

От работников:

Представитель работников



П.Н. Некрасов

« 18 » мая 2022 года

От работодателя:

Директор ФГБУ «ЦЛАТИ по  
Северо-Западному ФО»



А.А. Сапожников

« 18 » мая 2022 года

### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

федерального государственного бюджетного учреждения  
«Центр лабораторного анализа и технических измерений  
по Северо-Западному федеральному округу»  
на 2022-2024 годы

Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга
" 15 " мая 2022 г.
рег. № 15465/22-КД
Подпись 

г. Санкт-Петербург  
2022 год

## СОДЕРЖАНИЕ

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....	3
Раздел II. ОБЯЗАННОСТИ И ПРАВА СТОРОН .....	3
Раздел III. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА, ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ .....	5
Раздел IV. ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ.....	10
Раздел V. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.....	111
Раздел VI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	11

## **Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**1.1.** Настоящий коллективный договор заключен между федеральным государственным бюджетным учреждением «Центр лабораторного анализа и технических измерений по Северо-Западному федеральному округу» (далее – Учреждение), именуемым в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Сапожникова Алексея Александровича действующего на основании Устава, и работниками Учреждения в лице Представительного органа, сформированного из представителей трудового коллектива, при совместном упоминании именуемыми «Стороны».

**1.2.** Настоящий коллективный договор является локальным нормативным актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и работниками Учреждения.

**1.3.** Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон, направленные на повышение эффективности деятельности Учреждения на основании согласования взаимных интересов Сторон по вопросам установления дополнительных гарантий и компенсаций, предоставления дополнительных социальных льгот, а также иным вопросам, определенными Сторонами.

**1.4.** Вопросы производственного характера, организации труда и социально-экономических отношений в Учреждении Работодателем и Представительным органом решаются совместно.

**1.5.** Во исполнение настоящего коллективного договора в Учреждении с учетом мнения Представительного органа могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, которые не могут ухудшать положение Работников согласно трудовому законодательству Российской Федерации и настоящему коллективному договору.

**1.6.** Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения независимо от их должности, характера выполняемой работы, режима рабочего времени, длительности трудовых отношений.

## **Раздел II. ОБЯЗАННОСТИ И ПРАВА СТОРОН**

### **2.1. Обязанности и права Работодателя:**

**2.1.1.** Организовывать деятельность Учреждения и осуществлять руководство Учреждением в соответствии с нормами действующего законодательства Российской Федерации, Уставом Учреждения, настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами.

**2.1.2.** Обеспечивать сохранность имущества Учреждения.

**2.1.3.** Обеспечивать соблюдение трудовых прав работников Учреждения, предоставление гарантий и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами.



2.1.4. С целью создания условий для профессионального роста работников Учреждения, а также, для повышения эффективности деятельности Учреждения, Работодатель вправе направлять работников на обязательные курсы повышения квалификации за счет средств Учреждения, или компенсировать расходы, понесенные работником в случае прохождения курсов и получения аттестационных документов за свой счет.

## **2.2. Обязанности и права работников:**

2.2.1. Соблюдать при выполнении своих должностных обязанностей действующее законодательство Российской Федерации, положения Устава Учреждения, правила внутреннего трудового распорядка, правила и инструкции по охране труда, локальные нормативные акты Учреждения.

2.2.2. Добросовестно и своевременно выполнять обязанности, предусмотренные трудовым договором и должностной инструкцией.

2.2.3. Повышать свой профессиональный уровень, изучать и применять на практике современные приемы и методы работ, способствовать повышению эффективности труда.

2.2.4. Разрешать трудовые споры в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

2.2.5. Создавать и поддерживать благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважительное отношение друг к другу.

2.2.6. Не совершать действий, могущих нанести вред интересам Учреждения и его деловой репутации, содействовать формированию и поддержанию положительного имиджа Учреждения.

**2.3. Взаимные обязанности Работодателя и работников по обеспечению мер пожарной безопасности:**

2.3.1. Работодатель обязан создавать условия для безопасного пребывания работников на рабочих местах и территории Учреждения, в том числе, путем обеспечения соблюдения требований действующего законодательства к установлению противопожарного режима в отношении содержания помещений, зданий, порядка организации деятельности основного и вспомогательного персонала.

2.3.2. Курение на территории Учреждения допускается только в специально отведенном для этого месте, имеющем указательный знак «Место для курения» и оснащенном урнами.

2.3.3. Лица, ответственные за обеспечение пожарной безопасности, назначаются приказом по Учреждению и обязаны обеспечивать выполнение мер пожарной безопасности и контроль соблюдения требований пожарной безопасности.

2.3.4. Работодатель и работники обязаны совместно осуществлять действия, направленные на создание и поддержание системы ответственности за обеспечение мер пожарной безопасности, в частности:

1) Работодатель осуществляет руководство планированием материально-технического обеспечения противопожарных мероприятий и несет ответственность за организацию выполнения требований противопожарного режима.

2) Ответственность за пожарную безопасность на рабочих местах несут руководители структурных подразделений с учетом возложенных на структурное подразделение функций.



3) Ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности на рабочем месте несет каждый работник независимо от занимаемой должности (выполняемой работы) и стажа работы. Работники обязаны знать, строго выполнять и поддерживать установленный в Учреждении противопожарный режим, не допускать действий, приводящих к возникновению чрезвычайных ситуаций, а также знать свои обязанности и порядок действий в случае их возникновения.

4) Лица, виновные в нарушении данных мер пожарной безопасности в зависимости от характера нарушений и их последствий несут дисциплинарную, административную и уголовную ответственность.

### **Раздел III. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА, ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

Для достижения стабильности и динамичного развития Учреждения путем повышения эффективности труда, уровня жизни и реальных доходов работников, создания позитивной трудовой мотивации, благоприятного психологического климата в коллективе путем предоставления работникам повышенных по отношению к предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации гарантий и мер социальной защиты (поддержки), Работодатель предоставляет работникам Учреждения следующие дополнительные гарантии и выплаты:

**3.1.** При рождении ребенка у работника Работодатель при наличии финансовой возможности производит дополнительную выплату к единовременному пособию - 10 000 (Десять тысяч) рублей единовременно.

**3.2.** При выходе работника на пенсию при наличии непрерывного стажа работы в Учреждении соответствующей продолжительности Работодатель выплачивает единовременное пособие из произведенного в установленном порядке расчета средней заработной платы:

- При стаже 20 лет – в размере одной среднемесячной зарплаты.
- При стаже 25 лет – в размере двух среднемесячных зарплат.
- При стаже более 25 лет – в размере трех среднемесячных зарплат.

Указанная выплата производится при предъявлении работником документа, выданного Пенсионным фондом Российской Федерации, подтверждающего назначение пенсии в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

**3.3.** При переезде работника по предварительной договоренности с Работодателем на работу в другую местность, в которой осуществляет деятельность Учреждение (по месту нахождения обособленного подразделения), Работодатель при наличии финансовой возможности может производить работнику компенсацию расходов, связанных с наймом жилого помещения для проживания в указанной местности, в следующем порядке:

**3.3.1.** Ежемесячная сумма компенсации расходов, связанных с наймом жилого помещения, равна фактической сумме ежемесячной платы за наем жилого помещения, указанной в действующем договоре найма жилого помещения, заключенном между работником и собственником соответствующего жилого помещения, но не более суммы, зависящей от места нахождения жилого помещения, указанной ниже:



№ п/п	Место нахождения жилого помещения (осуществления деятельности Учреждения)	Ежемесячная сумма* компенсации расходов по найму жилого помещения	
		при найме однокомнатной квартиры**	при найме двухкомнатной квартиры***
1.	город Санкт-Петербург (юридическое лицо)	не более 20 000 руб.	не более 40 000 руб.
2.	город Архангельск («ЦЛАТИ по Архангельской области»)	не более 15 000 руб.	не более 20 000 руб.
3.	город Вологда («ЦЛАТИ по Вологодской области»)	не более 12 000 руб.	не более 17 000 руб.
4.	город Калининград («ЦЛАТИ по Калининградской области»)	не более 15 000 руб.	не более 30 000 руб.
5.	город Петрозаводск («ЦЛАТИ по Республике Карелия»)	не более 13 000 руб.	не более 20 000
6.	город Сыктывкар («ЦЛАТИ по Республике Коми»)	не более 15 000 руб.	не более 20 000 руб.
7.	город Мурманск («ЦЛАТИ по Мурманской области»)	не более 15 000 руб.	не более 20 000 руб.
8.	город Великий Новгород («ЦЛАТИ по Новгородской области»)	не более 10 000 руб.	не более 15 000 руб.
9.	город Псков («ЦЛАТИ по Псковской области»)	не более 10 000 руб.	не более 15 000 руб.

\*Указанная сумма не включает в себя расходы на оплату коммунальных платежей, электроэнергии, услуг по водоснабжению, водоотведению, газоснабжению, иные расходы.

Коммунальные платежи, электроэнергия, услуги по водоснабжению, водоотведению, газоснабжению, иные расходы, если они не включены в арендную плату, оплачиваются работником самостоятельно.

\*\*Правом получения компенсации расходов за наем однокомнатной квартиры обладают работники, проживающие в соответствующем жилом помещении одни или совместно с супругами.

\*\*\*Правом получения компенсации расходов за наем двухкомнатной квартиры обладают работники, с которыми совместно в указанном жилом помещении проживают их супруги и несовершеннолетние дети.

\*\*\*\* Данный вид компенсации является дополнительным благом для работника и облагается НДФЛ по ставке 13%. Налог удерживается и перечисляется Учреждением.

3.3.2. Компенсация расходов по найму жилого помещения производится на основании приказа директора Учреждения и заявления работника при предъявлении работником следующих документов:

- Договора найма жилого помещения, заключенного между работником и собственником жилого помещения, акта приема-передачи жилого помещения.
- Копии свидетельства о регистрации брака, копии свидетельства о рождении ребенка.



- Справки из образовательного учреждения, в которое зачислен несовершеннолетний ребенок работника, в населенном пункте по месту нахождения жилого помещения (срок действия справки – один месяц с момента получения).

3.3.3. Работник обязан не позднее дня, следующего за днем внесения платы за наем жилого помещения, предоставлять Работодателю документ, подтверждающий внесение платы за наем жилого помещения (квитанция, платежное поручение, справка о банковских операциях, расписка, иной документ).

При неисполнении работником указанной обязанности, Работодатель вправе приостановить выплату компенсации расходов по найму жилого помещения до момента предоставления работником подтверждающего документа.

3.3.4. При расторжении трудового договора до истечения срока найма жилого помещения работник обязан вернуть Работодателю денежные средства, выплаченные ему в качестве компенсации расходов по найму жилого помещения, в следующем порядке:

- Если работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок без уважительной причины, или до окончания срока работы, определенного трудовым договором, а в случае заключения трудового договора на неопределенный срок - до истечения одного года работы, уволился по собственному желанию без уважительной причины или был уволен за виновные действия, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации явились основанием прекращения трудового договора, - в полном объеме.

- При расторжении трудового договора по иным основаниям - в сумме, рассчитанной пропорционально периоду фактического проживания в жилом помещении, подтвержденному актом приема-передачи жилого помещения, но, в любом случае, до даты расторжения трудового договора включительно.

- При расторжении трудового договора по соглашению сторон размер денежных средств, выплаченных работнику Работодателем в качестве компенсации расходов по найму жилого помещения, устанавливается соглашением между Работодателем и работником.

3.3.5. Условия о компенсации расходов по найму жилого помещения распространяются на работников Учреждения с даты подписания Коллективного договора.

3.3.6. Договор найма жилого помещения перед заключением должен быть представлен на согласование в отдел правового, кадрового обеспечения Учреждения.

Вместе с проектом договора найма жилого помещения, представляемого на согласование, работник предоставляет копию документа, подтверждающего право наймодателя на владение и пользование жилым помещением.

В случае заключения договора найма представителем наймодателя, действующим по доверенности, представляется копия доверенности.

Копия заключенного работником договора и акта приема-передачи жилого помещения хранится в отделе экономики, финансов и бухгалтерского учета Учреждения (соответствующем подразделении филиала).

3.3.7. Работодатель вместо выплаты работнику компенсации расходов по найму жилого помещения вправе самостоятельно заключать договоры аренды жилого помещения для проживания в нем работников Учреждения.



**3.4.** Работодатель по заявлению работника производит при предъявлении подтверждающих документов выплаты в следующих случаях:

- Заключение брака работником – пятнадцать тысяч рублей.
- Получение работником ученой степени кандидата наук, доктора наук – десять тысяч рублей.
- Смерть близкого родственника работника – пятнадцать тысяч рублей.

**3.5.** Работодатель вправе при наличии финансовой возможности по заявлению работника выплатить единовременную материальную помощь в следующих случаях:

- Необходимого дорогостоящего лечения или санаторно-курортного лечения (сумма материальной помощи в любом случае не может превышать шестьдесят тысяч рублей).
- Ущерба, причиненного чрезвычайными обстоятельствами (стихийные бедствия, пожар, кража, теракт и т.п.).

Указанная материальная помощь выплачивается при предъявлении работником подтверждающих документов (копия свидетельства о смерти, копия документа подтверждающее родство, договор об оказании медицинских услуг и документ, подтверждающий фактически произведенные расходы, и т.д.)

**3.6.** Выплаты, предусмотренные настоящим разделом, производятся Работодателем из средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Выплаты работникам филиалов производятся из средств, полученных от приносящей доход деятельности соответствующего филиала.

**3.7.** При приеме на работу в филиал учреждения, который находится в районах Крайнего севера, либо районах, приравненных к ним местностям, устанавливать районный коэффициент и надбавку за работу в районах Крайнего Севера в полном объеме и размере в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации с первого дня работы в Учреждении, вне зависимости от стажа.

**3.8.** Работникам, которые постоянно не проживают на территории населенного пункта (в котором находится Учреждение, либо его филиал), ограниченного четкими границами транспортной доступности, может быть предоставлена ежемесячная компенсация проезда к месту работы в размере две тысячи рублей.

Данная ежемесячная обязательная компенсация предоставляется работникам, чье место проживания расположено на расстоянии более десяти км от ближайшей станции метрополитена.

В случае, если работник проживает на территории области населенного пункта, которая обеспечена станцией метрополитена, проезд до места расположения Учреждения Работодателем не оплачивается.

Работник, которому предоставляется право компенсации проезда к месту работы, обязан предоставить отчетные документы Работодателю.

**3.9.** Работодатель, по заявлению работника возмещает один раз в год часть денежных средств при покупке работником путевки в детские оздоровительные лагеря на сумму, не превышающую пять тысяч рублей.



**3.10.** Работодатель вправе возмещать один раз в год по заявлению работника, имеющего непрерывный стаж работы в Учреждении не менее одного года, часть денежных средств при покупке работником абонеента в спортивные сооружения для занятия спортом на сумму, не превышающую пять тысяч рублей.

**3.11.** Работодатель по заявлению работников, имеющих детей до 18-ти лет включительно, предоставляет ежегодно 1 сентября дополнительный выходной день с сохранением средней заработной платы, рассчитанной в установленном порядке.

**3.12.** Работодатель по заявлению работников, имеющих непрерывный стаж работы в Учреждении не менее одного года, выплачивает единовременную материальную помощь к отпуску в размере пять тысяч рублей.

Указанная материальная помощь выплачивается не чаще одного раз в календарный год, в том числе, при увольнении работника в случае, если им не было использовано право на ее получение в течение текущего календарного года, кроме случаев увольнения по инициативе работодателя за совершение виновных действий по основаниям, предусмотренным соответствующими статьями Трудового кодекса Российской Федерации.

**3.13.** При временной приостановке работы (простое) в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации, не по вине работника, а также в связи с обстоятельствами, не зависящими от Работодателя и работника, Работодатель обязуется производить оплату всего периода простоя, исходя из средней заработной платы, рассчитанной в установленном порядке.

Работникам, впервые принятым на работу и не имеющим фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период и до начала расчетного периода, Работодатель обязуется производить оплату простоя в размере, не менее минимального размера оплаты труда, действующего в течение соответствующего периода простоя.

**3.14.** При направлении работника на обучение по дополнительным образовательным программам в случаях, когда такое обучение в соответствии с требованиями действующего законодательства носит обязательный характер за счет Работодателя, оплата за обучение с согласия работника может быть произведена Работником самостоятельно из собственных средств и компенсирована Работодателем не позднее пяти рабочих дней с даты предоставления Работником документально подтвержденных расходов и документа, подтверждающего окончание обучения.

При увольнении работника, независимо от основания увольнения, расходы на обязательное обучение относятся на счет Работодателя и возмещению работником Работодателю не подлежат.

Во всех остальных случаях обучение по дополнительным образовательным программам, а также по основным образовательным программам может производиться за счет Работодателя только при наличии финансовой возможности Учреждения по договоренности между Работодателем и работником.

**3.15.** Работодатель обязуется предоставлять работникам, которым в соответствии со ст. 119 Трудового кодекса Российской Федерации, установлен ненормированный рабочий день, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве семь календарных дней.



Работодатель обязуется в срок не позднее пяти рабочих дней с даты подписания настоящего Коллективного договора, руководствуясь п.3 Постановления Правительства Российской Федерации от 11 декабря 2002 г. № 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях» внести соответствующие изменения в Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения.

**3.16.** В случае привлечения работников к работе сверх установленной продолжительности рабочего времени, смене (сверхурочной работе) в порядке, предусмотренном ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, Работодатель производит оплату сверхурочной работы за первые два часа работы в полуторном размере от средневзвешенной заработной платы, включающей в себя должностной оклад за день или час работы, выплаты стимулирующего характера, повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет, в последующие часы – в двойном размере от средневзвешенной заработной платы.

#### **Раздел IV. ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ**

**4.1.** Споры, возникающие между Сторонами настоящего коллективного договора (коллективные трудовые споры), разрешаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, следующими способами:

1) Путем обращения в комиссию по трудовым спорам.

2) С использованием примирительных процедур, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации:

- примирительная комиссия.

- с участием посредника.

- трудовой арбитраж.

3) С использованием иных процедур, в том числе:

- проведение переговоров Сторон с равным количеством представителей от каждой стороны.

- обсуждение и принятие решения на Общем собрании работников Учреждения.

**4.2.** Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров при заключении коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры.

В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации и формируют из своего состава примирительную комиссию.

**4.3.** В случае невозможности достичь соглашения Стороны могут воспользоваться своим правом на обращение в уполномоченные органы государственной власти по урегулированию коллективных трудовых споров, в государственную трудовую инспекцию и в суд.

**4.4.** Действия Сторон коллективного трудового спора, соглашения и решения, принимаемые в связи с рассмотрением и разрешением этого спора, оформляются протоколами Сторон коллективного трудового спора.



## **Раздел V. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

**5.1.** Настоящий коллективный договор подлежит регистрации в уполномоченном органе государственной власти в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

**5.2.** Настоящий коллективный договор действует в течение двух лет с даты регистрации в уполномоченном органе государственной власти.

Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

Настоящий коллективный договор также сохраняет свое действие в случаях и сроки, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

**5.3.** Настоящий коллективный договор может быть досрочно прекращен только в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

Коллективный договор должен сохранять свое действие в случае расторжения трудового договора с директором Учреждения, а также реорганизации Учреждения до момента создания дополнительного соглашения к коллективному договору.

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

**5.4.** Настоящий коллективный договор может быть изменен по соглашению Сторон в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации для его заключения.

## **Раздел VI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**6.1.** Стороны договорились, что Работодатель создает всем работникам условия для ознакомления с настоящим коллективным договором, в том числе, посредством электронной рассылки по структурным подразделениям Учреждения в течение семи календарных дней с даты его регистрации в уполномоченном органе государственной власти.

**6.2.** Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют Стороны коллективного договора.

При осуществлении указанного контроля представители Сторон обязаны сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств, разрешений конфликтов и противоречий, возникающих в сфере трудовых отношений, предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

Порядок и сроки проведения общего собрания трудового коллектива устанавливаются локальными нормативными актами Работодателя.

**6.3.** За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий Стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Директор ФГБУ «ЦИАТИ по Северо-  
Западному ФО»

  
\_\_\_\_\_  
А.А. Сапожников

Представитель работников

  
\_\_\_\_\_  
Д.Н. Некрасов

