Директор Областного государственного казенного учреждения «Челябинский областной центр социальной защиты «Семья»

_____ Е. Дягилева

01 ноября 2019 г.

Председатель первичной профсоюзной организации ЧОЦСЗ «Семья»

_____ Л. Я. Кузьмина

01 ноября 2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И РАБОТНИКАМИ ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЧЕЛЯБИНСКИЙ ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ «СЕМЬЯ»

С 01.11.2019 г. по 31.10.2022 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работодателем и работниками Областного государственного казенного учреждения «Челябинский областной центр социальной защиты «Семья» (далее ЧОЦСЗ «Семья») в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора ЧОЦСЗ «Семья» Дягилевой Ангелины Владимировны в соответствии с Уставом и работниками ЧОЦСЗ «Семья» в лице председателя профсоюзного комитета Кузьминой Л.Я., именуемые в дальнейшем «стороны» и содержит взаимные обязательства сторон в сфере труда и социальной защищенности работников.

1.3. Работодатель признает профком ЧОЦСЗ «Семья» полномочным представителем работников при подготовке и заключении коллективного договора, в решении вопросов оплаты труда, охраны труда, занятости, условий высвобождения работников, других социальных вопросов.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на работников ЧОЦСЗ «Семья», гарантирует защиту прав и интересов, обеспечение занятости всех членов коллектива.

1.5. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав и гарантий работников на период действия коллективного договора, в организации соблюдаются нормы, установленные коллективным договором.

1.6. Если в течение срока действия коллективного договора законодательством устанавливаются лучшие условия, чем в данном договоре, то действуют нормы, предусмотренные законодательством.

1.7. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора прекратить выполнение принятых обязательств или выйти из него в одностороннем порядке.

1.8. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой стороной по взаимному согласию в течение его срока действия и утверждаться в качестве приложения к коллективному договору.

1.9. Коллективный договор признает первоочередную обязанность работодателя, профсоюзной организации и всего коллектива работников ЧОЦСЗ «Семья» честным и добросовестным трудом всемерно способствовать решению общих задач учреждения.

1.10. Настоящий договор считается заключенным и вступает в силу с 01 ноября 2019 года.

1.11. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие:

-в случае изменения наименования учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с директором учреждения, подписавшим настоящий договор;

-при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения в течение всего срока реорганизации;

-при смене формы собственности учреждения, в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

-при ликвидации учреждения, в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

При реорганизации или смене формы собственности учреждения, любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего коллективного договора на срок до трех лет.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ЗАНЯТОСТЬ РАБОТНИКОВ.

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как правило, на неопределенный срок.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим коллективным договором и могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. С вновь принимаемыми на работу работниками по соглашению сторон могут быть заключены срочные трудовые договоры в соответствии со статьей 59 ТК РФ, а именно:

- с лицами, работающими по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту.

При приеме на работу работника для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, заключается срочный трудовой договор.

При заключении срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Работодатель не инициирует перезаключение существующих трудовых договоров на срочные.

До подписания трудового договора работник знакомится с коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

Трудовой договор заключается и расторгается в соответствии с действующим законодательством. Расторжение трудового договора с работниками – членами профсоюза по инициативе администрации может быть произведено только с предварительного согласия профкома в случаях, предусмотренных законодательством.

2.3. Руководствуясь действующим законодательством, работодатель ЧОЦСЗ «Семья» обязуется обеспечить полную занятость и использование работающих в учреждении в соответствии с их профессией, квалификацией и трудовым договором.

2.4. Работодатель обязан предупредить профсоюзный комитет не менее чем за 3 месяца о предстоящих изменениях в структуре учреждения, которые повлекут за собой увольнение работников по сокращению численности или штата работников при равной квалификации и производительности труда.

О предстоящем высвобождении работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за 2 месяца. Работодатель должен будет принять меры по трудоустройству высвободившихся работников через центр занятости.

Предоставлять работникам, получившим уведомление о сокращении, право на 1-2 часа в день для поисков работы с оплатой этого времени из расчета месячного оклада или 1 день в неделю.

2.5. 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: семейным - 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); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; работники предпенсионного возраста (за 2-3 года до наступления пенсионного возраста);

2.6. Работодатель не допускает применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ст.192 ТК РФ.

3. ОПЛАТА, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, КОМПЕНСАЦИОННЫЕ И СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ.

3.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

3.2. Оплата труда работников ЧОЦСЗ «Семья» производится по системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, которая включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов), перечень и размеры компенсационных и стимулирующих выплат и порядок их применения устанавливаются в Положение об оплате труда работников областного государственного казенного учреждения «Челябинский областной центр социальной защиты «Семья» (Приложение № 2).

3.4. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда по занимаемой должности.

3.4.1. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику: расходы по проезду; расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные); Работникам учреждения возмещение командировочных расходов производится в следующих размерах:

а) расход по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) – в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 550 рублей в сутки. При отсутствии документов, подтверждающих эти расходы – 12 рублей в сутки.

б) расходы на выплату суточных – в размере 100 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке.

в) расходы по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы – в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда.

3.5. Работодатель обязуется выплачивать компенсационные выплаты:

3.5.1. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам ЧОЦСЗ «Семья» за каждый час работы в ночное время в размере 50 процентов (палатные медицинские сестры, сторожа, младшие воспитатели, психологи экстренной линии детского телефона доверия) часового оклада (должностного оклада);

3.5.2. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику ЧОЦСЗ «Семья» в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплат и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5.3. Повышенная оплата сверхурочной работы производится работникам в соответствии с трудовым законодательством, и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5.4. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Размер повышения оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни для работников, получающих оклад (должностной оклад) составляет:

при работе полный рабочий день - не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки за день работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

при работе неполный рабочий день в размере - не менее одинарной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час

работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

3.5.5. Вылата за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам предусмотрена доплата в размере 15 процентов (районный коэффициент) к заработной плате;

3.5.6. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в виде надбавки работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Минимальный размер надбавки работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда составляет 4 процента от оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Компенсационные выплаты работникам устанавливаются по результатам проведения специальной оценки условий труда.

3.5.7. Надбавка за особые условия труда устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада):

Для работников административного отделения; отделения первичного приема граждан и экстренной консультативной помощи; ресурсной службы информационных, методических и образовательных услуг; отделения межведомственного взаимодействия по выявлению семейного неблагополучия; отделения социально-психологической помощи семье и содействие устройству детей в семью. Школа «Росток». Служба «Доверия»; хозяйственного отделения; отделения экстренной линии детского телефона доверия; стационарного отделения социально-психологической реабилитации детей, находящихся в трудной жизненной ситуации в размере 20 процентов.

Для работников отделения медико - социальной реабилитации для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей, состоящих под диспансерным наблюдением в учреждениях здравоохранения; стационарного реабилитационного отделения для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей, состоящих под диспансерным наблюдением в учреждениях здравоохранения в размере 25 процентов.

3.6. Работникам ЧОЦСЗ «Семья» устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за качество выполняемых работ;

3) премиальные выплаты по итогам работы;

4) выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;

5) выплаты за непрерывный стаж работы;

6)выплаты, учитывающие особенности деятельности областного государственного учреждения и отдельных категорий работников.

3.6.1. Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с постановлением № 131-П, положением об оплате труда работников ЧОЦСЗ «Семья» согласованным с Министерством социальных отношений Челябинской области, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами ЧОЦСЗ «Семья», трудовыми договорами и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

3.6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) либо в абсолютном размере.

3.6.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора ЧОЦСЗ «Семья» с учетом мнения комиссии по оценке выполнения показателей эффективности труда и Профсоюзного комитета в пределах утвержденного фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разрабатываемых ЧОЦСЗ «Семья» показателей и критериев, оценки эффективности труда работников.

3.6.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам ЧОЦСЗ «Семья» в виде надбавки за интенсивность работы и единовременной выплаты за высокие результаты работы:

1) надбавка за интенсивность работы устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) за:

- выполнение внеплановых разовых, срочных работ;
- организацию и проведение отдельных мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

Размер надбавки за интенсивность работы составляет до 10 процентов оклада (должностного оклада);

2) единовременная выплата за высокие результаты работы устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) либо в абсолютном размере при:

- награждении работника ЧОЦСЗ «Семья» государственной наградой,
- ведомственным знаком отличия в труде в соответствии с решением федерального органа исполнительной власти, Почетной грамотой Министерства социальных отношений Челябинской области;
- вынесении работнику ЧОЦСЗ «Семья» благодарности Министерства социальных отношений Челябинской области.

Размер единовременной выплаты за высокие результаты работы устанавливается Положением о порядке премирования работников областного государственного казенного учреждения «Челябинский областной центр социальной защиты «Семья», с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников.

3.6.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам ЧОЦСЗ «Семья» в виде надбавки за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) либо в абсолютном размере за:

1) высокое качество выполненной работы с учетом инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации труда;

2) соблюдение сроков, регламентов, стандартов;

3) подготовку и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности ЧОЦСЗ «Семья».

Размер надбавки за качество выполняемых работ определяется по итогам количественной оценки показателей эффективности труда работников, утверждаемых директором ЧОЦСЗ «Семья» в порядке, установленном приказом «О выплатах за качество выполняемых работ работникам ЧОЦСЗ «Семья»» с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.6.6. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в виде премии за квартал, премии за год, единовременной премии с целью поощрения работников ЧОЦСЗ «Семья» за общие результаты работы в установленный период:

1) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

2) инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ЧОЦСЗ «Семья»;

4) участие в выполнении важных и срочных работ, мероприятий.

Размер премии за квартал, премии за год, единовременной премии определяется в пределах фонда оплаты труда с учетом итогов количественной оценки показателей эффективности труда работников ЧОЦСЗ «Семья» за период выплаты в порядке, установленном Положением о порядке премирования работников Областного государственного казенного учреждения «Челябинский областной центр социальной защиты «Семья» с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Премирование осуществляется на основании предложений Комиссии по оценке выполнения показателей эффективности труда, которое утверждается директором ЧОЦСЗ Семья. Комиссия принимает решение на основании предложений:

- по решению директора ЧОЦСЗ «Семья» - для заместителей директора, главного бухгалтера и иных работников подчиненных директору;

- заместителей директора – для руководителей структурных подразделений и иных работников, подчиненных заместителям директора;

- руководителей структурных подразделений – для остальных работников, занятых в структурных подразделениях.

3.6.7. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются в виде надбавки за ученую степень, за почетное звание.

Надбавка за ученую степень, почетное звание устанавливается для работников, которым по профилю основной занимаемой должности в ЧОЦСЗ «Семья» присвоена ученая степень или почетное звание «Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации», «Заслуженный работник социального обеспечения Российской федерации», «Заслуженный врач Российской Федерации», «Народный врач», «Заслуженный врач», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Народный учитель», с даты присуждения ученой степени (присвоения почетного звания).

Размер надбавки за ученую степень, почетное звание определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу) по одной (основной) занимаемой должности в ЧОЦСЗ «Семья» и составляет не более 10 процентов.

При наличии у работника ученой степени, одного или более почетных званий, соответствующих профилю областного государственного учреждения, выплата производится за одно основание по выбору работника.

3.6.8. Выплаты за непрерывный стаж работы устанавливаются в виде надбавки за продолжительность непрерывной работы в ЧОЦСЗ «Семья».

Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы в ЧОЦСЗ «Семья» определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника и составляет:

-5 процентов за непрерывную работу в областном государственном учреждении свыше 3 лет;

-10 процентов за непрерывную работу в областном государственном учреждении свыше 5 лет;

-15 процентов за непрерывную работу в областном государственном учреждении свыше 10 лет.

Надбавка за продолжительность непрерывной работы в ЧОЦСЗ «Семья» устанавливается (или изменяется размер указанной надбавки) по одной (основной) занимаемой должности в ЧОЦСЗ «Семья» с даты достижения продолжительности непрерывной работы в ЧОЦСЗ «Семья», дающей право на установление (увеличение размера) надбавки.

Порядок исчисления продолжительности непрерывного стажа работы, дающего право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы в ЧОЦСЗ «Семья», утверждается Министерством социальных отношений Челябинской области.

3.6.9. Выплаты, учитывающие особенности деятельности ЧОЦСЗ «Семья» и отдельных категорий работников устанавливаются в виде:

1) надбавки за квалификационную категорию, которая устанавливается на период установления медицинским и фармацевтическим работникам, работникам образования ЧОЦСЗ «Семья» квалификационной категории по профилю занимаемой должности.

Размеры надбавки за квалификационную категорию определяются в процентном отношении к должностному окладу работника и приведены в приложении 7 к Положению об оплате труда работников областного государственного казенного учреждения «Челябинский областной центр социальной защиты «Семья»;

2) выплаты к Дню социального работника, которая устанавливается к профессиональному празднику День социального работника в процентном отношении к окладу (должностному окладу) либо в абсолютном размере.

Размер выплаты к Дню социального работника устанавливается Положением о порядке премирования работников Областного государственного казенного учреждения «Челябинский

областной центр социальной защиты «Семья», принимаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.7. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки:

-за первую половину месяца 15 числа;

-за вторую половину месяца 29 числа.

3.7.1. заработная плата директору, заместителям директора, главному бухгалтеру ЧОЦСЗ «Семья» выплачивается в те же сроки, что и всем работникам, и темп ее роста не может опережать темпы роста оплаты труда работников.

3.8. Работодатель обязуется:

3.8.1. обеспечить организационно-технические условия, необходимые для выполнения работниками должностных обязанностей;

3.8.2. численность штата ЧОЦСЗ «Семья» определять в соответствии со штатным расписанием согласованным с Министерством социальных отношений Челябинской области и утвержденным директором ЧОЦСЗ «Семья».

3.9. Повышение уровня оплаты труда в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, индексации, связанной с повышением потребительских цен, не может являться основанием для замены и пересмотра норм труда.

4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА.

4.1. В соответствии с действующим законодательством для работников административного отделения; хозяйственного отделения; ресурсной службы информационных, методических и образовательных услуг; отделения межведомственного взаимодействия по выявлению семейного неблагополучия; отделения первичного приема граждан и экстренной консультативной помощи; стационарного реабилитационного отделения для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей, состоящих под диспансерным наблюдением в учреждениях здравоохранения (кроме воспитателей, социальных педагогов, педагогов-психологов, инструктора по ФК), отделения социально-психологической помощи семье и содействие устройству детей в семью. Школа «Росток». Служба «Доверие»; стационарного отделения социально-психологической реабилитации детей, находящихся в трудной жизненной ситуации (кроме воспитателей, социальных педагогов, педагогов-психологов) устанавливается пятидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочей смены 8 часов в день (с обеденным перерывом 30 минут) и максимальной продолжительностью 40 часов в неделю.

4.2. Для поваров и кухонных рабочих, младших воспитателей стационарного реабилитационного отделения для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей, состоящих под диспансерным наблюдением в учреждениях здравоохранения; младших воспитателей стационарного отделения социально-психологической реабилитации детей, находящихся в трудной жизненной ситуации; психологов отделения экстренной линии детского телефона доверия при 40-часовой норме рабочей недели, устанавливается продолжительность рабочей смены 12 часов (в ночное время без сна, с обеденным перерывом 30 минут по скользящему графику), с графиком сменности два рабочих дня через два выходных дня.

4.3. Для воспитателей стационарного реабилитационного отделения для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей, состоящих под диспансерным наблюдением в учреждениях здравоохранения; стационарного отделения социально-психологической реабилитации детей, находящихся в трудной жизненной ситуации устанавливается односменная, определяемая графиками выхода на работу, рабочая неделя, с продолжительностью рабочей смены 12 часов (перерыв на обед 30 минут по скользящему графику) и максимальной продолжительностью в неделю – 30 часов.

4.4. Для работников отделения медико-социальной реабилитации для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей, состоящих под диспансерным наблюдением в учреждениях здравоохранения при 36-часовой рабочей неделе рабочие смены устанавливаются согласно графикам выхода на работу с обеденным перерывом 30 минут по скользящему графику, палатным медицинским сестрам в ночное время.

4.5. Для социальных педагогов, инструктора по труду, методистов, инструктора-методиста по ЛФК, преподавателей, а так же для педагогов-психологов всех отделений, устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего дня 7,2 часов (с перерывом на обед 30 минут), и максимальной продолжительностью рабочей недели - 36 часов.

4.6. Для инструктора по ФК стационарного реабилитационного отделения для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей, состоящих под диспансерным наблюдением в учреждениях здравоохранения устанавливается пятидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочей смены 6 часов в день (с обеденным перерывом 30 минут) и максимальной продолжительностью 30 часов в неделю.

4.7. Ежедневная работа, в том числе время начала и окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха и приема пищи, для работников при сменной работе определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, утверждаемые администрацией, с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период.
Графики сменности доводятся до сведения работников, как правило, не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие.

4.8. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени или объему выполненных работ.

4.9. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:
-освободить женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов - до 16 лет, по их просьбе, от работы в ночное время;
-не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов до 16 лет;
-предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 12 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве двух дней в месяц.

4.10. Помимо ежегодного оплачиваемого основного отпуска работникам учреждения предоставляются отпуска без сохранения средней заработной платы;
участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, 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), - до 14 календарных дней в году;
работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
матерям (одиноким отцам), направляющим детей - школьников в первый класс -1 день (1 сентября);
в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

4.12. В случае изменения у работников режима работы, данные сведения доводятся до работников не менее, чем за 2 месяца до их введения под роспись.

4.13. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Продолжительность дополнительных отпусков различных категорий специалистов устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

Инвалидам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

График отпусков согласуется с профкомом, утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и своевременно доводится до всех работников.
В случае предоставления работникам путевок на санаторно-курортное лечение, время отпуска может быть изменено по ходатайству ПК в соответствии со сроком реализации путевки.

5. ОХРАНА ТРУДА.

5.1. Ответственность за состояние условий и охраны труда в организации берет на себя работодатель. Условия трудового договора должны соответствовать требованиям законодательных и иных нормативных актов об охране труда. В трудовом договоре указываются достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

5.2. Работодатель обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3. Работодатель создает службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4. Работодатель принимает меры по ликвидации причин ухудшения условий труда и привлекает должностных лиц, допустивших эти ухудшения, к ответственности в соответствии с законодательством. Это требование распространяется и на работника, если ухудшение условий и безопасности труда произошли по его вине в результате несоблюдения стандартов, правил, норм и инструкций по охране труда.

5.5. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- 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;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», иными законодательными и нормативными правовыми актами;
- организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, 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;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

5.6. Работодатель берет на себя обязательство систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, состоянии экологической обстановки в учреждении и санитарно-защитной зоне, режимах труда и отдыха, льготах и компенсациях, средствах индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

5.7. Работодатель обязуется заключить договоры на вывоз и утилизацию отходов потребления и отходов производства, включая ртутьсодержащие приборы, лампы, источники ионизирующих излучений.

5.8. Работодатель и профсоюзный комитет согласились, что в случае нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания в учреждении, необеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной зашиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнении работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив в известность непосредственного руководителя. За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка. На время приостановки работ в учреждении, на участке, рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда нормативных требований по охране труда не по вине работника за ним сохраняется место работы, должность и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

5.9. Работодатель и профсоюзный комитет в целях организации сотрудничества по охране труда создают совместный комитет (комиссию) по охране труда, в который на паритетной основе входят представители работодателя и профсоюза. Положение о комитете (комиссии) утверждается сторонами. Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда (ст. 218 ТК РФ).

5.10. Стороны договорились, что работодатель по каждому несчастному случаю на производстве образует комиссию с участием профкома по расследованию обстоятельств и причин несчастного случая, разрабатывает мероприятия по предотвращению производственного травматизма.

5.11. Работодатель обязуется обеспечить совместно с профкомом проведение производственного и общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на рабочих местах учреждения и структурных подразделений.

5.12. Работники в области охраны труда обязуются:
- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);
- извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- поддерживать рабочее место в соответствии с требованиями норм и правил по охране труда в чистоте и порядке, участвовать в проводимых экологических субботниках;
- в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, имеют право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений;
- вносить предложения по улучшению условий и охране труда на рабочих местах

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

6.1 Работодатель совместно с профкомом обязуются, в целях обеспечения социального и пенсионного страхования:

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- в соответствии с Законом РФ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" своевременно представлять в территориальные органы Пенсионного фонда РФ достоверные сведения о застрахованных лицах;
- организовывать посещения больных, находящихся на стационарном лечении;
- направлять специалистов на учебу и курсы повышения квалификации;
- предоставлять возможность прохождения производственной практики учащимся и студентам на базе учреждения в соответствии с заключенными договорами;
- организовывать и проводить мероприятия, посвященные празднованию Дня социального работника, Нового года, Международного женского дня.

7. ГАРАНТИЯ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

7.1. В соответствии с Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» Работодатель ЧОЦСЗ «Семья» предоставляет бесплатно профсоюзному выборному органу для обеспечения их деятельности в интересах работников оборудованные помещения, средства связи (городской и местный телефоны, возможность пользования электронной и факсимильной связью), транспортные средства.

7.2. Работодатель признает:

- недопустимость дискриминационных деяний (ограничение социально-трудовых прав, труда, занятии должности и т.д.), связанных с принадлежностью к профсоюзу;
- право профкома на получение бесплатно и беспрепятственно информации по социально-трудовым вопросам и обсуждение ее с приглашением представителей работодателя, органов государственной власти;
- право профкома на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора;
- не препятствует вступлению работников в профсоюз, обеспечивает соблюдение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации в коллективе.

7.3. Профком:

- первичная профсоюзная организация ЧОЦСЗ «Семья» в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и положениями Устава Профсоюза через учреждаемые инспекции, комиссии и уполномоченных лиц осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства, состоянием охраны труда, предоставлением работникам социальных гарантий, предусмотренных законодательством и Соглашением. Принимает меры по установлению выявленных недостатков;
- защищает законные права и интересы членов профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза, но уплачивающих профсоюзу денежные средства в размере, установленных для уплаты членских профсоюзных взносов, перед работодателями в органах законодательной и исполнительной власти Челябинской области, в суде. Оказывает им при необходимости бесплатную юридическую помощь;
- имеет право беспрепятственно посещать любые рабочие места, где работают представители трудового коллектива, для реализации задач настоящего коллективного договора.

7.4. Ежемесячно и бесплатно осуществляется расчет, удержание членских взносов и перечисление их одновременно с начислением заработной платы на счет профсоюзного комитета на основании личного заявления члена профсоюза.

7.5. Работники ЧОЦСЗ «Семья», не являющиеся членами профсоюза, но желающие пользоваться правами членов профсоюза, должны написать заявление об уплате взносов.

7.6. Выборному председателю профкома, не освобожденному от производственной деятельности, сохраняется средняя заработная плата на период их участия в профсоюзных мероприятиях, а также предоставляется 5 часов в неделю для выполнения профсоюзных обязанностей.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА.

Профком обязуется:

8.1. Способствовать соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей.

8.2. Представительствовать от имени работников членов профсоюза (при наделении его полномочиями - от имени всех работников учреждения) при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем, участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в учреждения.

8.3. Вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем оплаты труда.

8.4. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятых локальных нормативных актов без необходимого согласования с профкомом.

8.5. Контролировать соблюдение трудового законодательства РФ, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора.

8.6. Представлять интересы членов профсоюза при решении вопросов об их увольнении по инициативе работодателя.

8.7. Добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

8.8. Обеспечивать избрание уполномоченных лиц по охране труда, участие в комитетах (комиссиях) по охране труда представителей профкома.

8.9. Осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

8.10. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства об охране труда в учреждении, добиваться устранения выявленных нарушений.

8.11. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей.

8.12. Осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации работников учреждения.

8.13. Организовывать культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

8.14. Вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по социально-трудовым вопросам, возникшим при заключении коллективного договора.

8.15. Требовать, в том числе через вышестоящие профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда, привлечения должностных лиц учреждения к дисциплинарной и административной ответственности за невыполнение коллективного договора.

8.16. Представлять и защищать индивидуальные и коллективные социально-трудовые права и интересы членов профсоюза, гарантированные законодательством о труде, настоящим коллективным договором, в органах по рассмотрению трудовых споров.

8.17. Представлять и защищать интересы работников, не являющихся членами профсоюза, но уплачивающих профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией, перед работодателем, в органах по рассмотрению трудовых споров.

8.18. Представлять интересы пострадавших работников - членов профсоюза при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

8.19. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в учреждении.

8.20. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей.

8.21. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в учреждении по вопросам промышленной безопасности и охраны труда.

8.22. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

8.23. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников требовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы (п.п. 3 и 4 ст. 20 Закона № 10-ФЗ).

8.24. Проводить работу по вовлечению вновь принятых работников в члены профсоюза.

8.25. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий.

8.26. Информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов.

8.27. Обеспечивать контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование.

8.28. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионный и социального страхования.

8.29. Активно работать в комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих.

8.30. Осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы в соответствии с утвержденной сметой.

8.31. Выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти близких родственников (супруги, дети, родители, внуки, дедушки и бабушки), рождения ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях.

8.32 . Не организовывать массовые акции протеста, в т. ч. и забастовки, по вопросам, включенным в коллективный договор, при условии их выполнения работодателем.

9. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ.

9.1. Стороны признают, что при решении вопросов в рамках заключенного договора следует избегать конфронтационной тактики.

9.2. Ввиду специфики работы по обслуживанию детей с ограниченными возможностями работники ЧОЦСЗ «Семья» не могут разрешать конфликтные ситуации, решать социальные проблемы путем забастовки (п. б ст. 413 ТК РФ).

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

10.1. Коллективный договор с изменениями и дополнениями вступает в силу с 01.11.2019 года и действует по 31.10.2022 года. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет. Договор может быть досрочно изменен, дополнен по взаимной договоренности сторон.

10.2. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

10.3. Утвержденный коллективный договор в течение одного месяца выдается во все отделения для ознакомления работников ЧОЦСЗ «Семья» и в профком.

10.4. Работодатель и профсоюзный комитет отчитываются перед работниками центра о выполнении коллективного договора за год.

10.5. Работодатель и уполномоченные им лица, профком за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

10.6. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему:

Приложение № 1 к коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка ЧОЦСЗ «Семья»;
Приложение № 2 к коллективному договору «Положение об оплате труда работников ЧОЦСЗ «Семья»;
Приложение № 3 к коллективному договору «Положение об оказании материальной помощи работникам ЧОЦСЗ «Семья»;
Приложение № 4 к коллективному договору «Положение о порядке премирования работников ЧОЦСЗ «Семья»;
Приложение № 5 к коллективному договору «Положение о системе управления охраной труда».

Приложение
к приказу Министерства социальных
отношений Челябинской области
от 06.09.2010 г. № 274

Порядок
исчисления продолжительности непрерывного стажа работы, дающего право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы в областном государственном учреждении, подведомственном Министерству социальных отношений Челябинской области

1. Настоящий Порядок разработан в целях исчисления продолжительности непрерывного стажа работы, дающего право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы в областном государственном учреждении, подведомственном Министерству социальных отношений Челябинской области (далее именуется – областное учреждение), в соответствии с пунктом 28 Положения об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству социальных отношений Челябинской области, утвержденного постановлением Правительства Челябинской области от 31.08.2010 г. № 124-П.

2. Продолжительность стажа работы, дающего право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы в областном учреждении (далее именуется – стаж работы), исчисляется в календарном порядке из расчета полных месяцев (30 дней) и полного года (12 месяцев). При этом каждые 30 дней указанных периодов переводятся в полные месяцы, а каждые 12 месяцев этих периодов переводятся в полные годы.

3. В стаж работы засчитывается время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в областном учреждении, подведомственном Министерству социальных отношений Челябинской области, в том числе:

1) время работы в областном учреждении в период учебы по очной либо заочной форме обучения студентов (без учета продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой), если за ней непосредственно следовала работа в областном учреждении;

2) если ему непосредственно предшествовала и за ним непосредственно следовала работа в областном учреждении:

время обучения работников в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации;

время работы в органе исполнительной власти Челябинской области в сфере социальной защиты населения (социальных отношений);

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), в том числе время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе.

3. Стаж работы сохраняется при отсутствии во время перерыва другой работы:

1) не позднее одного месяца со дня увольнения:

при поступлении (переводе) на работу в другое областное учреждение;

из органа исполнительной власти Челябинской области в сфере социальной защиты населения (социальных отношений);

2) не позднее двух месяцев после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из областного учреждения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

3) не позднее трех месяцев:

со дня увольнения в связи с ликвидацией областного учреждения либо сокращением численности или штата работников областного учреждения;

со дня увольнения с военной службы по призыву, если службе непосредственно предшествовала работа в областном учреждении;

со дня окончания учебного заведения, если учебе непосредственно предшествовала работа в областном учреждении;

4) при увольнении из областного учреждения в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

5) гражданам, которым установлена трудовая пенсия по старости в период работы в областном учреждении;

6) женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из областного учреждения, в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел.

4. Перерыв в работе, указанный в подпунктах 1-3 пункта 3 настоящего Порядка, удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства.

Перерывы в работе, позволяющие сохранить стаж работы, предусмотренные настоящим Порядком, в стаж работы не включаются.

5. Основным документом, подтверждающим стаж работы, является трудовая книжка установленного образца.

Записи в трудовой книжке, учитываемые при подсчёте стажа работы, должны быть оформлены в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день их внесения в трудовую книжку.

В случаях, когда в трудовой книжке отсутствуют записи, подтверждающие стаж работы, данный стаж подтверждается на основании представленных архивных справок либо справок работодателей с приложением копий документов о приеме (увольнении) с работы, подтверждающих периоды работы в должностях, которые включаются в этот стаж.

6. Документы, выдаваемые в целях подтверждения периодов работы, включаемых в стаж работы, должны содержать номер и дату выдачи, фамилию,

имя, отчество лица, которому выдается документ; число, месяц и год его рождения, место работы, период работы, профессию (должность), основания их выдачи (приказы, лицевые счета и другие документы).

Если имя, отчество или фамилия гражданина в документе о стаже не совпадает с его именем, отчеством или фамилией, указанными в паспорте или свидетельстве о рождении, факт принадлежности этого документа данному гражданину устанавливается на основании свидетельства о браке, свидетельства о перемене имени или в судебном порядке.

В случае, если в представленном документе о периодах работы указаны только годы без обозначения точных дат, за дату принимается 1 июля соответствующего года, а если не указано число месяца, то таковым является 15 число соответствующего месяца.

7. Продолжительность стажа работы, дающего право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы в областном учреждении, устанавливается приказом руководителя областного учреждения.

Заместитель Министра социальных отношений Челябинской области О.Л. Кучерина