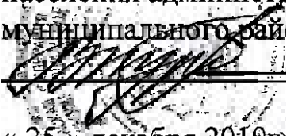


Представитель работодателя  
Начальник Управления социальной защиты  
населения администрации Еткульского  
муниципального района

  
В.А. Буров

« 25 » декабря 2019г.



Представитель работников трудового  
коллектива



И.А. Серёгина

« 25 » декабря 2019г.

Утверждено на общем собрании трудового  
коллектива  
Протокол от «25» декабря 2019 № 2

## Коллективный договор

\_\_\_\_\_ Управления социальной защиты населения  
администрации Еткульского муниципального района  
на 2020-2022 годы \_\_\_\_\_

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между Управлением социальной защиты населения администрации Еткульского муниципального района (далее - УСЗН) в лице начальника Бурова Валерия Александровича, именуемом далее «Работодатель», и работниками УСЗН в лице представителя трудового коллектива Серёгиной Ирины Анатольевны.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым, локальным нормативным правовым актом, регулирующим социальные, трудовые, экономические и профессиональные отношения, направлен на повышение социальной защищенности работников УСЗН, взаимного согласования социально-экономических интересов работников УСЗН и Работодателя.

1.3. Коллективный договор разработан на основе ст. 37 Конституции Российской Федерации (далее – КРФ) и в соответствии с требованиями Трудового Кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), а также статьей 11 Федерального закона от 02.03.2007 г. № 25 - ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Постановлением Главы Еткульского муниципального района от 27.10.2008 года № 701 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления Еткульского муниципального района, оплата которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетке по оплате труда работников муниципальных учреждений», приказов Управления социальной защиты населения администрации Еткульского муниципального района «Об утверждении положения об оплате труда», а именно, муниципальных служащих, работников занимающих должности, не отнесенные к должности муниципальной службы, и работников занимающих должности осуществляющих техническое обеспечение деятельности Управления социальной защиты населения администрации Еткульского муниципального района.

1.4. Коллективный договор заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях установления социально-трудовых прав и гарантий, создания благоприятных условий деятельности Работников, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством, практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, гарантии и льготы, предоставляемые Работникам в соответствии с ТК РФ, другими действующими законами.

1.6. 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 взаимную обязанность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.7. Работодатель признает представителя работников УСЗН, как полномочного представителя, по данному коллективному договору.

Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются Работодателем и полномочным представителем работников УСЗН совместно. С учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливаются льготы и преимущества для Работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.8. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, а затем одобрения вносимых изменений и дополнений конференцией трудового коллектива. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами действующего законодательства. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства и настоящему коллективному договору, распространяющихся на Работников. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из Работников.

1.9. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

1.10. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и заключается сроком на 3 года.

## **2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений**

2.1. Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.

2.2. Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работодатель – юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

Стороны Договора принимают на себя следующие обязательства:

### **2.3. Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу УСЗН и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

### **2.4. Работодатель обязан:**

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- вести коллективные переговоры, заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять работникам полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законодательством;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять подготовку и дополнительное профессиональное образование работников, направлять работников на прохождение независимой оценки квалификации.

### **2.5. Работники имеют право на:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением

еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- 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 в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- ведение переговоров и заключение коллективного договора и соглашений к нему через своего представителя, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

#### **2.6. Работники обязаны:**

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечения безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу УСЗН и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества УСЗН.

#### **2.7. Представитель работников УСЗН обязуется:**

- способствовать соблюдению Работниками внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полного, своевременного и качественного выполнения трудовых обязанностей;

- представлять от имени Работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, при решении других производственных и социально-экономических проблем;

- добиваться от Работодателя отмены управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам Договора, соглашениям;

- контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, Правил внутреннего трудового распорядка, условий Договора;

- представлять и защищать интересы Работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов Работников;

- добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения Соглашения в части охраны труда;

- вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств Договора, соглашений;

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в организации, требовать устранения выявленных нарушений.

### **3. Занятость, прием на работу и высвобождение (увольнение) работников**

3.1. Занятость работников, условия их приема, перевода, перемещения, увольнения, трудовая (служебная) дисциплина регулируются законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором и заключенным с каждым работником трудовым договором.

Трудовые отношения между работодателем и работником при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), а также на время выполнения определенной работы (до двух месяцев).

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

3.2 Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы либо на следующий день после вступления договора в силу, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

3.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

3.4. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя организации и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей и руководителей иных структурных подразделений организации – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Для определенной категории лиц не устанавливается испытательный срок (ч.4 ст.70 ТК РФ).

3.5. Работодатель обязуется заблаговременно, но не менее, чем за два месяца, в письменной форме уведомлять работников о сокращении численности и штатов, представлять список сокращаемых должностей и проводить с ним переговоры о соблюдении прав и интересов работников.

3.6. 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 отдается работникам, имеющим 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); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы трудовое увечье или профессиональное заболевание; обучающимся или повышающим квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

3.7. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

3.8. При сокращении преимущественное право на оставление на работе, кроме указанных в ст.179 ТК РФ, а также лиц, увольнение которых не допускается ст. 261, 269 ТК РФ, имеют лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в данной организации свыше 10 лет;
- в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;
- одинокие матери, отцы, имеющие ребенка в возрасте до 16 лет.

3.9. При расторжении трудового договора по инициативе работника срок предупреждения (14 календарных дней) исчисляется, начиная со дня подачи заявления (включительно).

## **4. Оплата труда**

4.1. Условия оплаты труда работника определяются работодателем, и фиксируется в трудовом договоре. Минимальный размер заработной платы

работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда трудоспособного населения, рассчитанного по Челябинской области.

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ, то есть в рублях.

Заработная плата выплачивается каждые 15 календарных дней: одиннадцатого и двадцать шестого числа текущего месяца.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем выплата производится накануне этого дня.

При выплате заработной платы работникам выдаются расчетные листки с указанием в них начисленной заработной платы и произведенных удержаниях.

4.2. Оплата труда муниципальных служащих УСЗН производится в виде денежного содержания, которое состоит из должностного оклада муниципального служащего в соответствии с замещаемой им должностью муниципальной службы, а также из ежемесячных и иных дополнительных выплат.

4.3. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет муниципальным служащим устанавливается приказом УСЗН в зависимости от общего стажа работы в органах государственной власти и местного самоуправления, в отраслевых (функциональных) органах администрации Еткульского муниципального района, дающего право на получение указанной надбавки.

Решение о назначении и выплате ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет на муниципальной службе принимаются представителем нанимателя (работодателем) персонально для каждого муниципального служащего в следующих размерах:

- от 1 года до 5 лет – 10%;
- свыше 5 лет до 10 лет – 15%;
- свыше 10 лет до 15 лет – 20%;
- свыше 15 лет – 30%.

4.4. Оплата труда работников, занимающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы, и осуществляющих техническое обеспечение деятельности УСЗН, состоит из ежемесячного должностного оклада, ежемесячных и иных дополнительных выплат.

4.5. Оплата труда работников, занятых обслуживанием УСЗН включает в себя размеры окладов по профессиональным квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4.6. Ежемесячная надбавка к должностному окладу работникам, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, и работникам, занятым обслуживанием УСЗН, за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

- от 3 – 8 лет – 10%;
- от 8 – 13 лет – 15%;
- от 13 – 18 лет – 20%;



- от 18 – 23 лет – 25%;  
свыше 23 лет – 30%.

4.7. Работникам УСЗН может выплачиваться материальная помощь в течение года согласно Положению о премировании и материальном стимулировании в пределах занимаемой должности, а именно: муниципальных служащих, работников занимающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы, и осуществляющих техническое обеспечение деятельности УСЗН, работников, занятых обслуживанием УСЗН, в случаях:

- 1) при стихийном бедствии и чрезвычайной ситуации;
- 2) тяжелом материальном положении или заболевании работника;
- 3) смерти работника;
- 4) тяжелом заболевании или смерти близкого родственника работника (родители, дети, муж, жена, братья и сестры);
- 5) рождении ребенка;
- 6) вступлении в брак;
- 7) выходе на пенсию;
- 8) несчастном случае, краже, пожаре;
- 9) по случаю ухода в отпуск;
- 10) в связи с юбилейной датой (50 лет, 55 лет (для женщин), 60 лет и каждые последующие 10 лет со дня рождения).

Материальная помощь в случае смерти работника выплачивается супругу (супруге), одному из родителей либо другому члену семьи.

Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом начальника УСЗН.

4.8. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с законодательством.

4.9. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширении зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.10. При расторжении трудового договора по инициативе Работника или Работодателя, работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска в день увольнения и в полном объеме.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Режим рабочего времени в УСЗН определяется с учетом режима деятельности УСЗН и устанавливается Правилами внутреннего трудового

распорядка УСЗН. Рабочий распорядок в УСЗН определен следующим образом:

Устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

- начало рабочего дня – 8 часов 00 минут;
- окончание рабочего дня – 17 часов 00 минут.

5.2. В соответствии с ТК РФ, Постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охране материнства и детства на селе» установить для женщин, работающих в УСЗН следующий распорядок работы:

- начало рабочего дня – 08 часов 00 минут;
- окончание рабочего дня: понедельник 17 часов 00 минут, остальные рабочие дни – 16 часов 00 минут.

5.3. УСЗН обязано организовать учет явки на работу и ухода с работы, а также использование обеденного перерыва.

Исключения по режиму работы могут быть только с разрешения начальника Управления по личному заявлению работников.

5.4. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни привлекаются Работники только по письменному приказу (распоряжению) Работодателя и с их письменного согласия.

Работа в выходной (праздничный) день компенсируется отгулом, либо оплачивается в установленном законом порядке.

5.5. В течение рабочего дня Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания. Время перерыва для отдыха и питания в УСЗН. Перерыв на обед – 60 минут, с 12 часов 00 минут – до 13 часов 00 минут.

5.6. Работникам, занимающим должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы, и осуществляющих техническое обеспечение деятельности Управления социальной защиты населения администрации Еткульского муниципального района, а также работникам, занятым обслуживанием Управления социальной защиты населения администрации Еткульского муниципального района предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.7. Работникам, занимающим должности муниципальной службы, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет муниципального стажа из расчета один календарный день за каждый год муниципальной службы (продолжительностью не более 10 календарных дней).

5.8. Отпуск за первый год работы предоставляется Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в УСЗН, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем

с учетом мнения представителя работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.10. Часть ежегодного основного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней в текущем году, по просьбе работника, может быть заменена денежной компенсацией независимо от времени предоставления основного оплачиваемого отпуска.

5.11. По желанию Работника ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 дней.

5.12. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности Работника в течение отпуска.

5.13. Работники, уволенные по инициативе Работодателя до использования дней, положенных за отпуск, получают оплату за каждый день положенного им отпуска.

По письменному заявлению Работника неиспользованные дни отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

5.14. Работодатель предоставляет ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, в удобное для них время.

5.15. Работникам предоставляется краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы в связи:

- со смертью близких родственников – 3 рабочих дня;
- при бракосочетании работника при первом его вступлении в брак – 3 рабочих дня;
- с началом учебного года родителям, имеющим детей младшего школьного возраста (1 класс) в День знаний (1 сентября) – 1 день.

5.16. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются только по заявлению работника.

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

## **6. Охрана труда и улучшение условий**

**6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется обеспечить:**

- рабочие места в соответствии с действующими санитарно-гигиеническими нормами, предупреждающими возникновение профессиональных и других заболеваний;
- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;

-соответствующие требованиям охраны труда, условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение инструктажа по охране труда и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств периодических медицинских осмотров (обследований) с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- обучение работников методам и приемам выполнения работ и оказания первой доврачебной помощи;

- проведение мероприятий по профилактике ВИЧ- инфекции и наркомании;

- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников.

**6.2. 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 и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на рабочем месте, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить периодические медицинские осмотры по направлению работодателя.

## **7. Социальное страхование**

7.1. Работодатель заключает со страховыми организациями договоры страхования работников на случай заболевания или потери трудоспособности, причинения вреда здоровью в связи с исполнением ими должностных обязанностей.

## **8. Социальные гарантии и льготы**

8.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в фонд социального страхования населения, пенсионный и обязательного медицинского страхования.

8.2. Работникам создаются условия для повышения квалификации. При направлении специалиста на повышение квалификации учитывается производственная необходимость. Повышение квалификации осуществляется не реже 1 раза в пять лет, а в обязательном порядке в первый год работы, при переводе на новую должность, в связи с производственной необходимостью.

8.3. Осуществлять социальную поддержку работающих женщин направленную на стимулирование рождаемости и укрепление будущих матерей и их детей.

До ухода в отпуск по беременности и родам по просьбе беременной женщины предоставлять отпуск: без сохранения заработной платы. С учетом, производственных возможностей по желанию работающей женщины устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю с оплатой пропорционально отработанному времени.

## **9. Охрана труда женщин**

9.1. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы (статья 253 ТК РФ).

9.2. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна,

попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

9.3. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные нерабочие праздничные дни беременных женщин. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (статья 259 ТК РФ).

9.4. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. До решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя (статья 254 ТК РФ).

9.5. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

9.6. При оценке параметров производственной среды следует руководствоваться гигиеническими критериями оптимальных условий производственной среды:

- беременным женщинам, работающим на производстве, должны быть обеспечены оптимальные параметры температуры, влажности и подвижности воздуха (в соответствии с ГОСТ 12.1.005-88);

- противопоказаны виды деятельности, связанные с намоканием конечностей, одежды и обуви, на сквозняке;

- интенсивность шума на рабочих местах беременных женщин не должна превышать 50 – 60 дБА;

- беременные женщины не допускаются к работе на копировально-множительных машинах и персональных вычислительно – электронных машинах (ПВЭМ), являющихся источниками электромагнитных излучений, параметры которых выходят за пределы оптимальных значений, установленных для жилых помещений;

- естественное и искусственное освещение рабочих мест беременных женщин должно соответствовать величинам действующих оптимальных гигиенических нормативов согласно постановления Главного государственного санитарного врача РФ от 30 мая 2003 г. № 107 “О введении

в действие санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.2.2.1332-03”;

- работа беременных женщин в незаконных и бесфонарных помещениях, т.е. без естественного света, не допускается.

## **10. Защита персональных данных работников УСЗН**

10.1. Защита персональных данных Работников учреждения осуществляется в соответствии с главой 14 Трудового кодекса РФ и иными федеральными законами.

Персональные данные Работника - информация, необходимая Работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного Работника.

Обработка персональных данных Работника - получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных Работника.

10.2. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина Работодатель и его представители при обработке персональных данных Работника обязаны соблюдать следующие общие требования:

- обработка персональных данных Работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия Работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности Работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;

- при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных Работника Работодатель руководствуется Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

- все персональные данные Работника работодатель получает у него самого. Если персональные данные Работника возможно получить только у третьей стороны, то Работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель сообщает Работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа Работника дать письменное согласие на их получение;

- Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные Работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со статьей 24 Конституции Российской Федерации Работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни Работника только с его письменного согласия;

- Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные Работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных

Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами;

- при принятии решений, затрагивающих интересы Работника, Работодатель не имеет права основываться на персональные данные Работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения;

- защита персональных данных Работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена Работодателем за счет его средств в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

- Работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами Работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных Работников, а также об их правах и обязанностях в этой области;

- Работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны;

- Работодатель, Работники и их представители совместно вырабатывают меры защиты персональных данных Работников.

10.3. Порядок хранения и использования персональных данных Работников учреждения осуществляется на основании Положения об обработке персональных данных.

10.4. При передаче персональных данных Работника Работодатель соблюдает следующие требования:

- не сообщать персональные данные Работника третьей стороне без письменного согласия Работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью Работника, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом или иными федеральными законами;

- не сообщать персональные данные Работника в коммерческих целях без его письменного согласия;

- предупредить лиц, получающих персональные данные Работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные Работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). Данное положение не распространяется на обмен персональными данными Работников в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

- осуществлять передачу персональных данных Работника в пределах одной организации в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, с которым Работник должен быть ознакомлен под роспись;

- разрешать доступ к персональным данным Работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные Работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;

- не запрашивать информацию о состоянии здоровья Работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения Работником трудовой функции;



- передавать персональные данные Работника представителям Работников в порядке, установленном Трудовым кодексом и иными федеральными законами, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными Работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

10.5. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у Работодателя, Работники имеют право на:

- полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;

- свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные Работника, за исключением случаев, предусмотренных Федеральным законом от 27.07. 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных»;

- определение своих представителей для защиты своих персональных данных;

- доступ к относящимся к ним медицинским данным с помощью медицинского специалиста по их выбору;

- требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований Трудового кодекса РФ или иного федерального закона. При отказе Работодателя исключить или исправить персональные данные Работника он имеет право заявить в письменной форме Работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера Работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;

- требование об извещении Работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные Работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях.

## **11. Ответственность за разглашение персональных данных работников УСЗН**

11.1 Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных Работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами (ст.ст. 137, 140, 272 УК РФ; ст.ст. 5.39, 13.11, 13.12, 13.14, 19.5, 19.7. КоАП РФ; Гл. 25, ст.ст. 15, 24, 56 ГК РФ; ст.ст. 24 ФЗ от 25.07.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных»; ст.ст. 81, 90, 192 ТК РФ).

## **12. Этика и служебное поведение работников**

12.1. Каждый работник должен соблюдать нормы служебной и профессиональной этики, правила делового поведения и общения.

12.2. Проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами.

12.3. Соблюдать конфиденциальность информации о клиенте социальной службы, касающейся условий его жизнедеятельности, личных качеств и проблем, принимать меры для обеспечения нераспространения полученных сведений доверительного характера.

### **13. Трудовые споры**

13.1. Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов работников являются:

- государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства;

- защита трудовых прав работников представителями от трудового коллектива;

- самозащита работниками своих трудовых прав.

13.2. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во всех организациях на территории РФ осуществляют органы федеральной инспекции труда.

13.3. Решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы соответствующему руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору труда РФ и (или) в судебном порядке. Решения главного государственного инспектора труда РФ могут быть обжалованы в судебном порядке.

13.4. Представители от трудового коллектива имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатели обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить комитету от трудового коллектива о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

13.5. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права.

Работодатель, представители работодателя не имеют право препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Преследование работников за использование ими допустимых законодательством способов самозащиты трудовых прав запрещается.

## **14. Ответственность за выполнение коллективного договора**

14.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, работодателем и уполномоченными трудового коллектива.

14.2. Стороны должны предоставлять в срок не более десяти рабочих дней по требованию другой стороны имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения переговоров и контроля за выполнением коллективного договора. При этом стороны обязуются не допускать разглашения информации, являющейся государственной, коммерческой или служебной тайной.

14.3. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными законодательными актами.

14.4. Уполномоченные от трудового коллектива, участвующие в коллективных переговорах, не могут подвергнуться дисциплинарному взысканию, а также не могут быть переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя в период ведения коллективных переговоров. Исключением являются проступки, за которые предусмотрены действующим законодательством увольнения без согласования или учета мнения соответствующего органа.

## **15. Заключительные положения**

15.1. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу с 01 января 2020 года. Стороны имеют право продлевать действие настоящего договора на срок не более трех лет.

15.2. При осуществлении мероприятий по совершенствованию структуры или реорганизации Учреждения, необходимости приведения положений настоящего договора в соответствие с нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в договор вносятся соответствующие изменения и дополнения по взаимному согласию сторон в установленном законом порядке.

15.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника с настоящим коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

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

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового

коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации УСЗН коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

15.5. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

15.6. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу ~~необходимую~~ для этого информацию. Неисполнение ~~положений~~ настоящего коллективного договора и нарушение его условий влечет ответственность должностных лиц, установленную действующим законодательством.

15.7. При соблюдении сторонами настоящего коллективного договора, работники УСЗН не применяют забастовку, как способ разрешения коллективного трудового спора.


Работодатель:

Представитель Работников:

Начальник Управления  
социальной защиты населения  
администрации Еткульского  
муниципального района

Представитель трудового коллектива  
работников Управления социальной  
защиты населения администрации  
Еткульского муниципального района

  
В.А. Буров  
  
«25» декабря

  
И.А. Серёгина  
«25» декабря 2019 г.

Коллективный договор, заключенный между Уральским  
социальной фирмой население архитектурно  
район временно инженерно район  
(История, подписание)  
утвержденный общим собранием (конференцией) гражданин  
коллектива Уральский социальный район  
(наименование предприятия, организации, учреждения)  
население архитектурно район  
15.12.2012 протокол № 1 с приложениями 20 листов  
2012  
зарегистрирован администрацией Елаульского района 10.12.2012  
регистрационный № 11-К

Место печати

Руководитель население  
ор. " Союз архитекторов Минькова Т.А.  
(подпись) Ф.И.О. Должностное наименование

на 20 (двадцать) листах

Начальник УСЗН





В.А. Буров