

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Федерального государственного бюджетного учреждения науки**  
**Института русского языка им. В.В. Виноградова**  
**Российской академии наук**  
**(ИРЯ РАН)**

на период с 03 ноября 2015 г. по 02 ноября 2018 г.

От работников:

Председатель профкома

Кулева А.С.

М.П.

От работодателя:

Директор  
академик РАН

Молдован А.М.

М.П.

Москва 2015 г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института<sup>1</sup> русского языка им. В.В. Виноградова РАН на 2016–2019 годы являются:
- работники Института<sup>2</sup> в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации работников Института;
  - работодатель<sup>3</sup> – Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Института русского языка им. В.В. Виноградова РАН в лице его представителя – директора Института.
- 1.2. Настоящий Коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трех лет. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.
- 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 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон №10-ФЗ), Межотраслевого соглашения по организациям, подведомственным Федеральному агентству научных организаций (ФАНО РФ), 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. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон в порядке, установленном ст.44 ТК РФ, после предварительного рассмотрения предложений заинтересованных сторон на заседании комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением данного Коллективного договора.
- 1.6. Положения настоящего Коллективного договора распространяются на всех работников Института и обязательны для выполнения представителями Работодателя, Работниками и выборным профсоюзным органом.
- 1.7. Предметом настоящего Коллективного договора являются конкретизированные с учетом финансово-экономического положения Института дополнительные гарантии и льготы, нормы и положения об условиях труда и его оплате, социальные льготы, предоставляемые Работникам в соответствии с ТК РФ, а также локальные нормативные акты, 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 принятых на себя обязательств.
- 1.9. Для ведения коллективных переговоров, подготовки, заключения и контроля за выполнением настоящего Коллективного договора создается комиссия, состав которой указан в приложении к Коллективному договору. (Приложение)
- 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 приеме на работу, под роспись, доводят совместно с выборным профсоюзным органом до Работников информацию о выполнении условий

---

<sup>1</sup> Далее – «Институт»

<sup>2</sup> Далее – «Работники»

<sup>3</sup> Далее – «Работодатель»

Коллективного договора на собраниях (конференциях), через средства информации.

- 1.12. В соответствии со статьей 43 ТК РФ при реорганизации Института настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. Настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, изменения типа государственного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем.
- 1.13. Стороны обязуются в течение 3-х месяцев до окончания срока действия Коллективного договора вступить в переговоры для формирования нового Коллективного договора. При этом настоящий Коллективный договор действует до подписания нового Коллективного договора или продлевается на следующие три года.

## 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

- 2.1. Трудовые отношения в Институте строятся на основании трудового договора, заключаемого между Работниками и Работодателем, регулируются ТК РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.
- 2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников Института по сравнению с законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором.
- 2.3. Трудовой договор на замещение должности научного работника может заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.
- 2.4. При поступлении Работника на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой Стороны. При приеме на работу Работодатель *до подписания трудового договора* обязан ознакомить Работника под роспись с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции Работника, настоящим Коллективным договором.
- 2.5. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного 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 Трудового кодекса РФ.
- 2.6. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев). Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ч. 4 ст.70 Трудового кодекса РФ.
- 2.7. Работодатель обязуется поощрять стремление Работников к повышению своего квалификационного уровня путем создания условий для защиты кандидатских и докторских диссертаций, участия в научных конференциях, семинарах и т.д.
- 2.8. Проекты локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников Института в случаях, предусмотренных ТК РФ, разрабатываются Работодателем по согласованию выборного профсоюзного органа.
- 2.9. **Выборный профсоюзный орган (Профком), как представитель Работников, обязуется:**
  - нацеливать Работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
  - способствовать росту квалификации Работников;
  - добиваться улучшения условий труда Работников;
  - контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде, настоящего Коллективного договора.

### 3. ОПЛАТА ТРУДА

- 3.1. Заработная плата производится в соответствии с «Примерным Положением об оплате труда работников Федеральных государственных бюджетных учреждений сферы научных исследований и разработок», утвержденным Приказом ФАНО от 25 ноября 2014 года № 38Н и локальными нормативными актами Института по оплате труда.
- 3.2. Система оплаты труда, действующая в Институте, (включая положение о выплате премий, стимулирующих надбавок, материальной помощи, установлении повышающих коэффициентов), закрепляется в настоящем Коллективном договоре. Премии устанавливаются Приказом Работодателя и выплачиваются при наличии финансовых средств.
- 3.3. Размер оплаты труда, закрепленный в трудовом договоре, является гарантированным уровнем оплаты труда Работника и может быть изменен только по письменному согласию Сторон трудового договора.
- 3.4. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.
- 3.5. При изменении системы оплаты труда Работников Института заработная плата Работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже, чем выплачиваемая ранее при условии сохранения объема трудовых обязанностей и выполнения объема работ той же квалификации.
- 3.6. При совмещении должностей (профессий) Работнику Института устанавливается доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора.
- 3.7. Возмещение командировочных расходов производится исходя из реальных финансовых возможностей по фактическим затратам, подтвержденным соответствующими документами, в порядке и размере, установленном действующим законодательством и локальными нормативными актами.
- 3.8. Работодатель обязуется:**
- ежегодно или чаще информировать на собрании (конференции) Работников о финансовом состоянии Института; доводить до сведения выборного профсоюзного органа предложения по изменениям нормативной базы в области финансово-экономической деятельности; обсуждать вопросы и принимать совместные решения о распределении расходов за счет экономии фонда оплаты труда Работников из бюджетных источников, включая расходы на выплату стимулирующих надбавок Работникам научных подразделений, Работникам служб.
  - знакомить каждого вновь принимаемого Работника с порядком и условиями оплаты труда;
  - производить выплату заработной платы, зафиксированной в трудовом договоре, не реже, чем каждые полмесяца, в дни, установленные правилами внутреннего трудового распорядка;
  - по запросу работника предоставлять информацию о сумме и содержании произведенных бухгалтерией выплатах данному работнику;
  - включить выборный профсоюзный орган в список получателей всех постановлений и нормативных актов Правительства Российской Федерации, Приказов ФАНО по вопросам оплаты труда, занятости и условий труда;
  - ежегодно или чаще информировать выборный профсоюзный орган о средней заработной плате по категориям Работников (научные сотрудники, ИТР, служащие и рабочие);
  - обеспечивать по личным письменным заявлениям членов Работников – членов Профсоюза удержание из заработной платы профсоюзных взносов и их безналичное перечисление на счет организации Профсоюза.
- Работники обязуются:**
- качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
  - соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда и

- правила по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
  - бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;
  - незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
  - создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать друг друга;
- Работодатель и Работники обязуются принимать меры для экономии и рационального использования материальных и финансовых ресурсов института.

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

- 4.1. Режим рабочего времени Работников регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.
- 4.2. Для Работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.
- 4.3. Время начала и окончания работы, время перерывов для отдыха и приема пищи устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 4.4. По соглашению Сторон – Работника и Работодателя – может быть введен режим гибкого рабочего времени (начало, окончание, общая продолжительность), который обеспечивает отработку Работником суммарного количества рабочих часов в течение учетного периода.
- 4.5. Привлечение к работе в выходные и не рабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа и с оформлением письменного распоряжения Работодателя.
- 4.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней.
- 4.7. Научным сотрудникам, имеющим ученую степень доктора наук, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 48 рабочих дней, кандидатам наук – 36 рабочих дней.
- 4.8. Оплачиваемый отпуск предоставляется Работнику ежегодно в соответствии с графиком отпусков, ежегодно утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.
- 4.9. Для завершения диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук Работникам института могут предоставляться отпуска с сохранением заработной платы продолжительностью соответственно 3 или 6 месяцев в порядке, установленном положениями об аспирантуре, докторантах и соискателях.
- 4.10. Работникам могут предоставляться дополнительные отпуска с сохранением заработной платы в связи с:
- регистрацией брака самого Работника (детей Работника) 1 рабочий день;
  - смертью супруга (супруги), близких родственников 3 рабочих дня;
  - матерям (одиноким отцам), направляющим детей-школьников в 1-й класс 1 рабочий день
- 4.11. Работникам всех категорий по уважительным причинам и семейным обстоятельствам предоставляется по согласованию с руководителем подразделения отпуск без сохранения заработной платы.
- 4.12. Работодатель обязуется:**
- обеспечить своевременное ознакомление Работников с приказами по Институту;

- 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 выдавать не позднее, чем за три дня до ухода в отпуск. В случае, если отпускные вовремя не выплачены, Работник имеет право перенести отпуск.

## **5. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ**

- 5.1. Работодатель при принятии решения о сокращении численности или штата работников обязуется в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.  
Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно действующему законодательству.
- 5.2. При массовом сокращении численности или штатов на 5 и более процентов Работодатель не менее, чем за три месяца, письменно уведомляет выборный профсоюзный орган о сокращении должностей и работников, совместно проводят взаимные консультации .
- 5.3. О предстоящем прекращении трудовых отношений Работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за 2 месяца до увольнения.
- 5.4. Руководитель или представитель выборного профсоюзного органа включаются в состав комиссии по реорганизации Института.
- 5.5. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с Работниками, избранными в состав выборного профсоюзного органа и не освобожденных от основной работы, производится Работодателем по согласованию с вышестоящим выборным профсоюзным органом.
- 5.6. При сокращении численности или штата Работников Работодатель обязуется проводить это сокращение в первую очередь за счет ликвидации вакансий.
- 5.7. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается работникам, чей заработок является основой семейного бюджета (при наличии двух или более иждивенцев и др.).
- 5.8. При сокращении численности или штата Работников Работодатель не инициирует увольнение Работников предпенсионного возраста за два года до получения Работником права на пенсию, назначаемую в порядке, установленном пенсионным законодательством Российской Федерации.
- 5.9. Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения установленного частью 2 статьи 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.
- 5.10. Стороны полагают, что главной задачей является сохранение Института как 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.

## **6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ**

- 6.1. Стороны, руководствуясь основными направлениями государственной политики в области охраны труда, договорились всемерно обеспечивать приоритет жизни и здоровья работников и согласованными действиями добиваться безопасных условий труда на каждом рабочем месте.
- 6.2. Работодатель, исходя из реальных возможностей, обеспечивает необходимые условия труда для сотрудников:
  - предоставляет рабочие помещения с соответствующими требованиям охраны труда

условиями, обеспечивает вычислительной и оргтехникой и канцелярскими принадлежностями (конкретный перечень определяется по согласованию с Профкомом);

- обеспечивает сотрудников надлежащей телефонной связью в Институте.

Учитывая специфику научной работы работнику предоставляется возможность при необходимости работать вне Института (в библиотеках, архивах, дома) с обеспечением материалами и техникой, требующимися для работы (с обязательным присутствием по вторникам и четвергам).

### 6.3. Работодатель обязан:

- обеспечить безопасность работников при эксплуатации здания и оборудования: обеспечить пожарную безопасность, электробезопасность помещений Института, безопасность сотрудников, работающих на персональных компьютерах;
- обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- проводить инструктаж по охране труда, информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, проверку знаний требований охраны труда;
- организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах;
- принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- обеспечить совместно с Профкомом наличие аптечки с минимумом медицинских препаратов для работников Института;
- осуществлять санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда,
- обеспечить перевозку в лечебные учреждения или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на рабочем месте, а также по другим медицинским показаниям, транспортными средствами Института либо за его счет;
- обеспечить беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда;
- обеспечить выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом, иными федеральными законами сроки.

6.4. Административно-хозяйственная часть отвечает за своевременность подготовки отопительной системы к осенне-зимнему сезону.

6.5. Работодатель отвечает за качественную уборку рабочих помещений.

6.6. Права Профкома в области охраны труда.

Профком имеет право:

- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателя, предусмотренных коллективным договором и Соглашением по охране труда (контроль за охраной труда осуществляется комиссией по охране труда в составе представителей администрации, хозяйства и Профкома);
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на работе;
- получать информацию от работодателя о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на работе;
- защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на работе.

#### 6.7. Основные обязанности работников в области охраны труда.

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на работе.

#### 6.8. Основные права работников в области охраны труда.

Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте.

### **7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

#### 7.1. Работодатель, исходя из реальных финансовых возможностей, оказывает материальную помощь работникам:

- в связи с рождением ребенка;
- в связи с поступлением ребенка в школу;
- в связи со смертью близких родственников;
- женщинам, находящимся в отпуске по уходу за детьми до 3 лет;
- многодетным семьям;
- родителям, в одиночку воспитывающим детей;
- родителям детей-инвалидов;
- в связи с длительной болезнью работника;
- в связи с другими особыми обстоятельствами – по ходатайству профсоюзного комитета;

#### 7.2. Работодатель обеспечивает по заявлениям работников своевременное оформление пенсий;

#### 7.3. Стороны договорились совместно способствовать организации и проведению культурно-просветительской и спортивно-оздоровительной работы.

#### 7.4. Профком организует поздравление и вручение подарков в связи с торжественными событиями в жизни Работника.

#### 7.5. По итогам работы за год работники премируются и Работодателем и Профкомом исходя из реальных финансовых возможностей.

### **8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

#### 8.1. Работодатель и выборный профсоюзный орган (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 Федеральному агентству научных организаций, настоящим Коллективным договором.

#### 8.2. Работодатель признает, что выборный профсоюзный орган является полномочным представителем Работников по вопросам:

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

#### 8.3. Работодатель заблаговременно ставит выборный профсоюзный орган в известность обо



всех проектах планов перспективного и текущего развития, регулярно предоставляет соответствующую информацию о производственной и финансово-экономической деятельности организации;

8.4. Работодатель учитывает мнение Профсоюза по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий Работникам.

Работодатель в предусмотренных настоящим Коллективным договором случаях, перед принятием решения, направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в выборный профсоюзный орган .

8.5. Работодатель обязан приостановить по требованию выборного профсоюзного органа исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий

8.6. Выборный профсоюзный орган вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития организации и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в течение недели рассматривать по существу предложения и давать по их поводу мотивированные ответы.

8.7. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя Профкома в заседаниях Ученого совета, дирекции.

Представители выборного профсоюзного органа (Профкома) в обязательном порядке включаются в комиссии:

- по реорганизации, ликвидации организации;
- аттестационную комиссию;
- по проверке деятельности структурных подразделений;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;

8.8. Увольнение по инициативе Работодателя председателя (его заместителя) первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, в случаях сокращения численности или штата работников Института, недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, допускается помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (применяется в соответствии с конституционно-правовым смыслом, содержащимся в определении Конституционного Суда РФ от 04.12.2003г. №421-0).

8.9. Представители Профкома, участвующие в коллективных переговорах в период их проведения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя.

## **9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

9.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями в составе комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением Коллективного договора.

9.2. Работодатель обеспечивает тиражирование Коллективного договора и ознакомление с ним Работников организации в 7-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих Работников знакомит с Коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

9.3. 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.

9.4. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-

трудовые права и интересы Работников организации, проводят взаимные консультации.

- 9.5. Ежегодно Стороны, подписавшие Коллективный договор, информируют Работников о его выполнении на общем собрании Работников.
- 9.6. Ни одна из Сторон Коллективного договора не может в одностороннем порядке в течение срока действия договора прекратить выполнение принятых обязательств.
- 9.7. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ. В случае возникновения коллективного трудового спора его рассмотрение передается в Учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров».
- 9.8. Итоги выполнения настоящего Коллективного договора за год подводятся на общем собрании Работников Института.
- 9.9. Не позднее чем за три месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора стороны обязуются вступить в переговоры о заключении Коллективного договора на новый период. Продолжительность переговоров не должна превышать трех месяцев при заключении нового коллективного договора.

## **ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ ИРЯ РАН**

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение о системе оплаты труда работников.
3. Соглашение по охране труда с указанием источников финансирования мероприятий по охране труда.
4. Приказ по Институту о создании комиссии для разработки нового коллективного договора.
5. Выписка из протокола Собрания трудового коллектива.