



Директор ИЭМ РАН, д.г.-м.н.

О.Г. Сафонов

Председатель Профкома ИЭМ РАН, к.г.-м.н.

В.Н.  
БУК

В.Н. Ермолаева

Утвержден на общем собрании трудового коллектива

16.01.2023 года, протокол №1

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института экспериментальной минералогии имени академика Д.С. Коржинского Российской академии наук на период 2023-2025 гг.**

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее — Договор) является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Институте экспериментальной минералогии имени академика Д.С. Коржинского Российской академии наук (ИЭМ РАН) (далее — Учреждение), который заключается между работниками и работодателем в лице их представителей на основании согласования интересов сторон трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, и призван устанавливать дополнительные, по сравнению с действующим трудовым законодательством и не противоречащие ему, права и гарантии работников. Настоящий коллективный договор принят в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами, Уставом Учреждения, нормативными актами органа, выполняющего функции и полномочия учредителя (Министерства науки и высшего образования РФ).

1.2. Сторонами, заключившими настоящий Договор, являются:

- Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт экспериментальной минералогии имени академика Д.С. Коржинского Российской академии наук (далее — Работодатель) в лице директора доктора геолого-минералогических наук, профессора РАН Сафонова Олега Геннадьевича;
- работники Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института экспериментальной минералогии имени академика Д.С. Коржинского Российской академии наук, представляемые профсоюзовым комитетом

общественной первичной профсоюзной организации работников ИЭМ РАН (далее – Профком);

1.3. Профком выступает в качестве полномочного представителя работников Учреждения, в том числе при заключении и изменении коллективного договора и контроле его исполнения, разрешении коллективных и индивидуальных трудовых споров (конфликтов) и споров по возмещению вреда, причиненного работникам трудовым увечьем или иным повреждением здоровья.

1.4. Настоящий Договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

1.5. Договор:

1.5.1. обеспечивает создание условий и механизмов, способствующих реализации в Учреждении норм трудового законодательства РФ, защиту прав и законных интересов работников Учреждения и предоставление им установленных гарантий, компенсаций и льгот, поддержание социальной стабильности в Учреждении, развитие социального партнерства и защиту интересов Сторон;

1.5.2. устанавливает общие условия оплаты и охраны труда, режима труда и отдыха, трудовые гарантии, компенсации и льготы для работников Учреждения.

1.6. Действие Договора распространяется на Работодателя и всех состоящих с ним в трудовых отношениях работников Учреждения, от имени и в интересах которых он заключен.

1.7. Положения Договора являются обязательными к руководству и применению для всех подразделений Учреждения.

1.8. При реализации норм и положений настоящего Договора во всех индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношениях Профком представляет интересы членов Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших его выступать от их имени.

1.9. Лица, по вине которых не выполняются положения, предусмотренные настоящим Договором, несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

1.10. В период подготовки к ежегодному отчету Работодателя и Профкома по финансовой и административно-хозяйственной деятельности руководители подразделений вправе не позднее, чем за две недели, сформулировать вопросы руководителям соответствующих служб для обсуждения на собрании трудового коллектива.

1.11. Каждая из Сторон Договора вправе вносить изменения и дополнения, которые должны быть рассмотрены двусторонней Комиссией, назначаемой Работодателем по согласованию с Профкомом, в течение двух недель с момента поступления предложений. Изменения и дополнения, принятые Комиссией, становятся неотъемлемой частью настоящего Договора и доводятся до сведения трудового коллектива.

1.12. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия

Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования или реорганизации любой из Сторон настоящего Договора.

1.14. Стороны Договора обязуются не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия Договора, вступить в переговоры для заключения нового Договора или продления существующего.

1.15. Трудовой коллектив по истечении срока действия Договора заслушивает отчет Работодателя и Профкома о выполнении Договора на собрании трудового коллектива (конференции), по результатам которого Сторонами рассматривается вопрос о продлении старого или заключении нового Договора.

## **2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА**

2.1. В совместной деятельности по осуществлению Договора Стороны выступают равноправными и деловыми партнерами, признавая своим долгом сотрудничество, доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом.

2.2. Основными принципами социального партнерства Сторон являются:

- соблюдение законов и иных правовых актов;
- равноправие Сторон;
- полномочность представителей Сторон; уважение и учет интересов Сторон;
- реальность обязательств, принимаемых на себя Сторонами;
- обязательность выполнения Договора.

2.3. Социальное партнерство осуществляется посредством:

- переговоров по подготовке проекта Договора и при внесении поправок в действующий Договор;
- взаимных консультаций по вопросам регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними, отношений, по финансовому положению, кадровой политике и другим вопросам социально-экономического развития Учреждения, обеспечения гарантий трудовых прав работников коллектива;
- учета мнения Профкома по вопросам социально-трудовых и иных, непосредственно связанных с ними, отношений, затрагивающих интересы работников;
- получения Профкомом информации от Работодателя по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников (реорганизация или ликвидация Учреждения, структурные преобразования, предусматривающие высвобождение работников или изменение условий их труда, профессиональной подготовки, повышения квалификации, доходов и расходов организации);
- участия председателя Профкома в заседаниях Работодателя, а представителей Профкома – в работе конкурсных, премиальных, аттестационных и др. комиссий;
- участия представителя Работодателя в заседаниях Профкома;
- защиты интересов работников Учреждения в органах исполнительной и законодательной власти, обеспечения материальными и техническими ресурсами, обновления и капитального ремонта основных средств, социально-бытовых объектов, с целью создания благоприятных условий для уставной деятельности Учреждения;
- создания условий труда для работников Учреждения, соответствующих

требованиям трудового законодательства, благоприятных трудовых отношений в подразделениях Учреждения.

### **3. ТРУДОВЫЕ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ**

Стороны

Договора

обязуются:

3.1. Совместно принимать меры по урегулированию трудовых споров.

3.2. Взаимодействовать по вопросам представления особо отличившихся работников к поощрению и награждению.

3.3. Принимать меры по материальной и моральной поддержке работников Учреждения. Для научных сотрудников эти меры определяются методикой оценки эффективности деятельности научных организаций, подведомственных Министерству науки и высшего образования РФ и основанных на данных в системе И.С.Т.И.Н.А., включающих оценку публикаций результатов научно-исследовательских работ, участия в грантах, договорах, проектах, образовательной деятельности в Учреждении и других видов работ.

### **4. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В ИЭМ РАН**

4.1. Работодатель при участии Профкома принимает меры в интересах укрепления кадрового потенциала путем:

4.1.1. совершенствования системы оплаты труда всех категорий работников;  
4.1.2. улучшения условий труда, повышения эффективности и организации труда;  
4.1.3. создания условий для роста профессионально-квалификационного уровня работников;

4.1.4. принятия необходимых мер по привлечению в Учреждение молодых работников и специалистов, их закреплению и профессиональному росту в Учреждении.

4.2. Стороны совместно осуществляют меры, которые способствуют привлечению и закреплению в Учреждении высококвалифицированных работников и пропагандируют престижность научного труда.

4.3.

Работодатель

обеспечивает:

4.3.1. возможность профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, обучения (при необходимости) их вторым профессиям;

4.3.2. сохранение за работниками их среднего заработка на весь период обучения при направлении на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства;

4.3.3. предоставление работникам, совмещающим работу с получением образования, работникам, осваивающим программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, гарантий и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством;

4.3.4. поощрение творческой инициативы работников в новаторской и рационализаторской деятельности, направленной на повышение производительности и уровня организации труда, эффективности производства.

## **5. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ**

5.1. Все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем после предварительных консультаций с Профкомом. Работодатель по своей инициативе не проводит массовых сокращений численности или штата работников, принимает меры по социальной защите увольняемых работников и созданию новых рабочих мест. Критерии массового сокращения (высвобождения) определяются в соответствии с действующим законодательством.

5.2. Работодатель производит увольнение работников, являющихся членами профсоюза, в связи с сокращением численности или штата работников организации, по мотивам несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, а также в случаях неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание — только с учетом мотивированного мнения Профкома. Аттестация научных сотрудников производится в соответствии с должностными инструкциями.

5.3. Профком обязуется содействовать предотвращению и разрешению трудовых споров в рамках действующего ТК РФ и настоящего Договора;

5.4. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров между работниками Учреждения и Работодателем происходит в порядке, установленном ТК РФ.

5.5. При сокращении численности или штата работников Работодатель не инициирует увольнение работников предпенсионного возраста (за два года до достижения пенсионного возраста по законодательству РФ – мужчин в возрасте 63-х лет и женщин – 58 лет) при равной производительности труда и квалификации.

## **6. ОПЛАТА ТРУДА**

Оплата труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с постановлениями Правительства РФ, Положением об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института экспериментальной минералогии имени академика Д.С. Коржинского Российской академии наук.

Стороны Договора обязуются:

6.1. Создавать условия, способствующие повышению оплаты труда и материального поощрения каждого работника, в соответствии с его квалификацией, объемом и качеством выполняемой работы, с учетом соблюдения работником Правил внутреннего трудового распорядка и принятой в Институте системой оценки результативности научной деятельности сотрудников.

6.2. Обеспечивать гарантии оплаты труда за совмещение профессий (должностей) и за замещение временно отсутствующих работников, предусмотренные статьей 151 ТК РФ.

### **6.3. Заработка плата:**

6.3.1. Работодатель обязуется выплату заработной платы работникам Учреждения, при отсутствии не зависящих от нее причин, производить два раза в месяц: 8 и 23 числа. При совпадении дня выплаты заработной платы работникам Учреждения с выходным или нерабочим (праздничным) днем выплата заработной платы производится накануне этого дня;

6.3.2. Стороны договорились, что уровень оплаты труда в подразделении за счет внебюджетных средств устанавливается руководителем данного подразделения с учетом фактического участия работников в выполнении работ.

### **6.4. Оплачиваемый отпуск:**

6.4.1. оплата за время отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала, в соответствии с графиком отпусков текущего года;

6.5. В случае увольнения, расчет с работником производится в день увольнения в соответствии с ТК РФ.

## **7. ОХРАНА ТРУДА**

Стороны Договора признают приоритетом в области охраны труда в Учреждении сохранение жизни и здоровья сотрудников.

7.1. Работа по охране труда и улучшению безопасности сотрудников в процессе их трудовой деятельности и прав сотрудников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, проводится службой охраны труда Учреждения. Проведение специальной оценки условий труда (СОУТ) на рабочих местах организациями, которые внесены в реестр аккредитованных организаций, оказывающих услуги в области охраны труда, помогает выявить список работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными производственными факторами и иными особыми условиями труда. Все рабочие места в Учреждении должны быть проверены и получено разрешение эксперта по СОУТ, характеризующее состояние условий труда. Периодичность СОУТ – 1 раз в 5 лет. При изменении условий труда: замена оборудования, реконструкция в лаборатории или в производственном секторе, СОУТ должна быть проведена внепланово.

7.2. При приеме на работу служба охраны труда проводит вводный инструктаж и знакомит с правилами и распорядком в институте, на рабочем месте. Инструктаж на рабочем месте проводит непосредственный руководитель. Допуск к работе лиц, не прошедших инструктаж, запрещается.

7.3. Работодатель обязуется обеспечивать работникам безопасные условия труда, в соответствии с действующими СанПин нормами. Это – рабочая площадь, микроклимат, воздух рабочей зоны, уровень шума и вибрации, освещенность, радиационная защита при работе на установках.

7.4. Работодатель обязуется по результатам СОУТ на рабочих местах в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и Списком производств, цехов, профессий № 1 и № 2 предоставлять компенсации и льготы сотрудникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда.

7.5. Комиссия по ЧС совместно со службой охраны труда принимает участие в организации обучения и тренировки сотрудников по способам защиты и действиям в ЧС: пожар, взрыв, авария, теракт, согласно утвержденным планам.

7.6. Работодатель обязуется:

7.6.1. Оплачивать сотрудникам при поступлении на работу первичный медосмотр по предъявлению соответствующих документов из лечебного учреждения;

7.6.2. Оплачивать проведение СОУТ в Учреждении;

7.6.3. Оплачивать периодические медицинские осмотры сотрудникам, работающим во вредных условиях на рабочих местах; Сотрудникам, у которых в ходе периодического медицинского осмотра выявлено профзаболевание, оплачивать дальнейшую диагностику и лечение по мере финансовых возможностей;

7.6.4. Обеспечивать сотрудников спецодеждой, спецобувью и другими средствами защиты;

7.6.5. Закупать медикаменты, медицинские принадлежности для оказания Первой помощи;

7.6.6. Приобретать сертифицированные моющие средства;

7.6.7. Страховать ежегодно сотрудников Учреждения, выезжающих в командировки для работы в опасных условиях: шахты, карьеры, рудники, от несчастных случаев;

7.6.8. Обеспечить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

7.6.9. Совместно со службой охраны труда обеспечивать обучение, проверку знаний, аттестацию сотрудников института и руководителей подразделений.

7.7. Профком обязуется осуществлять контроль за выполнением обязательств Администрацией.

## 8. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

8.1. Рабочее время:

8.1.1. режим рабочего времени в Учреждении устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем по согласованию с Профкомом;

8.1.2. нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается не более 40 часов в неделю;

8.1.3. перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам на один час в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка;

8.1.4. накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на один час для всех работников;

8.1.5. привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и оформляется распоряжением Работодателя.

8.1.6. для сотрудников – пользователей персонального компьютера (ПК) установить следующий регламент работы: при суммарном времени работы за рабочий день до 2-х часов – суммарное время регламентированного перерыва – 30 минут, до 4-х часов – 70 минут, при этом продолжительность непрерывной работы с ПК без регламентированного перерыва не должна превышать 1 часа. Суммарное время непосредственной работы за компьютером не должно превышать 6 часов за рабочую смену.

8.1.7. Работнику может быть предоставлена возможность работать в дистанционном режиме в следующих случаях:

- 1). В связи с неблагоприятной эпидемиологической обстановкой;
- 2). В связи с невозможностью нахождения на рабочем месте по обоснованной причине (по согласованию с дирекцией).

8.2. Оплачиваемый отпуск:

8.2.1. работникам предоставляется ежегодный отпуск с сохранением места работы и его среднего заработка в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен к исполнению Работодателем и работниками;

8.2.2. ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней;

8.2.3. научным работникам, имеющим ученую степень доктора наук, предоставляется ежегодный основной удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней;

8.2.4. научным работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, предоставляется ежегодный основной удлиненный отпуск продолжительностью 42 календарных дня;

8.2.5. право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев в соответствии с ТК РФ;

8.2.6. преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время имеют родители несовершеннолетних детей;

8.2.7. супругам, родителям и детям, работающим в Учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой имеет право взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы;

8.2.8. Работодатель предоставляет ежегодные дополнительные отпуска в соответствии с трудовым законодательством с учетом своих производственных и финансовых возможностей. Перечень должностей работников, которым предоставляются ежегодные дополнительные отпуска, утверждается приказом Работодателя.

8.2.9. Перенос неиспользованного в течение двух лет отпуска осуществляется только по согласованию с дирекцией.

8.2.10. При оформлении отпуска необходимо:

- 1). Иметь согласованный график отпусков на текущий год;
- 2). Не менее чем за 2 недели до начала отпуска уведомить сотрудника о наступлении отпуска (под роспись);
- 3). Не менее чем за 2 недели до отпуска работник обязан оформить заявление на отпуск.

8.3. Отпуск без сохранения заработной платы.

Отпуска без сохранения заработной платы предоставляется работникам в случаях, предусмотренных статьей 128 ТК РФ. В случаях, не предусмотренных законодательством, отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по согласованию с Работодателем.

8.4. Отдел кадров, в целях укрепления трудовой дисциплины и закрепления кадров, обязуется знакомить под роспись вновь поступающих работников с Правилами

внутреннего трудового распорядка, системой оплаты труда и существующим на данный момент Коллективным Договором.

8.5. Руководители подразделений (как представители Работодателя на местах) обязаны следить за соблюдением работниками Правил внутреннего трудового распорядка и выполнения графика отпусков, а также не допускать их опозданий на работу, прогулов, преждевременных уходов с работы. Отзыв работника из отпуска осуществляется в случае крайней производственной необходимости с его согласия.

8.6. Работники Учреждения, работающие по совместительству в другой (сторонней) организации, обязаны письменно согласовать с Работодателем изменение индивидуального режима работы.

## **9. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ**

Работники Учреждения обязаны:

9.1. Добросовестно выполнять возложенные на них согласно Должностной инструкции обязанности.

9.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

9.3. Использовать предоставленные Работодателем помещения, средства связи и оргтехнику по прямому назначению и только для выполнения работ, связанных с основной деятельностью в Учреждении.

9.4. Содержать в порядке свои рабочие места, соблюдать правила и инструкции по технике безопасности, производственной санитарии и противопожарной безопасности.

9.5. Использовать предоставленный ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с графиком отпусков.

9.6. Заботиться о своем здоровье и здоровье окружающих, как на объектах Учреждения, так и вне его.

9.7. Бережно относиться к имуществу Учреждения на всех его объектах.

9.8. В целях охраны здоровья работников и повышения пожарной безопасности курить разрешено только в специально оборудованной курительной комнате.

## **10. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ, ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ЛЬГОТ И КОМПЕНСАЦИЙ**

10.1. Работодатель обязуется:

проводить благоустройство территории и работы по улучшению интерьеров Учреждения: коридоров, лестниц, туалетных комнат, вестибюля, конференц-зала, помещений, занимаемых подразделениями (ремонт, обновление оборудования и мебели).

10.2. Профком согласовывает с Работодателем организацию массовых мероприятий (собраний, лекций, праздников), связанных с необходимостью

изменения внутреннего трудового распорядка Учреждения. О намерении провести митинг или забастовку Профком обязан уведомить Работодателя в порядке и сроки, установленные ТК РФ и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

10.3. Профком осуществляет защиту социальных прав и интересов работников в области обязательного социального страхования в соответствии с действующим законодательством РФ.

10.4. При использовании работником с согласия или ведома Работодателя и в его интересах личного транспорта выплачивается компенсация. Выплата работникам производится в тех случаях, когда их работа по роду производственной (служебной) деятельности связана с постоянными служебными разъездами в соответствии с их должностными обязанностями. Основанием для выплаты компенсации работникам, использующим личные легковые автомобили для служебных поездок, является приказ Работодателя, в котором устанавливаются размеры компенсации. В размерах компенсации работнику учитывается возмещение затрат на горюче-смазочные материалы для служебных поездок на личном легковом автомобиле. Для получения компенсации работники представляют копию технического паспорта используемого автомобиля и ведут учет служебных поездок в путевых листах.

## **11. ГАРАНТИИ ПРАВ ВЫБОРНЫХ ОРГАНОВ ПРОФСОЮЗА**

11.1. Профком представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших его выступать от их имени — по вопросам трудовых и социальных отношений.

11.2. Для осуществления уставной деятельности Профком вправе беспрепятственно получать от Работодателя информацию по социально-трудовым вопросам в соответствии с законодательством РФ.

11.3. Члены Профкома, уполномоченные по охране труда, представители Профкома в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами с сохранением оплаты труда по основному месту работы.

11.4. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний при условии заблаговременного согласования с ним времени их проведения;

11.5. Права выборного профсоюзного органа и гарантии его деятельности определяются законодательством РФ.

11.6. Работодатель обязуется:

- 11.6.1. содействовать деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей;
- 11.6.2. безвозмездно предоставлять Профкому помещение для проведения заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, как минимум одно оборудованное,

отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

11.6.3. перечислять ежемесячно и бесплатно на расчетный счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников Учреждения по списку, представленному Профкомом на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном Уставом профсоюза РАН;

- 11.7. Профком:
- 11.7.1. содействует реализации настоящего Договора;
- 11.7.2. способствует предотвращению и устраниению социальной напряженности в коллективе.

## **12. КОНТРОЛЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

12.1. Контроль за выполнением Договора возлагается: от работников – на председателя Профкома; от работодателя – на директора Учреждения.

12.2. Стороны осуществляют контроль за выполнением Договора в течение всего времени его действия и имеющимися средствами информируют об этом подразделения Учреждения.

12.3. Стороны обеспечивают размещение копии настоящего Договора на сайте Учреждения. Подписанные Сторонами экземпляры Договора хранятся в канцелярии Учреждения и в Профкоме.

## **13. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НАРУШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

13.1. Стороны, подписавшие настоящий Договор, несут ответственность за нарушение его положений в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ.