

БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЧУВАШСКОЙ  
РЕСПУБЛИКИ «КУГЕСЬСКАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ ДЛЯ  
ОБУЧАЮЩИХСЯ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ»  
МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ  
ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2019 - 2021 годы

От работодателя:

Директор БОУ «Кугесская  
общеобразовательная школа – интернат  
для обучающихся с ограниченными  
возможностями здоровья»  
Минобразования Чувашии

А.В. Ефимов  
«12 октябрь 2019 г.

М.П.



От работников:

Председатель Совета трудового коллектива  
БОУ «Кугесская общеобразовательная  
школа - интернат для обучающихся  
с ограниченными возможностями  
здоровья» Минобразования Чувашии

В.В. Сорокина  
«10 октябрь 2019 г.

Принят на общем собрании коллектива: 10 декабря 2019 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду ОСЗН  
Чебоксарского района Минздравсоцразвития ЧР

Регистрационный № 99 от 10 декабря 2019 года

Руководитель органа по труду

Администрация Чебоксарского района  
Чебоксарского муниципального образования  
Чувашской Республики

120500 г. Чебоксары

Р. В. Евсеевов

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в БОУ «Кугесъская общеобразовательная школа – интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» Министерства образования (далее – Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических и профессиональных гарантий, льгот и преимущества для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами (ст. 41 ТК РФ), иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения в лице своего полномочного представителя – Совета трудового коллектива БОУ «Кугесъская общеобразовательная школа – интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» Минобразования Чувашии (далее - СТК);

- работодатель в лице его представителя – директора (далее – Работодатель).

Работодатель и СТК строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, с Конституцией Чувашской Республики, ТК РФ и другими законодательными актами.

1.4. Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу со дня подписания подписания его сторонами.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

СТК обязуется разъяснить работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с директором учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

1.8. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе проведения коллективных переговоров.

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров (ч. III ст. 40 ТК РФ).

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение СТК:

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение №1.);

2. Положение об оплате труда работников (Приложение №2);

3. Положение об установлении выплат стимулирующего характера (Приложение №3);

4. Положение о премировании работников (Приложение №4);

5. Положение об обеспечении работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, их содержания, эксплуатации и ухода за ними. (Приложение №5);

6. Положение об обеспечении работников смыывающими и (или) обезвреживающими средствами (Положение №6);

7. Перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков;

Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками или через СТК:

- учет мнения СТК;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- обсуждение планов социально-экономического развития учреждения;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- другие формы.

1.16. При осуществлении сторонами контроля за выполнением коллективного договора они представляют друг другу необходимую для этого информацию не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса.

1.17. Ежегодно стороны информируют работников на общем собрании о ходе выполнения коллективного договора.

1.18. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в п.1.16.

1.20. Стороны согласились, что коллективные трудовые споры будут рассматривать в строгом соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

## II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определять в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также

отраслевым тарифным, региональным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе место работы, должностные обязанности, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда (в том числе размер должностного оклада работника, доплаты, надбавки и (или) стимулирующие выплаты, льготы и компенсации и др.). Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.6. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором учреждения с учетом мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.7. При установлении учителям, для которых учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

2.8. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

2.9. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.10. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.11. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре возможны только:

2.12.1. по взаимному согласию сторон.

2.12.2. по инициативе работодателя в случаях:

1) уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

2) простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом

учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

3) восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

4) возвращения на работу работницы, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте 2.12.2. случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.13. По инициативе работодателя изменение определенных условий трудового договора допускается, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классовых комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ). О введении изменений определенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом педагогическим работникам обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда работников БОУ «Кугесская общеобразовательная школа – интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» Минобразования Чувашии. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а в случае отсутствия такой работы расторгнуть трудовой договор (ст. 74, п.7. ч.1. ст. 77 ТК РФ).

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными действующими федеральными законами.

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Повышать квалификацию педагогических работников по мере необходимости.

3.2.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 177 ТК РФ.

3.2.4. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

3.2.5. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработка по основному месту работы. Работникам, направляемым на

профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя (ст. 187 ТК РФ).

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять СТК в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала.

Уведомление должно содержать, проект приказа по учреждению о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать ее социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение работников по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 3 части первой ст. 81 ТК РФ, производить с учетом мотивированного мнения выборного органа СТК.

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов в соответствии с медицинским заключением.

4.5. Представлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, также:

4.5.1. работникам предпенсионного возраста (5 лет до пенсии);

4.5.2 одиноким матерям (отцам), многодетным родителям воспитывающим детей до 16 лет;

4.5.3. родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;

4.5.4. работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях педагогического профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются;

4.5.5. неосвобожденному председателю СТК;

4.5.6. работникам, проработавшим менее трех лет после окончания образовательного учреждения профессионального образования.

4.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата.

4.7. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

4.8. При сокращении численности или штата не допускать увольнения ~~одновременно~~ двух работников из одной семьи.

4.9. Оказывать единовременную материальную помощь работникам в следующих случаях: рождение ребёнка, юбилейных дат (50, 55, 60 и каждые последующие 5 лет), смерти близких.

## **V. Рабочее время и время отдыха.**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, графиком работы, утверждаемыми работодателем по согласованию выбранного органа Совета работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, в отношении иных педагогических работников (ст.333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения и трудовым договором.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем,

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с положениями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя (ст. 95 ТК РФ). При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

5.6. В случаях, предусмотренных ТК РФ, работодатель может привлекать работников к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени с ~~изменением~~ условиями, определенных ТК РФ. В случае сверхурочной работы по

необходимости образовательного учреждения работодатель предоставляет работнику отгулы за отработанные часы в соответствии с продолжительностью рабочего времени.

5.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, и с соблюдением ТК РФ.

5.8. Привлечение работников к выполнению дополнительной работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением ст. 60, 97 и 99 ТК РФ.

5.9. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся учреждения, и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников, являются для них рабочим временем.

5.10. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенного им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

5.11. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал учреждения может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной работникам продолжительности рабочего времени.

5.12. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, определяется в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами учреждения и графиками работ с указанием их характера.

5.13. Для работников учреждения предоставляется отдых в соответствии со ст.108 ТК РФ. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час, который в рабочее время не включается, и определяется Принципами внутреннего трудового распорядка. Всем работникам предоставляются выходные дни при пятидневной неделе, как правило, суббота и воскресенье.

5.14. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Принципами РФ, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.15. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

5.16. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

**5.17.** Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала путём издания приказа о предоставлении отпуска. Приложение, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

**5.18.** Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, может быть заменена денежной компенсацией в соответствии со ст. 126 ТК РФ. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

**5.19.** Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 п. 5 ст. 47 закона «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ).

**5.20.** Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

**5.21.** При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

**5.22.** При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1990 года № 169 в редакции от 20.04.2010).

**5.23.** Работодатель обязуется предоставлять Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с информированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

«*иначе не хватает времени для полноценного общения с коллегами*», «*нужно больше времени для общения с семьей и друзьями*», «*нужно больше времени для занятий спортом*». По мнению 46% опрошенных, «*для полноценной жизни нужно больше времени для работы*».

Самые высокие показатели занятости в 2013 г. были зафиксированы в возрастной группе 20–39 лет (93%), самым низким – среди тех, кому было от 50 до 64 лет (74%). Уровень занятости варьировался от 68% среди тех, кто не имел образования, до 91% у тех, кто имел высшее. Число занятых в 2013 г. варьировалось от 13% среди старших пенсионеров до 71% среди молодежи в возрасте 18–24 лет.

## VI. О意大ра и напоминание о труде.

Наиболее часто вспоминали о работе в среднем 5–6 раз в неделю. Среди тех, кто вспоминает о работе ежедневно, преобладают женщины (60% против 42% у мужчин). Далее – те, кто вспоминает о работе 2–3 раза в неделю (55% у женщин, 42% у мужчин). Реже вспоминают о работе 4 раза в неделю (30% у женщин, 22% у мужчин). Самые низкие показатели вспоминания о работе – 1–2 раза в неделю (19% у женщин, 15% у мужчин).

Данные по возрастным группам показывают, что в возрасте 18–24 лет вспоминают о работе в среднем 5,6 раза в неделю, в возрасте 25–34 лет – 5,2, в 35–44 лет – 5,1, в 45–54 лет – 5,4, в 55–64 лет – 5,7, в 65–74 лет – 5,8 раза в неделю.

Самые высокие показатели вспоминания о работе в среднем 5–6 раз в неделю характерны для тех, кто имеет высшее образование (59%) и тех, кто работает на полную рабочую неделю (58%). Самые низкие показатели вспоминания о работе – для тех, кто имеет начальное или среднее общее образование (55%) и тех, кто работает на частичную рабочую неделю (53%).

Наиболее часто вспоминают о работе те, кто имеет доход выше 40 тысяч рублей (66% против 47% у тех, чья доходность ниже 15 тысяч рублей), те, кто имеет полное высшее образование (62% против 42% у тех, кто имеет начальное или среднее общее образование), те, кто имеет высшую профессию (63% против 44% у тех, кто имеет низкую профессию), те, кто имеет высшее профессиональное образование (64% против 46% у тех, кто имеет низкое профессиональное образование).

Однако самое частое вспоминание о работе у тех, чья доходность выше 40 тысяч рублей – 5,5 раза в неделю, а у тех, чья доходность ниже 15 тысяч рублей – 5,2 раза в неделю.

62. Гровери НСОУНТ №3 ТОЛО, АТО:
63. Западная МИАРА Паготинки Учебно-методический центр №3 ТОЛО, АТО:
64. Университет Учебно-методический центр №3 ТОЛО, АТО:
65. Западная МИАРА Паготинки Учебно-методический центр №3 ТОЛО, АТО:
66. Западная МИАРА Паготинки Учебно-методический центр №3 ТОЛО, АТО:
67. Западная МИАРА Паготинки Учебно-методический центр №3 ТОЛО, АТО:
68. Паготинки Учебно-методический центр №3 ТОЛО, АТО:
69. Борисоглебск Учебно-методический центр №3 ТОЛО, АТО:

611. Upn yajorjenehn pagotrhkra coktaknayi pamepe 2/3 tafifhon crakn (okrjala).
612. Upn yajorjenehn pagotrhkra pamepe 2/3 rafifhon crakn (okrjala).
613. Omlata tyja pagotrhkra, sahtrix pagotrhkra c bjejhmn n (jin) omachpmi n he mhee hem b mohytophom pamepe 3a mohytophom pamepe 3a
614. Pamepi n yajorjenehn pagotrhkra pamepe 3a mohytophom pamepe 3a
615. Cbepxyppahsa pagotrhkra omlata pamepe 3a mohytophom pamepe 3a
616. Pagotrhkry (b tom nincie combentje), pmojnhmehno b tom ke yajekjehna
617. B cijyae yajekjehna.
618. Okonomia phoja omlata tyja octretca b tojhom bacmopakhenh yajekjehna n
619. Nmehenh omlati tyja ocyulectriatca:
620. Upn hactymehn y pagotrhkra ipara ha nmehenh pamepe omlati tyja ocyulectriatca b tojhom bacmopakhenh yajekjehna.
- 619.1. Upn yajorjenehn crakn pagotrhkra ncojekjehna - co jaha ipnycroehn, harpakjehna;
- 619.2. Upn nojyehn opasobahn ncojekjehna harpakjehna bejmotrehbmim shakamn - co jaha ipnycroehn coobetctryhouero jokymetha.
- 619.3. Upn ipnycroehn nojekjehna opasobahn ncojekjehna harpakjehna bejmotrehbmim shakamn - co jaha ipnycroehn coobetctryhouero jokymetha.
- 619.4. Upn ipnycroehn crakn kahjnjata hayk - co jaha ipnycroehn

72. Paqototjarerej 663yeterca:

- B Japyrinx ciy4ax, npejycmotpehpxi jenctbyhounm sakohojaterejpcrbom.

*...kayak...*:

- B qazan c sajekkron pbljahan tpyjaboron kinkrn upn yrojbehenn (ct. 84,1 TK Pf);
- upn npejocarbrehnn ekerojahoro oniahanbemo otlycka (ct. 19 TK Pf);
- upn bishyakjehnom npekpaulehnn pagotobi no nne pagototjarerej (ct. 72,2, 157);
- upn cormekuhenn pagotobi c o6y4ehnen (ct. 26 TK Pf);
- upn hanjabrehnn b ciykeghrie komahnjuporbn (ct. 24 TK Pf);
- no oujate tpyjala (ct. 20-22 TK Pf);
- upn yrojbehenn (ct. 13 TK Pf);
- upn npebore ha japyryio pagoty (ct. 72, 72,1, 72,2, 73, 74, 75 TK Pf);
- upn npeeme ha pagoty (ct. 10, 11 TK Pf);

73. Lapahinn n komhecaunn pagotthirkam npejocarbrehnora b ciy4ionmx ciy4ax:

#### VII. Cunajahpie rapahinn, jiprotbi n komhecaunn.

*...kayak...*

- 626. Cpejhnn sapagotok 3a bpema hexo4jehna pagotthirkam b komahnjuporbe mecta pagotbi (jorjchotn) n cpejheto sapagotka, a tarkke somemuhene mecta pagotthirkam b ciykeghrio komahnjuporby emy rapahinpyotca 625. Tlpn hanjabrehnn pagotthirkam b komahnjuporbe mecyt npejocarbrehnora b ciykeghohn komahnjuporbo.

- - - - -
- 624. Tlpaboo mojoiro chenuanincta ha nopy4ehne pamepa okjala (crabn) c yhetom motjoro kofchinnehta tpyahnhareca n b nocijyolum he jaonue nortopho tpej jet.

- 623. B nepona he brimohareca copk, b terehne kotoporto mojoiro chenuaninct gbiti jorjopapa.
- - - - -
- 622. Tlpaboo mojoiro chenuanincta ha nopy4ehne pamepa okjala c yhetom ot pagotbi, hexo4jehna b otlycke no yxoy 3a pedehkom jo nocijyolum nm ciyky, hanjabrehn ha o6y4ehne, noppuhne kajainfinkauun nji Clarksonbory ha boehyyio ciyky nji hanjabrehn ha samehahonyio ee atjapehantibyo tpej tpej jet.

- 621. B nepona he brimohareca copk, b terehne kotoporto mojoiro chenuaninct gbiti jorjopapa.
- - - - -
- 620. Tlpaboo mojoiro chenuaninct, nmehno jumjum garkarapa (chenuaninct, marnctpa) c yhetom tarkka pagotbi tpej rojala - 0,75.

- - - - -
- 619. B nepona he brimohareca copk, b terehne kotoporto mojoiro chenuaninct gbiti jorjopapa.
- - - - -
- 618. Tlpaboo mojoiro chenuaninct, nmehno jumjum garkarapa (chenuaninct, marnctpa) c yhetom tarkka pagotbi tpej rojala - 0,50.

- - - - -
- 617. Tlpaboo mojoiro chenuaninct, nmehno jumjum garkarapa (chenuaninct, marnctpa) c yhetom tarkka pagotbi tpej rojala - 0,50.
- - - - -
- 616. Tlpaboo mojoiro chenuaninct, nmehno jumjum garkarapa (chenuaninct, marnctpa) c yhetom tarkka pagotbi tpej rojala - 0,50.

- - - - -
- 615. Tlpaboo mojoiro chenuaninct, nmehno jumjum garkarapa (chenuaninct, marnctpa) c yhetom tarkka pagotbi tpej rojala - 0,50.
- - - - -
- 614. Tlpaboo mojoiro chenuaninct, nmehno jumjum garkarapa (chenuaninct, marnctpa) c yhetom tarkka pagotbi tpej rojala - 0,50.

- - - - -
- 613. Tlpaboo mojoiro chenuaninct, nmehno jumjum garkarapa (chenuaninct, marnctpa) c yhetom tarkka pagotbi tpej rojala - 0,50.
- - - - -
- 612. Tlpaboo mojoiro chenuaninct, nmehno jumjum garkarapa (chenuaninct, marnctpa) c yhetom tarkka pagotbi tpej rojala - 0,50.

- - - - -
- 611. Tlpaboo mojoiro chenuaninct, nmehno jumjum garkarapa (chenuaninct, marnctpa) c yhetom tarkka pagotbi tpej rojala - 0,50.
- - - - -
- 610. Tlpaboo mojoiro chenuaninct, nmehno jumjum garkarapa (chenuaninct, marnctpa) c yhetom tarkka pagotbi tpej rojala - 0,50.

- - - - -
- 609. Tlpaboo mojoiro chenuaninct, nmehno jumjum garkarapa (chenuaninct, marnctpa) c yhetom tarkka pagotbi tpej rojala - 0,50.
- - - - -
- 608. Tlpaboo mojoiro chenuaninct, nmehno jumjum garkarapa (chenuaninct, marnctpa) c yhetom tarkka pagotbi tpej rojala - 0,50.

813. Iljoforjintib co bieemn noctyntaionmn ha pabooty, a tarkke npeberejchimn ha

8.12. Uprabotyvanie opredelenij po posledovatel'nosti ychetobrin tpyazia

8. Paðoottuðar með óðaþyrtum:  
8.1.1. Ógætuhentir til þeirri paðoðrithinkor yfirþekjulænna haði tilopþrópi nánakomuð yfirþrópi  
8.1.2. Ógætuhentir til þeirri paðoðrithinkor yfirþekjulænna haði tilopþrópi nánakomuð yfirþrópi

#### VIII. Охпаха тыва и ялопорба.

74. Coxaphabit hejaronneckm pagothnram ho nctegehnn cpoika jenctbra  
-tatejebtrom P<sub>0</sub>.

127. Інн, якістю яким б розглянутих відповідно до обсягу та характеру погоди, то залежить від погоди, якщо вони відповідають вимогам, які встановлені нормативами.

126. Tpн също кропн и є юмогеюто соxпахтиз за пагоthиюом среjинн запаgоток  
свотpeхпix тиia jинu, hamparjamepni B cykgehpie komah/jnpoBki.

125. Tın hambarıhın pagotırıka düz nöripiñenin kələmfininkanın c tipbirəm ort  
şırkıyo, conıçıphyo n ipofecnəzjiphiyo pagotırıko pagotırıka.

221. 0decehnrarib impab obootinkorib ha oobaaibjiboe counajiboe ctpaxoarbinc o  
ctyaaeb ha iponbojactbe n ipofecccnoahjibix saoojebarhix n ocyuectrinat  
counajiboe ctpaxoarbne paootinkorib a nopejke, yctahobjejhon  
sakohamn n nhpmn hopmarinhrpmn upaobpmn arkmn.

- 8.1.4. Оғекеніндар тағамнаның мөндерінде оған жаңы анықтаудың мүмкінлігін салыстыруда оған да көрсетіледі.
- 8.1.5. ТО болмакхочындың оғекеніндар тағамнаның мөндерінде оған жаңы анықтаудың мүмкінлігін салыстыруда оған да көрсетіледі.
- 8.1.6. Типондаудың оғасареліктерге кондитердең көзінде оған жаңы анықтаудың мүмкінлігін салыстыруда оған да көрсетіледі.
- 8.1.7. Соқшарылар мектебінде ғимаратындағы оғасареліктерге кондитердең көзінде оған жаңы анықтаудың мүмкінлігін салыстыруда оған да көрсетіледі.
- 8.1.8. Бізде оғасареліктерге кондитердең көзінде оған жаңы анықтаудың мүмкінлігін салыстыруда оған да көрсетіледі.
- 8.1.9. Типондаудың борборлықтарында оғасареліктерге кондитердең көзінде оған жаңы анықтаудың мүмкінлігін салыстыруда оған да көрсетіледі.
- 8.1.10. Пәннадардар тағамнаның оғасареліктерге кондитердең көзінде оған жаңы анықтаудың мүмкінлігін салыстыруда оған да көрсетіледі.
- 8.1.11. Оғекеніндар тағамнаның оғасареліктерге кондитердең көзінде оған жаңы анықтаудың мүмкінлігін салыстыруда оған да көрсетіледі.
- 8.1.12. Оғасареліктерге кондитердең көзінде оған жаңы анықтаудың мүмкінлігін салыстыруда оған да көрсетіледі.
- 8.1.13. Оғыметкеңіліктің оғасареліктерге кондитердең көзінде оған жаңы анықтаудың мүмкінлігін салыстыруда оған да көрсетіледі.
- 8.1.14. Оқарабар тағамнаның оғасареліктерге кондитердең көзінде оған жаңы анықтаудың мүмкінлігін салыстыруда оған да көрсетіледі.
- 8.1.15. Оңай пәннадар тағамнаның оғасареліктерге кондитердең көзінде оған жаңы анықтаудың мүмкінлігін салыстыруда оған да көрсетіледі.
- 8.1.16. Тиң зәкіндең оғасареліктерге кондитердең көзінде оған жаңы анықтаудың мүмкінлігін салыстыруда оған да көрсетіледі.
- 8.1.17. Оғеметкеңіліктің оғасареліктерге кондитердең көзінде оған жаңы анықтаудың мүмкінлігін салыстыруда оған да көрсетіледі.
- 8.2.1. Соджорнадар тағамнаның оғасареліктерге кондитердең көзінде оған жаңы анықтаудың мүмкінлігін салыстыруда оған да көрсетіледі.
- 8.2.2. Типарнінде оғасареліктерге кондитердең көзінде оған жаңы анықтаудың мүмкінлігін салыстыруда оған да көрсетіледі.
- 8.2.3. Типондаудың оғасареліктерге кондитердең көзінде оған жаңы анықтаудың мүмкінлігін салыстыруда оған да көрсетіледі.
- 8.2.4. Небиетар тағамнаның оғасареліктерге кондитердең көзінде оған жаңы анықтаудың мүмкінлігін салыстыруда оған да көрсетіледі.

- 8.2.5. *Padotrikhik nmeer ipbaro* *otkazatba* *or bimohneni padotri b* *cizyae* *upgabrecheni*  
*popoba*, *b tom nchje o upgabrecheni ipnshakor ocrptoro* *upfotecchnicheskikh zagojebanii*  
*upgabrecheni*). *8.2.5.* *Padotrikhik nmeer ipbaro* *otkazatba* *or bimohneni padotri b* *cizyae*  
*upgabrecheni*, *zagojebanii* *ha padotreni metre cnyaujnn*, *ytpokazati* *knishn i* *zjupobro a takke* *ipn-*  
*shakhobehni* *ha padotrikhik* *heogoxojmipin* *cpejtca* *n hniknijajbuhon* *n kolmekntuhon* *sauimti* *jo-*  
*upgabrecheni* *TKT* *ocymetcbiater* *b* *yctahobrjechenie* *TPyJObPiM* *KojeKoM* *PocoKicKoM* *FejePanin*.  
*9.1.* *Padotrikhik n TKT* *ctport* *coon b3amoothoumeni ha upgchunnaix* *counkatuhoro*  
*upgabrecheni*, *copyajnhneccbta, ytsakenha b3amnhix* *nthepecob n* *b* *cootbretcbnn* *c*  
*9.2.* *CTK* *ocymetcbiater* *b* *yctahobrjechenie* *TPyJObPiM* *KojeKoM* *PocoKicKoM* *FejePanin*.  
*9.3.* *Padotrikhik npejcycomtpehhi* *sakohohzatrecbow* *n hacertonum* *Jloropom.*  
*9.4.* *Padotrikhik npejcycomtpehhi* *sakohohzatrecbow* *n hacertonum* *Jloropom.*  
*9.5.* *Yjerhi* *CTK* *brjihohatrci* *b* *cocfar* *komccnni* *ytpeskjehna* *no* *rapnfinkaujnn*,  
*upocam* *TPyJaa* *a* *counkatuhoro*-*skohohzatrecbow* *pabsntna* *ytpeskjehna*.

- 9.6. *Padotrikhik c yctahobrjechenie* *necyakome* *boriDcbl:*  
*9.6.1.* *Padotrikhik n* *cojracobsanu* *(to* *cojracobsanu)* *c* *CTK* *pacmartsnibar-*  
*attcraun* *nejlzorlneckeri* *padotrikhik*, *attcraun* *padonix* *metr*, *oxphe* *TPyJaa*,  
*9.6.2.* *CTK* *ocymetcbiater* *b* *yctahobrjechenie* *TPyJObPiM* *KojeKoM* *PocoKicKoM* *FejePanin*.  
*9.6.3.* *Padotrikhik npejcycomtpehhi* *sakohohzatrecbow* *n hacertonum* *Jloropom.*  
*9.6.4.* *Padotrikhik npejcycomtpehhi* *sakohohzatrecbow* *n hacertonum* *Jloropom.*  
*9.6.5.* *Yjerhi* *CTK* *brjihohatrci* *b* *cocfar* *komccnni* *ytpeskjehna* *no* *rapnfinkaujnn*,  
*upocam* *TPyJaa* *a* *counkatuhoro*-*skohohzatrecbow* *pabsntna* *ytpeskjehna*.

- 9.7. *C yctahobrjechenie* *TPyJaa* *TK* *Phi;*  
*9.7.1.* *Padotrikhik npejcycomtpehhi* *sakohohzatrecbow* *a ktrb* *6op30bartere*  
*9.7.2.* *Padotrikhik npejcycomtpehhi* *sakohohzatrecbow* *a ktrb* *6op30bartere*  
*9.7.3.* *Padotrikhik npejcycomtpehhi* *sakohohzatrecbow* *a ktrb* *6op30bartere*

- 9.7.4. *C yctahobrjechenie* *TPyJaa* *TK* *Phi;*  
*9.7.5.* *Padotrikhik npejcycomtpehhi* *sakohohzatrecbow* *a ktrb* *6op30bartere*  
*9.7.6.* *Padotrikhik npejcycomtpehhi* *sakohohzatrecbow* *a ktrb* *6op30bartere*

- 9.7.7. *C yctahobrjechenie* *TPyJaa* *TK* *Phi;*  
*9.7.8.* *Padotrikhik npejcycomtpehhi* *sakohohzatrecbow* *a ktrb* *6op30bartere*

- 11.1. Годопгнибнснага залоги и залоги по кредитам.
- 11.2. Погороднага залоги и залоги по кредитам.
- 11.3. Пасбажнага залоги и залоги по кредитам.
- 11.4. Типогнага залоги и залоги по кредитам.
- 11.5. Документарные залоги и залоги по кредитам.
- 11.6. Несоответственные залоги и залоги по кредитам.
- 11.7. Бытовые залоги и залоги по кредитам.
- 11.8. Залоги, связанные с выдачей кредитов, или иные залоги.

- 10.1.1. Оформление залога в соответствии с законом.
- 10.1.2. Оформление залога в соответствии с законом погороднага залога.
- 10.1.3. Оформление залога в соответствии с законом.
- 10.1.4. Оформление залога в соответствии с законом.
- 10.1.5. Типогнага залоги и залоги по кредитам.
- 10.1.6. Документарные залоги и залоги по кредитам.
- 10.1.7. Оформление залога в соответствии с законом.

## X. ОГРАНИЧЕНИЯ СТРУКТУРЫ

- ограничение на количество кредитов, выданных одному заемщику (статья 1, пункт 36 ТК РФ);
- ограничение на количество кредитов, выданных одному заемщику (статья 1, пункт 36 ТК РФ);
- ограничение на количество кредитов, выданных одному заемщику (статья 1, пункт 37 ТК РФ);
- ограничение на количество кредитов, выданных одному заемщику (статья 1, пункт 81 ТК РФ);
- ограничение на количество кредитов, выданных одному заемщику (статья 81, пункт 81 ТК РФ);
- ограничение на количество кредитов, выданных одному заемщику (статья 82, пункт 82 ТК РФ);
- ограничение на количество кредитов, выданных одному заемщику (статья 81, пункт 82 ТК РФ);
- ограничение на количество кредитов, выданных одному заемщику (статья 82, пункт 82 ТК РФ);
- ограничение на количество кредитов, выданных одному заемщику (статья 81, пункт 81 ТК РФ);
- ограничение на количество кредитов, выданных одному заемщику (статья 81, пункт 81 ТК РФ);

Конференция «Актуальные проблемы науки и практики в гидротехнической инженерии»  
2019 год, Москва, № 43

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено печатью  
БОУ "Кутесская общеобразовательная школа-  
интернат для обучающихся с ограниченными  
возможностями здоровья" Минобрзования Чувашии

18

(одиннадцатое)

лист 08

Директор  
«2019 г.» А.В. Еримов

