

Утвержден на Общем собрании трудового коллектива

от «11» апреля 2016 г.



Представитель работодателя –
Директор БУКиДО УР «Музейно-
выставочный комплекс имени
М. Т. Калашникова»

Представитель работников -
Председатель Совета трудового коллектива

В.В. /О.В. Минервина/
«11» апреля 2016г.

В.А. /В.А. Чебуков/
«11» апреля 2016г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на период с 01 января 2016г. по 31 декабря 2018г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и является основным правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения работников и работодателя.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники бюджетного учреждения культуры и дополнительного образования Удмуртской Республики «Музейно-выставочный комплекс стрелкового оружия имени М.Т. Калашникова» (далее – МВК), в лице Председателя Совета трудового коллектива Чебукова Владимира Александровича, с одной стороны, и работодатель в лице директора МВК Минервиной Ольги Вячеславовны, с другой стороны.

В случае ликвидации (реорганизации) представительного органа его права и обязанности в качестве одной из сторон Договора переходят к другому выборному органу, уполномоченному коллективом.

1.3. Настоящий Договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работниками и работодателем на основе согласования взаимных интересов сторон данного Договора.

1.4. Договор распространяется на всех работников МВК. Стороны признают юридическое значение и правовой характер Договора и обязуются его выполнять.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.6. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами. Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на следующий год автоматически.

1.7. Представительный орган МВК совместно с работодателем вносят предложения о внесении в Договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений, которые рассматриваются на общем собрании трудового коллектива МВК.

1.8. В случае изменения законодательства или других нормативных документов в сторону ухудшения положения работников и их социальной защищенности на период действия Договора сохраняются нормы, закрепленные в данном Договоре. В случаях изменения нормативных актов, улучшающих положение трудящихся, стороны обязаны принимать меры к замене соответствующих норм Договора на новые в установленном порядке.

Договор распространяется на весь трудовой коллектив, в т. ч. и на временных работников, кроме льгот, предусмотренных для постоянно работающих сотрудников.

1.9. Перечисленные в Договоре льготы предоставляются работникам при условии добросовестного выполнения ими своих служебных обязанностей. Работники, имеющие взыскания, вынесенные в установленном законодательством о труде порядке, лишаются права на пользование льготами на срок от 1 месяца до 1 года на основании совместного решения работодателя и представительного органа МВК.

1.10. Работодатель обязан ознакомить каждого члена трудового коллектива с данным Договором и обеспечить постоянное хранение экземпляра Договора в Администрации МВК и у представительного органа.

1.11. Все локальные нормативные акты и документы по вопросам труда, систем его оплаты, режима труда и отдыха, введения (изменения) форм материального стимулирования, надбавок, других форм выплат, материального вознаграждения и поощрения утверждаются работодателем по согласованию с представительным органом и вводятся в действие на основании совместного решения сторон без утверждения на собрании трудового коллектива.

1.12. При условии соблюдения работодателем данного Договора стороны признают

единственно приемлемой формой разрешения разногласий и конфликтных ситуаций двухсторонние переговоры и достижение согласия на взаимовыгодных условиях.

При условии, что работодатель исчерпал все финансовые возможности (бюджетные разрешенные законодательством и средства, полученные от иной приносящей доход деятельности) и не смог изыскать средства для реализации обязательств по данному Договору, предоставив представительному органу информацию о расходовании средств, коллектив будет воздерживаться в этих случаях от применения таких мер защиты своих интересов, как забастовки и т. п.

2. Трудовые отношения. Рабочее время и время отдыха

2.1. Трудовые отношения строятся на основе законодательства Российской Федерации о труде и настоящего Договора. Работодатель обязуется знакомить работников под их личную роспись с приказами о приеме (увольнении) на работу (с работы), переводе на другие должности или в другие отделы МВК, а также с другими кадровыми приказами, касающимися аттестации работников, их режима труда и отдыха и т. п.

2.2. Рабочее время и порядок его использования, а также время отдыха регулируются законодательством РФ о труде, настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка для работников МВК, утвержденными Работодателем по согласованию с представительным органом, с учетом нормативных правовых актов по вопросам труда, режима и действия при ЧС и т. п.

В МВК устанавливается пятидневная рабочая неделя с общими выходными днями в субботу и воскресенье, за исключением следующих работников:

- для зрителей устанавливается пятидневная рабочая неделя, выходной день - понедельник, второй выходной день предоставляется по графику; с режимом работы с 11.00 до 19.00 часов, в четверг устанавливается двухсменная работа по графику с 11.00 до 21.00 часа (1я смена с 11 до 19 часов, 2я смена с 13.00 до 21.00 часа);
- для кассира билетного устанавливается пятидневная рабочая неделя, выходной день - понедельник, вторник; с режимом работы с 11.00 до 19.00 часов, в четверг с 13.00 до 21.00;
- для тренеров тира устанавливается пятидневная рабочая неделя, выходной день - понедельник, второй выходной день предоставляется по графику; с режимом работы с 11.00 до 19.00 часов, в четверг устанавливается двухсменная работа по графику с 11.00 до 21.00 часа (1я смена с 11 до 19 часов, 2я смена с 13.00 до 21.00 часа);
- для сотрудников службы безопасности устанавливается продолжительность рабочего времени 24 часа в смену; с предоставлением выходных по скользящему графику.

Рабочая смена продолжается с 08.00 до 08.00 часов следующего дня, с тремя днями отдыха. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Для вышеуказанных работников, администрация обеспечивает возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

2.3. Текущие изменения режима рабочего времени и отдыха работников МВК допускаются по согласованию с представительным органом не менее чем за два месяца и только по письменному соглашению с работником. Исключение возможно при чрезвычайных ситуациях, когда вводится особый режим работы в МВК в соответствии с Инструкциями МВК при чрезвычайных ситуациях или приказом по МВК по согласованию с представительным органом.

2.4. Работникам МВК, являющимся студентами вузов и других учебных заведений, на период обучения отпуска предоставляются в удобное для них время; работники, направляемые на учебу в аспирантуру, в различные вузы и учебные учреждения, имеют право пользоваться отпуском в летнее время. При наличии возможности Работодатель рассматривает вопрос оплаты расходов на проезд работникам, являющимся студентами и обучающимся заочно в вузах с государственной аккредитацией в других городах России.

2.5. Работодатель определяет и оформляет в установленном порядке Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, что отражается в Правилах внутреннего трудового распорядка работников МВК.

Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск длительностью до 14 календарных дней.

2.6. При достижении работником пенсионного возраста или в связи с его уходом на пенсию по инвалидности Работодатель (отдел кадров, бухгалтерия, и др. отделы) обязуется оказывать консультативную и иную помощь при подготовке такими работниками необходимых документов.

2.7. Работникам МВК ежегодно предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск по одному из указанных оснований:

- имеющим стаж работы в МВК от 3 лет до 5 лет (включительно) - 1 календарный день; от 5 лет до 7 лет (включительно) - 2 календарных дня; от 7 лет до 10 лет - 3 календарных дня; свыше 10 лет - 4 календарных дня;
- донорам - 2 календарных дня (дополнительно к установленным законодательством РФ);
- за работу во вредных условиях труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- за ненормированный рабочий день, согласно утвержденному Перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3. Оплата труда. Денежные выплаты, пособия и компенсации

3.1. Фонд оплаты труда МВК формируется за счет бюджетных средств Удмуртской Республики и средств, полученных от приносящей доход деятельности, определяется планом финансово-хозяйственной деятельности, утвержденным учредителем. Ежегодная сумма средств, направляемых на оплату труда, денежных выплат, компенсаций, пособий и отчислений с них, составляет не более 50 % от средств, полученных от приносящей доход деятельности.

3.2. Гарантированная выплата заработной платы работникам производится в соответствии с утвержденным директором и согласованным с представительным органом работников музея Положением об оплате труда.

3.3. Оплата труда работников МВК при выполнении ими работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни, осуществляется не менее чем в двойном размере от должностного оклада.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.4. Работникам МВК устанавливаются и выплачиваются надбавки в соответствии с действующим законодательством РФ и локальными актами МВК.

3.5. Работодатель в соответствии с локальными актами МВК может осуществлять:

- 3.5.1. выплаты компенсационного характера, в том числе за вредные условия труда;
- 3.5.2. ежемесячные премиальные выплаты стимулирующего характера в размере до 25 % оклада (должностного оклада) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда и за счет средств, полученных от иной приносящей доход деятельности;
- 3.5.3. премиальные выплаты за счет средств, полученных от иной приносящей доход деятельности МВК, на основании приказа директора МВК, по итогам работы МВК и самого работника;
- 3.5.4. премиальные выплаты за квартал, год;
- 3.5.5. премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных заданий, качество выполненных работ (выплачиваются одновременно в размере, не превышающем оклад (должностной оклад));
- 3.5.6. ежемесячные надбавки, направленные на стимулирование работника к

качественному результату труда, в том числе:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за выслугу лет;
- за почетное звание или наличие ученой степени;
- за владение иностранными языками на базе профессионального образования и применение их по роду своей деятельности повседневно в практической работе;
- за хранение, коллекционирование, экспонирование и публикацию музейных предметов и оружия в любой форме;

3.5.7. поощрение за выполненную работу, в том числе за:

- творческую активность в оказании услуг МВК;
- освоение и внедрение инновационных методов работы, направленных на развитие МВК;
- изучение и внедрение информационных технологий;
- оказание и продвижение услуг в электронном виде;
- непосредственное участие в реализации федеральных, республиканских и ведомственных целевых программ, развитие проектно-программной деятельности;
- привлечение дополнительных источников финансирования;

3.5.8. одновременное премирование, в том числе:

- при награждении государственными наградами, знаками отличия, почетными грамотами Российской Федерации и Удмуртской Республики;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Удмуртской Республики;
- поощрении Президентом Российской Федерации и Президентом Удмуртской Республики;
- связанное с государственными и профессиональными праздниками, в том числе к Дню защитника Отечества (23 февраля), Международному женскому дню (8 марта), Международному дню музеев (18 мая);
- ко дню рождения работника;
- в честь юбилея (по достижении работником возраста – 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет);
- в честь юбилеев МВК (юбилей отмечается в дни 10, 15, 20, 25-летия и далее через каждые пять лет со дня образования МВК).

3.5.9. выплату материальной помощи в размере до 30% должностного оклада при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (по заявлению работника).

3.5.10. выплату материальной помощи в размере до одного должностного оклада по заявлению работника, в том числе в связи со смертью близкого родственника, дорогостоящим лечением, трудным материальным положением вследствие стихийного бедствия либо иного чрезвычайного происшествия, хищением личного имущества работника, при наличии подтверждающих документов; при рождении ребенка, к свадьбе работника.

3.5.11. иные выплаты и поощрения в соответствии с Положением об оплате труда работников МВК.

3.6. Директору МВК, заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты, надбавки и иные выплаты, оказывается материальная помощь в соответствии с пунктом 3.5. настоящего Коллективного договора.

3.7. Единовременные премии и выплата материальной помощи выплачиваются в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников МВК, а также за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

3.8. Работодатель разрабатывает и утверждает по согласованию с представительным органом (см. п. 1.10.) регламентирующие документы о премировании, надбавках, выплатах и компенсациях; информирует представительный орган о намечаемых изменениях существующих условий оплаты труда не менее чем за 3 месяца.

3.9. Простой не по вине работника в случае, когда он предупредил об этом Работодателя письменно, оплачивается в размере 2/3 его среднего заработка.

Простоями не по вине работника, кроме зафиксированных в законодательстве о труде РФ, считаются следующие ситуации:

а) снижение температуры в рабочих помещениях ниже +16 °С или ее повышение свыше +28 °С;

б) отсутствие в здании водо- и электроснабжения (для отделов, работники которых выполняют работу только на ПК) более 6 часов подряд;

в) производство хозяйственных и ремонтных работ, сопровождающихся резкими запахами, запыленностью, задымлением, вызывающими аллергические реакции, сильным шумом, мешающим производству музейных процессов.

3.10. При временном переводе работника на нижеоплачиваемую работу по производственной необходимости и с его согласия труд работника оплачивается не ниже, чем на прежней должности с учетом проводимой индексации (увеличения оклада и размера оплаты труда) в этот период.

3.11. Выплата зарплаты производится дважды в месяц в наличной либо безналичной форме (путем перечисления на лицевые счета работников) 5 и 20-го числа каждого месяца. Расчетные листы выдаются работникам не позднее дня выдачи зарплаты. Заработная плата перечисляется работникам МВК (за счет работодателя) на пластиковую карточку или сберегательную книжку работника (по его заявлению).

3.12. В случае задержки выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель (при необходимости - совместно с представительным органом) принимает меры по скорейшей ликвидации задолженности МВК своим работникам, при этом выплачивает компенсацию за каждый день просрочки в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.13. Оплата очередного отпуска, предоставляемого согласно утвержденному графику отпуска, производится в соответствии с законодательством РФ.

3.14. Работодатель совместно с представительным органом обязуется вести постоянную работу по совершенствованию нормативной базы МВК по материальному и моральному стимулированию работников, развитию базы финансирования за счет средств от иной приносящей доход деятельности и системы ее использования для социального развития коллектива МВК.

3.15. Оплата командировочных расходов осуществляется в соответствии со статьей 168 ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в следующем порядке:

- командировка в Москву, Московскую область и Санкт-Петербург — 1000 рублей в сутки, в том числе НДФЛ с суммы превышающей 1000 рублей;
- командировка в другие города Российской Федерации — согласно приказу директора в размере до 700 рублей в сутки.

4. Охрана труда и здоровья

4.1. Стороны Договора рассматривают охрану жизни и здоровья работников МВК как наиболее приоритетные по отношению к результатам производственной деятельности и безусловно исполняют все действующие законодательные акты РФ по охране труда и технике безопасности, при обязательном учете специфики использования в МВК преимущественно женского труда (в соответствии с Основами законодательства РФ об охране труда, Основами законодательства РФ об охране здоровья граждан, Нормами предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную, Перечнем тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин).

4.2. Работодатель в соответствии с положениями статей раздела X ТК РФ:

а) организует работу:

- по проведению специальной оценки условий труда рабочих мест;
- по подготовке и заключению ежегодных соглашений по охране труда и технике безопасности;
- своевременно формирует средства на охрану труда и информирует представительный орган и коллектив МВК о расходовании средств на охрану труда и технику

безопасности, постоянно учитывая специфику кадрового состава МВК;

б) утверждает список профессий и должностей, при работе на которых работники обеспечиваются спецодеждой и спецсредствами, учитывая мнение представительного органа. Списки обеспечиваются средствами от приносящей доход деятельности и являются Приложением к настоящему коллективному договору, к ежегодным планам работы;

в) предусматривает выделение средств и изыскивает иные возможности для привлечения средств от иной приносящей доход деятельности для развития системы отдыха и оздоровления работников МВК;

г) обеспечивает необходимые условия для работы уполномоченных по охране труда, по социальному страхованию в МВК.

4.3. Работодатель совместно с представительным органом проводит обследование условий труда, расследование случаев травматизма и оформление необходимых документов, своевременно производит оплату листов временной нетрудоспособности.

4.4. Работодатель выплачивает пострадавшему на производстве по вине Работодателя (при наличии документов, официально подтверждающих получение травмы на производстве) единовременное пособие в размере 5 минимальных зарплат, установленных на момент получения травмы пострадавшим работником (помимо возмещения нанесенного ущерба в соответствии с действующим законодательством РФ).

4.5. Работодатель обязан обеспечить нормативный температурно-влажностный режим как для обеспечения работы и здоровья работников, так и для сохранности хранимых в МВК фондов.

4.6. Работодатель обязуется:

а) обеспечивать бесперебойную работу отопительного, санитарно-технического и другого оборудования;

б) обеспечивать не ниже установленного нормативами уровень освещенности рабочих мест, при необходимости обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты при работе с техникой, оборудованием, оказывающей негативное воздействие на их здоровье;

в) обеспечивать постоянную работу буфета для обеспечения работников горячей пищей, создавать и поддерживать условия для приема пищи;

г) планировать и своевременно проводить весь необходимый комплекс работ по подготовке помещений к осенне-зимнему сезону, а в случаях аварий принимать меры по их устранению и организации работы работников МВК в этот период в соответствии с п. 4.5 настоящего Коллективного договора;

д) добиваться (и контролировать) подключения МВК к отопительной системе города и отключения от нее в последнюю очередь; определить меры и установить необходимое оборудование для автономного обеспечения энергоснабжения, функционирования систем обеспечения температурно-влажностного режима, пожарной сигнализации и пожаротушения, охранной сигнализации на случай ЧС или других непредвиденных обстоятельств и аварийных ситуаций;

е) планомерно проводить работы по обеспыливанию фондов, уборке территорий, обеспечению рабочих мест необходимым оборудованием для проведения этих работ;

ж) применять установленные законодательством меры административного и дисциплинарного воздействия к руководителям, по чьей вине или халатности не обеспечиваются безопасные условия труда и охрана здоровья работников.

4.7. Работодатель направляет деятельность штаба ГО в соответствии с нормативными документами по ГО и ЧС на решение задач мирного времени и подготовки работников к действиям в чрезвычайных ситуациях.

5. Гарантии занятости

5.1. Работодатель осуществляет весь комплекс мер по сохранению рабочих мест, имеющих на момент подписания данного Договора. При необходимости проведения частичного сокращения штатов по требованию учредителя МВК Работодатель информирует Представительный орган работников МВК о проекте сокращения штатов и учитывает его мнение по данному вопросу.

5.2. Работодатель в целях реализации положений ст. 81 и 82 Трудового кодекса РФ обязан сообщить Представительному органу работников МВК в письменной форме не менее чем за 3 месяца о намечаемом сокращении штатов, подготовить предложения и передать их в Представительный орган работников МВК в соответствии с установленным законодательством порядком. Работники предупреждаются под расписку о возможном их увольнении по сокращению штатов в установленном порядке.

5.3. Работодатель обязан в случае возможного (намечаемого) значительного сокращения штатов совместно с представительным органом принять меры, направленные на уменьшение числа работников, подлежащих увольнению, с учетом норм по преимущественному праву на оставление на работе, изложенных в ст. 179 Трудового кодекса РФ: приостановление приема новых работников, перевод на режим неполного рабочего времени, ознакомление со списком имеющихся вакансий в МВК и осуществление перевода работающих на вакантные должности, сокращение штатов преимущественно из числа вакантных должностей и др.

Работникам, подлежащим увольнению по сокращению штатов, предоставляется 8 часов в неделю с полной оплатой рабочего времени для поиска новой работы в течение 2 месяцев.

6. Профессиональная подготовка. Повышение квалификации.

Переподготовка кадров. Аттестация сотрудников.

6.1. Работодатель в соответствии с положениями статей раздела IX ТК РФ обеспечивает функционирование и совершенствование системы повышения профессиональной квалификации, переподготовки и непрерывного образования кадров как в МВК, так и на сторонних базах (включая стажировки, подготовку в вузах, обучение на курсах повышения квалификации и т. п.).

6.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной переподготовки и обеспечивает переподготовку работников в связи со структурными и технологическими изменениями работы. Обучение новых работников, повышение квалификации, переподготовка работников проводится в пределах рабочего времени при сохранении полной оплаты труда.

6.3. При направлении работников для повышения квалификации с отрывом от производства за ними сохраняется средняя заработная плата.

6.4. Внеочередная аттестация работников проводится только с учетом мнения представительного органа.

7. Социальное развитие трудового коллектива, социальное партнерство

7.1. Стороны, основываясь на законодательстве РФ, основных принципах социального партнерства и положениях статей раздела 11 ТК РФ, считают одной из наиболее приоритетных задач решение социальных вопросов и выработку мер, направленных на достижение высокого уровня социального развития коллектива.

7.2. Работодатель и Представительный орган МВК обязуются:

а) разрабатывать предложения по повышению зарплаты работников МВК и вносить их для рассмотрения в органы исполнительной и законодательной власти РФ;

б) принимать меры для использования бюджетных и средств от приносящей доход деятельности на социальное развитие коллектива (в т. ч. пересматривать нормативные документы по материальному поощрению и платным услугам, осуществляемым МВК, по надбавкам и компенсациям);

в) при наличии средств:

- оказывать материальную помощь работникам МВК;
- рассматривать вопросы предоставления ссуд работникам в соответствии с действующими в МВК нормативными документами.

7.3. Работодатель обязуется:

а) содействовать в решении жилищных проблем работников;

б) содействовать в разработке и обеспечению реализации программ социального развития

коллектива;

а) исходя из финансовой возможности МВК, выделять средства:

- на выплаты единовременных пособий;
- на приобретение ценных подарков работникам, уходящим на пенсию;
- на приобретение новогодних подарков для детей и внуков работников в возрасте от 1 года до 15 лет;
- на организацию культурно-массовой и оздоровительной работы для работников МВК и членов их семей.

При этом минимальный объем финансовых средств на социальное развитие должен составлять не менее 0,15% от фонда оплаты труда.

Контроль за использованием этих средств стороны осуществляют совместно.

7.4. В целях совершенствования системы социального развития коллектива, стороны развивают сотрудничество с различными учреждениями и организациями, благотворительными фондами и т. д.

7.5. Стороны рассматривают и согласовывают вопросы использования части доходов от осуществления платных форм культурной деятельности МВК на социальное развитие коллектива. Работодатель не реже 2 раз в год информирует коллектив о получении доходов от платных форм деятельности и расходовании этих средств.

8. Контроль за выполнением положений и обязательств коллективного договора. Информирование трудового коллектива

8.1. Контроль выполнения отдельных положений и Договора в целом в соответствии со ст.51 Трудового кодекса РФ осуществляют договаривающиеся стороны, которые доводят соответствующую информацию до всего коллектива не реже 1 раза в год.

8.2. Работодатель обязуется ежеквартально информировать коллектив о производственных и финансовых планах и их выполнении, расходовании средств на развитие МВК и коллектива, об основных структурных и кадровых изменениях, о ходе реконструкции и модернизации МВК.

8.3. Представительный орган работников МВК информируют коллектив и Работодателя о своей деятельности и решениях не реже 1 раза в год в различных формах; аналогично информируются коллектив и другая сторона о ходе реализации Договора, конфликтных ситуациях и их разрешении сторонами.

8.4. Стороны обязуются в целях эффективного осуществления контрольных функций представлять друг другу необходимую информацию и материалы, а результаты доводить до сведения коллектива.

8.5. Об итогах выполнения Договора стороны отчитываются на собрании трудового коллектива или на совместных заседаниях Работодателя и представительного органа не реже 1 раза в год или отчитываются по отдельным разделам (направлениям) данного Договора по мере необходимости (по инициативе одной из сторон) в течение календарного года.

8.6. В случаях невыполнения Работодателем данного Договора (или отдельных его положений) представительный орган фиксирует факт невыполнения в протоколе своего заседания и направляет выписку из протокола заседания представительного органа директору МВК. Представительный орган работников МВК и уполномоченные директором представители Работодателя в течение 3 дней устанавливают сроки ликвидации факта невыполнения, оформляя их протоколом совместного заседания. Если факт невыполнения настоящего Договора (отдельного его положения) продолжает иметь место по истечении установленного срока, коллектив в лице представительного органа, начинает действовать в соответствии с законодательством РФ.

Архивные, прокурорские
и другие материалы
9 (Секрет) шифра

