____, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя.

1.2. Квалификация Работника - _____.

1.3. Работа по договору является для Работника основной.

1.4. Местом работы <3> Работника является офис (или: структурное подразделение и (или) рабочее место и т.д.) Работодателя, расположенный по адресу: _____.

1.5. Работник подчиняется непосредственно _____.

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

(При необходимости: 1.6. Выполнение работы связано с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе - _____.)

1.7. Работник подлежит обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1.8. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую, иную) и конфиденциальную информацию, обладателем которой являются Работодатель и его контрагенты.

1.9. При заключении настоящего договора Работник предъявил Работодателю следующие документы:

а) предписание;

б) паспорт гражданина Российской Федерации или документ, его заменяющий;

в) удостоверение и учетная карта;

г) проездные документы на проезд к месту прохождения альтернативной гражданской службы;

д) трудовая книжка, за исключением случая, когда трудовой договор заключается впервые;

е) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (при наличии);

ж) документы об образовании, квалификации или владении специальными знаниями (при наличии);

з) документы воинского учета.

2. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

2.1. Договор вступает в силу со дня его заключения Работником и Работодателем (либо со дня фактического допущения Работника к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя).

2.2. Дата начала работы: "__"_____ ____ г.

2.3. Договор заключен на срок до "__"_____ ____ г. в связи с направлением для прохождения альтернативной гражданской службы в порядке п. 2 ст. 16 Федерального закона от 25.07.2002 N 113-ФЗ "Об альтернативной гражданской службе" и п. 40 Положения о порядке прохождения альтернативной гражданской службы, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 28.05.2004 N 256 (далее - Положение).

3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКА

3.1. За выполнение трудовых обязанностей Работнику устанавливается должностной оклад (тарифная ставка) в размере _____ (_____) рублей в месяц.

3.2. Работодателем устанавливаются доплаты, надбавки и поощрительные выплаты. Размеры и условия таких доплат, надбавок и поощрительных выплат определены в Положении о премировании Работника (утверждено Работодателем "__"_____ ____ г.), с которым Работник ознакомлен при подписании договора.

В случае необходимости Работодатель вправе вносить изменения в

Положение о премировании, отменять его или принимать его новую редакцию в

одностороннем порядке. При этом Работник уведомляется о таких изменениях не

менее чем за _____ дней до вступления в силу.

(не менее 2 месяцев)

3.3. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. На основании письменного согласия Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.5. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы Работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере двух третей должностного оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине Работника не оплачивается.

3.6. Заработная плата Работнику выплачивается путем выдачи наличных денежных средств в кассе Работодателя (вариант: путем перечисления на счет Работника в банке) каждые полмесяца в день, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

4. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И РАБОТЫ. ОТПУСКА

4.1. Работнику устанавливается следующий режим рабочего времени: _____ с предоставлением _____ выходного(ых) дня (дней) _____.

4.2. Время начала работы: _____.

Время окончания работы: _____.

4.3. В течение рабочего дня Работнику устанавливается перерыв для отдыха и питания с _____ часов до _____ часов, который в рабочее время не включается.

(При необходимости: 4.4. Условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы), - _____.)

4.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работнику

продолжительностью _____ календарных дней.

(не менее 28)

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного Работодателя.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

5.1. Должностные обязанности Работника:

5.1.1. _____.

5.1.2. _____.

5.2. Работник обязан:

соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и другие федеральные законы, выполнять требования, установленные Федеральным законом от 25.07.2002 N 113-ФЗ "Об альтернативной гражданской службе", Положением, локальными нормативными актами Работодателя;

соблюдать дисциплину труда, добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него настоящим договором;

состоять на воинском учете по месту пребывания.

5.3. Работник также обязуется:

Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.

Незамедлительно сообщать Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

По распоряжению Работодателя отправляться в служебные командировки на территории России.

5.4. Работник имеет право на:

- изменение и расторжение договора в порядке и на условиях, которые установлены Федеральным законом от 25.07.2002 N 113-ФЗ "Об альтернативной гражданской службе", Положением, Трудовым кодексом Российской Федерации;

- предоставление ему работы, обусловленной договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором (при наличии);

- бесплатное обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных

дней;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором (при наличии) формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора (при наличии), соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.5. Работник не вправе:

отказываться от исполнения трудовых обязанностей, возложенных на него настоящим договором;

занимать руководящие должности;

участвовать в забастовках и иных формах приостановления деятельности организаций;

совмещать альтернативную гражданскую службу с работой в иных организациях;

заниматься предпринимательской деятельностью лично или через доверенных лиц, а также оказывать содействие физическим и юридическим лицам в их предпринимательской деятельности, получать за это вознаграждение и пользоваться социальными гарантиями;

покидать населенный пункт, в котором расположен Работодатель, где Работник проходит альтернативную гражданскую службу, без согласования с представителем Работодателя;

прекращать (расторгать) срочный трудовой договор по своей инициативе;

оставлять рабочее место и покидать организацию, где он проходит альтернативную гражданскую службу, в период рабочего времени, установленного Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности.

6. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

6.1. Работодатель вправе:

- изменять и расторгать договор с Работником в порядке и на условиях, которые установлены Федеральным законом от 25.07.2002 N 113-ФЗ "Об альтернативной гражданской службе", Положением, Трудовым кодексом Российской Федерации;

- поощрять Работника за добросовестный эффективный труд;

- требовать от Работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

- проводить в соответствии с Положением об аттестации аттестацию Работника с целью выявления реального уровня профессиональной компетенции Работника;

- проводить в соответствии с Положением об оценке эффективности труда оценку эффективности деятельности Работника;

- с согласия Работника привлекать его к выполнению отдельных поручений, не входящих в должностные обязанности Работника;

- с согласия Работника привлекать его к выполнению дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату.

6.2. Работодатель обязан:

- организовать при необходимости профессиональное обучение Работника;

- контролировать исполнение Работником трудовых обязанностей; в случае его уклонения от альтернативной гражданской службы принимать меры по привлечению его к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- обеспечивать в пределах своей компетенции соблюдение положений ФЗ "Об альтернативной гражданской службе" и Положения, осуществлять меры по реализации прав Работника и его социальную защиту;

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора (при наличии);

- предоставлять Работнику работу, обусловленную договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным

нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать Работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей;

- обеспечивать Работнику равную плату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором (при наличии), Правилами внутреннего трудового распорядка;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

- предоставлять представителям Работника полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля их выполнения;

- знакомить Работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью либо положением в организации;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных Работником представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие Работника в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором (при наличии) формах;

- обеспечивать бытовые нужды Работника, связанные с исполнением трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование Работника в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный Работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором (при наличии), соглашениями, локальными нормативными актами.

7. УСЛОВИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ РАБОТНИКА.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ

7.1. Работник подлежит дополнительному страхованию в порядке и на условиях, установленных коллективным договором и (или) локальными нормативными актами организации (при наличии), соглашениями сторон и действующим законодательством Российской Федерации.

7.2. Стороны согласовали следующие улучшения социально-бытовых условий Работника и членов его семьи: _____.

7.3. Улучшенные условия работы Работника при выполнении работы в (на,

с) _____

_____.

(указываются улучшения, не предусмотренные трудовым законодательством

и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права)

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

8.1. Сторона договора, виновная в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несет ответственность в случаях и порядке, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

8.2. Работодатель несет перед Работником материальную и иную ответственность согласно действующему законодательству Российской Федерации.

8.3. Материальная ответственность стороны договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне договора в результате ее виновного противоправного поведения.

8.4. В случаях, предусмотренных в законе, Работодатель обязан компенсировать Работнику моральный вред, причиненный неправомерными действиями и/или бездействием Работодателя.

8.5. Каждая из сторон обязана доказывать сумму причиненного ущерба.

9. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РАБОТНИКОМ ЛИЧНОГО ИМУЩЕСТВА

В СЛУЖЕБНЫХ ЦЕЛЯХ

9.1. Работник имеет право в случае необходимости либо по согласованию с Работодателем использовать личное имущество в служебных целях (для выполнения своей трудовой функции и/или отдельных поручений Работодателя). За такое использование личного имущества Работодатель выплачивает Работнику денежную компенсацию <4>.

9.2. В случае возникновения необходимости регулярного использования личного имущества между сторонами договора заключается соглашение об использовании Работником личного имущества в служебных целях, где указываются характеристики соответствующего имущества, порядок его использования, размер и порядок выплаты компенсации за использование, а также права сторон договора в отношении такого имущества.

9.3. В случае если использование имущества Работника в служебных целях осуществляется нерегулярно, указанная в п. 9.1 компенсация выплачивается на основании документов и иных свидетельств, подтверждающих служебное использование такого имущества.

10. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА. ПЕРЕВОД

10.1. Основанием для прекращения настоящего трудового договора являются:

10.1.1. Истечение срока альтернативной гражданской службы Работника.

10.1.2. Решение должностного лица о прекращении альтернативной гражданской службы в связи с увольнением гражданина с альтернативной гражданской службы.

10.1.3. Иные основания, предусмотренные ст. 23 Федерального закона от 25.07.2002 N 113-ФЗ "Об альтернативной гражданской службе", Положением, трудовым законодательством Российской Федерации.

10.2. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность).

10.3. Работодатель вправе принять решение об осуществлении компенсационной выплаты Работнику в размере _____ в случае _____.

10.4. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению Работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

10.5. Работник может быть переведен в другую организацию. Основаниями для перевода являются:

а) ликвидация Работодателя;

б) сокращение штатной численности Работодателя;

в) производственная необходимость;

г) наличие подтвержденных медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, предусмотренной настоящим договором, и невозможность перевода на другую работу у Работодателя;

д) наличие подтвержденных медицинским заключением противопоказаний для проживания в местности, где проходит альтернативная гражданская служба;

е) иные случаи (по решению Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации).

10.6. Работодатель после прекращения срочного трудового договора с Работником обязан в течение трех рабочих дней уведомить об этом федеральный орган исполнительной власти или орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, которому подведомственна организация.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Условия договора носят конфиденциальный характер и разглашению не подлежат.

11.2. Условия договора имеют обязательную юридическую силу для сторон с момента его заключения сторонами. Все изменения и дополнения к договору оформляются двусторонним письменным соглашением.

11.3. Споры между сторонами, возникающие при исполнении договора,

рассматриваются в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

11.4. Во всем остальном, что не предусмотрено договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим трудовые отношения.

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

11.6. До подписания трудового договора Работник ознакомлен со следующими документами:

Положение о премировании от "__"_____ ____ г. N _____;

Правила внутреннего распорядка от "__"_____ ____ г. N _____;

Положение о сохранении конфиденциальности от "__"_____ ____ г. N _____;

_____.

(иные положения и локальные нормативные акты)

12. РЕКВИЗИТЫ СТОРОН

12.1. Работодатель: _____

адрес: _____

ИНН/КПП_____/_____

р/с _____ в _____

БИК _____

12.2. Работник: _____

паспорт: серия _____ номер _____, выдан _____

_____ "__"_____ ____ г., код подразделения _____,

зарегистрирован(а) по адресу: _____,

р/с _____ в _____

БИК _____

ПОДПИСИ СТОРОН:

Работодатель: Работник:

_____/_____/ _____

М.П.

Экземпляр получен и подписан Работником "__"_____ ____ г.

Подпись Работника: _____

<1> Согласно п. 4 Положения о порядке прохождения альтернативной гражданской службы, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 28.05.2004 N 256, граждане проходят альтернативную гражданскую службу индивидуально, а также в составе групп или формирований:

а) в организациях, подведомственных федеральным органам исполнительной власти;

б) в организациях, подведомственных органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации;

в) в организациях Вооруженных сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований и органов в качестве гражданского персонала.

<2> Перечни видов работ, профессий, должностей, на которых могут быть заняты граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, и организаций, где предусматривается прохождение альтернативной гражданской службы утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15.02.2011 N 135н.

<3> В случае когда Работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - указывается обособленное структурное подразделение и его местонахождение.

<4> Согласно ст. 188 Трудового кодекса Российской Федерации при использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.