**Трудовой договор**

между

Отелем \*\*\*\* Германия

-именуемым в дальнейшем «Работодатель»-

и

Господином \*\*\*\*, Москва, Российская Федерация

-именуемым в дальнейшем «Работник»-

§ 1 Должность и деятельность Работника

(1) Работник нанимается с ??? на неопределённое время в качестве руководящего менеджера ( руководителя отеля) на предприятии Работодателя в городе Фройденштадт. Во время выполнения своих должностных обязанностей Работник подчиняется непосредственно руководству фирмы.

Зона ответственности Работника включает в себя, в основном, расширение концепции предприятия, ответственность за персонал, менеджмент качества, региональный и сетевой маркетинг, проектирование здания и дизайн помещений, оперативное сотрудничество и лидерство.

Работник является руководящим сотрудником в соответствии с пунктом 2 § 14 Законодательства о защите занятости (а также пунктом 3 § 5 Закона о положении рабочих на предприятиях)

Работник имеет право самостоятельно нанимать или увольнять сотрудников во всех областях деятельности предприятия. В частности, он в праве нанимать или увольнять рабочий персонал без предварительной консультации или согласия Работодателя. Полномочия устойчивы во внутренних и внешних отношениях, это значит, что также отдельные кадровые меры на протяжении всего Соглашения не требуют согласия других персон.

(2)Работодатель оставляет за собой право по своему усмотрению передать Работнику другую эквивалентную деятельность и назначить Работника на другую должность.

§ 2 График работы

(1) Работа предполагает полную занятость. Регулярная продолжительность рабочего времени составляет 48 часов в неделю.

(2) Работник обязуется работать в сверхурочное время в рамках законодательства.

§ 3 Работа по совместительству

Работник может осуществлять работу по совместительству только после письменного согласия Работодателя. Работодатель дает согласие, если работа по совместительству разрешена законом, не влияет на качество исполнения Работником обязанностей по настоящему Договору и не затрагивает прочие обоснованные интересы Работодателя.

§ 4 Оплата

(1)Работник получает за свою деятельность ежемесячную фиксированную зарплату без вычетов в размере 4150,00 Евро. В Эту сумму входят все компенсации от Работодателя, в частности, за сверхурочную работу. Оплата будет производиться безналом на счёт, указанный работником, в конце месяца.

(2) Если трудовые отношения на 1 декабря текущего календарного года ещё существуют, Работник получает Рождественский бонус в размере 50% от фиксированной заработной платы в соответствии с вышеуказанным пунктом 1. Рождественский бонус выплачивается вместе с фиксированной заработной платой за декабрь-месяц. Рождественским бонусом вознаграждается исключительно прошлый или будущий многолетний стаж работы на данном предприятии. Работодатель имеет право отменить в будущем Рождественский бонус ввиду экономических причин.

§ 5 Отпуск

Работник получает в течение календарного года отпуск в 30 календарных дней. Работник согласует заранее начало отпуска с руководством. Работник должен предоставить гарантии, что будет доступен для руководства предприятия при возникновении неотложных дел, даже находясь в отпуске, по телефону или Е-мейлу.

§ 6 Обстоятельства, нарушающие трудовой процесс

(1) Работник обязуется немедленно уведомить Работодателя о неспособности выполнения должностных обязанностей и ожидаемую продолжительность нарушения трудового процесса. По требованию Работодателя Работник должен указать причину неспособности выполнения должностных обязанностей.

(2) В случае возникновения постоянной нетрудоспособности на протяжении более трех календарных дней, Работник обязан предоставить Работодателю медицинскую справку о нетрудоспособности, а также о ее возможной продолжительности, не позднее следующего рабочего дня. Если нетрудоспособность длиться дольше, чем указано в медицинской справке, работник обязан предоставить работодателю новую медицинскую справку не позднее трёх календарных дней. Работодатель в праве потребовать как первую справку, так и следующую, продлевающую период первой.

(3) Если нетрудоспособность, возникшая из-за болезни, препятствует должностной деятельности Работника, без его вины, то Работник продолжает получать заработные выплаты в соответствии с правовыми нормами.

§ 7 Запрет на конкуренцию в течение срока действия настоящего Договора и после него

В течение срока действия настоящего Трудового Договора на Работника накладывается полный запрет на конкуренцию. В частности, Работнику запрещается в качестве работника, фрилансера или в другой прочей форме осуществлять деятельность для конкурента Работодателя, основывать конкурентоспособные предприятия или иметь долю в подобных.

§ 8 Конфиденциальность

Работник обязуется оберегать все тайны предприятия и фирмы, а также другие подобные конфиденциальные вопросы и дела, которые рассматриваются Работодателем в качестве конфиденциальных или очевидно конфиденциальных, и не допускать их распространение третьим лицам. Обязанность соблюдать служебную тайну распространяется также, согласно § 15 ( Закон об операциях с ценными бумагами), на соответствующую информацию о предприятии, связанного с Работодателем. Обязанность сохранять конфиденциальность сохраняется даже после прекращения Трудового Договора.

§ 9 Завершение Трудового Договора

1. Увольнение с предварительным предупреждением перед началом Трудовых отношений исключено.
2. Срок подачи заявление об уходе с работы составляет в первый год трудовой деятельности один месяц до окончания планируемого последнего месяца трудовой деятельности, после первого года трудовой деятельности - шесть месяцев до окончания планированного последнего месяца трудовой деятельности.
3. После решения об увольнении Работодателем или Работником, Работодатель дает право Работнику, при дальнейших выплатах заработной платы и с учётом оставшегося права на отпуск , временно или окончательно освободиться от выполнения им должностных обязанностей.
4. Право на внеочередное увольнение по уважительной причине остаётся не тронутым.
5. Уведомление об увольнении по настоящему Трудовому Договору должно быть в письменной форме.
6. Действие Договора о трудовых отношениях заканчивается автоматически, не требуя увольнения, в конце месяца, в числах которого Работник достигает пенсионного возраста, предусмотренного законодательством.

§ 10 Штрафы по настоящему Договору

1. Если Работник по своей вине(i) не приступит к работе без уважительной на то причины в назначенную ему дату согласно пункту 1 §1 настоящего Договора, (ii) закончит трудовые отношения, не соблюдая сроков увольнения без уважительной на то причины или (iii) отказывается от работ, не имея на это права, то он выплачивает Работодателю денежный штраф. В случае отказа от работы штраф соответствует 1/30 части от ежемесячной фиксированной заработной платы без вычетов в соответствии пункту 1 §4 настоящего договора за каждый день отказа от работы, максимальный штраф – месячная, предусмотренная Работнику заработная плата без вычетов в течение срока для увольнения с работы согласно пункту 1 §4 настоящего Договора. В других случаях штраф начисляется в размере ежемесячной заработной платы без вычетов.
2. Если Работник по своей вине нарушил обязательства о конфиденциальности в соответствии с §8 настоящего Трудового Договора, работник оплачивает работодателю штраф в размере одной ежемесячной заработной платы без вычетов.
3. Работодатель оставляет за собой право на взыскание дальнейшего ущерба, а также обращение к средствам правовой защиты.

§ 11 Обязанность о выдачи

1. По требованию Работодателя Работник немедленно выдаёт Работодателю все деловые документы и остальное имущество предприятия, а также собственность Работодателя. Обязательства о выдачи до конца Трудовых отношений не может вступить в силу, если этот предмет выдан Работнику и для личного использования.
2. После прекращения Трудовых отношений Работник выдаёт все деловые документы предприятия и прочее имущество предприятия, как и собственность Работодателя, немедленно Работодателю.

§ 12 Тарифное соглашение и коллективный договор

Стороны согласны, что по причине статуса Работника управляющего сотрудника и сверхтарифного рабочего, ни тарифные соглашения, ни коллективные договоры не распространяются на трудовые отношения. Комитета представителей руководящих работников у Работодателя нет.

§ 13 Срок, по истечении которого претензии не принимаются

Все взаимные претензии, вытекающие из трудовых отношений и в связи с трудовыми отношениями, должны быть представлены в письменном виде в течение трёх месяцев с момента их предъявления другой стороне Договора. Претензии, которые не будут предъявлены в письменном виде в назначенный срок, теряют силу. Этот срок не распространяется на претензии, которые основаны на преднамеренном или небрежном нарушении обязанностей одной стороной Договора по отношению к исполнителю другой стороны Договора. Этот срок не распространяется в дальнейшем на претензии, которые основаны на причинении вреда жизни или здоровью в связи с нарушениями обязанностей одной стороны Договора по отношению к исполнителю другой стороны Договора.

§ 14 Заключительные положения

1. Устных или письменных дополнительных соглашений к настоящему Договору не существует.
2. Изменения или дополнения к настоящему Трудовому Договору отдельными соглашениями в соответствии с § 305b ( Гражданского кодекса) не нуждаются в оформлении. В остальном изменения или дополнения к настоящему Трудовому Договору требуют письменной формы. Устный отказ от требования этой письменной формы не возможен.
3. Если одно из положений настоящего Трудового Договора оказывается полностью или частично недействительным или предполагает стать таковым, это не отменяет действительность остальных положений настоящего Договора. Вместо недействительного положения допускается допустимое законом положение, которое наиболее приближено к требуемому. Это действительно и в случае непреднамеренного пробела в урегулировании.
4. Подписью под настоящим Трудовым Договором обе стороны подтверждают, что они получили подписанный экземпляр данного Трудового Договора.

Дата

Подпись руководства предприятия Подпись \*\*\*\*