

Форма подготовлена с использованием правовых актов по состоянию на 13.01.2016.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР N ____
с директором управляющей компании ЖКХ

г. _____

"__" _____ г.

Управляющая компания в сфере жилищно-коммунального хозяйства _____, именуем___ в дальнейшем "Общество", в лице _____, действующ___ на основании Устава и протокола общего собрания участников (наблюдательного совета, совета директоров) Работодателя от "___" _____ г., с одной стороны, и _____, именуем___ в дальнейшем "Работник", с другой стороны, заключили договор о нижеследующем:

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. Работодатель обязуется предоставить Работнику работу в должности директора управляющей компании ЖКХ, 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 директора управляющей компании ЖКХ, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя.

1.2. Работа по 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 _____.

1.4. Работник подчиняется непосредственно _____.

1.5. Трудовые обязанности Работника не связаны с выполнением работ в местностях с особыми климатическими условиями.

1.6. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с действующим законодательством.

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

(Вариант:

1.8. В целях проверки соответствия квалификации Работника занимаемой должности, его отношения к поручаемой работе Работнику устанавливается испытательный срок продолжительностью ____ (_____) месяца <1> с момента начала работы, указанного в п. 2.1 настоящего договора.

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.)

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) <2>.)

3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКА

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

(Вариант при работе по совместительству: 3.1. Оплата труда Работника производится _____ (пропорционально отработанному времени/в зависимости от выработки/на иных условиях). При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.)

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.

3.3. В случае выполнения Работником наряду со своей основной работой дополнительной работы по другой должности или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы Работнику производится доплата в размере, установленном дополнительным соглашением сторон.

3.4. 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.

3.5. 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.

3.6. 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.

3.7. 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.

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

4. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ. ОТПУСКА <3>

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

4.2. Время начала работы: _____.

Время окончания работы: _____.

(Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день.)

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

4.4. 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.

4.5. 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.

5. КОМПЕТЕНЦИЯ РАБОТНИКА

5.1. На Работника возлагается текущее руководство деятельностью Работодателя, за исключением вопросов, отнесенных к исключительной компетенции общего собрания участников (совета директоров, наблюдательного совета).

5.2. Работник решает следующие задачи:

- организует работу Работодателя и ее соответствие финансово-хозяйственному плану;
- добросовестно, своевременно и эффективно исполняет решения совета директоров (наблюдательного совета) Работодателя и общего собрания участников.

5.3. Работник без доверенности действует от имени Работодателя.

5.4. Работник:

- организует работу и обеспечивает экономическую эффективность деятельности Работодателя;
- обеспечивает и лично контролирует качество обслуживания заказчиков в соответствии с заключенными договорами на управление объектами жилищно-коммунального хозяйства (далее - ЖКХ);
- организует принятие исчерпывающих мер по предупреждению аварий и устранению их последствий, а в случае возникновения аварий - лично руководит их своевременной ликвидацией;
- принимает меры по повышению качества благоустройства и комфортности находящихся в управлении объектов ЖКХ;
- обеспечивает своевременное и качественное проведение капитального и текущего ремонта находящихся в управлении объектов ЖКХ в соответствии с заключенными договорами и требованиями действующего законодательства;
- осуществляет мероприятия по внедрению прогрессивных форм организации труда и обслуживания заказчиков;
- с учетом требований законодательства, решений общего собрания участников и совета директоров (наблюдательного совета) по своему усмотрению организует работу Работодателя;
- обеспечивает выполнение решений общего собрания участников и совета директоров (наблюдательного совета);
- совершает сделки и распоряжается имуществом Работодателя в пределах, установленных Уставом Работодателя и действующим законодательством;
- укрепляет и развивает материально-техническую оснащенность Работодателя;
- утверждает правила, процедуры и другие внутренние документы Работодателя, за исключением документов, утверждаемых общим собранием, советом директоров (наблюдательным советом) или Ревизионной комиссией;
- определяет организационную структуру, штатное расписание Работодателя, филиалов и представительств, утверждает должностные оклады;
- руководит персоналом Работодателя, в том числе по обеспечению сохранности, содержания в исправном состоянии и бесперебойной работы инженерных коммуникаций, систем, оборудования в соответствии с правилами и нормами эксплуатации;
- утверждает должностные инструкции, инструкции по охране труда;
- принимает меры по обеспечению Работодателя квалифицированным персоналом, правильному сочетанию экономических и административных методов руководства, создает атмосферу заинтересованности работников в эффективной работе Работодателя;
- принимает на работу и увольняет с работы сотрудников, в том числе назначает и увольняет своих заместителей, главного бухгалтера, руководителей подразделений, филиалов и представительств;
- заключает трудовые договоры с работниками Работодателя;
- в порядке, установленном законодательством, Уставом Работодателя и общим собранием участников, поощряет работников Работодателя, а также налагает на них взыскания;
- обеспечивает создание благоприятных и безопасных условий труда для работников Работодателя;
- реализует мероприятия по обеспечению здоровья работников и безопасности их труда;
- организует регулярные консультации с работниками при принятии решений, напрямую влияющих на условия труда работников;
- своевременно информирует работников о решениях, которые оказывают влияние на условия труда;
- обеспечивает разработку, заключение и исполнение коллективного договора;
- открывает в банках расчетный, валютный и другие счета Работодателя, от имени Работодателя заключает договоры и совершает иные сделки;
- утверждает договорные цены на продукцию и тарифы на услуги;
- обеспечивает выполнение обязательств Работодателя перед бюджетом и контрагентами по хозяйственным договорам;

- принимает решения о предъявлении от имени Работодателя претензий и исков к юридическим и физическим лицам и об удовлетворении претензий, предъявляемых к Работодателю;
- организует бухгалтерский учет и отчетность;
- в порядке, установленном советом директоров (наблюдательным советом), отчитывается о своей деятельности;
- для принятия обоснованных управленческих решений организует систему сбора, обработки и предоставления достоверной информации о финансовых и материальных показателях деятельности Работодателя;
- принимает необходимые меры для защиты конфиденциальной и инсайдерской информации;
- руководит разработкой и представлением совету директоров проекта годового отчета и годового баланса;
- обеспечивает подготовку и проведение общих собраний участников;
- осуществляет контроль за рациональным и экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов;
- в пределах своей компетенции обеспечивает соблюдение законности в деятельности Работодателя;
- выдает доверенности;
- решает другие вопросы текущей деятельности Работодателя.

5.5. Работник поручает решение отдельных вопросов, входящих в его компетенцию, своим заместителям, руководителям подразделений.

5.6. Работник несет персональную ответственность за состояние находящихся в управлении объектов ЖКХ и деятельность Работодателя.

5.7. Заместители (заместитель) Работника назначаются Работником и возглавляют направления работы в соответствии с распределением обязанностей, утверждаемым Работником.

Заместители (заместитель) Работника действуют на основании доверенности, выданной Работником. При отсутствии Работника, а также в иных случаях, когда Работник не может исполнять свои обязанности, его функции исполняет заместитель.

6. ОГРАНИЧЕНИЯ ПРАВ РАБОТНИКА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

6.1. Работник обязан разумно и добросовестно действовать в интересах Работодателя.

6.2. Работник не имеет права учреждать или принимать участие в предприятиях, конкурирующих с Работодателем, если ему на это не дано разрешения советом директоров (наблюдательным советом).

6.3. Работник в своей деятельности должен учитывать интересы заказчиков, иных третьих лиц для обеспечения эффективной деятельности Работодателя, в том числе контрагентов Работодателя, органов и учреждений государства и муниципальных образований, на территории которых находится Общество.

6.4. В случае возникновения или угрозы возникновения конфликта деятельности Работодателя с личными интересами Работника он немедленно уведомляет об этом совет директоров (наблюдательный совет). До принятия решения советом директоров (наблюдательным советом) Работник воздерживается от совершения действий, которые приведут к возникновению конфликта между его интересами и интересами Работодателя.

6.5. Работник не должен разглашать или использовать в личных корыстных интересах и в интересах третьих лиц конфиденциальную и инсайдерскую информацию об Обществе.

6.6. Работник не имеет права прямо или косвенно получать вознаграждение за оказание влияния на принятие решений советом директоров (наблюдательным советом), другими органами Работодателя.

6.7. Работник не должен принимать подарки или получать иные прямые или косвенные выгоды, цель которых заключается в том, чтобы повлиять на деятельность Работника или на принимаемые им решения.

Исключением являются символические знаки внимания в соответствии с общепринятыми правилами вежливости и сувениры при проведении официальных мероприятий.

6.8. Работник несет ответственность за ненадлежащее исполнение своих обязанностей.

6.9. Работник в полном размере возмещает Работодателю убытки, причиненные Работодателю своими виновными действиями.

6.10. Работник освобождается от ответственности, если будет доказано, что он лично не заинтересован в принятии конкретного решения и внимательно изучил всю информацию, необходимую для принятия решения; при этом иные сопутствующие обстоятельства должны свидетельствовать о том, что он действовал исключительно в интересах Работодателя.

6.11. Предусмотрено страхование рисков Работника за счет Работодателя на сумму _____.

7. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

7.1. Работодатель вправе:

- изменять и расторгать договор с Работником в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- 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;
- 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 оплату;
- привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

7.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора (при наличии), соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять Работнику работу, обусловленную трудовым 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;
- выплачивать своевременно и в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату, а также осуществлять иные выплаты в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором (при наличии), Правилами внутреннего трудового распорядка;
- 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;
- ознакомить Работника с принятыми локальными нормативными актами, касающимися его трудовой деятельности либо изменяющими его положение в организации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором (при наличии), соглашениями, локальными нормативными актами.

8. ПРИОСТАНОВЛЕНИЕ ПОЛНОМОЧИЙ РАБОТНИКА. РАСТОРЖЕНИЕ ДОГОВОРА

8.1. Совет директоров (наблюдательный совет) вправе в случаях, предусмотренных Уставом Работодателя, принять решение о приостановлении полномочий Работника.

8.2. Основаниями для прекращения настоящего трудового договора являются:

8.2.1. Соглашение сторон.

8.2.2. Расторжение трудового договора по инициативе Работника. При этом Работник обязан предупредить Работодателя не позднее чем за две недели до предполагаемой даты прекращения настоящего договора. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления Работника об увольнении.

8.2.3. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя в случаях, предусмотренных законодательством.

(Вариант:

8.2.4. Истечение срока (наступление события), указанного в п. 2.3 настоящего договора. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения.)

8.3. Трудовой договор может также быть расторгнут в связи с отстранением от должности руководителя организации-должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве).

8.4. Наряду с установленными трудовым законодательством включаются следующие основания прекращения договора по инициативе Работодателя:

- причинение материального ущерба Работодателю, за исключением ущерба, связанного с обычным коммерческим риском;
- нанесение ущерба деловой репутации Работодателя;
- совершение умышленного уголовного преступления;
- сокрытие своей заинтересованности в совершении сделки с участием Работодателя;
- нарушение положений Устава Работодателя, а также норм законодательства, в том числе касающихся обращения ценных бумаг, выпускаемых Работодателем;
- сокрытие информации о своем участии в работе органов управления других хозяйственных обществ и иных юридических лиц (за исключением участия в общественных объединениях, профессиональных союзах и политических партиях) от совета директоров (наблюдательного совета);
- извлечение личной выгоды из распоряжения имуществом Работодателя, за исключением случаев, когда извлечение личной выгоды допускается законом, Уставом и иными документами и решениями Работодателя;
- учреждение в период работы в Правлении Работодателя хозяйственных обществ и других коммерческих организаций, конкурирующих с Работодателем;

- _____
(иные)

8.5. Работник имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя (собственника имущества организации, его представителя) в письменной форме не позднее чем за один месяц.

8.6. Процедура передачи дел вновь назначаемому Работнику определяется советом директоров (наблюдательным советом).

8.7. В случае досрочного прекращения договора с Работником ему выплачивается компенсация в сумме _____ (не ниже трехкратного среднего месячного заработка), за исключением случаев, указанных в п. 8.4 договора.

8.8. Днем прекращения договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

9. УСЛОВИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ РАБОТНИКА

9.1. 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.

10. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

10.1. На период действия настоящего договора на Работника распространяются все гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, локальными актами Работодателя и настоящим договором.

11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11.1. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения Работником своих обязанностей, указанных в настоящем договоре, нарушения трудового законодательства, Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, иных локальных нормативных актов Работодателя, а также причинения Работодателю материального ущерба он несет дисциплинарную, материальную и иную ответственность согласно трудовому законодательству Российской Федерации. Расчет убытков Работодателя в случае причинения ему материального ущерба Работником осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством.

11.2. Материальная ответственность стороны договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне договора в результате ее виновного противоправного поведения. Руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации.

11.3. В случаях, предусмотренных в законе, Работодатель обязан компенсировать Работнику

моральный вред, причиненный неправомерными действиями и/или бездействием Работодателя.

11.4. Каждая из сторон обязана доказывать сумму причиненного ущерба.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Условия настоящего трудового договора имеют обязательную юридическую силу для сторон с момента его подписания сторонами. Все изменения и дополнения к настоящему трудовому договору оформляются двусторонним письменным соглашением.

12.2. Споры между сторонами, возникающие при исполнении трудового договора, рассматриваются в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

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

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

_____.

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

13. АДРЕСА И РЕКВИЗИТЫ СТОРОН

Работодатель: _____,
адрес: _____,
ИНН/КПП _____ / _____,
р/с _____ в _____,
БИК _____.

Работник: _____,
паспорт серия _____ номер _____ выдан _____
"__" "____" _____ г., код подразделения _____,
зарегистрирован(а) по адресу: _____,
р/с _____ в _____,
БИК _____.

ПОДПИСИ СТОРОН:

Работодатель :

Работник :

(подпись) / _____ /
(Ф.И.О.)

(подпись) / _____ /
(Ф.И.О.)

М. П.

Экземпляр получен и подписан Работником " __ " _____ г.

Подпись Работника: _____

Информация для сведения:

<1> Испытательный срок не назначается в случае заключения срочного трудового договора сроком до двух месяцев (абз. 8 ч. 4 ст. 70 Трудового кодекса Российской Федерации) и не может превышать трех месяцев (ч. 5 ст. 70 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 Трудового кодекса Российской Федерации).

<2> Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

<3> Согласно абз. 5 ч. 2 ст. 57 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.

