

Представитель работодателя -  
директор государственного бюджетного  
учреждения Калужской области «Калужский  
центр социальной адаптации для лиц без  
определенного места жительства и занятий»

(подпись)



2022 г.

Самсонова Н.А.

### Коллективный договор

Государственного бюджетного учреждения Калужской области  
«Калужский центр социальной адаптации для лиц без определенного места  
жительства и занятий»

на 2022-2025 годы

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении Калужской области «Калужский центр социальной адаптации для лиц без определенного места жительства и занятий» (далее ГБУКО «Калужский ЦСА», Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителей.

Работники - физические лица, вступившие и состоящие в трудовых отношениях с государственным бюджетным учреждением Калужской области «Калужский центр социальной адаптации для лиц без определенного места жительства и занятий».

Работодатель - государственное бюджетное учреждение Калужской области «Калужский центр социальной адаптации для лиц без определенного места жительства и занятий».

#### 1.1. СТОРОНАМИ НАСТОЯЩЕГО ДОГОВОРА ЯВЛЯЮТСЯ:

Работодатель в лице директора учреждения – **Самсоновой Натальи Алексеевны**.

Работники учреждения в лице уполномоченного в установленном порядке Представителя – председателя первичной профсоюзной организации работников – **Степановой Елены Анатольевны**.

#### 1.2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.3. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства его сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

Представитель работников -  
председатель первичной профсоюзной  
организации работников государственного  
бюджетного учреждения Калужской  
области «Калужский центр социальной  
адаптации для лиц без определенного  
места жительства и занятий»

(подпись)



2022 г.

Степанова Е.А.

(подпись)



1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности участников трудовых отношений;
- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности, повышению материального и социального обеспечения Работников, укреплению деловой репутации Работодателя;
- создания благоприятного климата внутри трудового коллектива;
- создания условий, способствующих повышению безопасности труда.

1.5. Стороны Коллективного договора в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами и обязуются строить свои взаимоотношения на принципах сотрудничества, взаимопонимания и уважения, достигать компромиссных решений вопросов путем переговоров.

1.6. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения.

1.7. Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с Коллективным договором, снижать уровень прав и гарантий, установленный трудовым законодательством Российской Федерации.

## **2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ, РАБОТНИКОВ И СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

2.1. Работники обязуются:

2.1.1. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.1.2. Качественно, своевременно и в полном объеме выполнять обязанности, возложенные на них трудовым договором.

2.1.3. Соблюдать требования по охране труда и обеспечения безопасности труда.

2.1.4. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников.

2.1.5. Незамедлительно сообщать непосредственному руководителю, другим представителям администрации о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

2.1.6. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.1.7. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю, его имуществу и финансам.

2.1.8. Не разглашать конфиденциальную информацию, ставшую известной при осуществлении трудовой деятельности.

2.1.9. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в подразделениях и на территории Работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.1.10. Эффективно использовать оргтехнику и другое оборудование, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование Работникам, экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы.

2.1.11. Отказаться от забастовок при выполнении соответствующих условий Коллективного договора Работодателем.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Обеспечивать Работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения возложенных обязанностей.

2.2.2. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта.

2.2.3. Создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники.

2.2.4. Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня бытового, медицинского и культурного обслуживания Работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга.

2.2.5. Создавать условия, обеспечивающие деятельность Совета трудового коллектива в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и Коллективным договором.

2.2.6. Сотрудничать с Председателем первичной профсоюзной организации, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у Работников, посредством переговоров.

2.2.7. Соблюдать условия Коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с Работниками.

2.2.8. Обеспечивать Работников обусловленной трудовыми договорами работой.

2.2.9. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные трудовым законодательством Российской Федерации, Коллективным договором, трудовым договором.

2.2.10. Учитывать мнение Председателя первичной профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ Работодателя.

2.2.11. В недельный срок со дня получения от Председателя первичной профсоюзной организации требования об устранении выявленных нарушений Коллективного договора сообщить о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

2.2.12. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2.3. Работники имеют право:

2.3.1. На предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.3.2. На рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда, законодательством Российской Федерации, Коллективным договором.

2.3.3. На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором.

2.3.4. На отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

2.3.5. На полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.3.6. На информацию об исполнении Коллективного договора и контроле исполнения Коллективного договора.

2.3.7. На защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законодательством Российской Федерации, методами.

2.3.8. На разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

2.3.9. На возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

2.3.10. На обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.4. Работодатель вправе:

- 2.4.1. Заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, Коллективным договором и трудовыми договорами.
- 2.4.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.
- 2.4.3. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.
- 2.4.4. Требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины.
- 2.4.5. Привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.
- 2.5. Обязанности Совета трудового коллектива:
- 2.5.1. Осуществлять взаимодействие с Работодателем, руководствуясь принципами социального партнерства, уважения взаимных интересов.
- 2.5.2. Совместно с Работодателем осуществлять меры по повышению эффективности работы, внедрению новой техники, укреплению трудовой и технологической дисциплины.
- 2.5.3. Осуществлять контроль состояния охраны труда, представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний, связанных с исполнением трудовых обязанностей, оказывать необходимую консультативную помощь по вопросам охраны труда и здоровья Работников.
- 2.5.4. Осуществлять контроль рационального использования Работниками рабочего времени.
- 2.5.5. Оказывать содействие Работодателю в проведении культурно массовой, спортивной работы, в осуществлении оздоровительных мероприятий.
- 2.5.6. Оказывать содействие Работодателю в обеспечении режима труда и отдыха Работников, соблюдения графика отпусков в части периодичности их предоставления и продолжительности.
- 2.5.7. Проводить среди Работников разъяснительную работу по выполнению обязанностей в области охраны труда и окружающей среды.
- 2.5.8. Оказывать практическое содействие руководителям структурных подразделений, службам и специалистам по охране труда в решении вопросов охраны труда.
- 2.5.9. Участвовать в установлении причин возникновения профессиональных заболеваний, расследовании несчастных случаев на производстве и принятии решений по установлению степени вины потерпевших.
- 2.5.10. Участвовать в разработке решений при проведении сокращения численности или штата Работников.

### **3. ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

- 3.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются трудовым договором, Коллективным договором, локальными нормативными актами.
- 3.2. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора и включенные в трудовой договор, не могут ухудшать положения Работников, определенного трудовым законодательством Российской Федерации и Коллективным договором.
- 3.3. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 3.4. Трудовой договор может заключаться как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 (пяти) лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить

об этом Работника в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения, за исключением случаев, предусмотренных ст. 79 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Испытательный срок устанавливается на срок не более 3 (трех) месяцев, а для руководителей Учреждения и их заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, заведующих отделениями не более 6 (шести) месяцев, если иное не установлено трудовым законодательством.

3.6. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в статье 70 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Работодатель обязан:

3.7.1. Не позднее, чем за 2 (два) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять Председателю первичной профсоюзной организации письменные сведения о сокращении численности или штатов Работников.

3.7.2. При массовом высвобождении Работников, не менее чем за 3 (три) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять Председателю первичной профсоюзной организации письменные сведения о сокращении численности или штатов Работников.

3.7.3. Предупредить каждого Работника о прекращении трудового договора не менее чем за 2 (два) месяца в письменной форме и под роспись.

3.7.4. Выплатить выходное пособие в размере и в порядке предусмотренных ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с его письменного согласия Работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у Работодателя работу, не противопоказанную Работнику по состоянию здоровья. Если Работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до 4 (четырех) месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у Работодателя отсутствует, то Работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить Работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата Работнику начисляется в размере среднего заработка.

3.9. Если Работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии.

3.10. Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, допускается, если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии.

3.11. Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным п.п. 2, 8, 9, 10 или 13 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса Российской Федерации, допускается, если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии.

3.12. В случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 84 Трудового кодекса Российской Федерации, трудовой договор прекращается, вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил его заключения (пункт 11 части первой статьи 77 настоящего Кодекса), если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы.

3.13. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии.

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Трудовой распорядок в учреждении определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными приказом учреждения.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 (сорок) часов в неделю.

4.3. Применяется следующая продолжительность рабочей недели: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.4. Перерыв для отдыха и питания в течение рабочего дня устанавливается продолжительностью 30 минут в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка. В другое время обеденный перерыв использовать запрещается. Перерыв на обед не включается в рабочее время.

4.5. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в Правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

4.6. Работодатель вправе увеличить продолжительность ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени и гигиенических нормативов условий труда, установленных трудовым законодательством РФ. Размер увеличения продолжительности ежедневной работы (смены) определяется локальными нормативными актами.

4.7. Работодатель сокращает продолжительность рабочего времени для следующих категорий Работников:

4.7.1. для Работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

4.7.2. для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

4.7.3. для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

4.7.4. для Работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

4.7.5. для Работников из числа женщин в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года №289/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, охраны материнства и детства на селе»- не более 36 часов в неделю.

4.7.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему дню, праздничному дню сокращается на 1 час.

4.8. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа руководителя в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

4.9. Всем Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28(двадцать восемь) календарных дней в соответствии с графиком отпусков, который составляется Работодателем с учетом мнения Председателя первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2(две) недели до наступления календарного года. Все виды дополнительных оплачиваемых отпусков суммируются с основным оплачиваемым отпуском. По соглашению, между Работодателем и Председателем первичной профсоюзной организации, Работник использует дополнительный отпуск только после того, как он использовал основной ежегодный отпуск в полном объеме. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника, по согласованию с работодателем.

4.10. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы. По желанию Работника, супруга которого находится в отпуске по беременностям и родам, ему предоставляется ежегодный отпуск независимо от времени его непрерывной работы.

4.11. Работодатель обязуется предоставить дополнительные оплачиваемые отпуска отдельным категориям Работников в соответствии с Перечнем работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

4.12. Работнику, имеющему 2 (двух) или более детей в возрасте до 14 (четырнадцати) лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 (восемнадцати) лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14(четырнадцати) лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до четырнадцати календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.13. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

4.12.1. Участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

4.13.2. Работающим пенсионерам, получающим пенсию по возрасту - до 14 календарных дней в году;

4.13.3. Родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

4.13.4. Работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

4.13.5. Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака – до 5 календарных дней;

4.13.6. Работникам в случае смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

4.13.7. Иным Работникам - по их письменному заявлению с указанием причин и с разрешения Работодателя.

## **5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА**

5.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между Работником и Работодателем.

5.2. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников, обучение их новым профессиям у Работодателя, а при

необходимости в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования. Необходимость профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации Работников, обучения Работников новым профессиям определяется Работодателем.

5.3. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации Работников, обучение Работников новым профессиям осуществляется в порядке, установленном статьей 196 Трудового кодекса Российской Федерации.

## **6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ**

6.1. Работодатель выплачивает Работникам пособие (материальную помощь), кроме установленных законодательством Российской Федерации, в случаях, предусмотренных Коллективным договором:

- в связи с рождением ребенка;
- в связи со свадьбой работника;
- в связи со смертью близкого родственника;
- в случае смерти (гибели) работника членам его семьи;
- в связи с болезнью работника, приобретением дорогостоящих лекарственных средств;
- при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска один раз в году.

6.2. Производить работникам единовременные поощрительные выплаты в следующих случаях:

- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60-летием со дня рождения);
- в связи с профессиональным праздником (Днем социального работника);
- в связи с присвоением почетных званий Российской Федерации,
- награждением государственными наградами Российской Федерации, наградами Калужской области.

## **7. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

7.1. Оплата труда Работников осуществляется в соответствии с Законом Калужской области от 13 ноября 2009 г. № 593-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Калужской области» приказом министерства труда и социальной защиты Калужской области от 30.04.2015 года № 605-П «О реализации Закона Калужской области «Об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания Калужской области», Коллективным договором, трудовым договором, Положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами по оплате труда, принятыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

7.2. Конкретные тарифные ставки (оклады) по категориям должностей и профессий указываются в штатном расписании, в трудовых договорах.

7.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

7.4. Заработка плата выплачивается 2 (два) раза в месяц путем перечисления на счет в банке с зачислением на пластиковую карту банка, который производит обслуживание Работодателя. Заработка плата перечисляется Работникам не реже, чем каждые полмесяца: 20-го числа – зарплата за первую половину месяца, 05-го числа месяца - окончательный расчет по заработной плате с выдачей расчетных листов.

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

7.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

7.5.1. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

7.5.2. Работодатель обеспечивает точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого Работника.

7.5.3. По желанию Работника сверхурочная работа может компенсироваться вместо повышенной оплаты предоставлением дополнительного времени отдыха в объеме времени, отработанного сверхурочно.

7.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается Работникам, получающим оклад (должностной оклад):

- в размере одинарной дневной или часовой части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- в размере двойной дневной или часовой части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По договоренности с Работником работа в выходные и праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха в объеме времени, отработанного в выходные и праздничные дни.

7.7. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет не менее 50% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

7.8. Размер доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы относительно отраслевых норм нагрузки и фактически затраченного времени. Отношения сторон по выполнению дополнительной работы и условий оплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к действующему трудовому договору.

При совмещении профессий (должностей), увеличении объема работ, расширении зоны обслуживания объем выплат производится в пределах размера должностного оклада по совмещаемой должности в процентах, либо в абсолютной сумме с учетом объема фактически выполняемой работы.

7.1. При условии проведения специальной оценки условий труда в установленном порядке, компенсационные выплаты Работникам, занятым на тяжелых работах или работах с вредными условиями труда, определяются в зависимости от результатов специальной оценки условий труда и устанавливаются не менее 4% от оклада (должностного оклада).

## **8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

8.1. Под гарантиями в Коллективном договоре понимаются средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных Работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Под компенсациями в Коллективном договоре понимаются денежные выплаты, установленные в целях возмещения Работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

8.2. Работникам, совмещающим работу с обучением в

образовательных учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются следующие гарантии и компенсации:

8.2.1. отпуск без сохранения заработной платы для прохождения промежуточной аттестации - 5 календарных дней в учебном году;

8.2.2. отпуск без сохранения заработной платы для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

8.3. Работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, на период до 2-х учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 4 часа.

8.4. Размеры и порядок выплаты выходных пособий установлены Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.5. Преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации предоставляется Работнику на условиях и в порядке, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.6. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников Работодатель обязан предложить Работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч.3 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Работодателя, сокращением численности или штата Работников Работодателя Работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за 2 (два) месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения вышеуказанного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка Работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. При угрозе массовых увольнений Работодатель с учетом мнения Совета трудового коллектива принимает необходимые меры, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

## **9.ОХРАНА И ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА**

9.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на Работодателя.

9.2. Работодатель обязан обеспечить:

9.2. Безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в работе инструментов, сырья и материалов.

9.2.2. Применение средств индивидуальной и коллективной защиты Работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами.

9.2.3. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве; инструктаж по охране труда; стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ.

9.2.4. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

9.2.5. Проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда.

9.2.6. Проведение за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров Работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

9.2.7. Недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

9.2.8. Организацию контроля уполномоченными Работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты

9.2.9. Информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

9.2.10. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

9.2.11. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.2.12. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда.

9.2.13. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.2.14. Ознакомление Работников с требованиями охраны труда.

9.2.15. Разработку и утверждение с учетом мнения Председателя первичной профсоюзной организации инструкций по охране труда для Работников.

### 9.3. Работники обязаны:

9.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

9.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

9.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

9.3.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

9.3.5. Проходить обязательные периодические медицинские осмотры.

## 10. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляется назначенными Сторонами ответственными лицами.

Ответственными лицами со стороны Работодателя являются: заместитель директора.

Ответственными лицами со стороны Работников являются: председатель первичной профсоюзной организации.

10.2. При осуществлении контроля Стороны обязаны представлять друг другу полную и достоверную информацию, необходимую для контроля за выполнением Коллективного договора.

10.3. Работодатель обязуется предоставлять по требованию: председателя первичной профсоюзной организации отчет об исполнении обязательств по Коллективному договору.

## 11. РАССМОТРЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

11.1. Под коллективным трудовым спором понимаются неурегулированные разногласия между Работниками (председатель первичной профсоюзной организации) и Работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения

и выполнения Коллективного договора, соглашений, а также в связи с отказом Работодателя учесть мнение Совета трудового коллектива при принятии локальных нормативных актов.

11.2. Во всем, что касается рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, Стороны по Коллективному договору обязуются придерживаться порядка и правил, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

11.3. Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением, не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине Работника производится в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

## **12. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

12.1. Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения Работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок определяется Правилами внутреннего трудового распорядка

12.2. Работодатель поощряет Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, следующими способами: объявляет благодарность, выдает премию, награждает почетной грамотой.

12.3. Материальная ответственность Работодателя и Работников устанавливается Коллективным договором, трудовыми договорами, договорами о полной индивидуальной материальной ответственности, локальными нормативными актами и трудовым законодательством Российской Федерации.

12.4. Работодатель обязан возместить Работнику, не полученный им заработка во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработка не получен в результате:

- незаконного отстранения Работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа Работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении Работника на прежней работе;
- задержки Работодателем выдачи Работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения Работника.

12.5. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты, по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.

## **13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

13.1. Договор вступает в силу с «23» марта 2022 г. (принимается на 3 года).

13.2. Изменения Коллективного договора и дополнения к нему в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для заключения Коллективного договора.

13.3. Приложения к Коллективному договору являются его неотъемлемыми частями. Изменения и дополнения приложений осуществляются в порядке, установленном п. 13.2. Коллективного договора.

13.4. Сторона, виновная в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

13.5. Коллективный договор с приложениями в семидневный срок со дня подписания Сторонами направляется Работодателем на уведомительную регистрацию.

13.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, Коллективным договором.

13.7. Коллективный договор составлен на 13 листах в трех подлинных экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из Сторон и для органа уведомительной регистрации.

#### **Приложение.**

1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.
2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятym на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
3. Выписка из собрания работников по утверждению коллективного договора.
4. Положение об оплате труда работников ГБУ КО «Калужский областной центр по оказанию помощи лицам без определенного места жительства».
5. Правила внутреннего трудового распорядка ГБУ КО «Калужский областной центр по оказанию помощи лицам без определенного места жительства».
6. Список должностей и типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды.
7. Перечень рабочих мест, на которые установлены дополнительные льготы по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда и специальной оценки условий труда»

**Приложение № 1**

**Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем – Государственное бюджетное учреждение Калужской области «Калужский центр социальной адаптации для лиц без определенного места жительства и занятий» на 2022-2025 годы.**

1. Директор – 14 календарных дней;
2. Заместитель директора – 14 календарных дней;
3. Заведующий филиалом – 14 календарных дней;
4. Начальник планово-экономического отдела - 7 календарных дней;
5. Заведующий отделением социально-правовой помощи – 7 календарных дней;
6. Заведующий отделением социальная гостиница - 7 календарных дней.
7. Экономист по договорной и претензионной работе – 7 календарных дней;
8. Экономист - 7 календарных дней;
9. Юрисконсульт - 7 календарных дней;
10. Специалист по кадрам – 7 календарных дней;
11. Специалист по социальной работе – 7 календарных дней;
12. Водитель – 7 календарных дней;

**Приложение № 2**

**Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда—  
Государственное бюджетное учреждение Калужской области «Калужский центр социальной адаптации для лиц без определенного места жительства и занятой»  
на 2022—2025 годы.**

1. Старшая медицинская сестра - 7 календарных дней
2. Фельдшер - 7 календарных дней
3. Медицинская сестра палатная -7 календарных дней
4. Медицинская сестра постовая – 7 календарных дней
5. Медицинский брат постовой – 7 календарных дней
6. Санитарка - 7 календарных дней
7. Оператор стиральных машин Дугнинского филиала – 7 календарных дней
8. Повар - 7 календарных дней

## **Протокол № 01**

**общего собрания работников Государственного бюджетного учреждения  
Калужской области «Калужский центр социальной адаптации для лиц без  
определенного места жительства и занятий»**

г. Калуга

**« 23 » марта 2022 года**

Списочный состав: 38 чел.

Штатные: 35 чел.

Присутствовало: 32 чел.

### **ПОВЕСТКА ДНЯ:**

1. Об избрании председателя и секретаря общего собрания работников.
2. Об утверждение коллективного договора на 2022 - 2025 годы.

#### **1. СЛУШАЛИ:**

Годлевский Анатолий Евгеньевич, юрисконсульт ГБУКО «Калужский ЦСА» - предложил избрать Самсонову Наталью Алексеевну председателем и Наумёнок Ли迪ю Николаевну секретарем общего собрания работников.

Голосовали:

«за» - 32 чел.; «против» - 0 чел, «воздержались» - 0 чел.

**РЕШИЛИ:**

Избрать председателем общего собрания Самсонову Наталью Алексеевну и секретарем Наумёнок Ли迪ю Николаевну.

Председатель собрания предложила утвердить регламент проведения собрания:

1. Решения принимать большинством голосов открытым голосованием.
2. Голосование по вопросу утверждение коллективного договора на 2022 - 2025 годы в филиале ГБУКО «Калужский ЦСА» провести заочно.
3. Утвердить повестку собрания.
4. Иные процедурные вопросы.

Голосовали:

"За" - 32, "против" - 0 , "воздержавшихся" - 0 .

Таким образом, «23» марта 2022 года, собранием предложено голосование по всем поставленным вопросам. Постановили провести открытое голосование.

Повестка собрания утверждена.

По повестке дня слушали:

#### **2 СЛУШАЛИ:**

1. По вопросу утверждения Коллективного договора с приложениями выступил юрисконсульт Годлевский А.Е.. и предложил утвердить представленную редакцию Коллективного договора ГБУКО «Калужский ЦСА» с приложениями.

Голосовали:

"За" - 32, "против" - 0 , "воздержавшихся" - 0.

Единогласно решили: Утвердить «Коллективный договор» ГБУКО «Калужский ЦСА» с приложениями на три года, на период с 2022 года по 2025 год.

В связи с рассмотрением всех вопросов повестки дня, собрание объявляется закрытым.

Председатель собрания



Н.А. Самсонова

Секретарь собрания

  
Л.Н. Наумёнок

## Лист голосования

«За» или «Против»	Подпись	Ф.И.О.
за	НЭ	Неструев Валерий
за	Матюхин	Матюхина Д. Ю.
за	Мухоморов	Мухоморова Н. Н.
за	Сергей	Серебров Сергей
за	Карим	Каримов Б. С.
за	ОГ	Лесенкова ОГ
за	Надежда	Надежнова И. Р.
за	Андрей	Андрющенко Т. Г.
за	Нестр	Неструев Т. А.
за	Денис	Денисов Денис
за	Рен	Ренчук ВС
за	Кирилл	Корнилова Г. А.
за	Михаил	Ланина О. Н.
за	Петр	Савченко Г. С.
за	Петр	Петров С. Г.
за	Надежда	Надеждин В. С.
за	Андрей	Андрющенко Т. А.
за	Петр	Петровский Е. В.
за	Андрей	Андреев О. В.
за	Сергей	Серебра С. С.
за	Денис	Бондарев А. В.
за	Кирилл	Кириллов Т. Е.
за	Денис	Денисов Н. А.
за	Михаил	Лихимя Е. А.
за	Юрий	Ющенко О. А.
за	Юрий	Борисова Ю. А.
за	Андрей	Верхушкова Алла
за	Юрий	Ющенко В. В.
за	Роман	Романцева Н. В.