

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

Председатель первичной профсоюзной
организации ЧОЦСЗ «Семья»

М.А. Кузнецова

М.В. Мешавкина

«01» ноября 2025 г.

«01» ноября 2025 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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

С 01.11.2025 г. по 31.10.2028 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР / СОГЛАШЕНИЕ
ПРΟΣШЕЛ / ПРОШЛО
УВЕДОМИТЕЛЬНУЮ РЕГИСТРАЦИЮ В
ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

12.01.2026 г. N 1

Сидорова

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работодателем и работниками Областного государственного 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» Кузнецовой Марии Алексеевны, действующего на основании Устава, и работниками ЧОЦСЗ «Семья» в лице председателя профсоюзного комитета Машавкиной Марии Владимировны, действующего на основании Устава Профсоюза, 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 2025 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.

До подписания трудового договора работник знакомится с коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка и другими локально-нормативными актами ЧОЦСЗ «Семья».

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 позднее, 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 позднее, 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 статьей 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 Положении об оплате труда работников областного государственного учреждения «Челябинский областной центр социальной защиты Семья».

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. При отсутствии документов, подтверждающих эти расходы - 12 рублей в сутки.

б) расходы на выплату суточных - в размерах, установленных законодательством РФ и действующих на момент служебной командировки.

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 ЧОЦС «Семья» за каждый час работы в ночное время в размере 50 процентов 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 ЧОЦС «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. За работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам предусмотрен доплата районного коэффициента (Уральский коэффициент) в размере 1,15 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 14 Трудового кодекса Российской Федерации в виде надбавки работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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 отделения медико-социальной реабилитации детей, стационарного

реабилитационного отделения для детей с ограниченными возможностями здоровья и отделения ранней помощи детям в размере 25 процентов.

- для работников всех остальных отделений ЧОЦСЗ «Семья» надбавка за особые условия труда устанавливается в размере 20 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», настоящим 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 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. Премияльные 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 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 (и 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 Положении об оплате труда работников областного государственного учреждения «Челябинский областной центр социальной защиты «Семья»;

2) выплаты к Дню социального работника (далее выплата). Выплата устанавливается к профессиональному празднику – День социального работника в абсолютном размере.

Размер выплаты к Дню социального работника устанавливается Положением о порядке премирования работников Областного государственного учреждения «Челябинский областной центр социальной защиты «Семья», принимаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.7. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в сроки:

- за первую половину месяца 20 числа;

- за вторую половину месяца 5 числа следующего месяца.

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

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 всех работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с понедельника по пятницу с продолжительностью рабочей смены 8 часов в день (с перерывом для отдыха и питания продолжительностью 30 минут) и максимальной продолжительностью 40 часов в неделю, за исключением:

4.1.1. Для работников кухни (повар, кухонный рабочий, официант), уборщиков служебных помещений устанавливается односменный режим рабочего времени, определяемый графиками выхода на работу, с продолжительностью рабочей смены 12 часов (с двумя перерывами для отдыха и питания по 30 минут по скользящему графику), с графиком сменности два рабочих дня через два выходных дня. Норма продолжительности рабочей недели 40 часов.

4.1.2. Для младших воспитателей устанавливается односменный режим рабочего времени, определяемый графиками выхода на работу, с продолжительностью рабочей смены 10 часов (с перерывом для отдыха и питания в ночное время (с 00.00 до 06.00 часов) 2 часа по скользящему графику). Норма продолжительности рабочей недели 40 часов. Начало рабочего времени в 22.00 часа; окончание рабочего времени в 08.00 часов.

4.1.3. Для воспитателей устанавливается односменный режим рабочего времени, определяемый графиками выхода на работу из расчета 30-часовой рабочей недели с соблюдением годовой нормы рабочего времени, принятой постановлением Правительства РФ. Начало рабочего времени в 08.00 часов, окончание рабочего времени в 22.00 часа. Перерывы для отдыха и питания включены в рабочее время и подлежат оплате.

4.1.4. Для социальных педагогов, инструктора по труду, инструктора-методиста по ЛФК,

преподавателей, педагогов-психологов всех отделений, а также для работников отделения медицинской социальной реабилитации детей (за исключением медицинских сестер палатных (постовых) и санитаров) устанавливается пятидневная рабочая неделя – с понедельника по пятницу с продолжительностью рабочей смены 7,2 часов в день (с перерывом для отдыха и питания продолжительностью 30 минут).

4.1.5. Для санитарок отделения медико-социальной реабилитации детей устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 39 часов, и продолжительностью ежедневной рабочей смены 7,8 часов в день (с перерывом для отдыха и питания продолжительностью 30 минут).

4.1.6. Для инструкторов по ФК устанавливается пятидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочей смены 6 часов в день (с перерывом для отдыха и питания продолжительностью 30 минут) максимальной продолжительностью рабочей недели 30 часов.

4.1.7. Для психологов отделения экстренной линии детского телефона доверия устанавливается односменный режим рабочего времени с продолжительностью рабочей недели 40 часов. Продолжительность работы при сменном режиме определяется графиками сменности, утверждаемыми с соблюдением установленной законодательством продолжительности рабочего времени за учетный период (месяц, квартал, год). Продолжительность рабочей смены составляет 22 часа (с двумя перерывами для отдыха и питания продолжительностью по 1 часу по скользящему графику).

4.1.8. Для медицинских сестер палатных (постовых) устанавливается односменный режим рабочего времени с продолжительностью рабочей недели 36 часов. Продолжительность работы при сменном режиме определяется графиками сменности, утверждаемыми с соблюдением установленной законодательством продолжительности рабочего времени за учетный период (месяц, квартал, год).

Продолжительность рабочего времени с понедельника по пятницу (за исключением выходных (нерабочих) праздничных дней) составляет 15 часов.

Время начала работы в 16.00 часов, окончание работы в 09.00 часов следующего дня; с двумя перерывами для отдыха и питания продолжительностью по 1 часу: первый – с 21.00 до 22.00 часов; второй – с 03.00 до 04.00 часов. Данные перерывы не включаются в рабочее время и не оплачиваются.

Продолжительность рабочего времени в субботу и в воскресенье, а также в выходные (нерабочие) праздничные дни составляет 22 часа.

Время начала работы в 09.00 часов, окончание работы в 09.00 часов следующего дня; с двумя перерывами для отдыха и питания продолжительностью 1 час в дневное время (с 12.00 часов до 22.00 часов) и 1 час в ночное время (с 22.00 до 06.00 часов) по скользящему графику. Данные перерывы не включаются в рабочее время и не оплачиваются.

4.1.9. Для сторожей-вахтеров устанавливается односменная, определяемая графиками выхода на работу, рабочая неделя продолжительностью 40 часов. Работники чередуются по сменам равномерно: одни сутки рабочие, двое суток выходные. Продолжительность рабочей смены составляет 24 часа (круглосуточно), без установления перерыва с обеспечением всеми необходимыми условиями для приема пищи и отдыха, не покидая рабочего места.

4.1.10. По согласованию между работником и работодателем может быть установлен иной режим график работы с учетом нормы рабочих часов по производственному календарю (за месяц, квартал, год) или из расчета среднемесячного количества рабочих часов по производственному календарю с установлением ведения суммированного учета рабочего времени.

4.2. 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.

4.3. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени или объем выполненной работы.

4.4. 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;

ико
рок
чей
это
чей
гв
)
то
ст
ие
я
а
и
о
о

- предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 12 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве двух дней в месяц.

4.5. 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 произошло 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 для работников 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 статьями 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, состоянию экологической обстановки в учреждении в 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, необеспечение работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, 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:

- направлять специалистов на учебу и курсы повышения квалификации;
- предоставлять возможность прохождения производственной практики учащимся и студентам на базе учреждения в соответствии с заключенными договорами.

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,

занятия 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, полностью и качественному выполнению ими трудовых обязанностей.

8.2. Представительствовать от имени работников членов профсоюза (при наделении полномочиями - от имени всех работников учреждения) при решении вопросов, затрагивающих 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 учреждении.

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

8.4. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятым локальным нормативным актам 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 нормативной правовой базы в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временного прекращения реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

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.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

10.1. Коллективный договор с изменениями и дополнениями вступает в силу с 01.11.2025 года и действует по 31.10.2028 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.

Прошнуровано, пронумеровано и
заверено печатью

семь
(7) лист(ов)

Председатель ППО ЧОЦСЗ
«Семья»

М.В. Мешавкина
« 05 » 11 2025 г.

СОГЛАСОВАНО:

Юрисконсульт

01.11.2025
(дата)

(подпись)

С.А. Герасимова



**ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ**
(ГУТиЗН ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ)

ул. Комсомольская, 18-а, г. Челябинск, 454091, Российская Федерация,
тел. (351) 261-51-26, факс 261-42-68, E-mail: depzan@szn74.ru
ОКПО 03490720, ОГРН 1067451085778, ИНН/КПП 7451241700/745101001

14 ЯНВ 2026 № 67
На № _____ от « _____ » _____ 20 ____ г.

Директору Областного
государственного учреждения
«Челябинский областной центр
социальной защиты «Семья»

М.А. Кузнецовой

Заключение
на коллективный договор Областного государственного учреждения
«Челябинский областной центр социальной защиты «Семья»

В соответствии со статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации Главным управлением по труду и занятости населения Челябинской области проведена уведомительная регистрация (от 12 января 2026 г. № 1) коллективного договора Областного государственного учреждения «Челябинский областной центр социальной защиты «Семья».

Начальник
Главного управления

А.А. Шегуров