

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
 РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
 ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
 УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ  
 ИНСТИТУТ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ И ПРИКЛАДНОЙ  
 ЭЛЕКТРОДИНАМИКИ  
 РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК  
 (ИТПЭ РАН)

ИЗМЕНЕНИЯ

К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ ОТ 27.04.2023 Г.  
 (РЕГИСТРАЦИОННЫЙ НОМЕР 237 ОТ 03.05.2023 Г.)

От работников

Заведующий лабораторией № 2

С.Г. Кибец

« 18 » июля 2023 г.

От работодателя

Директор ИТПЭ РАН

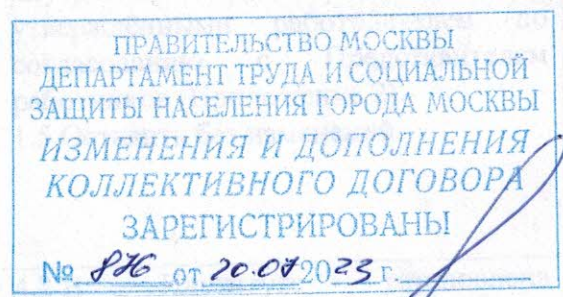
К.Н. Розанов

« 18 » июля 2023 г.

Подпись Кибца С.Г. удостоверяю

Директор ИТПЭ РАН

К.Н. Розанов



Москва 2023 г

Изменения к Коллективному договору ИТПЭ РАН от 27.04.2023 г.  
(регистрационный номер 237 от 03.05.2023 г.)

п/п	Было:	Стало:
1.	1.7 Договор в течение семи дней со дня подписания направляется Институтом на уведомительную регистрацию в федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.	1.7 Договор в течение семи дней со дня подписания направляется Институтом на уведомительную регистрацию в федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права - Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы.
2.	3.13 Работодатель обеспечивает первоочередность расчётов с работниками по заработной плате. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их одновременно с процентами (денежной компенсацией) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.	3.13 Работодатель обеспечивает первоочередность расчётов с работниками по заработной плате. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их одновременно с процентами (денежной компенсацией) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.
3.	4.1 Режим рабочего времени работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем с учётом мнения Представителя работников (Приложение 2). 1.5 Правила утверждаются работодателем по согласованию с Представителем работников.	4.1 Режим рабочего времени работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем по согласованию с Представителем работников (Приложение 2). 1.5 Оставить без изменений.
4.	4.2 В Институте установлена пятидневная рабочая неделя с	4.2 В Институте установлена пятидневная рабочая неделя с

	<p>нормальной продолжительностью рабочего времени не более 40 часов в неделю и двумя выходными днями: субботой и воскресеньем.</p> <p>Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.</p>	<p>нормальной продолжительностью рабочего времени не более 40 часов в неделю и двумя выходными днями: субботой и воскресеньем.</p> <p>Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 и 4 степени или опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю.</p>
5.	<p>6.1 Работникам, обучающимся в государственных или имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях по очно-заочной или заочной форме, предоставляется учебный отпуск на основании ст. 173, 174, 176, 177 ТК РФ. Оплачиваемый учебный отпуск предоставляется только работникам по основному месту работы.</p> <p>6.2 При увольнении работников, достигших пенсионного возраста, основным местом трудовой деятельности которых является Институт, оказывается единовременная материальная помощь в соответствии с Положением о материальной поддержке работников ИТПЭ РАН (Приложение 3).</p> <p>6.4 Работникам, основным местом трудовой деятельности которых является Институт, выплачивается единовременное денежное вознаграждение к юбилею в размере 20 000,00 рублей при достижении ими 50 лет и далее через каждые 10 лет.</p> <p>1.3 Настоящее Положение распространяется на работников Института, занимающих должности по основному месту работы.</p>	<p>6.1 Работникам, обучающимся в государственных или имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях по очно-заочной или заочной форме, предоставляется учебный отпуск на основании ст. 173, 174, 176, 177 Трудового Кодекса.</p> <p>6.2 При увольнении работников, достигших пенсионного возраста, оказывается единовременная материальная помощь в соответствии с Положением о материальной поддержке работников ИТПЭ РАН (Приложение 3).</p> <p>6.4 Работникам Института выплачивается единовременное денежное вознаграждение к юбилею в размере 20 000,00 рублей при достижении ими 50 лет и далее через каждые 10 лет.</p> <p>1.3 исключить из текста Коллективного договора.</p>
6.	<p>6.3 Работники имеют право на повышение квалификации по профилю деятельности.</p>	<p>6.3 Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном настоящим кодексом, иными федеральными законами</p> <p>Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение</p>

		<p>независимой оценки квалификации. Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.</p> <p>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 заработная плата 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.</p> <p>При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.</p>
7.	2.1.3.1 Выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;	2.1.3.1 Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
8.	3.6 Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда (действующим результатам аттестации рабочих мест по условиям труда) составляет десять процентов	3.6 Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда составляет десять процентов тарифной ставки (оклада), установленного для соответствующих видов работ с

	тарифной ставки (оклада), установленного для соответствующих видов работ с нормальными условиями труда.	нормальными условиями труда.
9.	<p>2.3 При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;</li> <li>– трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;</li> <li>– документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учёта, в том числе в форме электронного документа;</li> <li>– документы воинского учёта для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;</li> <li>– документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;</li> <li>– справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ или иными ФЗ не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;</li> <li>– справку о том, является или не</li> </ul>	<p>2.3 При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;</li> <li>– трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;</li> <li>– документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учёта, в том числе в форме электронного документа;</li> <li>– документы воинского учёта для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;</li> <li>– документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;</li> </ul> <p>При заключении трудового договора поступающее на работу в ИТПЭ РАН на должность водителя лицо предъявляет работодателю:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ или иными ФЗ не допускаются лица, имеющие или</li> </ul>



	<p>является лицо подвергнутым административному наказанию за употребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за употребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;</li> <li>– справку о характере и условиях труда по основному месту работы при приеме на работу по совместительству с вредными и (или) опасными условиями труда;</li> <li>– иные документы с учетом специфики работы согласно требованиям действующего законодательства РФ.</li> </ul> <p>Заключение трудового договора без предъявления указанных документов не производится.</p>	<p>имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за употребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за употребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.</li> </ul>
10.	<p>5.4 При увольнении работник в течение двух недель до дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные</p>	<p>5.4 При увольнении работник в течение двух недель до дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные</p>

	<p>товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовых функций. Для этого работник оформляет обходной лист, форма которого утверждается директором Института. Отказ работника частично или полностью оформить обходной лист не является препятствием для увольнения этого работника.</p>	<p>товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовых функций. Если работник является материально ответственным лицом, он при увольнении должен подписать акт приемки - передачи товарно - материальных ценностей. В одностороннем порядке продлевать срок отработки по инициативе работодателя запрещено.</p>
11.	<p>6.2 Работодатель обязан:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;</li> <li>– предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;</li> <li>– обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;</li> <li>– обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;</li> <li>– обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;</li> <li>– вести учёт времени, фактически отработанного каждым работником;</li> <li>– выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, Коллективным договором, трудовыми договорами;</li> <li>– знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;</li> <li>– создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором формах;</li> </ul>	<p>6.2 Работодатель обязан:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;</li> <li>- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;</li> <li>- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;</li> <li>- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;</li> <li>- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;</li> <li>- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;</li> <li>- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом;</li> <li>- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора,</li> </ul>

<p>– обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;</p> <p>– осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;</p> <p>– возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;</p> <p>– отстранять от работы работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами РФ;</p> <p>– предоставлять работникам предусмотренные ТК РФ гарантии при прохождении диспансеризации;</p> <p>– осуществлять расследование, оформление (рассмотрение) и учёт микроповреждений (микротравм) работников и несчастных случаев с работниками в соответствии с гл. 36.1 ТК РФ;</p> <p>– исполнять другие обязанности, которые предусмотрены трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.</p>	<p>соглашения и контроля за их выполнением;</p> <p>- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;</p> <p>- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;</p> <p>- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;</p> <p>- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;</p> <p>- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;</p> <p>- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;</p> <p>- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также</p>
--	--



		<p>компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.</li> </ul>
12.	<p>6.5 Работник обязан:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;</li> <li>– соблюдать настоящие Правила, иные нормативные локальные акты;</li> <li>– соблюдать трудовую дисциплину;</li> <li>– выполнять установленные нормы труда;</li> <li>– соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;</li> <li>– бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;</li> <li>– незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества);</li> <li>– проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве,</li> </ul>	<p>6.5 Работник обязан:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;</li> <li>- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;</li> <li>- соблюдать трудовую дисциплину;</li> <li>- выполнять установленные нормы труда;</li> <li>- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;</li> <li>- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;</li> <li>- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).</li> </ul>

	<p>инструктаж по охране труда, проверку знания требований охраны труда;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– проходить в случаях, предусмотренных законодательством, обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, обязательные психиатрические освидетельствования;</li> <li>– правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;</li> <li>– поддерживать своё рабочее место в порядке и чистоте;</li> <li>– соблюдать деловую этику;</li> <li>– не допускать употребления в рабочее время алкогольных напитков, наркотических и токсических веществ; не допускать нахождения на территории Института в состоянии алкогольного, наркотического и иного токсического опьянения;</li> <li>– соблюдать действующий у работодателя контрольно-пропускной режим;</li> <li>– в случае невыхода на работу в связи с временной нетрудоспособностью или по иной причине известить о получении больничного листа непосредственного руководителя и табельщика любым доступным способом (по телефону, по электронной почте, иным способом);</li> <li>– исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, трудовым договором, Коллективным договором и соглашениями;</li> </ul> <p>6.6 Трудовые обязанности и права работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных обязанностях.</p>	
13.	8.9 Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения	8.9 Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения

	<p>заработной платы в удобное для работника время:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;</li> <li>– родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;</li> <li>– работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;</li> <li>– работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;</li> <li>– работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;</li> <li>– работникам, имеющим ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет;</li> <li>– одиноким матерям, воспитывающим ребёнка в возрасте до 14 лет;</li> <li>– отцам, воспитывающим ребёнка в возрасте до 14 лет без матери;</li> <li>– работникам, осуществляющим уход за членом семьи или иными родственниками, являющимися инвалидами I группы;</li> <li>– в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором.</li> </ul>	<p>заработной платы в удобное для работника время:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;</li> <li>– родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;</li> <li>– работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;</li> <li>– работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;</li> <li>– работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;</li> <li>– работникам, имеющим ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет;</li> <li>– одиноким матерям, воспитывающим ребёнка в возрасте до 14 лет;</li> <li>– отцам, воспитывающим ребёнка в возрасте до 14 лет без матери;</li> <li>– работникам, осуществляющим уход за членом семьи или иными родственниками, являющимися инвалидами I группы;</li> <li>– в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором.</li> </ul>
14.	<p>9.1.3 За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершённого проступка и обстоятельства, при которых он был совершён, предшествующая работа и поведение работника.</p>	<p>9.1.3 За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного поступка и обстоятельства, при которых он был совершен.</p>

Всего пронумеровано, прошито и скреплено печатью

Десять страниц

Директор ИИПЭ РАН Розанов К.И.

(подпись)

(фамилия, инициалы)



10 июля 2023 г.