

Председатель Межрегиональной  
Санкт-Петербурга и Ленинградской  
области общественной организации  
Общероссийского профессионального  
союза работников государственных  
учреждений и общественного  
обслуживания Российской Федерации

  
Е.С. Григорьева  
2020 г.

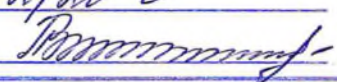


Временно исполняющий  
обязанности председателя  
Архивного комитета  
Санкт-Петербурга

  
П.А. Крылов  
2020 г.



**Региональное отраслевое Соглашение**  
**между**  
Межрегиональной Санкт-Петербурга и  
Ленинградской области общественной организацией  
Общероссийского профессионального союза работников  
государственных учреждений и общественного обслуживания  
Российской Федерации  
и  
Архивным комитетом Санкт-Петербурга  
по вопросам регулирования социально-трудовых отношений  
в государственных казенных учреждениях, подведомственных  
Архивному комитету Санкт-Петербурга  
на 2021 – 2023 годы

Комитет по труду и занятости  
населения Санкт-Петербурга  
" 07 " декабря 2020 г.  
реп. № 352/20-С  
Подпись 

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее региональное отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено на региональном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Санкт-Петербурга на равноправной основе в целях:

- обеспечения баланса интересов работников и работодателей в целях стабильной и эффективной работы государственных казенных учреждений, находящихся в ведении Архивного Комитета Санкт-Петербурга (далее – Архивный комитет);
- определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников государственных казенных учреждений Архивного комитета;
- закрепления их трудовых прав и гарантий;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.2. Участниками Соглашения (далее - стороны) являются:

**работники** государственных казенных учреждений Санкт-Петербурга (далее – Учреждения), находящихся в ведении Архивного комитета (далее – работники), в лице их полномочного представителя – Комитета Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области общественной организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Комитет Профсоюза);

**работодатели** – государственные казенные учреждения Санкт-Петербурга, находящиеся в ведении Архивного комитета в лице их полномочного представителя – Архивного комитета.

1.3. Настоящее Соглашение распространяется на работников и работодателей, указанных в п. 1.2. и обязательно для выполнения всеми Учреждениями, подведомственными Архивному комитету.

Соглашение сохраняет свое действие в случае внесения изменений в наименование его сторон, расторжения служебного контракта с руководителем Архивного комитета или трудового договора с председателем Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области общественной организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Межрегиональной организации Профсоюза).

В случае реорганизации сторон Соглашения их права и обязанности переходят к правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений в настоящее Соглашение, но не более срока действия настоящего Соглашения.

1.4. Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждениях и устанавливающим общие условия оплаты и охраны труда работников, иные гарантии, компенсации и льготы.

Соглашение обязательно к применению при заключении в Учреждениях трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.5. Соглашение вступает в силу с 01 января 2021 года и действует по 31 декабря 2023 года включительно.

1.6. Соглашение является основой для заключения коллективных договоров в Учреждениях и не ограничивает права их сторон в предоставлении социальных льгот и гарантий работникам.

1.7. Работодатели при получении предложения от первичных профсоюзных организаций Учреждений о намерении заключить коллективный договор обязаны вступить в коллективные переговоры и заключить его на согласованных сторонами условиях.

Заключаемые коллективные договоры не могут содержать нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с настоящим Соглашением, действующим законодательством Российской Федерации.

В коллективном договоре Учреждения с учетом особенностей его деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Соглашением.

1.8. Работодатели обеспечивают право работников на участие в управлении Учреждениями путем включения представителей первичных профсоюзных организаций в составы создаваемых комиссий, а также содействуют укреплению действующих, созданию (воссозданию) новых первичных профсоюзных организаций в Учреждениях.

1.9. Стороны коллективных договоров в установленном порядке осуществляют их регистрацию в Комитете по труду и занятости населения Санкт-Петербурга. Стороны Соглашения содействуют и осуществляют контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в Учреждениях.

1.10. Стороны Соглашения предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров и обеспечения контроля за выполнением настоящего Соглашения.

1.11. Проекты правовых актов Правительства Санкт-Петербурга, содержащие нормы права, подготовленные Архивным комитетом, касающиеся регулирования отношений в сфере труда между работниками и работодателями в подведомственных ему Учреждениях, разрабатываются с учетом мнения Комитета Профсоюза. Нормативное регулирование их подготовки и оформление осуществляются в порядке, установленном Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16.12.2003 №100.

Локальные нормативные акты Учреждений, касающиеся социально-трудовых и иных связанных с ними отношений, принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения и вводятся



в действие после издания работодателями соответствующего распорядительного документа.

1.12. Выборные органы первичных профсоюзных организаций Учреждений осуществляют защиту индивидуальных прав, в том числе установленных настоящим Соглашением, в отношении работников – членов профсоюза и работников, ежемесячно уплачивающих в соответствующую профсоюзную организацию из своей заработной платы взносы солидарности в размере 1% от заработной платы.

1.13. Архивный комитет в недельный срок с момента подписания Соглашения направляет его на уведомительную регистрацию в Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга, а затем руководителям Учреждений для ознакомления с его содержанием работников и выполнения принятых обязательств.

1.14. Стороны договорились о проведении коллективных переговоров не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения с целью заключения его на новый период.

1.15. Для ведения коллективных переговоров по заключению Соглашения и подведения итогов его выполнения, а также рассмотрения конфликтных ситуаций и разногласий, создается двухсторонняя комиссия, состав которой указан в приложении к настоящему Соглашению.

1.16. В целях обеспечения принципов социального партнерства стороны обязуются:

- учитывать и уважать интересы сторон;
- проявлять заинтересованность в участии в договорных отношениях;
- содействовать укреплению и развитию системы социального партнерства на региональном и локальном уровнях;
- оказывать практическую помощь Учреждениям в реализации Соглашения и коллективных договоров;
- обеспечивать социальные гарантии работникам Учреждений;
- оказывать содействие в создании и обеспечении организации деятельности первичных организаций Профсоюза;
- прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления оплаты труда, предоставления гарантий и компенсаций.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ**

2.1. Архивный комитет и Учреждения при содействии выборных органов первичных профсоюзных организаций Учреждений обеспечивают эффективную работу коллективов, сохранение рабочих мест и принимают меры по повышению материального благополучия работников.

2.2. Работодатели обязуются:

- обеспечить полную и стабильную занятость работников;
- предоставлять для выполнения трудовой функции работникам оборудованные безопасные рабочие места;

- использовать труд работников в соответствии с их квалификацией;
- своевременно и в полном объеме производить выплату заработной платы;
- обеспечивать нормальные условия для выполнения работниками норм труда;
- определять системы нормирования с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения;
- возмещать работникам расходы по прохождению периодических медицинских осмотров (обследований);
- в случае сокращения рабочих мест принимать меры по трудоустройству работников;
- выполнять иные обязанности, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Санкт-Петербурга, настоящим Соглашением, коллективными договорами Учреждений.

2.3. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.3.1. Трудовые договоры с работниками заключаются, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

2.3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, коллективного договора, Устава, иных локальных актов Учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

Недостающие условия или изменения условий трудового договора определяются приложением к нему либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменном виде, которое является неотъемлемой частью трудового договора.

Недостающие сведения вносятся непосредственно в трудовой договор.

2.3.3. При заключении трудового договора, в целях проверки соответствия работника поручаемой работе, работодателем может устанавливаться срок испытания до 3-х месяцев.

Для отдельных категорий работников (заместитель директора Учреждения) срок испытания может устанавливаться до 6-ти месяцев.

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

В период срока испытания на работника распространяются гарантии и компенсации, установленные действующим законодательством.

2.3.4. При заключении трудовых договоров работодатели обязуются знакомить работников с коллективным договором, настоящим Соглашением, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда и иными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2.3.5. Ликвидация Учреждений, их структурных подразделений, иные мероприятия, влекущие за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда работников, могут осуществляться после предварительного уведомления выборных органов первичных профсоюзных организаций Учреждений в сроки, установленные трудовым законодательством Российской Федерации.

2.3.6. В интересах стабилизации положения работников в вопросах занятости работодатели проводят мероприятия по повышению профессиональной квалификации работников в части:

- организации прохождения обучения и переподготовки в сроки, соответствующие требованиям профессии (должности) работника;
- проведения аттестации и тарификации работников с обязательным участием представителей первичной профсоюзной организации Учреждения;
- определения условий предоставления более высокооплачиваемой работы в зависимости от результатов повышения профессиональной квалификации работника.

2.4. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

2.5. Работникам, высвобождаемым в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата, для самостоятельного трудоустройства предоставляется в течение 2-х месячного предупредительного периода по 4 часа рабочего времени в месяц с сохранением среднего заработка.

2.6. При принятии решения о массовом высвобождении работников работодатели обязуются в письменной форме сообщать об этом выборному органу первичной профсоюзной организации Учреждения не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.6.1. Стороны договорились, что массовым признается увольнение 20 и более работников в течение 30 календарных дней.

2.7. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штатов имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет (ребенка-инвалида от рождения до 23 лет).

При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи. Стороны договорились для целей настоящего Соглашения членами семьи работника считать:



- супруга (супруг);
- несовершеннолетних детей;
- детей старше 18 лет, ставших инвалидами до достижения ими возраста 18 лет;
- детей в возрасте до 23 лет, обучающихся в образовательных организациях по очной форме обучения;
- лиц, находящихся на иждивении работника.

2.8. При переводе работников на дистанционную работу работодатель определяет порядок организации работы, который подразумевает график, способы обмена информацией о производственных заданиях и их выполнении, возможность использования информационных, технических и материальных ресурсов организации на дому.

Перевод на дистанционную работу происходит путем заключения с работником дополнительного соглашения к трудовому договору и издания работодателем соответствующего приказа о временном (на период мероприятий, направленных на нераспространение новой коронавирусной инфекции) переходе работников на дистанционную работу.

Изменения в части перехода на дистанционный режим работы могут оформляться путем обмена электронными документами при необходимости с последующим их оформлением в установленном порядке.

Включение в трудовой договор дополнительных условий о работе вне места расположения работодателя в связи с распространением коронавирусной инфекции не лишает работников гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.9. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателями с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

О введении новых норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания) работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

2.10. Документы работодателя, устанавливающие порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области, предоставляются работникам и выборным органам первичных профсоюзных организаций Учреждения для ознакомления под роспись.

2.11. Для привлечения и закрепления молодых специалистов работодатели при содействии Архивного комитета:

- содействуют в обеспечении работой выпускников профильных образовательных учреждений,
- создают условия для психологической и социальной адаптации молодого работника, формирования института наставничества;
- совместно с молодежным советом (комиссией) выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения принимают участие в организации и проведении спортивных, оздоровительных и иных мероприятий.

2.12. По письменному заявлению работника работодатели обязуются в течение трех рабочих дней выдавать копии документов, связанных с работой. Выданные копии должны быть заверены надлежащим образом и предоставляются работнику безвозмездно.

2.13. Работодатели формируют в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляют ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая информация, предусмотренная Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом.

Работодатели обязаны предоставить работнику (за исключением случаев, если на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данных работодателей способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателей), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателями, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

### **3. ОПЛАТА ТРУДА**

3.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Положениями об оплате труда, принятыми работодателями с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций Учреждений, разработанных на основе Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», постановления Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 №1676 «О системе оплаты труда работников государственных казенных учреждений, подведомственных Архивному комитету Санкт-Петербурга» и постановления Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 №1674 «О системе оплаты труда работников централизованных бухгалтерий, находящихся в ведении исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга».

Фонд оплаты труда в Учреждениях формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга.

3.2. Система оплаты труда в Учреждениях включает в себя размеры должностного оклада, тарифной ставки (оклада), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.



Базовый оклад, предусмотренный для расчета должностного оклада, зависит от уровня образования и определяется как произведение базовой единицы на базовый коэффициент (коэффициент уровня образования).

Базовая единица, применяемая для расчета базового оклада, определяется соответствующим Законом Санкт-Петербурга.

Базовый (коэффициент уровня образования) определяется на основании представленных руководителями, специалистами, служащими дипломов, аттестатов и иных документов об образовании.

3.3. Для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения и руководителей его структурных подразделений применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты специфики работы, квалификации, масштаба управления и уровня управления.

3.4. Для определения размера должностного оклада специалистов и служащих применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты стажа работы, специфики работы и квалификации.

3.5. При определении размера коэффициента стажа для специалистов по основной (архивной) деятельности учитывается стаж работы в архивных учреждениях, музеях и библиотеках, финансируемых из бюджетов всех уровней. Для специалистов и служащих общепрофессиональных должностей учитывается стаж работы на любых должностях в архивных учреждениях, музеях и библиотеках, а также на должностях специалистов и служащих в иных организациях и учреждениях, финансируемых из бюджетов всех уровней.

3.6. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, работодатели вправе устанавливать тарифные ставки (оклады), исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих.

3.7. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников – основного персонала, обеспечивающего выполнение функций, для реализации которых создано конкретное Учреждение, устанавливается Правительством Санкт-Петербурга.

3.8. Выплаты компенсационного характера к должностным окладам и тарифным ставкам работников устанавливаются в процентах к должностным окладам и (или) абсолютных размерах.

3.8.1. Размеры доплаты за вредные и (или) опасные условия труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда (далее – СОУТ).

Работодатель информирует работника в трудовом договоре о гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в случае установления вредных и (или) опасных условий труда по результатам СОУТ.

3.8.2. За работу в ночное время устанавливается повышенный размер оплаты труда, который составляет 40% должностного оклада, тарифной ставки за каждый час работы в период с 22.00. до 06.00.

3.8.3. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к

тарифным ставкам (окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора.

3.8.4. Работникам, допущенным к государственной тайне, и за стаж работы с секретными сведениями устанавливается ежемесячная надбавка к должностным окладам.

3.9. Для работников Учреждений перечень выплат стимулирующего характера устанавливается в соответствии с Положением о надбавках и премировании.

Размер выплаты стимулирующего характера определяется в зависимости от выполнения работником определенных показателей и критериев оценки эффективности труда.

Премирование работников осуществляется в пределах средств, выделяемых на оплату труда, в соответствии с Положением о премировании, разработанным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

3.10. Заработная плата работникам выплачивается не реже, чем каждые полмесяца.

3.11. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

3.12. В случае установления работнику по его инициативе неполного рабочего времени оплата производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.13. При выплате заработной платы работодатели обязуются в письменной форме извещать работников о составных частях их заработной платы, причитающейся за соответствующий период работы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей к выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателями с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

В соответствии со ст.136 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата выплачивается работникам в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работников, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Работники вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателям об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

3.14. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, должностного оклада, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

3.15. При направлении работника на профессиональную переподготовку (повышение квалификации) с отрывом от работы за ним на весь период обучения сохраняется средняя заработная плата и место работы.

3.16. При переводе на дистанционную работу работнику гарантируется оплата труда в порядке и на условиях, определенных трудовым договором.

3.17. Для всех случаев определения средней заработной платы (среднего заработка) учитываются все виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда в Учреждении, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.18. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, а при наличии имеющейся экономии средств фонда оплаты труда – в размере установленного должностного оклада руководителей, специалистов и служащих, тарифной ставки (оклада) рабочих с сохранением установленных компенсационных выплат работникам, ежемесячных выплат молодым специалистам пропорционально времени простоя, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и законодательством Санкт-Петербурга.

## 4. ОХРАНА ТРУДА

4.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников как одно из приоритетных направлений работы.

Ответственность и обязанности по обеспечению безопасных и здоровых условий труда и отдыха в Учреждениях берут на себя работодатели.

При приеме на работу работодатели информируют работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о возможных рисках повреждения здоровья.

4.1.1. В трудовом договоре с работниками работодатель указывает условия труда, установленные по результатам специальной оценки условий труда (далее – СОУТ), включая информацию об оптимальных и допустимых условиях труда.

4.2. В целях обеспечения требований об охране труда и здоровья работников работодатели обязаны создать и обеспечить функционирование системы управления охраной труда (далее – СУОТ), разработать положение о СУОТ, соблюдая государственные нормативные требования охраны труда с учетом специфики своей деятельности, в соответствии с действующим законодательством.

4.3. В соответствии со статьей 218 Трудового кодекса Российской Федерации, по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников в Учреждениях создаются комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на



паритетной основе входят их представители и представители выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

Работодатели создают необходимые условия для работы членов комиссий (уполномоченных лиц) по охране труда, предоставляют 8 часов рабочего времени в месяц с сохранением средней заработной платы, обеспечивают их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда, проводят обучение.

4.4. Работодатели разрабатывают, финансируют и осуществляют мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья работников, в том числе по проведению СОУТ, создают службы охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда.

При отсутствии в Учреждении специалиста по охране труда работодатели заключают договоры со специалистами или организациями, оказывающими услуги в области охраны труда.

Мероприятия по охране труда являются неотъемлемой частью коллективных договоров Учреждений.

4.5. В соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, работодатели осуществляют мероприятия по проведению СОУТ и в обязательном порядке:

- включают в комиссию для проведения СОУТ представителя выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения;
- сообщают работникам о проведении СОУТ за месяц до ее начала;
- учитывают предложения работников при формировании перечня вредных и (или) опасных производственных факторов, подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям;
- организуют ознакомление работников под роспись с результатами проведенной СОУТ на их рабочем месте в срок не позднее, чем тридцать календарных дней со дня утверждения отчета о проведении СОУТ.

4.5.1. Проведение СОУТ осуществляется в присутствии работника.

4.6. Работодатели организуют для отдельных категорий работников проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в процессе трудовой деятельности) медицинских осмотров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.7. Работодатели организуют обязательное обучение и проверку знаний по охране труда работников, а также обязательное проведение инструктажей всех видов.

4.8. На работах, связанных с загрязнением, вредными условиями труда, работодатели обеспечивают работников сертифицированными средствами коллективной и индивидуальной защиты, специальной одеждой, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными законодательством Российской Федерации нормами.

Приобретение, хранение, стирка, чистка, ремонт, дезинфекция и обезвреживание специальной одежды, специальной обуви, средств индивидуальной защиты производится за счет средств работодателей.

Работодатель информирует работников о полагающихся им средствах индивидуальной защиты правилах обеспечения средствами индивидуальной защиты, а также соответствующих их профессии и должности типовых нормах

выдачи средств индивидуальной защиты при проведении вводного инструктажа.

4.9. Работодатели по установленным нормам оборудуют в Учреждениях санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи и отдыха, создают санитарные посты с аптечками, укомплектованными наборами лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

4.10. В случае нарушений работодателями нормативных требований к условиям труда, установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания в Учреждениях, необеспечения работников необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза потери трудоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив в известность непосредственного руководителя.

За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы и выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

4.11. Расследование несчастных случаев осуществляется в соответствии с требованиями Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденного Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 24.10.2002 № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях» с участием представителя выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

4.12. Общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда и здоровья осуществляется выборными органами первичных профсоюзных организаций Учреждений, уполномоченными лицами по охране труда профкомов первичных профсоюзных организаций, технической инспекцией труда Комитета Межрегиональной организации Профсоюза. Постановления выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения по вопросам охраны труда и здоровья обязательны к рассмотрению работодателями в семидневный срок.

4.13. Работодатели обеспечивают беспрепятственный допуск в Учреждения представителей Комитета Межрегиональной организации Профсоюза для осуществления общественного контроля условий и охраны труда работников, выполнения обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением и коллективными договорами.

4.14. Работникам предоставляются гарантии при прохождении диспансеризации в соответствии со ст. 185.1. Трудового кодекса РФ.

## 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время и время отдыха работников регулируются трудовым законодательством Российской Федерации и Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в Учреждениях.

5.2. Во всех Учреждениях устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени равная 40 часам в неделю с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

5.3. Работодатели обязаны устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю на основании письменного заявления следующим работникам:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет;
- работникам, осуществляющим уход за больным членом семьи при наличии соответствующего медицинского заключения;
- иных категорий, определенных действующим законодательством.

При работе на условиях неполного рабочего дня (недели) оплата производится пропорционально отработанному времени.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.4. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска у работников Учреждений не может быть менее 28 календарных дней.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиками отпусков, утвержденными работодателями с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.5. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются по письменному заявлению работника. Продолжительность отпуска определяется по соглашению сторон трудового договора.

5.6. Работодатели вправе предоставлять работникам 3-х дневные дополнительные оплачиваемые отпуска в связи:

- со свадьбой работника;
- смертью близких родственников;
- рождением ребенка (отцу).

5.7. Стороны установили, что в случае направления работника в местные служебные командировки, ему компенсируются затраты по оплате проезда в общественном транспорте за счет средств, выделяемых на эти цели.

5.8. Работодатели гарантируют работникам предоставление гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет работодателя.



## 6. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

6.1. Стороны определили, что обязательства и гарантии, включенные в данное Соглашение, являются минимальными и не могут быть снижены при включении аналогичных обязательств и гарантий в коллективные договоры Учреждений.

6.2. Стороны обязуются:

6.2.1. Информировать друг друга о принимаемых решениях и нормативных актах по вопросам социально-трудовых отношений в архивной службе Санкт-Петербурга.

6.2.2. Проводить взаимные консультации по важнейшим вопросам социально-трудовых отношений до принятия решений, затрагивающих интересы Сторон.

6.2.3. Взаимно обеспечивать представителям сторон возможность принимать участие в регулировании социально-трудовых и иных связанных с ними отношений.

6.2.4. Взаимодействовать при осуществлении мероприятий по подготовке резерва руководителей Учреждений и переподготовке действующих руководителей и иных представителей работодателя в части их обучения по вопросам социального партнерства и трудового законодательства Российской Федерации.

6.2.5. Оказывать методическую и консультативную помощь заинтересованной стороне при заключении коллективных договоров.

6.2.6. Проводить взаимные консультации, осуществлять мониторинг, обобщать опыт работы органов социального партнерства на локальном уровне.

6.2.7. Представлять по просьбе друг друга имеющуюся у стороны информацию о социальном партнерстве.

6.2.8. Проводить совместные мероприятия по разбору конфликтных ситуаций, возникающих в Учреждениях.

6.3. Работодатели:

6.3.1. Признают права первичных профсоюзных организаций Учреждений, действующих на основании Устава Общероссийского Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

6.3.2. Содействуют созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций, вступлению работников в Общероссийский Профсоюз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и обеспечивают соблюдение прав и гарантий деятельности профсоюзных организаций.

6.3.3. Содействуют представителям выборных органов первичных профсоюзных организаций Учреждений в осуществлении общественного контроля за соблюдением установленных законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением прав работников и уставных задач Профсоюза.

6.3.4. На основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно и бесплатно производят удержание, безналичное перечисление

через бухгалтерию на счета, указанные Профсоюзом, членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы.

6.3.5. Предоставляют бесплатно выборным органам первичных профсоюзных организаций Учреждений для обеспечения их деятельности в интересах работников оборудованные помещения, оргтехнику, средства связи, необходимые нормативные документы, возможность для размещения информации в доступном для всех работников месте; при необходимости предоставляют транспортные средства и другие улучшающие условия для обеспечения деятельности первичной профсоюзной организации Учреждения.

6.3.6. Предоставляют время для членов выборных органов первичных профсоюзных организаций Учреждений (председателям – 8 часов в месяц; членам профкомов – 4 часа в месяц), не освобожденных от основной работы, для выполнения общественных обязанностей в интересах членов Профсоюза, прохождения краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций Профсоюза, его выборных органов и проводимых ими мероприятий с сохранением занимаемой должности и средней заработной платы на период освобождения от основной работы.

6.3.7. Поощряют руководителей выборных органов первичных профсоюзных организаций Учреждений и их заместителей за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.

Рассматривают обращения первичных профсоюзных организаций Учреждений о награждении работников – членов Профсоюза ведомственными наградами, иными формами отличия.

6.3.8. Соблюдают предоставленные действующим законодательством Российской Федерации гарантии работникам, входящим в состав выборных органов первичных профсоюзных организаций Учреждений и не освобожденным от основной работы.

6.3.9. Не препятствуют представителям Комитета Профсоюза посещать Учреждения для реализации уставных задач и предоставленных законодательством Российской Федерации прав.

6.4. Увольнение по инициативе работодателя в случаях сокращения численности или штата работников, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, председателей (их заместителей) выборных органов первичной профсоюзной организации Учреждения, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия Президиума Межрегиональной организации Профсоюза.

6.5. При наличии финансовых средств Работодатели в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации и статьей 28 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в порядке и на условиях, определенных коллективными договорами, производят перечисление денежных средств первичным профсоюзным организациям Учреждений на проведение культурно-массовой работы в коллективах.

## **7. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ИХ ВЫБОРНЫХ ОРГАНОВ.**

7.1. Комитет Профсоюза, выборные органы первичных профсоюзных организаций Учреждений обязуются:

7.1.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения, созданию благоприятного морально-психологического климата в коллективах Учреждений, повышению эффективности их работы, укреплению трудовой и производственной дисциплины, предупреждению коллективных трудовых споров (конфликтов).

7.1.2. Оказывать методическую, организационную и правовую помощь первичным профсоюзным организациям Учреждений, организовывать обучение профсоюзных кадров и актива.

7.1.3. Руководствуясь положениями трудового законодательства Российской Федерации, Устава Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, действующего законодательства Российской Федерации, обеспечивать общественный контроль за соблюдением работодателями законодательства о труде.

7.1.4. Проводить разъяснительную работу среди работников Учреждений о правах и роли Профсоюза в защите трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников.

7.1.5. Принимать в установленном порядке меры по защите законных прав и интересов работников – членов Профсоюза.

7.2. Комитет Профсоюза информирует Архивный комитет в недельный срок со дня принятия о постановлениях, принятых Президиумом или Комитетом Межрегиональной организации Профсоюза, по вопросам, касающимся деятельности Учреждений.

## **8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

8.1. Соглашение размещается на интернет - ресурсах (сайтах), может быть опубликовано в средствах массовой информации.

8.2. Дополнения и изменения в настоящее Соглашение в течение срока его действия могут быть внесены только по соглашению сторон.

8.3. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляют двухсторонняя комиссия и выборные органы первичных профсоюзных организаций Учреждений.

8.4. Лица, представляющие работодателей, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Соглашением, несут административную ответственность в размере и порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.



Приложение  
к Региональному отраслевому соглашению  
между Архивным комитетом Санкт-Петербурга и  
Межрегиональной организацией  
Профсоюза работников госучреждений и  
общественного обслуживания  
РФ на 2021 – 2023 гг.

### СОСТАВ

двухсторонней комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением Регионального отраслевого соглашения между Архивным комитетом Санкт-Петербурга и Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области общественной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2021 – 2023 годы.

#### **Со стороны Архивного комитета Санкт-Петербурга:**

Крылов Павел Алексеевич – временно исполняющий обязанности председателя Комитета;

Вирская Ольга Анатольевна – начальник сектора по вопросам государственной службы и кадров Комитета;

Пегова Мария Петровна – начальник отдела бухгалтерского учета, экономики и внутреннего финансового контроля – главный бухгалтер Комитета;

Маличенко Олег Александрович – начальник отдела комплексного развития и закупок Комитета;

Полянская Елена Анатольевна – главный специалист-юрисконсульт Комитета.

Основание: распоряжение Архивного Комитета от 09.10.2020 № 81.

#### **Со стороны Комитета Межрегиональной организации Профсоюза:**

Григорьева Елена Сергеевна, председатель Межрегиональной организации Профсоюза;

Комиссарова Елена Валериевна, правовой инспектор труда Профсоюза по Санкт-Петербургу и Ленинградской области;

Шайтор Александр Анатольевич, технический инспектор труда Профсоюза по Санкт-Петербургу и Ленинградской области;

Маркешина Ирина Игоревна, главный архивист СПб ГКУ «Центральный государственный архив Санкт-Петербурга».

Основание: постановление Президиума Межрегиональной организации Профсоюза от 22.09.2020 №3-21.1