

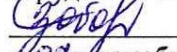
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Управления социальной защиты населения администрации
Анжеро-Судженского городского округа

на 2020-2023 годы


От работников:

Председатель профсоюзной организации
работников социальной защиты населения
администрации Анжеро-Судженского
городского округа


С.И.Зоболева
«07» декабря 2020г.

От работодателя:

Начальник управления социальной
защиты населения администрации
Анжеро-Судженского городского
округа


А.В.Кондрицкий
«07» декабря 2020г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Министерство
труда и занятости населения Кузбасса

Регистрационный № _____ от «__» _____ 2020г.

Заместитель министра _____

(Ф.И.О.)

М.П.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: «Управление социальной защиты населения администрации Анжеро-Судженского городского округа», именуемое далее "Работодатель", в лице начальника Кондрицкого Александра Владимировича, и работники управления в лице председателя профсоюзной организации «Управление социальной защиты населения администрации Анжеро-Судженского городского округа» Зоболевой Светланы Ивановны.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в управлении.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников управления.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками управления, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.6. Основные права и обязанности работников:

1.6.1. Работники имеют права на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с занимаемой должностью, ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет муниципальной службы, ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия муниципальной службы (других видов надбавок и выплат, предусмотренных федеральным, областным законодательством и нормативно-правовыми актами Анжеро-Судженского городского округа);
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- профессиональную подготовку и повышение квалификации;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

1.6.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- соблюдать Кодекс этики и служебного поведения работников;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в управление оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. В соответствии с законодательством о муниципальной службе допускается продление срока нахождения на муниципальной службе муниципальных служащих, достигших предельного возраста, установленного для замещения должности муниципальной службы; при этом однократное продление срока нахождения на муниципальной службе муниципального служащего допускается не более чем на один год.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении работы в управлении в случае замещения работника, отсутствующего на рабочем месте по уважительным причинам.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им персональных данных получателей государственных и муниципальных услуг, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положения работника.

2.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ.

2.6. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

2.7. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;

- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества управления, изменением подведомственности управления либо ее реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

2.8. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за два месяца, представлять в профсоюзную организацию управления проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца.

2.9. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе имеют семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- пред пенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

2.10. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка - инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации управления.

2.11. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией управления, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в управлении не может превышать 40 часов в неделю.

В управлении применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. В управлении, по мере производственной необходимости работникам устанавливается ненормированный рабочий день.

3.3. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- 5 часов в неделю - для работников, являющихся инвалидами I или II группы;

- 4 часа в неделю и более - для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ.

Сокращенное рабочее время в управлении может также устанавливаться, в соответствии с приказом Работодателя, и на основании распоряжения администрации Анжеро-Судженского городского округа.

3.4. Право на работу по неполному рабочему времени, помимо беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет), лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия на основании приказа Работодателя для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа управления в целом или ее отдельных подразделений.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Выходными днями в управлении являются суббота и воскресенье.

4.2. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников управления допускается в соответствии со ст. 113 Трудового кодекса РФ.

4.3. Перерыв на обед в управлении составляет один час.

4.4. Ежегодно до "15" декабря Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Работник вправе получить ежегодный отпуск как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем.

4.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам управления продолжительностью 30 календарных дней. Работникам, осуществляющим техническое обеспечение деятельности управления, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Работник вправе получить ежегодный отпуск как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем.

4.6. В управлении предоставляются дополнительные отпуска в соответствии с решением Анжеро-Судженского городского Совета народных депутатов от 26.03.2015г. № 339 (с последующими изменениями):

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет продолжительностью не более 10 календарных дней, продолжительность дополнительного отпуска за выслугу лет исчисляется из расчета один календарный день за каждый год муниципальной службы;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормируемый рабочий день продолжительностью не более 3 календарных дней.

Эти отпуска предоставляются сверх других отпусков, гарантированных работнику законом, и суммируются с отпуском в 30 календарных дней или отпуском большей продолжительностью, если это предусмотрено законодательством РФ.

4.7. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ (статья 128 ТК РФ), также в связи:

- а) со свадьбой самого работника до 5 дней;
- б) свадьбой детей до 5 дней;
- в) смертью родственников (родителей, супругов, детей) до 5 дней;
- г) рождением ребенка до 5 дней;
- д) в других случаях по договоренности между работником и работодателем.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. В управлении установлена повременно - премиальная система оплаты труда.

Денежное содержание работников управления состоит из:

- должностного оклада;
- ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет на муниципальной службе;
- ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия муниципальной службы;
- премии по результатам работы;
- материальной помощи и единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- других видов надбавок и выплат, предусмотренных Федеральным и областным законодательством.

5.2. Денежное содержание работников осуществляющих техническое обеспечение деятельности управления состоит из:

- должностного оклада;
- надбавки за сложность, напряженность и специальный режим;
- надбавки за выслугу лет к должностному окладу;
- премий по результатам работы;
- материальной помощи при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- других видов надбавок и выплат, предусмотренных Федеральным и областным законодательством.

5.3. Минимальная оплата труда в управлении не может быть ниже размера оплаты труда установленной законодательством Российской Федерации.

5.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

5.5. Заработная плата выплачивается 30 числа каждого месяца и 15 числа каждого месяца через банк по мере поступления денежных средств на счет управления на эти цели.

5.6. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитываются периоды в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.7. Размер должностных окладов муниципальных служащих, индексируется по решению Анжеро-Судженского городского Совета народных депутатов.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в управлении возлагаются на Работодателя.

6.2. Работодатель обязан выполнять требования законодательства РФ по вопросам охраны труда, в том числе обеспечить:

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда;

- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в управлении;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профсоюзной организации «Управление социальной защиты населения администрации Анжеро-Судженского городского округа» в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности управления.

6.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- проходить инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные медицинские осмотры.

6.4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

6.5. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

7.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

7.2. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей, возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом от 24.07.1998г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

8.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

8.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

8.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

8.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

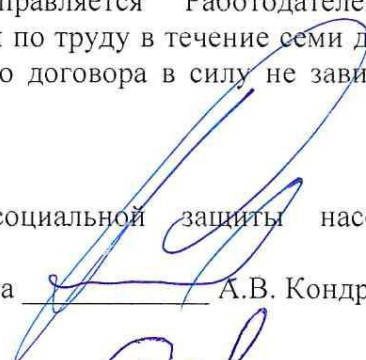
Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

8.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

8.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

8.8. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

От Работодателя: Начальник управления социальной защиты населения администрации Анжеро - Судженского городского округа  А.В. Кондрицкий

От работников: Председатель профсоюзной организации  С.И. Зоболева