

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

на период с 21 декабря 2021 г. по 20 декабря 2024 г.

От работников:

Председатель профкома

Кулева А. С.

М.П.



От работодателя:

Директор

член-корреспондент РАН

Успенский Ф. В.

М.П.



Москва 2021 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 2021 – 2024 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» (с изменениями и дополнениями, в редакции от 11.06.2021 №171-ФЗ; далее – Закон №10-ФЗ), Межотраслевого соглашения по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации), 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.
- 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 подпись, 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 ст. 43 ТК РФ при реорганизации Института в форме слияния, присоединения, разделения, выделения 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. При ликвидации Института Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.13. Стороны обязуются в течение трех 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.
- 2.3.1. Заключение срочного договора допускается в случаях, определенных законодательством Российской Федерации, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы при условии ее выполнения.
- 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 подпись 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 ТК 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 ТК 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. Трудовым договором предусматривается чередование периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте. В случае катастрофы природного или техногенного характера,

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 может быть переведен на постоянную дистанционную работу с сохранением его заработной платы, а также премий и иных стимулирующих выплат.

#### **2.10. 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 и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки» от 1 февраля 2021 г. № 72 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 Министерства науки и высшего образования РФ 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 56 календарных дней, кандидатам наук – 42 календарных дня.
- 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 под подпись 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 освобожденными 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 5 лет 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 и доступом к сети Интернет 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). Соглашением сторон могут быть определены условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или его выхода на работу по своей инициативе. В случае катастрофы природного или техногенного характера, 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 может быть переведен на постоянную дистанционную работу с сохранением его заработной платы, а также премий и иных стимулирующих выплат. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы (ст. 312.6 ТК РФ).

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 от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным Министерству науки и образования РФ, 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 04.12.2003 г. № 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 установленном порядке в 7-дневный 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.

