

# ПОЛОЖЕНИЕ

по контрактной системе найма и оплаты труда работников общества

## 1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Кодексом законов о труде Российской Федерации (в ред. Указов Президиума ВС РФ от 20.09.73, от 30.12.76, от 12.08.80, от 19.11.82, от 20.12.83, от 18.01.85, от 28.05.86, от 29.09.87, от 05.02.88, от 31.03.88, Законов РФ от 12.03.92 №2502-1, от 25.09.92 №3543-1, от 27.01.95 №10-ФЗ, от 15.02.95 №14-ФЗ, от 18.07.95 №109-ФЗ, от 24.08.95 №152-ФЗ) и другими нормативными актами Российской Федерации по вопросам найма, увольнения и оплаты труда работников организаций, а также Уставом \_\_\_\_\_ и применяется в части, не противоречащей Федеральному закону «Об акционерных обществах».

1.2. Положение по контрактной системе найма и оплаты труда, отдельных или всех категорий работников вводится по решению Общего Собрания Акционеров (Совета директоров, наблюдательного совета) Общества с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2020 г.

## 2. СТОРОНЫ И СОДЕРЖАНИЕ КОНТРАКТА (ТРУДОВОГО ДОГОВОРА)

2.1. Контракт (трудовой договор) есть соглашение между трудящимся и обществом, по которому трудящийся обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а общество обязуется выплачивать трудящемуся заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон.

2.2. На отношения между обществом и единоличным исполнительным органом общества (Директором, Генеральным Директором) и (или) членами коллегиального исполнительного органа общества (правления, дирекции) действие законодательства РФ о труде распространяется в части не противоречащей положениям Федерального закона «Об акционерных обществах».

## 3. СРОК КОНТРАКТА (ТРУДОВОГО ДОГОВОРА)

3.1. Контракты заключаются:

1. на неопределенный срок;
2. на определенный срок не более пяти лет;
3. на время выполнения определенной работы.

Срочный контракт (трудовой договор) заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, непосредственно предусмотренных законом.

## 4. ЗАКЛЮЧЕНИЕ КОНТРАКТА

4.1. Контракт заключается в письменной форме и подписывается Директором (Генеральным Директором) общества или уполномоченным им должностным лицом с одной стороны и работником с другой. Контракт подписывается в двух экземплярах, один из которых находится в АО, другой – у работника.

4.2. Контракт, определяющий права и обязанности единоличного исполнительного органа общества (Директора, Генерального Директора), членов коллегиального исполнительного органа общества (правления, дирекции) подписывается председателем совета директоров (наблюдательного совета) общества или лицом, уполномоченным советом директоров (наблюдательным советом) общества.

4.3. Совмещение лицом, осуществляющим функции единоличного исполнительного органа общества (Директором, Генеральным Директором), и членами коллегиального исполнительного органа общества (правления, дирекции) должностей в органах управления других организаций допускается только с согласия совета директоров (наблюдательного совета) общества.

4.4. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) администрации предприятия. Приказ (распоряжение) объявляется работнику под расписку.

4.5. В случае, когда на вакантное место претендует несколько работников, между ними до заключения контракта организуется конкурс на условиях, утвержденных Администрацией Общества. При этом отбор кандидата на вакантное место может производиться по следующим параметрам (показатели расположены в порядке приоритетности):

- квалификация работника;
- работоспособность (производительность труда);
- стаж работы по специальности;
- результаты тестирования по имеющейся или специально разработанной методике. Тестированием выясняются творческие способности, уровень общей культуры, степень контактности с людьми и коллективом и другие черты и качества характера;
- другие показатели (по усмотрению Администрации Общества).

4.6. Тестирование может производиться при приеме на работу при наличии одного кандидата на вакантное место.

4.7. Фактическое допущение к работе считается заключением контракта, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен. Работнику, приглашенному на работу в порядке перевода из другого предприятия, учреждения, организации по согласованию между руководителями предприятий не может быть отказано в заключении контракта.

## 5. ИСПЫТАНИЕ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ

5.1. При заключении контракта может быть обусловлено соглашением сторон испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе. Условие об испытании должно быть указано в приказе (распоряжении) о приеме на работу. В период испытания на работников полностью распространяется законодательство о труде. Испытание не устанавливается при приеме на работу:

- лиц, не достигших восемнадцати лет;

- молодых рабочих по окончании профессионально-технических учебных заведений;
- молодых специалистов по окончании высших и средних специальных учебных заведений;
- инвалидов Отечественной войны, направленных на работу в счет брони.

Испытание не устанавливается также при приеме на работу в другую местность и при переводе на работу на другое предприятие, в учреждение, организацию.

## **6. СРОК ИСПЫТАНИЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ**

6.1. Срок испытания, если иное не установлено законодательством, не может превышать трех месяцев, а в отдельных случаях, по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом, – шести месяцев.

6.2. В испытательный срок не засчитываются период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе по уважительным причинам.

## **7. РЕЗУЛЬТАТ ИСПЫТАНИЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ**

7.1. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, он считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение контракта допускается только на общих основаниях. Неудовлетворительном результате испытания освобождение работника от работы производится администрацией общества, без согласования с соответствующим выборным профсоюзным органом общества и без выплаты выходного пособия. Такое освобождение от работы работник вправе обжаловать в районный (городской) народный суд.

## **8. СОДЕРЖАНИЕ КОНТРАКТА**

8.1. В контракте отражаются следующие позиции:

- предмет заключения контракта;
- срок действия контракта;
- права, обязанности и ответственность сторон;
- условия организации труда работника;
- условия расторжения контракта, в том числе досрочного;
- другие условия, по усмотрению договаривающихся сторон.

8.2. Предметом заключения контракта могут быть: выполнение определенной работы для достижения конкретного результата, либо выполнение в течение срока действия контракта определенных функций.

8.3. Администрация общества не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной контрактом. При возникновении такой потребности вопрос решается согласием сторон.

8.4. Права и обязанности, необходимые для выполнения сторонами условий контракта, устанавливаются по соглашению сторон.

8.5. Плата труда работника осуществляется в соответствии с его количеством, качеством, конечными результатами и максимальными размерами не ограничивается. Предварительная величина заработка по контракту устанавливается до начала работы.

8.6. Оплата труда по контракту может состоять из двух частей:

- авансовая: размер и периодичность выплаты, которой устанавливается по соглашению сторон. При этом размер аванса не может быть ниже минимальных размеров оплаты труда работника, соответствующий специальной квалификации, установленных законодательными и нормативными актами.
- вознаграждение за конечный результат:
- по завершению работы с учетом ее количества и качества;
- по итогам работы за календарный год (квартал).

8.7. В контракте могут быть оговорены условия повышения или понижения обусловленного размера оплаты труда и выплаты пособия на лечение.

8.8. Условия организации труда работников: режим рабочего времени, времени отдыха, рабочее место, порядок получения материалов, оборудования и т.п. – устанавливаются по соглашению сторон.

8.9. Продолжительность ежегодного отпуска работника не может быть меньше установленной действующим трудовым законодательством продолжительности отпуска для данной категории работников.

8.10. В контракте должны оговариваться гарантии решения социально-бытовых вопросов: предоставления жилья, обеспечение ребенка местом в яслях или саду, предоставление садового участка и т.п. При этом если действующим трудовым законодательством предусмотрено, что эти вопросы решаются общественными организациями или органами самоуправления трудового коллектива, либо с их участием, возможность включения в контракт подобных условий должна быть предварительно согласована с соответствующими общественными организациями или органом самоуправления трудового коллектива.

## **9. ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ КОНТРАКТА**

9.1. Основаниями прекращения контракта являются:

1. соглашение сторон;
2. истечение срока контракта, кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
3. призыв или поступление работника на военную службу;
4. расторжение контракта по инициативе работника, по инициативе администрации;
5. перевод работника, с его согласия, на другое предприятие, в учреждение, организацию или переход на выборную должность;
6. отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с предприятием, учреждением, организацией, а также отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда;

7. вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден (кроме случаев условного осуждения и отсрочки исполнения приговора) к лишению свободы, исправительным работам не по месту работы либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы.

Передача общества из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия контракта. При смене собственника предприятия, а равно его реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются; прекращение в этих случаях контракта по инициативе администрации возможно только при сокращении численности или штата работников.

## **10. ПРОДОЛЖЕНИЕ ДЕЙСТВИЯ СРОЧНОГО КОНТРАКТА НА НЕОПРЕДЕЛЕННЫЙ СРОК**

10.1. Если по истечении срока контракта трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то действие контракта считается продолженным на неопределенный срок.

## **11. РАСТОРЖЕНИЕ КОНТРАКТА, ЗАКЛЮЧЕННОГО НА НЕОПРЕДЕЛЕННЫЙ СРОК, ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТНИКА**

11.1. Работники имеют право расторгнуть контракт, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели.

11.2. В случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в учебное заведение, переход на пенсию и другие случаи), администрация расторгает контракт в срок, о котором просит работник. По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а администрация предприятия обязана выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет. По договоренности между работником и администрацией контракт, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

## **12. РАСТОРЖЕНИЕ СРОЧНОГО КОНТРАКТА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТНИКА**

12.1. Срочный контракт подлежит расторжению досрочно:

- по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по контракту;
- нарушения администрацией законодательства о труде, коллективного договора или контракта;
- по другим уважительным причинам.

## **13. РАСТОРЖЕНИЕ КОНТРАКТА ПО ИНИЦИАТИВЕ АДМИНИСТРАЦИИ**

13.1. Контракт, заключенный на неопределенный срок, а также срочный контракт до истечения срока его действия могут быть расторгнуты администрацией предприятия, учреждения, организации лишь в случаях:

1. ликвидации общества, сокращения численности или штата работников;
2. обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы;
3. систематического неисполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него контрактом или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания;
4. прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;
5. неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, не считая отпуска по беременности и родам, если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности;
6. восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
7. появления на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения;
8. совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) имущества, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания или применение мер общественного воздействия.

Увольнение по основаниям, указанным в пунктах 1, 2 и 6 настоящего раздела, допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу. Не допускается увольнение работника по инициативе администрации в период временной нетрудоспособности (кроме увольнения по пункту 5 настоящего раздела) и в период пребывания работника в ежегодном отпуске, – за исключением случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации.

## **14. ОТСТРАНЕНИЕ ОТ РАБОТЫ**

- 14.1. Отстранение работника от работы (должности) с приостановкой выплаты заработной платы может производиться только по предложению уполномоченных на это органов в случаях, предусмотренных законодательством.
- 14.2. Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения, администрация предприятия, учреждения, организации не допускает к работе в этот день (смену).

## **15. ВЫХОДНОЕ ПОСОБИЕ**

- 15.1. При прекращении контракта по основаниям, указанным в п.3 и 6 раздела «Основания прекращения контракта», либо вследствие нарушения администрацией законодательства о

труде, коллективного договора работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

## **16. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

16.1. На работника, заключившего контракт, распространяются гарантии, льготы и компенсации, установленные для акционеров – работников общества действующим трудовым законодательством, а также коллективным договором.

16.2. Работник подлежит всем видам государственного социального страхования на период действия контракта. Ответственность за обеспечение государственного страхования работника возлагается на общество.

16.3. Споры между сторонами по выполнению условий контракта, либо о правомерности его прекращения решаются в установленном действующим законодательством порядке.

16.4. При необходимости условия контракта могут быть пересмотрены по взаимному соглашению сторон. В этом случае составляется новый контракт, а старый аннулируется.

16.5. Контракт вступает в силу с момента его подписания сторонами.