

«УТВЕРЖДАЮ»

«СОГЛАСОВАНО»

Директор СПб ДПВН РАН

Председатель профкома

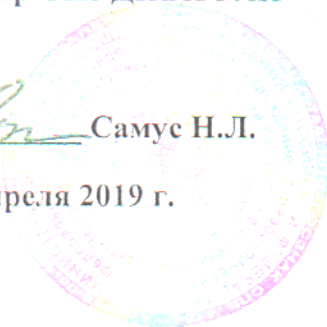
 Самус Н.Л.

СПб ДПВН РАН

Устинова Л.Ф.

«17» апреля 2019 г.

«17» апреля 2019 г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федеральное государственное бюджетное учреждение здравоохранения

Санкт-Петербургский Дом-пансионат ветеранов науки

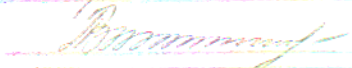
Российской академии наук (СПб ДПВН РАН)

на 2019-2022 г.г.

Утвержден

На общем собрании коллектива

Протокол № 17 от «17» апреля 2019 г.

Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга  
" 17 " апреля 2019 г.  
рег. № 13545/19-кД  
Подпись 

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) регулирует социально-трудовые отношения в СПб ДПВН РАН (далее – Учреждение) и устанавливает взаимные обязательства между работниками и работодателем.

Сторонами по настоящему Договору являются:

- Работодатель в лице Самус Нэлли Леонидовны

- Работники, в лице председателя профсоюзного комитета Устиновой Любови Федоровны.

1.2. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий и другими вопросами, определенными сторонами.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.4. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК.РФ).

1.5. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем с учетом финансового и экономического положения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативно-правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК РФ).

1.6. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава является полномочным представительным органом работников Учреждения, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении условий коллективного договора.

1.7. Работодатель признает профсоюзную организацию Учреждения в лице председателя профсоюзного комитета полномочным представителем работников, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.8. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон с учетом финансового и экономического положения после предварительного рассмотрения сторонами. Вносимые

изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, и нормами действующего законодательства (ст.ст.41, 44 ТК РФ)

1.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора

1.10. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях учреждения (ст.41 ТК РФ).

Приложения к настоящему договору являются его неотъемлемой частью и включают в себя:

Приложение 1. Положение об оплате труда работников СПб ДПВН РАН

Приложение 2. Положение о распределении средств от приносящей доход деятельности на оплату труда работников СПб ДПВН РАН с применением персонального коэффициента

Приложение 3. Правила внутреннего трудового распорядка для работников СПб ДПВН РАН.

Приложение 4. Положение о составе основного и вспомогательного персонала СПб ДПВН РАН.

Приложение 5. Положение о порядке выдачи работникам СПб ДПВН РАН смывающих и обезвреживающих средств.

1.11. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, распространяющихся на учреждение соглашений настоящего коллективного договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.12. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

## **2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЯ**

Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

### **2.1. Работодатель обязуется:**

- обеспечить эффективное управление Учреждением, сохранность имущества Учреждения;

- добиваться стабильного финансового положения, роста конкурентоспособности Учреждения;

- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;

- создавать условия для профессионального и личного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;

- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов учреждения;

## **2.2. Профком – как представитель работников обязуется:**

- способствовать устойчивой деятельности Учреждения присущими профсоюзам методами;

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

- контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст.41 ТК РФ).

- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам.

## **2.3. Работники обязуются:**

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- способствовать повышению эффективности оказания услуг, улучшению их качества, росту производительности труда;

- беречь имущество организации, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;

- соблюдать требования по защите конфиденциальной информации учреждения, персональных данных работников.

## **3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

3.1. Работники реализуют право на труд путем заключения трудового договора (эффективного контракта) о работе в Учреждении.

3.2. Трудовой договор с работником заключается в письменной форме и включает в себя наименование должности, место работы, условия оплаты труда, режим работы, количество дней отпуска, дополнительные льготы.

3.3. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменной форме, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный договор).

3.4. Договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

По соглашению сторон может быть заключен срочный трудовой договор (ст.59 ТК РФ).

3.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных в законодательстве о труде (ст.72.1-73 ТК РФ).

3.6. Работодатель обязуется при возникшей необходимости сокращения численности работников по возможности, производить сокращение за счет ликвидации вакансий, добровольного увольнения работников, выхода на пенсию, увольнение временных работников, совместителей.

3.7. Стороны договорились, что преимущественное право оставления на работе при сокращении штатов помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери;
- лица, получившие на предприятии трудовое увечье;
- инвалиды детства, если по состоянию здоровья они могут продолжать работу.

3.8. Беременные женщины и женщины, имеющие детей до 3-х лет (одинокие женщины – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 16 лет), а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации предприятия, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством.

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

4.1. Работникам устанавливается пятидневная 40- часовая, 39 часовая или 33 часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.2. В Учреждении установлен следующий перечень должностей с ненормированным рабочим днем: директор, главный бухгалтер, инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений, водитель автомобиля.

4.3. Режим рабочего времени.

Продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней, порядок перехода работников из смены в смену, в том числе в выходные и праздничные дни устанавливаются графиками сменности, индивидуальными графиками работы и правилами внутреннего трудового распорядка с суммированным учетом рабочего времени и учетным периодом 12 месяцев, в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Графики сменности утверждаются директором с учетом мнения профсоюзного комитета СПб ДПВН РАН и доводятся до сведения работников не позже, чем за один месяц до их введения.

4.4. Время отдыха устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка, графике сменности, графике отпусков, в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

4.5. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час (ст.95 ТК РФ).

4.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в соответствии с требованиями ТК РФ.

4.7. Служебной командировкой признается выполнение работ вне постоянного места работы и жительства.

4.8. Все командировочные расходы оплачиваются работодателем. Время нахождения в пути, связанное с командировками, считается рабочим временем.

4.9. Администрация обязана организовать учет явки на работу и ухода с работы работников.

4.10. Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, администрация не допускает к работе в данный рабочий день (смену).

## 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Работникам предоставляется время отдыха в соответствии с трудовым законодательством и утвержденным графиком сменности.

5.2. Всем работникам предоставляются выходные дни в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.3. Всем работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы и среднего заработка (ст.114 ТК РФ) и отпуска без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ). Порядок предоставления и использования ежегодных оплачиваемых отпусков в Учреждении, распространяются на всех работников, заключивших трудовой договор и обязательны для исполнения.

5.4. Предусмотрены два вида ежегодных оплачиваемых отпусков: ежегодные основные (ст.115 ТК РФ) и ежегодные дополнительные (ст.116 ТК РФ) отпуска.

5.5. Каждый работник имеет право на основной оплачиваемый отпуск, предоставляемый раз в год общей продолжительностью **28 календарных дней** (ст.115 ТК РФ).

5.6. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее **14 календарных дней** (ст.125 ТК РФ).

5.7. Право на использование отпуска за первый год работы предоставляется работникам по истечении 6-ти месяцев непрерывной работы в Учреждении (ст.122 ТК РФ).

5.8. В последующие годы работы отпуск предоставляется в соответствии с графиком, который составляется и утверждается администрацией на каждый календарный год не позднее, чем за **2 недели до наступления календарного года** (ст.123 ТК РФ).

5.9. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за **2 недели** до его начала. На основании графика и/или заявления работника издается приказ о предоставлении отпуска работнику.

5.10. Оплата отпуска производится не позднее, чем за **3 дня до его начала**. Если администрация своевременно не выплатила отпускные, то по требованию работника отпуск должен быть перенесен.

5.11. Стороны договорились установить и оплачивать за счет средств на оплату труда дополнительные отпуска:

– за работу с ненормированным рабочим днем от 3-х до 7-ми календарных дней отпуска.

Указанные отпуска могут суммироваться с ежегодным отпуском или предоставляться отдельно по утвержденному графику отпусков.

5.12. Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника (ст.128 ТК РФ) следующим категориям работников и в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны – **до 35-ти календарных дней в году;**

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – **до 14 календарных дней в году**, с учетом обеспечения непрерывности работы учреждения и наличием замены на время отпуска;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников ОВД, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы – **до 14-ти календарных дней в году;**

- работающим инвалидам – **до 60-ти календарных дней в году;**

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – **до 5-ти календарных дней в году;**

- работнику, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14-ти лет, воспитывающему ребенка до 14-ти лет – **до 14 календарных дней в году;**

- работникам, имеющим детей с 6 до 12 лет, 1 сентября – **1 календарный день.**

- в случае свадьбы детей – **не более 3-х дней;**

- в случае проводов детей в армию – **не более 2-х дней.**

5.13. Совместителям ежегодно оплачиваемые отпуска предоставляются на общих основаниях одновременно с отпуском по основному месту работы.

5.14. Если отпуск на работе по совместительству меньше отпуска по основной работе, то по просьбе работника ему на соответствующее количество рабочих дней предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

5.15. Дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется: Директору - 7 календарных дней, главному бухгалтеру – 6 календарных дней, инженеру по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений – 6 календарных дней, водителю автомобиля – 3 календарных дня.

## 6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

6.2. Оплата труда работникам определяется Положением об оплате труда в Учреждении и Положением о распределении средств от приносящей доход деятельности на оплату труда работников СПб ДПВН РАН с применением персонального коэффициента, отражающего вклад каждого работника в общие результаты труда по оказанию платных услуг.

Должностные оклады руководителей, специалистов, служащих и рабочих устанавливаются по профессиональным квалификационным группам.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Производить выдачу заработной платы работникам Учреждения в соответствии с Трудовым кодексом РФ, не реже чем каждые полмесяца (ст.136 ТК РФ) – 8 и 23 числа каждого месяца (23-го числа текущего месяца – за первую половину месяца и 8-го числа месяца, следующего за отработанным – окончательный расчет за отработанный месяц) с предоставлением расчетных листков о заработной плате.

6.3.2. Выплачивать заработную плату в денежной форме путем перечисления на банковские счета работников, указанные в заявлениях работников.

6.3.3. Предоставлять по письменному заявлению работника Учреждения горячее питание в столовой Учреждения, что является неденежной формой оплаты труда. Неденежная форма оплаты труда не может превышать 20 % от начисленной месячной заработной платы (ст.131. ТК РФ).

6.4. Работникам гарантируется оплата труда, в размере не ниже законодательно определенного минимального размера оплаты труда.

6.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки работника (ст.153 ТК РФ).

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 (ст.153 ТК РФ).

6.6. За каждый час работы в ночную смену (с 22.00 до 06.00) производится доплата в размере 50 % часовой тарифной ставки.

6.7. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (ст.93 ТК РФ). В этом случае оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени.

6.8. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

6.9. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором, работнику производится доплата

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.60.2 ТК РФ).

6.10. При суммированном учете рабочего времени сверхурочной признается работа сверх нормального числа часов в учетный период и оплачивается за первые 2 часа в учетном периоде – в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере.



## 7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Работодатель обеспечивает установленные законодательством условия труда и охрану труда работников на каждом рабочем месте.

7.2. Работодатель обеспечивает 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.

7.3. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам проведенной специальной оценки условий труда в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами.

7.4. Работодатель обеспечивает организацию и проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.5. Работодатель обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами а также обеспечивает их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

7.6. Работодатель создает здоровые безопасные условия труда, внедряет современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний. В связи с этим, работодатель информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии и соблюдении требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты. Указанная информация предоставляется каждому работнику по его просьбе.

7.7. Работодатель проводит учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время осуществления учебного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.8. Работодатель проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет.

7.9. Работодатель осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.10. Обеспечивает работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами, в соответствии со ст.221 ТК РФ и Положением о порядке выдачи работникам СПб ДПВН РАН смывающих и обезвреживающих средств.

7.11. Работодатель выделяет средства на охрану труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 % от фонда оплаты труда.

7.12. Работодатель осуществляет обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами в сфере социального страхования.

7.13. Для всех поступающих на работу лиц Работодатель проводит инструктаж по охране труда, организывает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

7.14. Работодатель обеспечивать контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда.

7.15. Работодатель рассматривает вопросы, связанные с условиями и охраной труда Работников учреждения, и вырабатывает меры по их улучшению.

7.16. С целью создания нормальных условий труда работников Работодатель:

7.16.1. Обеспечивает соответствие рабочих мест санитарно-гигиеническим требованиям:

7.16.2. Обеспечивает ежедневную уборку административных помещений, мест общего пользования, лестничных клеток и коридоров в соответствии с санитарными нормами.

7.16.3. Обеспечивает нормальный тепловой режим в помещениях Учреждения.

7.17. По заявлению работника Учреждение предоставляет питание:

7.17.1. Одноразовое питание в обеденное время – работникам, работающим по 5-ти дневному графику работы;

7.17.2. Трехразовое питание – работникам, работающим по сменному графику работы.

7.18. Работники обязуются:

7.18.1. соблюдать предусмотренные законодательством и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в т.ч.:

7.18.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.18.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

7.18.4. немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

7.18.5. проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

7.19. В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 23 февраля 2013 г. N 15-ФЗ "Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака» запрещается курение табака в помещениях и на территории Учреждения.

## **8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (Три) года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий договор. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся по взаимному согласию сторон и в порядке, установленном для его заключения.

8.2. Для урегулирования разногласий в ходе переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные законодательством.

8.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения всех работников.

8.4. Работодатель и уполномоченные им лица за исполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.