Трудовой договор N \_\_\_\_\_

с иностранным гражданином, постоянно

проживающим в Российской Федерации [<1>](#Par289)

г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ "\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г.

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, именуем\_\_ в дальнейшем "Работодатель",

 (наименование)

в лице \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, действующ\_\_\_

 (должность, Ф.И.О. уполномоченного представителя)

на основании \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, с одной стороны,

 (документ, подтверждающий полномочия)

и \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, именуем\_\_ в

 (фамилия, имя (отчество - при наличии), данные документа,

 удостоверяющего личность)

дальнейшем "Работник", с другой стороны, совместно именуемые "Стороны",

заключили настоящий Договор о нижеследующем:

1. Предмет Договора

1.1. Работодатель обязуется предоставить Работнику работу в должности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ в соответствии со штатным расписанием, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором (при наличии), соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим Трудовым договором, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять трудовые функции \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя.

1.2. Работа по настоящему Договору является для Работника основной.

(Вариант: 1.2. Работа по настоящему Трудовому договору является для Работника работой по совместительству.)

1.3. Местом работы Работника является \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, расположенн\_\_\_ по адресу: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [<2>](#Par291).

1.4. Работник подчиняется непосредственно \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

 1.5. Работнику установлены следующие условия труда на рабочем месте:

 - \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [<3>](#Par292).

 (указать класс, подкласс условий труда)

 1.6. Трудовые обязанности Работника не связаны с выполнением работ в

местностях с особыми климатическими условиями, работ с вредными, опасными и

иными особыми условиями труда.

 (Вариант:

 1.6. Трудовые обязанности Работника связаны с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(вредными и (или) опасными производственными факторами), в том числе

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [<4>](#Par295).)

 (перечень вредных и опасных условий труда в зависимости

 от отрасли и Работодателя, например аэрозоли, канцерогены,

 вредные вещества и проч.)

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

1.8. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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 неопределенный срок.

(Вариант:

2.3. Договор заключен на срок \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ в связи с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (обстоятельства (причины), обусловившие заключение срочного договора) [<5>](#Par296).)

(Вариант:

2.4. В целях проверки соответствия квалификации Работника занимаемой должности, его отношения к поручаемой работе Работнику устанавливается испытательный срок продолжительностью \_\_\_\_ (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_) месяца [<6>](#Par297) с момента начала работы.

2.5. Если срок испытания истек, а Работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение Договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания Работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть настоящий Трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за три дня.)

3. Права и обязанности Работника

3.1. Работник обязан добросовестно выполнять следующие должностные обязанности:

3.1.1. Не допускать случаев занятия посторонними делами в рабочее время. Проявлять творческий подход к своим непосредственным обязанностям. Проявлять разумную конструктивную инициативу.

3.1.2. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

3.1.3. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

3.2. Работник обязан соблюдать:

3.2.1. Установленные Работодателем Правила внутреннего трудового распорядка "\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_".

3.2.2. Производственную и финансовую дисциплину.

3.2.3. Трудовую дисциплину.

3.2.4. Требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

3.3. Работник обязан:

3.3.1. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников.

3.3.2. Принимать необходимые меры и незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

3.3.3. Не давать интервью, не проводить встреч и переговоров, касающихся деятельности Работодателя, без предварительного разрешения руководства.

3.3.4. Не разглашать сведений, составляющих коммерческую тайну Работодателя. Сведения, являющиеся коммерческой тайной Работодателя, определены в Положении о коммерческой тайне "\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_".

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

При этом Работодатель возмещает Работнику расходы, связанные со служебными поездками:

- на проезд к месту выполнения работ;

- по найму жилого помещения;

- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

- иные расходы, произведенные Работником с разрешения или ведома Работодателя.

Размеры и порядок возмещения вышеуказанных расходов устанавливаются коллективным договором (при наличии), соглашениями, локальными нормативными актами.

3.4. Работник имеет право:

3.4.1. На предоставление ему работы, обусловленной настоящим Договором.

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

3.4.3. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

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

3.4.5. Изменение и расторжение Договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=18.11.2019) Российской Федерации, иными федеральными законами.

3.4.6. Участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=18.11.2019) Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором (при наличии) формах.

3.4.7. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором.

3.4.8. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

3.4.9. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=18.11.2019) Российской Федерации, иными федеральными законами.

3.4.10. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

3.4.11. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.

3.4.12. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

3.4.13. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=18.11.2019) Российской Федерации, иными федеральными законами.

3.4.14. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=18.11.2019) Российской Федерации, иными федеральными законами.

(Вариант:

3.4.15. Бесплатное обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами трудового законодательства Российской Федерации [<7>](#Par298).)

3.4.16. Иные права, установленные действующим законодательством Российской Федерации.

4. Права и обязанности Работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

4.1.1. Требовать от Работника исполнения 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.

4.1.2. Принимать локальные нормативные акты.

4.1.3. Изменять и расторгать Договор с Работником в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=18.11.2019) Российской Федерации, иными федеральными законами.

4.1.4. Поощрять Работника за добросовестный эффективный труд в порядке и размерах, предусмотренных настоящим Договором, а также условиями действующего законодательства Российской Федерации.

4.1.5. Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

4.1.6. Проводить в соответствии с Положением об аттестации аттестацию Работника с целью выявления реального уровня профессиональной компетенции Работника.

4.1.7. Проводить в соответствии с Положением об оценке эффективности труда оценку эффективности деятельности Работника.

4.1.8. С согласия Работника привлекать его к выполнению отдельных поручений, не входящих в должностные обязанности Работника.

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

4.1.10. Осуществлять иные права, предоставленные действующим законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Предоставить Работнику работу в соответствии с условиями настоящего Договора. Работодатель вправе требовать от Работника выполнения обязанностей (работ), не обусловленных настоящим Договором, только в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

4.2.2. Обеспечить безопасные условия работы в соответствии с требованиями Правил техники безопасности и действующего законодательства Российской Федерации.

4.2.3. Оплачивать труд Работника, выплачивать премии, вознаграждения, производить иные выплаты в порядке и размере, установленных [разд. 5](#Par142) настоящего Договора.

4.2.4. Осуществлять обязательное социальное страхование Работника от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.2.5. Оплачивать в случае производственной необходимости в целях повышения квалификации Работника его обучение.

4.2.6. Оплачивать услуги, предоставленные Работнику оператором мобильной связи, необходимые для осуществления трудовой деятельности.

4.2.7. Ознакомить Работника с требованиями охраны труда и Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2.8. Выполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=18.11.2019) Российской Федерации.

4.2.9. Обеспечивать Работнику равную плату за труд равной ценности.

4.2.10. Обеспечить обучение Работника безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение его периодического обучения охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

4.2.11. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=18.11.2019) Российской Федерации.

4.2.12. Предоставлять представителям Работника полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

4.2.13. 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.

4.2.14. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками 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.

4.2.15. Создавать условия, обеспечивающие участие Работника в управлении организацией в предусмотренных Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=18.11.2019) Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором (при наличии) формах.

4.2.16. Возмещать вред, причиненный Работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=18.11.2019) Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.2.17. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия настоящего Договора.

4.2.18. Выплачивать своевременно и в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату, а также осуществлять иные выплаты в сроки, установленные в соответствии с Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=18.11.2019) Российской Федерации, коллективным договором (при наличии), Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2.19. Ознакомить Работника со всеми локальными нормативными актами, имеющими отношение к профессиональной деятельности Работника.

4.2.20. Обеспечить обучение Работника безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение его периодического обучения охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

(Вариант:

4.2.21. Бесплатно выдать Работнику сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации [<7>](#Par298), а также обеспечить их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

4.2.22. Бесплатно обеспечить Работника необходимым количеством следующих смывающих и (или) обезвреживающих веществ [<7>](#Par298):

- \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

- \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

- \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.)

5. Условия оплаты труда Работника

5.1. За выполнение трудовых обязанностей Работнику устанавливается должностной оклад (тарифная ставка) в размере \_\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_) рублей в месяц.

5.2. 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 настоящего Договора.

5.3. В случае выполнения Работником в соответствии с дополнительным соглашением, заключаемым Работодателем и Работником, наряду со своей основной работой дополнительной работы по другой должности или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы Работнику производится доплата в размере, определяемом Сторонами в дополнительным соглашении.

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

5.5. 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.

5.6. 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.

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

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

(Вариант:

5.9. За выполнение работ с вредными и (или) опасными условиями труда Работнику выплачивается доплата компенсационного характера [<8>](#Par303). Размер доплаты устанавливается \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [<9>](#Par306).)

6. Режим рабочего времени и времени отдыха [<10>](#Par310). Отпуск

6.1. Работнику устанавливается следующий режим рабочего времени: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, с предоставлением \_\_\_\_ выходного(ых) дня (дней) - \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

6.2. Время начала работы: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Время окончания работы: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(Вариант при сменном режиме:

6.1. Продолжительность рабочего времени для Работника - \_\_\_\_ часов в неделю при сменном режиме работы в соответствии с графиком сменности, утвержденным Работодателем: в две (три, четыре) смены.

6.2. Продолжительность смены составляет \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ часов.

1-я смена: начало - \_\_\_ часов \_\_\_ минут; окончание - \_\_\_ часов \_\_\_ минут;

2-я смена: начало - \_\_\_ часов \_\_\_ минут; окончание - \_\_\_ часов \_\_\_ минут;

3-я смена: начало - \_\_\_ часов \_\_\_ минут; окончание - \_\_\_ часов \_\_\_ минут;

4-я смена: начало - \_\_\_ часов \_\_\_ минут; окончание - \_\_\_ часов \_\_\_ минут.)

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

6.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работнику продолжительностью \_\_\_\_ (не менее 28) календарных дней.

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.

6.5. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику на основании его письменного заявления может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, установленной трудовым законодательством Российской Федерации и Правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя.

(Вариант:

6.6. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_\_ (не менее 7) календарных дней [<11>](#Par311).)

7. Ответственность Сторон

7.1. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения Работником своих обязанностей, указанных в настоящем Договоре, нарушения трудового законодательства Российской Федерации, Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, а также причинения Работодателю материального ущерба он несет дисциплинарную, материальную и иную ответственность согласно действующему законодательству Российской Федерации.

7.2. Работодатель несет материальную и иную ответственность согласно действующему законодательству Российской Федерации в случаях:

а) незаконного лишения Работника возможности трудиться;

б) причинения Работнику ущерба в результате увечья или иного повреждения здоровья, связанного с исполнением им своих трудовых обязанностей;

в) причинения ущерба имуществу Работника;

г) задержки заработной платы;

д) в других случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

7.3. Материальная ответственность Стороны Договора наступает за прямой действительный ущерб, причиненный ею другой Стороне Договора в результате ее виновного противоправного поведения.

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, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного Работником третьим лицам.

8. Социальное страхование Работника

(Вариант. Условия улучшения социально-бытовых условий

Работника и членов его семьи)

8.1. Работник подлежит обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством Российской Федерации.

 (Вариант:

 8.2. Социально-бытовые условия Работника и членов его семьи подлежат

следующим улучшениям: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

 (перечень, порядок улучшений, источник финансирования)

 8.3. Улучшены условия работы Работника при выполнении работы в (на, с)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.)

 (указываются улучшения, не предусмотренные трудовым законодательством

 и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права)

9. Прекращение Трудового договора

9.1. Основаниями для прекращения настоящего Договора являются:

1) соглашение Сторон;

2) истечение срока Договора;

3) расторжение настоящего Договора по инициативе Работника;

4) расторжение настоящего Договора по инициативе Работодателя;

5) перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю;

6) отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Работодателя, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;

7) отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных Сторонами условий Договора;

8) отказ Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы;

9) отказ Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;

10) обстоятельства, не зависящие от воли Сторон;

11) нарушение установленных Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=18.11.2019) Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения Договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы;

12) аннулирование или окончание срока действия вида на жительство в Российской Федерации, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации;

13) иные основания, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

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

10. Использование Работником личного имущества

в служебных целях [<12>](#Par315)

10.1. 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.

10.2. 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.

10.3. В случае если использование имущества Работника в служебных целях осуществляется нерегулярно, указанная в [п. 10.1](#Par226) компенсация выплачивается на основании документов и иных свидетельств, подтверждающих служебное использование такого имущества.

11. Гарантии и компенсации

11.1. На период действия настоящего Договора на Работника распространяются все гарантии и компенсации, предусмотренные действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

12. Заключительные положения

12.1. Условия настоящего Договора носят конфиденциальный характер и разглашению не подлежат.

12.2. Условия настоящего Договора имеют обязательную юридическую силу для Сторон. Все изменения и дополнения к настоящему Договору оформляются двусторонним письменным соглашением.

12.3. Споры между Сторонами, возникающие при исполнении Договора, рассматриваются в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

12.4. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим Договором, Стороны руководствуются действующим законодательством Российской Федерации.

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

12.6. До подписания Договора Работник ознакомлен со следующими документами:

12.6.1. Положение о премировании от "\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г. N \_\_\_.

12.6.2. Правила внутреннего распорядка от "\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г. N \_\_\_\_.

12.6.3. Положение о сохранении конфиденциальности от "\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г. N \_\_\_.

12.6.4. Коллективный договор (при наличии) от "\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г.

 12.6.5. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

 (иные положения и локальные нормативные акты)

(Вариант:

12.7. При заключении Договора Работник получил следующие средства индивидуальной защиты: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [<7>](#Par298).)

12.8. Неотъемлемой частью настоящего Договора является следующее приложение:

12.8.1. Копия Вида на жительство иностранного гражданина от "\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г. N \_\_\_ (Приложение N \_\_\_).

12.8.2. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

13. Адреса и реквизиты Сторон

 Работодатель: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

 Работник: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

 Документ, удостоверяющий личность: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_:

серия \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ N \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, выдан \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ "\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г., зарегистрирован

по адресу: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

 14. Подписи Сторон

 Работодатель: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (должность, Ф.И.О.) (подпись)

 Работник: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (фамилия, имя (отчество - при наличии)) (подпись)

С должностной инструкцией,

Правилами внутреннего трудового распорядка \_\_\_\_\_\_ "\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_"

 (сокращенное наименование

 Работодателя)

Работник ознакомлен:

"\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

 (подпись) (Ф.И.О.)

Экземпляр трудового договора Работником получен:

"\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

 (подпись) (Ф.И.О.)

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

Информация для сведения:

<1> Постоянно или временно проживающему в России иностранному гражданину для осуществления трудовой деятельности не требуется разрешение на работу или патент ([пп. 1 п. 4 ст. 13](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330827&date=18.11.2019&dst=442&fld=134) Федерального закона от 25.07.2002 N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации").

В соответствии с [п. 8 ст. 13](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330827&date=18.11.2019&dst=745&fld=134) Федерального закона от 25.07.2002 N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" работодатель или заказчик работ (услуг), привлекающий и использующий для осуществления трудовой деятельности иностранного гражданина, обязан уведомлять территориальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел в субъекте Российской Федерации, на территории которого данный иностранный гражданин осуществляет трудовую деятельность, о заключении и прекращении (расторжении) с данным иностранным гражданином трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) в срок, не превышающий трех рабочих дней с даты заключения или прекращения (расторжения) соответствующего договора.

<2> Согласно [абз. 2 ч. 2 ст. 57](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=18.11.2019&dst=346&fld=134) Трудового кодекса Российской Федерации 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.

<3> В соответствии с [абз. 9 ч. 2 ст. 57](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=18.11.2019&dst=102506&fld=134) Трудового кодекса Российской Федерации сведения об условиях труда на рабочем месте являются обязательными для включения в трудовой договор.

Согласно [ч. 2 ст. 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=314845&date=18.11.2019&dst=100018&fld=134) Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" по результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах.

В соответствии с [ч. 1 ст. 14](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=314845&date=18.11.2019&dst=100159&fld=134) Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса - оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда.

<4> Согласно положениям [Списка](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=72595&date=18.11.2019&dst=100017&fld=134) производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 (с учетом [Решения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=141990&date=18.11.2019) Верховного Суда Российской Федерации от 14.01.2013 N АКПИ12-1570, [Инструкции](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=9030&date=18.11.2019&dst=100012&fld=134) о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденной Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 21.11.1975 N 273/П-20, а также Типового [положения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=93934&date=18.11.2019&dst=100027&fld=134) об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда, утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 03.10.1986 N 387/22-78, и иных действующих нормативных правовых актов, устанавливающих соответствующие размеры компенсаций, в части, не противоречащей Трудовому [кодексу](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=18.11.2019) Российской Федерации).

<5> Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных [ст. 59](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=18.11.2019&dst=369&fld=134) Трудового кодекса Российской Федерации.

<6> Испытательный срок не назначается в случае заключения срочного трудового договора сроком до двух месяцев ([абз. 8 ч. 4 ст. 70](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=18.11.2019&dst=434&fld=134) Трудового кодекса Российской Федерации) и не может превышать трех месяцев ([ч. 5 ст. 70](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=18.11.2019&dst=436&fld=134) Трудового кодекса Российской Федерации), а в случае заключения трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель ([ч. 6 ст. 70](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=18.11.2019&dst=437&fld=134) Трудового кодекса Российской Федерации).

<7> Согласно [ст. 221](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=18.11.2019&dst=912&fld=134) Трудового кодекса Российской Федерации на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации (см. Межотраслевые [правила](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=175358&date=18.11.2019&dst=100013&fld=134) обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N 290н, [Приказ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=284781&date=18.11.2019) Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами").

Порядок обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты установлен Межотраслевыми [правилами](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=175358&date=18.11.2019&dst=100013&fld=134) обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденными Приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N 290н.

Порядок выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств установлен [Стандартом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=284781&date=18.11.2019&dst=100029&fld=134) безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами", утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н.

Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

<8> В соответствии с [ч. 1 ст. 146](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=18.11.2019&dst=102526&fld=134), [ст. 147](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=18.11.2019&dst=102527&fld=134) Трудового кодекса Российской Федерации оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере. Данная компенсация не устанавливается, если условия труда на рабочем месте признаны безопасными по результатам их специальной оценки или в соответствии с заключением государственной экспертизы условий труда ([ч. 4 ст. 219](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=18.11.2019&dst=102552&fld=134) Трудового кодекса Российской Федерации).

За работниками сохраняется право на оплату труда в повышенном размере, если оно было установлено по результатам аттестации рабочих мест, проведенной до 01.01.2014, т.е. до даты вступления в силу Федерального [закона](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=314845&date=18.11.2019) от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", который вместо аттестации ввел специальную оценку условий труда.

Руководствуясь [ч. 4 ст. 27](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=314845&date=18.11.2019&dst=100310&fld=134) Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", работодатель может не проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах, в отношении которых до 01.01.2014 была проведена аттестация, если со дня ее завершения не прошло пяти лет. Исключением являются случаи, указанные в [ч. 1 ст. 17](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=314845&date=18.11.2019&dst=100195&fld=134) Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", касающиеся внеплановой специальной оценки условий труда.

<9> Согласно [ч. 2 ст. 147](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=18.11.2019&dst=102529&fld=134) Трудового кодекса Российской Федерации минимальный размер повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями составляет четыре процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Более высокий размер компенсации может быть установлен:

- трудовым, коллективным договорами, локальным нормативным актом организации (с учетом мнения представительного органа работников) ([ч. 3 ст. 147](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=18.11.2019&dst=705&fld=134), [ч. 3 ст. 219](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=18.11.2019&dst=102551&fld=134) Трудового кодекса Российской Федерации);

- отраслевыми перечнями работ в соответствии с [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=93934&date=18.11.2019) Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 03.10.1986 N 387/22-78 ([ч. 1 ст. 423](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=18.11.2019&dst=1433&fld=134) Трудового кодекса Российской Федерации, Информационное [письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=135977&date=18.11.2019) Минтруда России от 13.02.2013, [Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=93359&date=18.11.2019) Минздравсоцразвития России от 09.04.2009 N 22-2-15/4).

<10> Согласно [абз. 6 ч. 2 ст. 57](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=18.11.2019&dst=350&fld=134) Трудового кодекса Российской Федерации положения о режиме рабочего времени и времени отдыха включаются, если для данного работника режим рабочего времени и времени отдыха отличается от общих правил, действующих у данного работодателя.

<11> В соответствии со [ст. 117](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=18.11.2019&dst=102520&fld=134) Трудового кодекса Российской Федерации ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4-й степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в [ч. 1 настоящей статьи](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=18.11.2019&dst=102521&fld=134), составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную [ч. 2 ст. 117](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=18.11.2019&dst=102522&fld=134) Трудового кодекса Российской Федерации, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.

<12> Согласно [ст. 188](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=18.11.2019&dst=101166&fld=134) 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.