

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ «ТОМСКИЙ РАЙОН»**

**АДМИНИСТРАЦИЯ ТОМСКОГО РАЙОНА**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

« 30» 06 2016 года № 204

г. Томск

Об организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 -18 лет в свободное от учебы время на территории муниципального образования «Томский район»

В соответствии с постановлением Администрации Томского района от 18.03.2016 № 68 « О мероприятиях по организации отдыха и занятости детей в 2016 году,

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить Положение о мероприятиях по организации занятости несовершеннолетних граждан в возрасте 14-18 лет на территории муниципального образования «Томский район» согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Постановление Администрации Томского района от 05.06.2015 № 169 "Об организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 - 18 лет в свободное от учебы время на территории муниципального образования "Томский район" признать утратившим силу.

3. Управлению Делами (О.Е.Ефимова) опубликовать настоящее постановление в газете "Томское предместье" и разместить на официальном сайте Администрации Томского района.

4. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя Главы Томского района - начальника Управления по социальной политике Администрации Томского района В.П. Железчикова.

Глава Томского района В.Е. Лукьянов

С.Н. Ефимов

90-13-12

И.Н.Дятлова

90-36-27

Приложение

к постановлению

Администрации Томского района

от «30» 06 2016 №204

Положение

 о мероприятиях по организации занятости несовершеннолетних граждан в возрасте 14-18 лет на территории муниципального образования «Томский район»

Положение о мероприятиях по организации отдыха и занятости несовершеннолетних граждан в возрасте 14 - 18 лет на территории муниципального образования "Томский район" (далее - Положение) регламентирует основные принципы деятельности органов Администрации Томского района по организации занятости несовершеннолетних граждан в возрасте 14 - 18 лет на территории муниципального образования "Томский район".

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Законом Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1(в ред. от 09.03.2016) "О занятости населения в Российской Федерации", Федеральным законом от 24.07.1998 № 124-ФЗ (в ред. от 28.11.2015) "Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации";

- Федеральным государственным стандартом государственной услуги по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые, утвержденным Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.02.2013 № 58н (в ред. от 07.09.2015);

- Административным регламентом предоставления государственной услуги по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые, утвержденным Приказом Департамента труда и занятости населения Томской области от 12.12.2013 № 168 (в ред. от 19.05.2016);

- Законом Томской области от 09.02.2012 № 6-ОЗ "О материальной поддержке граждан в период участия в общественных работах и временного трудоустройства" (в ред. от 13.04.2015);

- постановлением Администрации Томской области от 02.03.2012 № 77а (в ред. от 11.12.2014) "Об утверждении Порядка, размеров и условий предоставления материальной поддержки гражданам в период участия в общественных работах и временного трудоустройства"

- муниципальными правовыми актами Томского района.

1. Общие положения

1. Одним из направлений государственной политики в области содействия занятости является осуществление мероприятий по временному трудоустройству несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет.

Реализация данного мероприятия дает возможность решать вопросы приобщения к труду, получение профессиональных навыков и адаптация к трудовой деятельности, содействие процессу социализации, решение проблемы занятости и трудоустройства в свободное от учебы время, предотвращение формирования у несовершеннолетних модели социально опасного поведения.

1.1. Трудоустройство несовершеннолетних осуществляется муниципальными общеобразовательными организациями (далее - организации-работодатели), подведомственными Управлению образования Администрации Томского района и подавшими заявку в соответствии с [пунктом 2.1](#P58) настоящего Положения.

1.2. Приоритетным правом при трудоустройстве пользуются следующие категории несовершеннолетних:

- несовершеннолетние дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, или лиц, их заменяющих;

- несовершеннолетние из семей безработных граждан, малообеспеченных, многодетных, неполных и неблагополучных семей, семей беженцев и вынужденных переселенцев;

- несовершеннолетние, состоящие на всех видах учета;

- несовершеннолетние, освобожденные из воспитательно-трудовых колоний или закончившие специальные учебно-воспитательные учреждения.

2. Порядок и условия временного трудоустройства несовершеннолетних граждан 14-18 лет

2. Количество временных рабочих мест, на которых возможно использование труда несовершеннолетних, определяется на основе заявок, поступающих от организаций-работодателей в Управление образования Администрации Томского района при формировании бюджета Томского района на очередной финансовый год (очередной финансовый год и плановый период).

2.1. В рамках мероприятий по организации отдыха и занятости несовершеннолетних граждан в возрасте 14 - 18 лет на территории муниципального образования "Томский район":

- Управление образования Администрации Томского района оказывает методическую и консультационную помощь в организации трудоустройства несовершеннолетних;

- Управление образования распределяет между подведомственными общеобразовательными организациями в установленном порядке средства бюджета Томского района, предусмотренные на организацию трудоустройства несовершеннолетних;

- Организация-работодатель заключает трудовой договор с несовершеннолетним, достигшим возраста 14 лет и получающим общее образование, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью (ч. 3 ст. 63 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ)). Работодатель вправе заключить трудовой договор с указанной категорией лиц при условии, что работа выполняется в свободное от получения образования время без ущерба для освоения образовательной программы, здоровью и нравственному развитию несовершеннолетнего. Обязательными условиями для заключения такого договора являются согласие одного из родителей (попечителя) и разрешение органа опеки и попечительства.

При заключении трудового договора лицами, достигшими 14 лет, необходимы следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовая книжка (за исключением случаев поступления на работу впервые, утраты, повреждения трудовой книжки);

- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования (кроме случаев поступления на работу впервые, а также утраты свидетельства);

- медицинская справка о состоянии здоровья;

- документ, подтверждающий согласие одного из родителей (попечителя) на заключение трудового договора;

- документ, подтверждающий согласие органа опеки и попечительства (ч. 3 ст. 63 ТК РФ).

При заключении заключения трудового договора с лицами в возрасте от 15 до 16 лет представляются (ст. 65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовая книжка (за исключением случаев поступления на работу впервые, утраты, повреждения трудовой книжки);

- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования (кроме случаев поступления на работу впервые, а также утраты свидетельства);

- медицинская справка о состоянии здоровья.

При заключении трудового договора с лицами в возрасте от 16 до 18 лет необходимы следующие документы (ст. 65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовая книжка (за исключением случаев поступления на работу впервые, утраты, повреждения трудовой книжки);

- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования (кроме случаев поступления на работу впервые, а также утраты свидетельства);

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки);

- документы воинского учета для лиц, подлежащих призыву на военную службу (приписное свидетельство);

- медицинская справка о состоянии здоровья.

В трудовом договоре должны быть отражены обязательные сведения и условия, предусмотренные статьями 57, 136 ТК РФ. После заключения трудового договора оформляется приказ (распоряжение) о приеме на работу (ст. 68 ТК РФ). Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового [договора](#P127) (приложение 1).

2.2. В ТК РФ предусмотрен перечень работ, на которых запрещается использовать труд лиц, не достигших 18 лет (ст. 265 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 163 "Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет"). К ним относятся:

- работы с вредными и (или) опасными условиями труда, подземные работы;

- работы, выполнение которых может причинить вред здоровью и нравственному развитию несовершеннолетних (игорный бизнес, работы в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания);

- переноска и передвижение тяжестей.

Согласно ст. 268 ТК РФ несовершеннолетних работников запрещено:

- направлять в служебные командировки;

- привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Лица до достижения ими возраста 18 лет не могут привлекаться к работам:

- по совместительству (ч. 5 ст. 282 ТК РФ);

- вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ);

- в религиозных организациях (ч. 2 ст. 342 ТК РФ).

2.3. В соответствии со статьей 92 ТК РФ несовершеннолетние относятся к категории работников, которым гарантировано сокращенное рабочее время. Под сокращенным рабочим временем понимается уменьшенная продолжительность рабочего времени по сравнению с нормальной вследствие вредных и (или) опасных условий труда, иных особенностей трудовой деятельности, а также в связи с необходимостью специальной охраны труда отдельных категорий работников.

Продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего зависит от его возраста и составляет (ч. 1 ст. 92 ТК РФ):

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;

- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю.

Максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) для несовершеннолетних составляет (абзац 2 ч. 1 ст. 94 ТК РФ):

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет - не более 5 часов;

- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 7 часов.

2.4. Особенности оплаты труда несовершеннолетних работников предусмотрены ст. 271 ТК РФ и зависят от системы оплаты труда, принятой в организации.

2.5. На работников в возрасте до 18 лет распространяются общие основания расторжения трудового договора, предусмотренные ТК РФ.

Статьей 269 ТК РФ предусмотрены дополнительные гарантии при расторжении трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет. В частности, если работодатель по своей инициативе решит расторгнуть трудовой договор с таким работником, то помимо соблюдения общего порядка увольнения ему необходимо получить согласие соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. Данное правило не распространяется на случаи увольнения несовершеннолетних работников в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности индивидуальных предпринимателей.

При расторжении трудового договора с несовершеннолетними работодатель должен соблюдать общий порядок, предусмотренный ст. 84.1 ТК РФ.

2.6. Обязанность по обеспечению безопасных условий труда возложена на работодателя (ст. 212 ТК РФ), который должен обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке. Порядок и нормы выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств утверждены Приказом Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122н.

Сотрудников организации необходимо ознакомить с требованиями охраны труда и правилами техники безопасности на рабочем месте (ст. 225 ТК РФ), провести обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда.

Работодателю запрещается допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

Персонал должен освоить безопасные методы и приемы работ, уметь оказать первую помощь пострадавшим, твердо знать, какие действия на рабочих местах запрещены. При работе с компьютерами нужно соблюдать правила и нормативы (СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03).

Инструктаж проводится со всеми вновь принятыми в организацию сотрудниками (ч. 1 ст. 225 ТК РФ). Это правило в обязательном порядке распространяется и на сотрудников с временным и сезонным характером работ.

После проведения каждого из инструктажей делается запись в соответствующих журналах с пометкой о дате проведения с обязательными подписями инструктируемого и инструктирующего.

3. Порядок финансирования расходов организаций – работодателей по оплате труда несовершеннолетних

3.1. Финансирование расходов организаций-работодателей по оплате труда несовершеннолетних осуществляется за счет средств субсидий на иные цели, предоставляемых общеобразовательным организациям Управлением образования на основании соглашений. Финансирование расходов организаций-работодателей по оплате труда несовершеннолетних осуществляется за весь период фактически отработанного несовершеннолетними времени, но не более срока, на который заключен трудовой договор.

Приложение 1

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № \_\_\_\_

с несовершеннолетним работником

(рекомендуемая форма)

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, именуем\_\_ в дальнейшем

 (наименование организации или Ф.И.О.)

Работодатель, в лице \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(должность, Ф.И.О.)

действующ\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ на основании \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, с одной стороны, и \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, именуемый в дальнейшем "Работник", с другой стороны, заключили договор о нижеследующем:

1. Общие положения. Предмет договора

1.1. Работник принимается Работодателем для выполнения следующих работ:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ в

должности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

1.2. Работа по договору является для Работника основной.

1.3. Местом работы Работника является \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, расположенный по адресу: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

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

1.5. Труд Работника по договору осуществляется в безопасных 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.

1.6. Договор вступает в силу со дня его подписания Работником и

Работодателем.

1.7. Дата начала работы - "\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г.

1.8. Настоящий трудовой договор заключен на неопределенный срок.

( вариант 1.8: Договор заключен на срок до "\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г. в связи с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_).

(обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом)

2. Права и обязанности Работника

2.1. Должностные обязанности Работника:

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

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

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

2.2. Работник:

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

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

2.2.3. Незамедлительно сообщает 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).

2.3. Работник имеет право на:

- изменение и расторжение договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- 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, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- 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;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- 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.

2.4. Невключение в трудовой договор каких-либо из прав и (или) обязанностей Работника, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

3. Права и обязанности Работодателя

3.1. 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;

- 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.

3.2. Работодатель обязан:

- 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 оплату 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.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Работнику устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.2. Работнику устанавливается следующий режим рабочего времени:

- \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_с предоставлением \_\_\_ выходных дней: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

- продолжительность ежедневной работы - \_\_\_ часов, с \_\_\_ часов \_\_\_ минут до \_\_\_ часов \_\_\_ минут;

- перерыв для отдыха и питания - \_\_\_ минут в период с \_\_\_ часов \_\_\_ минут до \_\_\_ часов \_\_\_ минут.

4.3. Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день.

4.4. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его заявлению Работодатель может предоставить отпуск без сохранения заработной платы.

4.4.1. В случаях, предусмотренных законодательством, Работодатель обязан предоставить Работнику отпуск без сохранения заработной платы.

5. Условия оплаты труда

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

5.2. Оплата труда производится пропорционально отработанному времени.

5.3. 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 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (не менее 2 месяцев) дней до вступления в силу.

5.4. Заработная плата Работнику выплачивается путем выдачи наличных денежных средств в кассе Работодателя (вариант: путем перечисления на счет Работника в банке) не реже чем каждые полмесяца (\_\_\_ числа текущего месяца - за первую половину месяца и \_\_\_ числа месяца, следующего за отработанным, - окончательный расчет за отработанный месяц). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

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

5.6. Работодатель с заработной платы Работника перечисляет налоги в размерах и порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

6. Ответственность сторон

6.1. Стороны несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей и обязательств, установленных законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Работодателя и настоящим трудовым договором.

6.2. За неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей к Работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.3. Стороны могут быть привлечены к материальной и иным видам юридической ответственности в случаях и порядке, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

7. Изменение и прекращение трудового договора

7.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению Сторон, которое оформляется дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью настоящего трудового договора.

7.1.1. Изменения и дополнения в условия настоящего трудового договора могут быть внесены по соглашению Сторон при изменении законодательства Российской Федерации, коллективного договора, локальных нормативных актов Работодателя, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.2. Настоящий трудовой договор может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

7.2.1. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора, предоставляются Работнику согласно нормам Трудового кодекса Российской Федерации, иных федеральных законов.

8. Заключительные положения

8.1. Спор или разногласия между Сторонами, возникшие при выполнении условий настоящего договора, подлежат урегулированию путем непосредственных переговоров Работника и Работодателя.

8.1.1. Если соглашение между Сторонами не было достигнуто, то спор подлежит разрешению в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

8.2. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим трудовым договором, Стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

8.3. Настоящий договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых хранится у Работодателя, а другой у Работника.

9. Реквизиты и подписи сторон

9.1. Работодатель: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

адрес: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ИНН/КПП \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

р/с\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

БИК \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

Паспорт серия\_\_\_\_\_\_номер\_\_\_\_\_\_выдан\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

"\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г., код подразделения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, зарегистрирован (а) по адресу: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

ИНН\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

СНИЛС\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Реквизиты сч.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ПОДПИСИ СТОРОН:

Работодатель: Работник:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

м.п.

Экземпляр получен и подписан Работником "\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г.

Подпись Работника: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_