

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## МУНИЦИПАЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ» АДМИНИСТРАЦИИ ЭЛЬБРУССКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

КБР, город Тырныауз, проспект Эльбрусский, № 39

### Утверждаю

И.О.НАЧАЛЬНИКА  
МУ «УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ»  
АДМИНИСТРАЦИИ ЭЛЬБРУССКОГО  
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

  
Н.М.АТАКУЕВА  
М.П.  


### Согласовано:

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФСОЮЗНОГО  
КОМИТЕТА МУ «УПРАВЛЕНИЕ  
ОБРАЗОВАНИЯ» АДМИНИСТРАЦИИ  
ЭЛЬБРУССКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО  
РАЙОНА

  
Т.М.КУРДАНОВА

Утвержден  
Общим собранием работников  
МУ «Управление образования»  
администрации Эльбрусского  
муниципального района

«7» июня 2018 года.  
Протокол № 50\_

Коллективный договор зарегистрирован  
в ГКУ «ЦТЗСЗ Эльбрусского муниципального района»

№16 «17» \_\_\_\_\_ 2018 г.

Инспектор ОСП и ТО ГКУ  
ЦТЗСЗ Эльбрусского муниципального района  
Н.М.Гуданаева



# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## на 2018-2020 годы

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - "Договор") является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном учреждении «Управление образования» местной администрации Эльбрусского муниципального района (далее - Управление) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со статьями 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.1. Сторонами Договора являются: Муниципальное учреждение «Управление образования» Эльбрусского муниципального района, именуемое далее "работодатель", в лице начальника МУ «Управление образования» Атакуевой Нуржан Манафовны, действующей на основании Положения, и работники в лице председателя профсоюзного комитета Курдановой Тамары Магометовны, именуемые далее "работники", действующие на основании трудового договора и должностных инструкций.

1.2. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить своих представителей, избранных на общем собрании работников либо орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Муниципального учреждения «Управление образования» Эльбрусского муниципального района.

1.5. Работодатель обязуется:

1.5.1. Направить в семидневный срок, подписанный сторонами коллективный договор, с приложениями в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.5.2. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и ознакомить с ним всех вновь принимаемых работников.

## 2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

2.1. В области оплаты труда стороны договорились:

2.1.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем через каждые полмесяца в денежной форме (рублях). Днями выплаты заработной платы являются 15 и 30 числа текущего месяца.(ст.136 ТК РФ)

2.1.2. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в соответствии с действующим законодательством.

2.1.3. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Договором.

2.1.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда и включает в себя:

- оплату труда, исходя из должностных окладов;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки, положенные в районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, системой оплаты труда Управления. (Приложение №1)

2.1.5. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при получении образования или восстановления документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера более высокого оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.1.6. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению Работодателя, на весь срок обучения сохраняется место работы и заработная плата согласно штатному расписанию (статья 167 ТК РФ).

2.1.7. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение медицинских периодических осмотров, работнику сохраняется средний заработок.

Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований.

2.1.8. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора по вине работодателя, заработную плату в полном размере.

2.1.9. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы на проезд, найм жилого помещения, суточные.

2.1.10. Выплата пособия матери или отцу при рождении ребенка.

2.1.11. Выплата работникам премии в связи с юбилейными датами (50 и старше для женщин, 60 и старше для мужчин), и профессиональными праздниками.

### 3. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка управления образования. (Приложение №2) Продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю.

Методистам методического кабинета устанавливается 7-часовой рабочий день и 5-дневная, 35-часовая рабочая неделя (*Постановление Правительства РФ от 01.02.2005г. №-49, от 09.06.2007г. №-363, от 18.08.2008г. №-617*).

Работникам предоставляются два выходных дня в неделю (суббота, воскресенье). Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам с 13-00 до 14-00.

Всем работникам учреждения разрешается преподавательская работа по совместительству, которая не может превышать 9 недельных часов.

3.2. Неполное рабочее время (на 1 час меньше) устанавливается в следующих случаях:

- беременным женщинам, родителям (опекунам, попечителям, законным представителям), имеющим ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 Трудового кодекса РФ.

### 3.3.1.

Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска лицам, замещающим должности, не отнесенные к муниципальным должностям, в зависимости от стажа работы в МУ «Управление образования» местной администрации Эльбрусского муниципального района продолжительностью:

после 3 лет - 3 календарных дня

после 5 лет - 5 календарных дней

после 8 лет - 8 календарных дней

после 10 лет - 10 календарных дней

3.4. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый

отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 Трудового кодекса РФ;

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 Трудового кодекса РФ,

продолжительность которого не может быть менее трех дней.

3.5. Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работникам могут предоставляться отпуск с сохранением заработной платы по следующим основаниям:

а) рождение ребенка - 3 дня;

б) собственное бракосочетание - 3 дней

в) бракосочетание детей - 3 дня;

г) смерть членов семьи (супруга (и), детей, родителей, родных братьев и сестер) - 7 дней;

д) в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;

е) проводы члена семьи в армию (супруга, детей) - 2 день;

ж) матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка - учащегося младших классов (1 - 4 класс) предоставляется дополнительный однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний (1 сентября).

По письменному заявлению работника могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы:

а) работающим пенсионерам по старости - 14 дней;

б) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-

исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - 14 дней;

в) работающим инвалидам - до 60 дней в году;

г) председателю первичной профсоюзной организации - 5 дней.

3.6. Привлечение работников Управления к выполнению работы, не предусмотренной Положением, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

3.7. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего распорядка, графиках отпусков.

## 4. ОХРАНА ТРУДА

### 4.1. Работодатель обеспечивает:

4.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

4.1.2. Соответствие нормативно-технической документации работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

4.1.3. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки рабочих мест по условиям труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

4.1.4. Информирование работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда.

4.1.5. Обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил по охране труда.

4.1.6. Предоставление работникам, занятым на работах с опасными и вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, витаминов, лечебного питания, смывающих и обезжиривающих средств.

4.1.7. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

4.1.8. Обучение руководителя управления и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже 1 раза в 3 года, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

4.1.9. Сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине работников.

4.1.10. Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) сверх установленных законодательством в случаях:

- гибели работника в результате несчастного случая на производстве – 100 минимальных размеров оплаты труда;
- получения работником инвалидности – 70 минимальных размеров оплаты труда.

Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

#### **4.2. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:**

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и / или опасными условиями труда;

- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

#### **4.3. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:**

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и / или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, установить индивидуальные режимы труда.

### **5. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ**

5.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

5.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации.

5.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшим в организации более 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители детей-инвалидов до 18 лет;



- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- молодые специалисты, имеющие стаж до 1 года.

5.4.С муниципальными служащими, достигшим 65-летнего возраста, в соответствии со ст.338 ТК РФ предоставлять возможность работать по срочному договору (до 2 лет).

5.5. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

5.6. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

5.6.1. Сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства.

5.6.2. Предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключенными договорами на обучение.

5.6.3. Предоставление высвобождаемым работникам возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

5.6.4. Предоставление работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации (прекращении деятельности) работодателя, либо о сокращении численности или штата, информации о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве, а также оплачиваемого времени для поиска работы не менее 4 часов в неделю в порядке, установленном локальным нормативным актом по согласованию с представителями работников.

5.6.5. При появлении вакансий в Управлении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем и ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата работников Управления.

## 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Вести учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий;

6.1.2. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и предоставлении ссуд на его приобретение;

6.1.3. Обеспечивать бесплатное пользование работниками библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях;

6.1.4. Оказывать из внебюджетных средств и средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере 1 оклада следующим категориям увольняемых работников:

а) получившим трудовое увечье в Управлении;

б) всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения;

в) в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечить государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.2.2. Своевременно перечислять средства в Пенсионный фонд Российской Федерации.

6.2.3. Беспрепятственно предоставлять информацию работникам о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, а также в другие социальные фонды.

6.3. Работодатель по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), в том числе находящегося на его попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, устанавливает ему неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

6.4. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, локальным нормативным актом по согласованию с представителями работников предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до четырнадцати календарных дней. Такой отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6.5. Работодатель, исходя из финансовых возможностей, обеспечивает социальную защиту молодежи: создает необходимые правовые,

экономические, бытовые и организационные условия и гарантии для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию, в том числе:

6.5.1. Содействует повышению квалификации молодых кадров.

6.6. Заявитель, желающий получить меры социальной поддержки, обращается с заявлением на имя непосредственного начальника или вышестоящего руководителя.

6.6.1. К заявлению прилагаются:

- 1) Ходатайство непосредственного руководителя.
- 2) Документы и материалы в обоснование просьбы.
- 3) Документы для оплаты (счета, квитанции) - при наличии.

6.6.2 Руководитель, на имя которого адресуется заявление, в 3-дневный срок рассматривает заявление и выносит решение, оформленное приказом.

6.6.3. Меры социальной поддержки в отношении заявителей в связи с наступлением у них неблагоприятных событий реализуются по заявлению этих лиц в сокращенный 3-дневный срок.

## ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

7.2. Первичная профсоюзная организация осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, выполнением ими коллективных договоров, соглашений.

7.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

7.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. п. 2,3,5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 Трудового кодекса РФ.

7.5. Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

7.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное и безвозмездное перечисление на профсоюзный счет удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном уставом профсоюза.

7.7. Работодатель освобождает от основной работы председателя и членов профсоюза, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, если это предусмотрено коллективным договором, также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

7.8. Работодатель с учетом мнения профсоюза рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ)
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ).

## 8. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПРОФСОЮЗОВ

8.1. Представители Профсоюза вправе беспрепятственно посещать рабочие места, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, а также осуществлять контроль и координацию работы по оздоровлению работников в Санаториях - профилакториях, медико-санитарных частях, здравпунктах Работодателя.

8.2. Работодатель обеспечивает участие представителей Профсоюза в обсуждении вопросов, затрагивающих социально-трудовые интересы работников Работодателя.

8.3. Работодатель обязуется предоставлять представителям Работников по письменному запросу бесплатно и беспрепятственно объективную информацию (либо мотивированный отказ в ее предоставлении) по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников в срок не более двух недель с момента запроса.

Если предоставляемая информация (либо часть ее) является конфиденциальной, то Работодатель предупреждает об этом представителей Работников, а они в свою очередь гарантируют ее неразглашение.

8.4. Профсоюзным работникам, освобожденным от работы у Работодателя вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в органы Профсоюза и первичных профсоюзных организациях, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в той же, или с согласия работника, у другого Работодателя.

8.5. Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в органы первичной профсоюзной Работодателя, засчитывается им в общий и специальный трудовой стаж в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

8.6. Освобожденные (штатные) профсоюзные работники, избранные (делегированные) в орган первичной организации, соответствующего Профсоюза, обладают такими же социально-трудовыми правами и льготами, как и другие работники Работодателя, в соответствии с настоящим Договором.

8.7. Профсоюз и его уполномоченные члены:

8.7.1. Осуществляют контроль за соблюдением законодательства, защищающего интересы работников при смене собственника имущества Работодателя, ее реорганизации и ликвидации.

8.7.2. Предоставляют бесплатную консультационную и правовую помощь членам профсоюза в сфере труда и занятости населения.

8.7.3. Информировуют членов профсоюза о состоянии рынка труда, возможности трудоустройства, способствуют организации системы повышения квалификации работников, обучения их смежным и новым профессиям.

8.7.4. Оказывают содействие инспекторам труда и другим специалистам в разрешении трудовых споров, связанных с сокращением рабочих мест и высвобождением работников.

## 9. СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

9.1. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.2. Контроль за выполнением Договора на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

9.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Договора.

9.4. Если условия хозяйственной деятельности работодателя ухудшаются или работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон Договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

## 10. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В ДОГОВОР ИЗМЕНЕНИЙ, ДОПОЛНЕНИЙ И РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ В ПРОЦЕССЕ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ

10.1. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимной договоренности сторон.

10.2. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.4. Подписанный сторонами Договор с приложениями работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.5. Действие Договора распространяется на всех работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

10.6. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с Договором.

10.7. Договор заключен сроком на 3 года (и вступает в силу со дня подписания его сторонами. (ст.43 ТК РФ)

**В настоящем блоке документов  
пронумеровано, прошнуровано и  
скреплено печатью  
«14» (четырнадцать) листов.**

**Начальник МУ «Управление образования»  
местной администрации Эльбрусского  
муниципального района  
Н.М. Адамуева**

