

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за 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 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;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими 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, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПРЕОБУЧЕНИЕ.**

## УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении следующей работы: работы по совместительству.

2.2. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий жизни работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством

и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в статье 70 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простоя или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части 1 пункта 2.5 настоящего договора. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При указанных переводах оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.6. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работодатель обязан

проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством Российской Федерации (а также выплачивает компенсацию в размере оклада).

2.7. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового 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

- **Информативна апаратура** є інструментом вивчення явищ, які вимагають дистанційного спостереження та зберігання даних.
- **Інформатичні системи** є комп'ютерами, які обробляють інформацію з метою її зберігання та подачі використовувачам.
- **Інформаційні технології** є засобами, якими використовуються інформаційні системи та інформаційні апарати.

№352-Ф3 «О ВНЕЧЕННОМ СПЕЦИАЛИСТИЧЕСКОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ПО ПОДГОТОВКЕ КАНДИДАТов ФИЛОСофИИ»;

- jinua type/mechnichnoho bojpaccta, kotorym jo zhazhehna ctypaxorion mechnin no craptocin octajocb mepnue s jet (Φ3 ot 03.10.2018 №350-Φ3 «O mechnin no bojpaccam zhazhehna i bimmatri mechnin», Φ3 ot 03.10.2018

(НЕТРУДОСПОСОБНЫХ ЧЕЛОВЕК) МОЖНО СОСТАВИТЬ ПОДСЧЕТЫ КОЛИЧЕСТВА РАБОТНИКОВ, КОТОРЫЕ ПРЕДСТАВЛЯЮТСЯ В СОСТАВЕ ОГРН И ОГРНЛНД. ВЫПОЛНИВ ПОСЛЕДНИЙ ШАГ, ВЫ ПОЛУЧИТЕ ПОДСЧЕТЫ КОЛИЧЕСТВА РАБОТНИКОВ ПО КОДАМ ОГРН И ОГРНЛНД.

Upom3o:ntehohctio tpyja n krajinfinkauinen.

2.9. *Uppercase letters are more than 3 meters.*

2.8. Падотојајатеји јадритеја сабіяропемехо, гэ тоўзіхе ён 32 месца,

pagotri.

Bo bceq ciyaxax jihem ybottphena pagotnika arbiarteria moccjejhnn jehp ero  
phejepajiphim sakohom, coxparahjocb metco paabotbi (joljikkocb).

Лhem нрекпанин тყыјороро жорбо па бо речх сијахаx артилерца носјејинн жех паготри паготрика, за нкшохенем сијаеб, котја паготрик фартичеки жех паготри, ho за hm, a cootretcinn c Tყыјорори kokekoм njiн nprim

NCJ199467 BOSMOKHOTP IPOJOGIJKENING PAGOTPI.

11) happy mehne yelashobischi haxi 1 pyayorrim koyakroon nini nhrim foyaschpahrim

(U) OCTOBER 1992, HE BARNSVILLE OT BOIN CROPOH;

**bagotovatejtem;**

9) otka3 pa9ornika or nepeboja ha pagoty b jpyryio mecthocib mechte c

cootbetrekkingen pagotri; nummer 1, oorspronkelijk voor de volksmond.

**Pactamn Vaccinigran** **Phenepalum**, **Jing9** **QTCVCTBNE** **V** **dagotovaterejia**

2.10. Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие женщины при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации организации (индивидуального предпринимателя). Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству по прежней профессии, специальности, квалификации у другого работодателя, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.11. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.12. При увольнении работника предпенсионного возраста по сокращению численности или штата по договоренности с ними им выплачивается за счет средств работодателя разница между пособием по безработице и средним месячным заработком работника до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством Российской Федерации, или ежемесячное пособие в размере пенсии по старости до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством Российской Федерации.

2.13. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение к работодателю и занятие открывшихся вакансий.

2.14. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом 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 отсутствием у работодателя соответствующей работы;
  - призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
  - восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
  - отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ТК РФ ст.178).
- Недопущение одновременного увольнения работников- членов одной семьи по сокращению численности.

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

Стороны пришли к соглашению о том, что :

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.