

299
303

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Институт физиологии растений им. К.А. Тимирязева Российской академии
наук (ИФР РАН)

на период с 9 июля 2024 г. до 9 июля 2027 г.

От работников
Председатель ППО ИФР РАН
к.б.н., Шуйская Е.В.

От работодателя
Директор ИФР РАН
чл.-корр. РАН Д.А. Лось



____ июля 2024 г.



« ____ » июля 2024 г.

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 299 от 12.07.2024 г.

Д.А. Лось

Москва 2024 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора (КД) Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института физиологии растений им. К.А. Тимирязева Российской академии наук (далее – Институт) на 2024-2027 годы являются:

- работники Института в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации работников Института (ППО ИФР РАН);
- работодатель - Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт физиологии растений им. К.А. Тимирязева Российской академии наук в лице её представителя – директора Института.

1.2. Настоящий Коллективный договор вступает в силу через 30 дней после его подписания и действует в течение трёх лет. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трёх лет в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения, что оформляется в письменной форме в виде дополнительных соглашений, которые являются неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора.

1.3. Коллективный договор разработан на основе ст. 37 Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федерального закона от 12.01.1996г №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон №10-ФЗ), Межотраслевого соглашения по организациям подведомственным Министерству образования и науки Российской Федерации 2021-2023 гг, Устава Института.

1.4. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и содержащим обязательства по обеспечению условий труда, оплате труда, занятости и социальных гарантий Работникам Института.

1.5. В настоящем КД используются следующие термины:

- работник - физическое лицо, заключившее с Институтом трудовой договор;
- работодатель - Институт, предоставляющий работникам работу, обеспечивающий условия ее выполнения и выплачивающий заработную плату по результатам работы;
- трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы) по определенной специальности, квалификации или должности, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, Коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;
- трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии, с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя;
- дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

- рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени;
- режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели, работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, трудовым договором;
- ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения единого представительного органа трудового коллектива работников Института;
- работа в режиме гибкого рабочего времени предусматривает, что время начала, окончания или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон;
- время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению;
- оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;
- массовое увольнение – увольнение считается массовым в случае:

а) ликвидации учреждения с численностью работающих 15 (пятнадцати) и более человек;

б) сокращения численности или штата работников, в том числе в ходе реорганизации, учреждения в количестве:

- 30 (тридцати) и более человек - в течение 30 (тридцати) календарных дней;
- 100 (ста) и более человек - в течение 60 (шестидесяти) календарных дней;
- 250 (двухсот пятидесяти) и более человек - в течение 90 (девяноста) календарных дней;
- 30 (тридцати) и более процентов работников - в течение 30 (тридцати)

календарных дней в учреждении с численностью работающих до 100 (ста) человек.

- первичная профсоюзная организация (ППО ИФР РАН) - добровольное объединение членов профсоюза, работающих в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Институте физиологии растений им. К.А. Тимирязева Российской академии наук, действующее на основании Устава профессионального союза работников Российской Академии наук.

- профсоюзный комитет (Профком) – выборный, коллегиальный, постоянно действующий, руководящий орган первичной профсоюзной организации Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института физиологии растений им. К.А. Тимирязева Российской академии наук

- председатель первичной профсоюзной организации Института - исполнительный выборный единоличный орган первичной профсоюзной организации, подотчетный собранию (конференции) и профсоюзному комитету, избираемый в соответствии с

положением Устава профессионального союза работников Российской Академии наук, на срок, не превышающий срока полномочий профсоюзного комитета.

1.6. Положения настоящего Коллективного договора распространяются на всех работников Института и обязательны для выполнения представителями Работодателя, Работниками и выборным органом первичной профсоюзной организации (далее – Профком).

1.7. Предметом настоящего Коллективного договора являются конкретизированные с учетом финансово-экономического положения Института взаимные права и обязательства Работодателя и Работников по следующим нормам и положениям:

- об условиях труда и отдыха;
- об оплате труда;
- о социальных льготах, предоставляемых работникам в соответствии с ТК РФ;
- о дополнительных гарантиях и льготах;
- внутренним нормативным актам с учётом производственной специфики Института, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

1.8. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия данного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств.

1.9. Для обеспечения ведения коллективных переговоров между Работодателем и Работниками, подготовки проекта Коллективного договора, заключения и контроля за исполнением настоящего Коллективного договора, внесения изменений и дополнений в текст действующего Коллективного договора создаётся комиссия, состав которой указан в приложении к Коллективному договору (Приложение №1).

1.10. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.11. Представители Работодателя знакомят с Коллективным договором всех Работников, а также всех вновь поступающих при их приёме на работу в Институт, под личную подпись Работника; совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации доводят до Работников информацию о выполнении условий Коллективного договора на собраниях (конференциях), а также путем размещения на странице Института в Интернете.

1.12. В соответствии со ст. 43 ТК РФ при реорганизации Института настоящий Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации. Настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, изменения типа ведомственного подчинения, расторжения трудового договора с руководителем Института.

1.13. Стороны обязуются в течение 3-х месяцев до окончания срока действия Коллективного договора вступить в коллективные переговоры для формирования нового Коллективного договора. При этом настоящий Коллективный договор действует до подписания нового Коллективного договора или продлевается на следующие три года. В ходе коллективных переговоров в случае возникновения разногласий по отдельным вопросам установлена обязанность составления протокола разногласий. В этом случае Коллективный договор подписывается в течение трёх месяцев со дня начала коллективных переговоров, а

неурегулированные разногласия, отраженные в протоколе, разрешаются в соответствии с ТК РФ (ст. 38, ч. 2 и 3 ст. 40 ТК РФ).

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения в Институте строятся на основании трудовых договоров, заключаемых между Работниками и Работодателем. Стороны трудового договора регулируют условия трудового договора с учётом положений, соответствующих нормативных правовых актов, Межотраслевого соглашения по организациям подведомственным Минобрнауки России 2021-2023 гг, Коллективного договора, Устава и иных внутренних нормативных актов Института. При оформлении трудового договора учитываются Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении «эффективного контракта», утверждённого приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г № 167н. и иных действующих нормативных актов.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников Института по сравнению с законодательством Российской Федерации и условиями настоящего Коллективного договора.

2.3. При поступлении Работника на работу трудовые отношения оформляются путём заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой из Сторон. При приёме на работу Работодатель до подписания трудового договора обязан ознакомить Работника под подпись с действующими в Институте правилами внутреннего трудового распорядка, иными внутренними нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции Работника и с настоящим Коллективным договором.

2.4. Трудовой договор научного работника может заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определённый сторонами трудового договора.

2.5. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Института не является основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.6. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 74 ТК РФ. Стороны могут заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя.

2.7. В условия трудового договора, по соглашению Сторон, может быть включено условие об испытании работника с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят без испытания. Испытания при приёме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ч.4 ст. 70 ТК РФ.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Начисление заработной платы производится в соответствии с Положением об оплате труда работников.

3.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц:

- заработная плата за первую половину месяца выплачивается до 20 числа расчётного месяца работы;
- сумма оплаты окончательного расчёта выплачивается до 5 числа месяца, следующего за расчётным.

3.3. Работодатель обязан проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном Правительством РФ согласно ст. 134 ТК РФ. При этом рост заработной платы Работников, связанный с индексацией заработной платы, не является основанием для замены или пересмотра норм труда.

3.4. В соответствии со ст. 152 ТК РФ Работодатель осуществляет оплату сверхурочной работы за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере или по желанию работника предоставлять ему дополнительное время отдыха, не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

3.6. При изменении системы оплаты труда Работников Института заработная плата Работников (без учёта премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже, чем выплачиваемая ранее при условии сохранения объёма трудовых обязанностей и выполнения объёма работ той же квалификации.

3.7. Осуществлять оплату труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 20% часовой тарифной ставки (части должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.8. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

3.9. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с Работниками по заработной плате. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель действует в соответствии со ст. 236 ТК РФ. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 (пятнадцати) дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы согласно ст. 142 ТК РФ. В период приостановления работы Работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте. На период приостановления работы за Работником сохраняется средний заработок. Работник, отсутствовавший в своё рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы,

обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от Работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода Работника на работу.

3.10. Возмещение командировочных расходов производится по фактическим затратам, подтверждённым соответствующими документами, в порядке и размере, установленном действующим законодательством.

3.11. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днём, производится в пределах фонда оплаты труда.

3.12. Работодатель обязан Работникам, уходящим в очередной отпуск в соответствии с графиком и подавшим заявление не менее чем за две недели до его начала, отпускные и задолженность по заработной плате выплачивать не позднее, чем за 3 (три) дня до ухода в отпуск. В случае, если отпускные вовремя не выплачены, Работник имеет право перенести отпуск.

3.12. Работодатель возмещает расходы работникам, связанные со служебной командировкой (суточные расходы на проезд к месту командирования и проживание в течение командировки).

3.13. Так же трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

3.14. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, Работник по инициативе Работодателя может быть временно переведен на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе Работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени Работников регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными с учетом мнения Профсоюза, доведенными до сведения работников за месяц до их ввода в действие.

4.2. Для Работников на полной рабочей ставке устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени в 40 (сорок) часов в неделю за исключением лиц, для которых в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.3. Для отдельных работников по производственной необходимости установлен ненормированный рабочий день, в соответствии с которым Работники по распоряжению Работодателя могут эпизодически привлекаться к выполнению своих должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем и с указанием продолжительности дополнительного отпуска устанавливается Работодателем.

4.4. Согласно ст. 93 ТК РФ по соглашению сторон трудового договора Работнику при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части. Устанавливается неполное рабочее время для следующих Работников:

- беременных женщин;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет и/или ребёнка-инвалида в возрасте до 18 (восемнадцати) лет;
- лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

4.5. В случае отклонения температуры в рабочих помещениях от оптимальных значений и допустимых норм по указанию Работодателя продолжительность рабочего времени сокращается в соответствии с этими нормами. Сокращённая продолжительность рабочего времени устанавливается приказом (распоряжением) Работодателя с учетом мнения представительного органа Института.

4.6. Согласно ст. 113 ТК РФ привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случае производственной необходимости допускается только с письменного согласия Работника и руководителя подразделения.

4.7. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется отдельным категориям Работников:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению – 4 (четыре) дополнительных оплачиваемых дня в месяц;

4.8. Согласно ст. 186 ТК РФ работник освобождается от работы в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Работнику рекомендуется предупредить работодателя о дне донации.

4.9. Дополнительный отпуск с сохранением заработной платы предоставляется:

- работникам, допущенным к соисканию учёной степени кандидата наук или доктора наук, согласно ст. 173 .1 ТК РФ предоставляются дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью соответственно 3 (три) и 6 (шесть) месяцев с сохранением среднего заработка;
- работникам, совмещающим работу с получением образования, в соответствии с ст. 26 ТК РФ.

4.10. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней.

4.11. Научным сотрудникам, имеющим учёную степень доктора наук, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 (пятьдесят шесть) календарных дней, кандидатам наук – 42 (сорок два) календарных дня.

4.12. Очередность предоставления отпусков работникам ежегодно устанавливается в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с членами Профкома Института не позднее чем за 2 (две) недели до наступления нового календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия внутренних нормативных актов. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. О времени начала отпуска Работник должен быть извещён не позднее, чем за 2 (две) недели до его начала в соответствии со ст. 123 ТК РФ.

4.13. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный отпуск может быть разделён на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 (четырнадцати) календарных дней.

4.13. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем в удобное для него время продолжительностью до 14 (четырнадцати) календарных дней, в том числе Работнику:

- родителю (опекуну, попечителю), имеющему двух и более детей в возрасте до 14 (четырнадцати) лет;
- родителю (опекуну, попечителю), имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 (восемнадцати) лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет;
- отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет без матери.

4.14. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы категории лиц, обозначенных в ст. 128 ТК РФ.

4. 15. Условия и порядок осуществления видеонаблюдения определены в Положении о системе видеонаблюдения Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт физиологии растений им. К.А. Тимирязева РАН

5. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ ПРИ ИЗМЕНЕНИИ СТРУКТУРЫ ИЛИ СТАТУСА ИНСТИТУТА

5.1. Все вопросы, связанные с сокращением численности штата, рассматриваются Работодателем с участием Профсоюза. При изменении организационно-правовой формы, ухудшении финансово-экономического положения Института, ликвидации Института, сокращении численности или штата работников Профком представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

5.2. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Работодатель обязуется в письменной форме сообщить об этом в службу занятости, Профсоюзу не позднее, чем за 2 (два) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и не менее, чем за 3 (три) месяца о решении возможного массового увольнения работников Института. Работодатель

предоставляет гарантии и компенсации увольняемым Работникам согласно действующему законодательству.

5.3. Для смягчения социально-значимых последствий массовых увольнений в ходе структурной реорганизации (или ликвидации) Института Работодатель совместно с председателем и представителями ППО ИФР РАН в составе комиссии по реорганизации (или ликвидации) Института принимает и конкретизирует следующие меры:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приёма в Институт новых работников;
- по соглашению с Работником переводит Работника на неполное рабочее время;
- разрабатывает график проведения увольнений и/или сокращений работников.

5.4. Стороны предусматривают в Коллективном договоре обязательства по:

- принятию мер к сохранению количества рабочих мест работников;
- обеспечению гарантий и компенсаций увольняемым и/или высвобождаемым работникам;
- недопущению увольнения при сокращении численности или штата работников, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение 3 (трёх) лет, а также категории работников, предусмотренные ст. 179 ТК РФ;
- недопущению увольнения одновременно двух работников из одной семьи при сокращении численности или штата.

5.5. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с работниками, избранными на должности председателя и заместителя председателя первичной профсоюзной организации и не освобождёнными от основной работы, производится Работодателем по согласованию с вышестоящим выборным органом Профсоюза.

5.7. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1, 2 ст. 81 ТК РФ, по письменной просьбе предоставляется свободное от работы время (не более 8 (восьми) часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.8. При сокращении штата или численности работников Работодатель обязуется:

- предупредить под подпись персонально всех увольняемых работников о предстоящем сокращении не позднее чем за 2 (два) месяца до предполагаемой даты увольнения по сокращению штата;
- доводить до сведения всех сотрудников их права и обязанности;
- уведомить местный орган занятости не менее чем за 2 (два) месяца о предстоящем увольнении каждого конкретного работника с указанием его профессии, специальности, квалификации, размера оплаты труда;
- в письменной форме сообщать в органы службы занятости в установленный срок о введении режима неполного рабочего времени, а также информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты приёма на работу инвалидов;
- производить сокращения численности работников прежде всего за счёт ликвидации вакансий.

5.10. Стороны договорились, что преимущественно право на оставление на работе при сокращении штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в трудовом законодательстве, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до назначения пенсии по старости);
- лица, награждённые государственными наградами.

5.11. При реорганизации или ликвидации Института, сокращении численности или штата Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения, установленного ч. 2 ст. 180 ТК РФ срока предупреждения об

увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка Работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

5.12. Стороны полагают, что главной задачей является сохранение Института как эффективно-работоспособного коллектива. В связи с этим Работодатель обязуется изыскивать дополнительные источники финансирования, которые могли бы обеспечить сохранение кадрового состава и материальной базы Института, его нормальное функционирование и социальную защиту работников.

5.13. Стороны договорились, что прекращение бюджетного финансирования плановой научной темы государственного задания не является основанием для расторжения трудового договора, заключённого с Работником на определённый срок. Научные работники в этом случае обязаны принять участие в работе по другой плановой теме, соответствующей их подготовке и профилю работы.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1. Руководствуясь основными направлениями государственной политики в области охраны труда и здоровья, окружающей природной среды, Работодатель и Работник договорились всемерно обеспечивать приоритет жизни и здоровья работников и согласованными действиями добиваться безопасных условий труда на каждом рабочем месте, устранение причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда и окружающей природной среды;

- обеспечивать эффективное функционирование системы управления охраной труда «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197 ФЗ;

- осуществлять через Комитет по охране труда, уполномоченных по охране труда Профсоюза проверки соблюдения установленных требований по охране труда, выполнения обязательств работодателя по охране труда, предусмотренных настоящим договором, а также информировать работников о результатах этих проверок Постановление Исполкома Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 29.05.2018г № 13-12 «О примерных положениях о СУОТ», «Изменение №1 ГОСТ 12.0.230-2007 Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования»;

- обеспечивать необходимые условия для эффективной работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда трудового коллектива.

6.2. Работодатель обязуется:

- обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, лабораторных исследований, а также эксплуатации применяемых в процессе своей деятельности инструментов, сырья и материалов;

- проводить специальную оценку условий труда Федеральный закон № 426-ФЗ от 28.12.2013 г. «О специальной оценке условий труда»;

- выполнять в полном объеме и в установленные сроки мероприятия по улучшению условий труда;
- выдавать работникам за счет средств Работодателя сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты (СИЗ) в соответствии с установленными нормами; СИЗ приобретаются в личное пользование работникам до окончания срока износа. При увольнении работник обязан сдать СИЗ, если срок их износа не истек;
- обеспечить постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом, а также выдачу работникам моющих, смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей за счет средств Работодателя;
- проводить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров. Приложение к Приказу Министерства здравоохранения РФ от 28.01.2021 г. № 29н «Об утверждении порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных ч.4 ст.213 ТК РФ, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические осмотры»;
- обеспечить обучение Работников вопросам охраны труда и проверку знаний требований охраны, а также проведения всех видов инструктажей по охране труда и стажировок на рабочем месте в установленном законодательством порядке. Постановление от 24 декабря 2021г. №2464 о порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда;
- обеспечивать создание на каждом рабочем месте условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда. Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 774н "Об утверждении общих требований к организации безопасного рабочего места" (Зарегистрировано в Минюсте России 25.11.2021 N 65987);
- предоставлять работникам информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, а также информировать работников об их обязанностях в области охраны труда. Приказ от 28 февраля 2019г. № 108н об утверждении правил обязательного медицинского страхования;
- проводить расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, Приказ Минтруда России от 20.04.2022 N 223н "Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве" (Зарегистрировано в Минюсте России 01.06.2022 N 68673);
- обеспечивать всех работников по профессиям и видам работ инструкциями по охране труда, по согласованию с Профкомом в порядке и соответствии со статьей 211.2 Трудового кодекса Российской Федерации, Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2021, N 27, ст. 5139 и подпунктом 5.2.28 Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденного

постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610 Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, N 26, ст. 3528; 2021, N 42, ст. 7120;

- обеспечить температурный режим в рабочих помещениях в соответствии с санитарными нормами и правилами. СанПиН 2.2.4.548-96. 2.2.4. Физические факторы производственной среды. Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений. Санитарные правила и нормы" (утв. Постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 01.10.1996 N 21);

- обеспечить приобретение аптечек для оказания первой помощи, укомплектованных изделиями медицинского назначения, согласно требованиям статьи 216.3 Трудового кодекса РФ и приказа Минздрава России от 15.12.2020г. №1331н «Об утверждении требований к комплектации медицинскими изделиями аптечки для оказания первой помощи работникам».

- выделять средства на мероприятия по охране труда, а также использование до 20% средств, отчисляемых в фонд социального страхования от несчастных случаев на производстве. Размер выделенных средств не может быть меньше, чем предусмотрено ст. 226 ТК РФ требований охраны труда на каждом рабочем месте.

6.3. Работодатель имеет право:

- использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

- вести электронный документооборот в области охраны труда;

- предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

6.4. Работники обязуются:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, и оказанию первой помощи, пострадавшим при несчастном случае, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем в Институте, или об ухудшении состояния своего здоровья;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности (при наличии рекомендаций) медицинские осмотры и обследования по направлению работодателя, а так - же, обязательные психиатрические исследования, Приложение к Приказу Министерства здравоохранения РФ от 28.01.2021 г. № 29н «Об утверждении порядка проведения обязательных предварительных и

периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных ч.4 ст.213 ТК РФ, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические осмотры»;

6.5. Каждый Работник имеет право:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- на обязательное социальное страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- на получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- на обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;
- на обучение по охране труда за счет средств Работодателя;
- на гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах, не ниже установленных нормативными правовыми актами, другими федеральными законами;
- отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности;
- на сохранение места работы (должности) и среднего заработка, если вследствие нарушения требований охраны труда (не по вине Работника), была на время приостановлена работа органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. Работодатель обязуется производить выплаты пособий за счет средств фонда социального страхования на основе действующего законодательства РФ.

7.2. По вопросам предоставления служебного жилья, участия в программе по строительству ЖСК, постановке на учет и признания молодых ученых нуждающимися в получении социальных выплат (Жилищных сертификатов) на приобретение жилых помещений в рамках реализации мероприятий по обеспечению жильём молодых учёных, имеющих право на участие в Федеральной целевой программе «Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2017г. № 1710 на 2018-2025гг. и другим вопросам, касающимся улучшения условий проживания сотрудников ИФР РАН, в Институте работает Жилищная комиссия, в состав которой обязательно входит председатель ППО ИФР РАН.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации на 2024-2027 годы, настоящим Коллективным договором.

8.2. Работодатель признает, что Профком является полномочным представителем Работников по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов Работников;
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров.

8.3. Работодатель безвозмездно предоставляет Профкому, независимо от численности работников, необходимое помещение (№ 302 на 3-м этаже Лабораторного корпуса Института по адресу г. Москва, ул. Ботаническая 35, к.1), отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспечивает за свой счет ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану указанного помещения, также предоставляет оборудование, необходимое для работы самого выборного органа первичной профсоюзной организации и проведения собраний работников, оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет и необходимые нормативные правовые документы.

8.4. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя ППО ИФР РАН на заседаниях Ученого совета, дирекции, посвященных проблемам социально-трудовых отношений, включая структурные изменения;

члены Профкома в обязательном порядке включаются в комиссии:

- по реорганизации, ликвидации Института;
- аттестационную и конкурсную комиссии;
- по проверке деятельности структурных подразделений;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по разработке и заключению «эффективных контрактов»;
- по утверждению списка молодых ученых, нуждающихся в получении жилищных сертификатов;
- по установлению выплат стимулирующего характера, на основе индивидуальных показателей результативности научной деятельности (ПРНД) научных работников Института (определение индивидуальных ПРНД научных работников и порядок их учета);
- а также в иные органы Института, которые затрагивают трудовые права Работников

8.5. Работодатель в предусмотренных настоящим Коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект внутреннего нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в Профком.

8.6. Профком вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития

Института и регулирования в нем социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в недельный срок рассматривать по существу предложения и давать по их поводу мотивированные ответы.

8.7. Работодатель рассматривает обращение Профкома о приостановлении исполнения управленческих решений, нарушающих условия настоящего Коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

8.8. Работодатель заблаговременно ставит Профком в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития Института, затрагивающих интересы Работников, и ежегодно информирует Профком о средней заработной плате по категориям Работников (научные сотрудники, ИТР, служащие и рабочие, АУП)

8.9. По письменному запросу председателя ППО ИФР РАН на имя директора института Работодатель предоставляет Профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, социального положения работников, условий проживания работников и обучающихся в общежитиях, и другим социально-экономическим вопросам. Профком, в свою очередь, обязуется не разглашать данные, отнесенные к служебной тайне или персональным данным работников.

8.10. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с работниками, избранными в состав профсоюзных органов, не допускается в течение 2 (двух) лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации Института или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ.

8.11. Члены Профкома (члены комиссии со стороны профсоюза), участвующие в коллективных переговорах, в период их проведения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя.

8.12. Включать Профком ИФР РАН в список получателей всех локальных нормативных актов, касающихся трудовых отношений всех сотрудников ИФР РАН.

8.13. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников в размере 1% от начисленной заработной платы.

8.14. Работодатель содействует Профкому в использовании местной информационной /коммуникационной сети Интернет и официального сайта Института в этой сети для информирования Работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников.

8.15. Члены выборного профсоюзного органа, не освобожденные от основной работы в Институте, освобождаются от основной работы для выполнения обязанностей в интересах коллектива работников до 4 часов в неделю по согласованию с непосредственным своим руководителем, а также на время краткосрочной учебы с сохранением 100% заработной платы.

Делегаты профсоюзных съездов, конференций, созываемых профсоюзами, для участия в работе съездов и конференций, их выборных органов и рабочих комиссий федеральных и региональных профсоюзных органов освобождаются от основной работы на период работы

съездов, конференций, пленумов и комиссий с сохранением средней заработной платы по основной работе (ст. 374 ТК РФ и ст. 25 п.п. 5 и 6 Закона о профсоюзах).

8.16. Работа на выборной должности председателя ППО ИФР РАН и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Института и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей научных работников, при разработке положений об оплате труда Института.

8.17. Профком обязуется:

- представлять и защищать интересы членов коллектива с учетом условий труда, зафиксированных в трудовых договорах и Коллективном договоре;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и профсоюзах;
- требовать устранения выявленных нарушений;
- содействовать эффективной работе Института, добиваться повышения уровня жизни и улучшения условий труда работников;
- отстаивать интересы работников при изменении форм собственности и хозяйствования Института;
- способствовать соблюдению работниками настоящего Договора, Правил внутреннего трудового распорядка, трудового договора.

8.18 Членам профсоюзной организации профком оказывает материальную помощь согласно Положению о материальной помощи.

8.19. Со стороны охраны труда Профком:

- принимает участие в подготовке мероприятий по улучшению условий труда и предупреждению производственного травматизма;
- осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства, законодательства о специальной оценке условий труда, коллективного договора и иных внутренних нормативных актов, затрагивающих трудовые права и интересы Работников;
- принимает участие или выступает с инициативой по разработке внутренних нормативных актов по охране труда и иных документов, затрагивающих трудовые права и интересы работников;
- обеспечивает обязательное участие членов Профкома в работе комиссий по проведению специальной оценки условий труда, расследованию несчастных случаев на производстве, проверке знаний требований охраны труда руководителей и специалистов организации;
- защищает законные права и интересы Работников, пострадавших от несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- проводит среди Работников разъяснительную работу о необходимости соблюдения требований охраны труда на каждом рабочем месте.

9. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ И МОЛОДЫХ УЧЁНЫХ

ИФР РАН

9.1. Молодыми научными работниками считаются работники до 35 лет включительно, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование (по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам) и впервые принятыми на работу в соответствии с направлением подготовки (полученной

специальностью) в течение одного года со дня получения данного образования. Молодыми учёными считаются научные работники в возрасте до 35 лет включительно, имеющие ученую степень.

9.2. Стороны уделяют особое внимание молодым работникам и молодым учёным, оказывают им поддержку в повышении квалификации и социальной защищённости, поддерживают мероприятия, проводимые молодыми работниками и молодыми учёными.

9.3. При реализации молодёжной политики в Институте стороны согласованно реализуют меры по:

- закреплению молодёжи в Институте;
- содействию молодёжи в трудоустройстве и её карьерном росте;
- обеспечению молодёжи жильём в рамках государственных целевых программ;
- содействию в получении служебного жилья;
- участию в программе по строительству ЖСК;
- поддержке научной инициативы и иной общественно-полезной активности молодёжи;
- привлечению молодёжи к организации и активному участию в проведении научных школ, научных конференций, конкурсов научных работ и научных семинаров.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами договора и их представителями, Комиссией по ведению коллективных переговоров и исполнению коллективного договора, а также государственными и иными органами и организациями, уполномоченными осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.2. Комиссия по ведению коллективных переговоров и исполнению коллективного договора осуществляет проверки исполнения Сторонами положений коллективного договора по письменным обращениям Работодателя, Профкома, отдельных работников. Об итогах проводимых проверок Комиссия письменно оповещает Работодателя и Профком.

10.3. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию (документы и сведения) о ходе выполнения Коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников организации, проводят взаимные консультации.

10.4. Работодатель обеспечивает тиражирование Коллективного договора и ознакомление с ним Работников организации, а всех вновь поступающих Работников знакомит с Коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

10.5. Работодатель обязуется направить настоящий Коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в Департамент по труду (соответствующего субъекта Федерации) в семидневный срок со дня его подписания.

10.6. Настоящий Коллективный договор составлен и подписан сторонами в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

10.7. Ежегодно Стороны, подписавшие Коллективный договор, информируют Работников о его выполнении на общем собрании Работников.

10.8. Коллективный договор принимается на собрании трудового коллектива Института, решение которого дает полномочия председателю ППО ИФР РАН на подписание Коллективного договора.

Приложение №1
к Коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель ППО ИФР РАН
к.б.н., Шуйская Е.В.

Профком
Федерального
государственного бюджетного
учреждения «Ученый
Институт»
Физиологии растений
им. К.А. Тимирязева
Российской
академии
наук

июля 2024 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ИФР РАН
чл. корр. РАН Д.А. Лось

июля 2024 г.

СОСТАВ

комиссии по ведению коллективных переговоров между Работодателем и Работниками по подготовке проекта Коллективного договора, заключению и контролю за исполнением настоящего Коллективного договора, внесению изменений и дополнений в текст действующего Коллективного договора

П.Ю. Воронин – заместитель директора по научной части
Н.А. Марченко - заместитель директора по экономической части
А.В. Васильев - заместитель директора по административно-хозяйственной работе
В.Е. Сафонова - начальник отдела (Охрана труда)
Г.В. Вълканова - юрисконсульт (Отдел кадров)
Е.В. Шуйская – председатель ППО ИФР РАН
Л.А. Халилова – заместитель председателя ППО ИФР РАН
Н.В. Жуковская – секретарь Профкома ИФР РАН
А.А. Фоменков – член Профкома ИФР РАН
И.Р. Молоева – член Профкома ИФР РАН

Оглавление

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	1
2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ	4
3. ОПЛАТА ТРУДА	5
4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	7
5. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ ПРИ ИЗМЕНЕНИИ СТРУКТУРЫ ИЛИ СТАТУСА ИНСТИТУТА	8
6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА	10
7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ	14
8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	14
9. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ И МОЛОДЫХ УЧЁНЫХ ИФР РАН	17
10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	18
Приложение №1. (Состав комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке и заключению Коллективного договора)	19