

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ
ПРИКАСПИЙСКИЙ ИНСТИТУТ БИОЛОГИЧЕСКИХ РЕСУРСОВ
ДАГЕСТАНСКОГО НАУЧНОГО ЦЕНТРА
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК

«УТВЕРЖДЕНО»

Собранием коллектива научных и
других категорий работников
ПИБР ДНЦ РАН

«11» апреля 2017 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между трудовым коллективом и администрацией
ФГБУН ПИБР ДНЦ РАН
на 2017 – 2019 годы

Врио директора Федерального
государственного бюджетного
учреждения науки Прикаспийского
института биологических ресурсов
Дагестанского научного центра
Российской академии наук

Н.И. Рабазанов



«11» апреля 2017 г.

Председатель первичной профсоюзной
организации Федерального
государственного бюджетного
учреждения науки Прикаспийского
института биологических ресурсов
Дагестанского научного центра
Российской академии наук



М.Х.-М. Магомедова

«11» апреля 2017 г.

Махачкала
2017 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (в дальнейшем - Договор) заключен на основании Трудового кодекса РФ (*«Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016 (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017))*), Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» с учетом других законодательных актов и в соответствии с «Межотраслевое соглашение ФАНО России на 2015-2018г.г.», Уставом и другими нормативными актами РАН.

1.2. Сторонами Договора являются:

Представители работников - комитет профсоюза ПИБР ДНЦ РАН (в дальнейшем Профком).

Представители работодателей - руководство ПИБР ДНЦ РАН (в дальнейшем Руководство).

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган профсоюза представлять их интересы в ходе коллективных переговоров, заключения, изменения, дополнения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением (Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» ст.2 от 11.03.1992).

1.3. Положение и нормы Договора являются обязательными для трудового коллектива ПИБР ДНЦ РАН.

1.4. Договор заключен с учетом действующего на момент его подписания законодательства, устанавливает социальные гарантии работникам, предусмотренные ТК РФ.

1.5. Настоящий Договор заключен на 2017-2019 годы, вступает в силу после утверждения на собрании трудового коллектива ПИБР ДНЦ РАН и действует до заключения нового договора.

1.6. При возникновении условий, требующих дополнения настоящего Договора, стороны вступают в переговоры и могут внести дополнения в соответствии с действующим законодательством. Ни одна из сторон не может в течение срока действия настоящего Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

1.7. Решение вопросов по социально-трудовым отношениям, затрагивающим интересы работников ПИБР ДНЦ РАН, Руководство согласовывает с Профкомом и обеспечивает доступ к соответствующей документации.

1.8. Лица, по вине которых нарушаются или не выполняются положения настоящего Договора, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования или реорганизации любой из сторон настоящего Договора.

Обязательства сторон:

2. В области трудовых и экономических отношений

2.1. Для достижения общих целей - повышения эффективности работы, стабилизации и повышения уровня жизни работников, Руководство и Профком руководствуются своими полномочиями в пределах ТК РФ.

- 2.2. При реструктуризации, ликвидации института, проводят совместные переговоры сторон по достижению оптимальных решений, обеспечивающих соблюдение интересов работников ПИБР ДНЦ РАН.
- 2.3. В соответствии со ст. 384 Трудового кодекса РФ Руководство и Профком создают в институте Комиссию по трудовым спорам (КТС), которая принимает к обсуждению и разрешению возникающие в трудовом коллективе трудовые споры и конфликтные вопросы.
- 2.4. Способствуют созданию благоприятных отношений в коллективе, укреплению трудовой дисциплины, внедрению прогрессивных методов управления научной и хозяйственной деятельностью.

Руководство:

- 2.5. Защищает интересы института в органах исполнительной власти РФ и РД, в Президиуме РАН и ФАНО по вопросам федерального и регионального финансирования, обновления и капитального ремонта основных фондов, других социально-бытовых объектов института, построенных за счет средств федерального бюджета и РАН, создает благоприятные условия по выполнению работниками научных программ и другим вопросам экономической и правовой поддержки их деятельности.
- 2.6. Обязуется не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест в институте.
- 2.7. Обязуется входить в Президиум РАН, ФАНО и Правительство РД с предложениями по поддержке науки с целью удовлетворения насущных потребностей института, развитию социальной сферы и обеспечению необходимого уровня оплаты труда.
- 2.8. Учитывает мнение профкома при решении вопросов социально-трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, постановлений и распоряжений, затрагивающих интересы работников. Постановления и распоряжения, локальные нормативные правовые акты, принятые в нарушение этого порядка, являются недействительными и могут быть обжалованы в соответствующей государственной инспекции труда или в суде.
- 2.9. Обеспечивает участие представителей профкома института на заседаниях Президиума ДНЦ РАН, Общих собраниях и заседаниях ученого совета и дирекции, в работе конкурсных и аттестационных комиссий.
- 2.10. Предоставляет Профкому сведения по вопросам, непосредственно затрагивающим социально-экономические вопросы работников, в том числе:
 - реорганизации и ликвидации учреждения;
 - введения структурных преобразований, предусматривающих высвобождение работников и изменение условий труда;
 - профессиональной подготовки, повышения квалификации работников, в том числе через докторантуру, аспирантуру, соискательство;
 - доходов и расходов учреждения, в том числе связанных с предпринимательской деятельностью.
- 2.11. Предоставляет по требованию Профкома информацию трудовому коллективу и профсоюзному комитету о финансовом положении учреждения, распределении средств по подразделениям учреждения, об участии учреждения в создании различных коммерческих и хозяйственных структур, а также сдаче служебных

помещений в аренду. Ежегодно отчитывается о научно-организационной и хозяйственной работе перед трудовым коллективом.

2.12. Научно-производственные характеристики на работников ПИБР ДНЦ РАН после обсуждения их в соответствующей по месту работы лаборатории подписываются директором и председателем профкома учреждения.

3. В области оплаты труда

3.1. Руководство института по результатам работы комиссий по надбавкам, в пределах выделенных бюджетных ассигнований, определяет виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера, имея в виду, что квалификация работников и сложность выполняемых ими работ учтены в размерах ставок и окладов, определяемых на основе ОСОТ. Указанные выплаты производятся в соответствии с Положениями, утверждаемыми по согласованию с Профкомом учреждения. Премирование научных работников института за высокие достижения в научно-исследовательской работе, большой личный вклад в развитие фундаментальной науки осуществляется по согласованию с Профкомом учреждения в порядке и на условиях, устанавливаемых «Положением о премировании научных работников», разработанного в ПИБР ДНЦ РАН на основе типового положения РАН (Приложение №1).

3.2. Размеры компенсационных доплат за вредные условия труда в институте устанавливаются не ниже норм, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными нормативными документами (Приложение №2).

3.3. Заработная плата сотрудников института устанавливается в соответствии с законодательством и нормативными актами РФ.

3.4. Руководство информирует Профком об установленной Президиумом РАН и ФАНО нормативной численности работников и финансировании института.

3.5. Работникам согласно распоряжению Президиума РАН и ФАНО возмещают командировочные расходы по проезду и найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные), а также иные расходы произведенные работником с разрешения руководителя организации. Выплату суточных (полевого довольствия) для сотрудников, командированных для выполнения экспедиционных исследований по хозяйственным договорам производит в размере 100 руб. в сутки (Основание: Закон от 24.07.2007 г. № 216-ФЗ «О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса РФ и некоторые другие законодательные акты РФ»),

3.6. В случае нарушения установленных сроков перечисления бюджетных средств на заработную плату сотрудников, Руководство принимает незамедлительные меры, обеспечивающие указанные перечисления.

3.7. При нарушении установленных сроков выплаты заработной платы, оплаты отпускных пособий, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, администрация обязана выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размерах не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник, известив об этом администрацию

в письменной форме, имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В этом случае администрация выплачивает работнику денежную компенсацию за весь период задержки заработной платы.

3.8. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора. Размер доплат не ограничивается и устанавливается с учетом объема возложенных обязанностей в соответствии со ст.60.2., 151 ТК РФ.

3.9. Руководство выделяет средства на реализацию льгот и гарантий докторантам и аспирантам очной формы обучения, установленных Приказом Минобробразования РФ от 27 марта 1998 г. № 814 «Об утверждении Положения о подготовке научно-педагогических и научных кадров в системе послевузовского профессионального образования в Российской Федерации».

3.10. Ежемесячно производит выплаты сотрудникам института аванса с 15-20 числа текущего месяца, заработной платы с 1-5 числа следующего месяца (Закон от 03.07.2016 № 272-ФЗ сроки выплаты зарплаты в 2017 году, Статья 136 ТК РФ).

4. В области охраны труда и здоровья работников

Руководство:

4.1. В соответствии с действующим законодательством об охране труда создает здоровые и безопасные условия труда работникам и принимает необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваемости, обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с требованиями Статьи 212 ТК РФ.

4.2. Организует совместно с Профкомом изучение в трудовом коллективе основ законодательства РФ об охране труда, а также обучение и проверку знаний руководящими работниками и специалистами норм, правил и инструкций по охране труда, инструктаж работников по охране труда.

4.3. Обеспечивает разработку и финансирование мероприятий по улучшению условий труда (соглашений по охране труда). Объем выделяемых средств и сроки выполнения мероприятий по охране труда фиксирует в ежегодных соглашениях, утверждаемых Руководством и Профкомом учреждения в установленном порядке.

4.4. По требованию профсоюзной организации в необходимых случаях проводят аттестацию рабочих мест и условий труда.

4.5. Организует прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, занятых во вредных и опасных условиях труда, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Профком:

4.6. Осуществляет общественный контроль за соблюдением прав и интересов работников в области охраны труда, соблюдением администрацией института законодательных и иных нормативных актов о труде и об охране труда.

4.7. Анализирует состояние условий труда, отстаивает интересы работников в вопросах социального страхования, в случае несчастных случаев на производстве,

медицинского обслуживания, пенсионного обеспечения, предоставления льгот и компенсаций по условиям труда. Выбирает ответственного по охране труда.

4.8. Отказ работника от выполнения работ, связанных с опасными и вредными условиями труда по определению комиссии администрации и профкома, не влечет за собой каких-либо правовых, экономических и других санкций в отношении этого работника, если иное не предусмотрено в трудовом договоре.

4.9. Оказывает юридическую помощь и консультацию работникам-членам профсоюза в области трудового законодательства и охраны труда, занятости и разрешения трудовых споров.

Профком совместно с Руководством:

4.10. Предусматривает выделение средств на обеспечение безопасности и улучшение условий труда работников.

4.11. Выплачивает единовременное пособие родственникам умершего работника ПИБР в размере 4000 руб.

5. В области режима труда и отдыха

Руководство:

5.1. В соответствии с Типовыми правилами внутреннего распорядка для учреждений РАН по согласованию с Профкомом, утверждает правила распорядка.

5.2. Соблюдает нормальную продолжительность рабочего времени работников, которое не должно превышать 40 часов в неделю. Другие нормы продолжительности рабочего времени устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ и действующими нормативными актами в РД.

5.3. Может по согласованию с Профкомом при необходимости вводить суммированный учет рабочего времени, по гибкому графику рабочего времени при условии соблюдения баланса рабочего времени в учетном периоде.

5.4. Привлечение сотрудника к работе в выходные, праздничные дни и отзыв из отпуска допускается с письменного согласия работника и, с учетом мнения Профкома и оформлением письменного распоряжения Руководства. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере.

5.5. В исключительных случаях при производственной необходимости с учетом мнения Профкома и письменного согласия работника привлекает сотрудников к выполнению сверхурочных работ, оплата за которые производится в соответствии с действующим законодательством, но не менее чем в двойном размере. Привлечение работников к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных пунктами 1 -3 ст. 99 ТК РФ.

5.6. Предоставляет сотрудникам ежегодные отпуска в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым администрацией с учетом мнения Профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Не допускается не предоставление отпуска в течение 2-х лет подряд.

5.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Научным сотрудникам, имеющим ученую степень доктора наук, предоставляется основной удлиненный отпуск

продолжительностью 48 рабочих дней (56 календарных дней), кандидатам наук - 36 рабочих дней (42 календарных дня) в соответствии с постановлением Правительства РФ от 12.08.1994 г. № 949.

5.8. При расчете среднемесячной зарплаты по месту работы для отпускных пособий учитываются должностные оклады, надбавки к ним и премии, без учета получаемых вознаграждений по грантам и другим внебюджетным фондам.

5.9. По соглашению между работником и администрацией ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.10. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, за исключением случаев, предусмотренных частью второй ст. 126 ТК РФ.

5.11. Рекомендуются при наличии средств выплачивать единовременные пособия (социальную помощь) при предоставлении ежегодного отпуска.

5.12. Продолжительность рабочего дня накануне выходных дней (пятница) и непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

Профком:

5.13. Оказывает содействие в организации культурно-массовых и спортивно-массовых мероприятий для сотрудников.

5.14. Совместно с администрацией ПИБР ДНЦ РАН выделяет необходимые средства для приобретения спортивного инвентаря и культинвентаря для коллектива.

5.15. По заявлению работника, рассмотренному на заседании профсоюзного комитета, оказывает материальную помощь сотрудникам из средств Первичной профсоюзной организации.

6. В области решения социальных вопросов, предоставления льгот и компенсаций.

Руководство и Профком:

6.1. Обращаются в Президиум РАН, ФАНО и Правительство РД с предложениями о выделении средств и земельных участков на жилищное строительство сотрудников, в том числе предусмотренных для строительства жилья молодым ученым, а также по жилищным сертификатам для молодых ученых. Осуществляют кооперацию денежных средств, выделяемых на жилищное строительство из ФАНО, личных средств сотрудников и других организаций и распределяют жилищный фонд по принципу долевого участия и на договорной основе с сотрудниками института.

6.2. Защищают интересы сотрудников в случае неправомерного изъятия местными органами власти жилой площади, закрепленных земельных участков и других социально-бытовых и административных объектов, построенных за счет средств РАН и ФАНО.

6.3. В пределах имеющихся средств:

- по знаменательным датам и событиям оказывают помощь в денежной или

иной форме участникам войны, ветеранам труда, семьям погибших на производстве, малообеспеченным, а также пострадавшим от несчастного случая на производстве;

- сохраняют за работниками, признанными ВТЭК непригодными к выполнению на своих прежних должностях (профессиональных) обязанностей вследствие общего заболевания, бытовой травмы, средний заработок на срок его переквалификации, но не более 3-х месяцев;
- оказывают финансовую помощь в связи с юбилеем работника при достижении 50, 60, 70, 80 лет в размере 10000 рублей.

6.4. Предоставляют работникам дополнительные оплачиваемые отпуска сроком не менее 3-х дней сверх установленных законодательством в следующих случаях: рождение ребенка, смерть члена семьи, наличие в семье двух и более детей до 12 лет, наличие в семье ребенка младшего школьного возраста (1-4) классов.

6.5. Предоставляют работникам, занятым на работах с вредными условиями труда дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3-х рабочих дней (Приложение 4).

6.6. На основании совместного решения распределяют новое и высвобождающееся жилье, распределяют средства на приобретение жилья, производят покупку жилья работникам института за счет средств, выделенных РАН и ФАНО на эти цели.

6.7. Гарантируют кадровым работникам и ветеранам труда, уволенным по сокращению численности штата, и уволенным в связи с уходом на пенсию без продолжения работы в других организациях, сохранение очереди на получение жилья в течение 3-х лет.

6.8. При наличии денежных средств в институте предусматривается денежное поощрение (в виде разовых компенсаций части расходов и т.п.) для аспирантов, докторантов, успешно защитивших диссертационные работы (при условии работы, не ниже чем на 0,5 ставки на момент назначения выплаты).

- при защите ученой степени кандидата наук – до 35 лет (включительно) – 15 тыс. руб;
- при защите ученой степени доктора наук – до 45 лет (включительно) – 30 тыс. руб.

7. В области обеспечения занятости сотрудников.

7.1. Руководство и Профком не допускают необоснованных решений о массовых сокращениях сотрудников, принимают меры по социальной защите вынужденно сокращаемых сотрудников в установленном законом порядке и созданию новых рабочих мест. Массовым сокращением считается сокращение работников института на 5 и более % в течение года.

Руководство:

7.2. Обеспечивает выполнение законодательства по занятости и гарантиям реализации права граждан на труд, предоставляет информацию Профкому и органам службы занятости о создании и ликвидации рабочих мест.

7.3. В случае если предстоящее сокращение штатов может привести к массовому увольнению сотрудников, уведомляют письменно профком и местную службу занятости за 3 месяца о предполагаемом высвобождении сотрудников.

7.4. При принятии решения о сокращении штатов предоставляет не менее чем за 2 месяца в местный орган службы занятости и Профком информацию о предстоящем высвобождении каждого конкретного сотрудника с указанием его профессии

(должности), квалификации и размера заработной платы.

7.5. Производит увольнение работников, являющихся членами профсоюза работников института (в связи с сокращением численности штата, в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, в связи с недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, если он имел дисциплинарные взыскания) только с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа.

7.6. Предоставляет работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата, возможность поиска работы с сохранением заработной платы и пособий не свыше 2-х месяцев со дня увольнения, в соответствии со Статьями 178-180 Трудового кодекса РФ.

Руководство по согласованию с Профкомом:

7.7. По желанию сотрудника, подтвержденному письменным заявлением, предоставляется отпуск (по семейным обстоятельствам) без сохранения заработной платы, но на срок не более чем на 1 год (ст. 93 ТК РФ).

7.8. Оказывает консультационную помощь работникам, подлежащим увольнению по инициативе работодателя, по вопросам, связанным с правами работников в сфере труда и занятости, в том числе: о назначении досрочных трудовых пенсий, государственных социальных пособий; о порядке обращения в государственные учреждения службы занятости населения, а также условиях регистрации в качестве безработного.

8. В области гарантии прав и обязанностей работников профсоюза.

8.1. Права соответствующего профсоюзного органа учреждения и гарантии его деятельности определяются законодательством РФ и РД, Уставом профсоюза работников РАН, отраслевым и коллективным соглашениями, коллективным договором.

Руководство:

8.2. Содействует деятельности выборных профсоюзных органов по представительству и защите трудовых прав работников. Не вмешивается в деятельность профсоюзной организации и их выборных органов, не издает распоряжений и локальных нормативных актов, ограничивающих права и деятельность профсоюза.

8.3. Освобождает от работы с сохранением среднего заработка членов выборных профсоюзных органов на время выполнения ими общественных обязанностей, участия в работе съездов, конференций, других мероприятий, созываемых профсоюзами.

8.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ с руководителем выборного органа профсоюзной организации и его заместителем в течение двух лет после окончания срока их полномочий, допускается с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

8.5. По личным заявлениям членов профсоюза и в соответствии с решением профсоюзного собрания института проводит безналичное удержание и перевод

профсоюзных взносов с их заработной платы на счет Профкома института и отчисляет 5 % профсоюзных взносов на счет ОПК РАН.

8.6. Социальные льготы и гарантии, предусмотренные отраслевыми и коллективными соглашениями, распоряжениями РАН и ФАНО для сотрудников учреждений, распространяются на выборных профсоюзных работников.

8.7. Вводят в состав аттестационных комиссий, других коллегиальных органов управления представителей профсоюза и обеспечивают возможность участия председателя или другого члена Профкома в совещаниях и заседаниях администрации.

8.8. Представители выборных профсоюзных органов имеют право получать информацию о расчете заработной платы работников в случаях возникновения трудовых споров в бухгалтерии.

8.9. В соответствии со ст. 377 ТК РФ оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации производится за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором.

Профком:

8.10. Содействует реализации настоящего Соглашения, предотвращению и устранению социальной напряженности в трудовых коллективах.

8.11. Уведомляет стороны об организации коллективных мероприятий, связанных с нарушением прав сотрудников и мер по защите прав отдельных работников.

8.12. Профсоюзная организация распоряжается своей долей профвзносов, по своему усмотрению за вычетом расходов на уставную деятельность ОКП РАН.

8.13. Участвует в проведении экспертиз и аттестации для оценки деятельности отдельных работников и коллектива в случае необходимости их защиты. Проводит мониторинг социально-кадровой обстановки в коллективе и его обсуждение.

8.14. Осуществляет контроль, защиту прав и гарантий сотрудников в вопросах оплаты труда, режима труда и отдыха, обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством, содействует предотвращению социальной напряженности в трудовом коллективе.

8.15. Способствует приоритетному предоставлению трудовых и социально-бытовых льгот ветеранам, многодетным женщинам и другим, слаботзащищенным социальным группам сотрудников. Представляет заслуженных работников к награждению отраслевым знаком отличия - «Почетной грамоте Президиума и Совета профсоюза РАН».

8.16. По призыву Совета профсоюза работников РАН организуют акции протеста в защиту профессиональных и социальных прав сотрудников РАН.

9. Контроль и ответственность за выполнение договора.

9.1. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляет совместная комиссия из членов Профкома и Руководства института.

9.2. Стороны обязуются своевременно информировать друг друга о действиях по реализации договора и в случае возникновения непредвиденных конфликтных ситуаций.

9.3. Стороны, подписавшие настоящий Договор, несут ответственность за нарушение или невыполнение договора в соответствии с законами и другими нормативными

правовыми актами Российской Федерации и Республики Дагестан вплоть до выражения недоверия со стороны коллектива.

9.4. Изменения и дополнения в настоящий Договор вносятся решением двусторонней Комиссии по подготовке коллективного договора и контролю за его выполнением без предварительных переговоров, после взаимных консультаций путем подписания Сторонами дополнительного соглашения к настоящему Договору, которое является его неотъемлемой частью.

10. Перечень приложений:

1. Положением о премировании научных работников, ПИБР ДНЦ РАН;
2. Перечень профессий, дающих право на дополнительный отпуск за работу с вредными (или) опасными условиями труда;
3. Перечень профессий на получение бесплатной выдачи молока или замену компенсационной выплаты;
4. Перечень профессий на бесплатную выдачу спецодежды, и других средств индивидуальной защиты;
5. Правила внутреннего трудового распорядка;
6. Список мероприятий по охране труда.

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено печатями

11 (одинадцать) листов

Н.И. Рабазанов

М.Х.-М. Магомедова

14 апреля 2017 г. « 14 » апреля 2017 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	
В количестве _____	14 _____ листов
Приложений _____	- _____
Зарегистрирован в ГКУ РД ЦЗН в МО «город Махачкала»	
« 14 » _____	04 _____ 2017 г.
регистрационный № _____	29 _____
начальник отдела Алибеков К.И. тел. . 67 – 38 – 02	

