

От работодателя:

Начальник
УСЗН



От работников:

Председатель совета
трудоого коллектива

«17» декабря 2010г.

Владимир Колотушкин В.В.
(подпись, Ф.И.О.)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ
ВАРНЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками, в лице их представителя - председателя совета трудового коллектива, в соответствии со ст. 40 Трудового кодекса РФ.

1.2. Настоящий договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Управлении социальной защиты населения Варненского муниципального района (далее Управление).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс РФ (далее – ТК РФ);
- Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях»;
- Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.

с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Управления и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Начальник УСЗН - представитель работодателя;
- Председатель совета трудового коллектива – представитель работников (далее – председатель).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на работников:

- муниципальных служащих;
- осуществляющих техническое обеспечение деятельности Управления;
- занятых обслуживанием Управления (водитель, уборщик служебного помещения, сторож, контролер);

1.5. Работодатель:

- доводит текст коллективного договора до сведения всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания;
- доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Управления, расторжения трудового договора с руководителем Управления.

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами *(либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон)*.

II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

2.1. Трудовой договор с работниками Управления может заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок.

2.2. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с ТК РФ и настоящим коллективным договором являются недействительными.

2.3. При равной производительности труда и квалификации (наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие ведомственные знаки отличия и Почетные грамоты;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет

2.4. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

III. Оплата и нормирование труда

3.1. Оплата труда работников осуществляется на основании Положений об оплате труда.

3.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

3.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством

3.4. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу (известив об этом работодателя в письменной форме) на весь период до выплаты задержанной суммы без учета требований ст. 142 ТК РФ.

При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ).

Оплата труда при этом производится как при простое по вине работодателя (ч. 1 ст. 157 ТК РФ).

3.5. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в управлении;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

3.7. Командировка работников Управления социальной защиты населения Варненского муниципального района продолжительностью 1 календарный день оплачивается в размере 100 рублей.

3.8. Работодатель обязан своевременно знакомить работников с условиями и оплатой труда, с табелем рабочего времени, а также обеспечить обязательную выдачу каждому работнику расчетного листа с указанием начисленной и удержанной заработной платы.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии со ст. ст. 116, 119 ТК РФ за ненормированный рабочий день работникам, занимающим должности, не отнесенные к должностям государственной гражданской службы Челябинской области, и осуществляющим техническое обеспечение

деятельности Управления предоставляются дополнительный оплачиваемый отпуск старшему инспектору, бухгалтеру-кассиру в количестве 5 календарных дней, инспектору, контролеру, архивариусу-завхозу в количестве 3 календарных дней.

При этом все случаи работы сверх нормальной продолжительности должны быть зафиксированы соответствующими локальными нормативными актами (письмо Минфина от 06.02.2007г. №03-03-04/2/17)

4.2. Работникам по их письменному заявлению предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч.2 ст.116 ТК РФ):

- для проводов детей в армию - 1 день;
- бракосочетание работника - 5 дня, бракосочетание детей работника - 3 дня;
- в связи со смертью близких родственников – 3 дня.

В связи с вышеперечисленными обстоятельствами при наличии экономии фонда оплаты труда в размере должностного оклада Управление оказывает материальную помощь.

4.3. С согласия сотрудника Управления и при наличии возможности предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с ТК РФ.

4.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск и дополнительный оплачиваемый отпуск суммируются и по графику отпусков предоставляются работникам Управления. При этом продолжительность одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

4.5. Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются муниципальному служащему за выслугу лет (продолжительностью не более 15 календарных дней), а также в случаях, предусмотренных федеральными законами и законами Челябинской области, из расчета один календарный день за каждый год муниципальной службы.

4.6. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска ежегодный основной оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском за выслугу лет. Общая продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет не может превышать 45 календарных дней.

V. Социальные гарантии, льготы и компенсации

5.1. При наличии экономии по фонду оплаты труда Управление выплачивает:

- работникам на похороны близких родственников сумму в размере одного должностного оклада;
- при достижении пенсионного возраста для женщин – 55 лет, для мужчин – 60 лет, единовременное пособие в размере двух должностных окладов;
- при исполнении юбилея со дня рождения работника (50-летие для женщин, 55-летие для мужчин) единовременное пособие в размере одного должностного оклада.

VI. Охрана труда и здоровья

Обязанности Управления:

6.1. Руководитель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучения и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.2. Руководитель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

6.3. Для оздоровления работников Управление выделяет санаторно-курортные путевки.

Обязанности работника:

6.2.1. Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда, выполнением правил техники безопасности;

6.2.2. На собраниях проводимых в Управлении обеспечивать систематическое рассмотрение вопросов охраны труда и техники безопасности.

VII. Содействие и обеспечение занятости и социальной защиты высвобождаемых работников

7.1. Уменьшение численности работников осуществлять в первую очередь за счет мероприятий внутреннего характера:

- естественного оттока кадров от временного ограничения их приема;
- переподготовки кадров и перемещения их внутри Управления;
- применение как временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели, отпусков без сохранения заработной платы) в соответствии с законодательством РФ.

7.2. Увольнение в связи с сокращением численности или штата, считать как вынужденную меру, когда исчерпаны все меры по трудоустройству работника.

VIII. Заключительная часть

8.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет.

8.2. Все изменения и дополнения, вносимые в договор подписываются сторонами настоящего договора. При этом изменения и дополнения, вносимые в договор не должны ухудшать условия труда и нарушать социальные гарантии работников, установленные действующим законодательством и настоящим коллективным договором.