

**РЕГИОНАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ  
МЕЖДУ УПРАВЛЕНИЕМ СУДЕБНОГО ДЕПАРТАМЕНТА В  
Г. САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ  
И КОМИТЕТОМ МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЙ (ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ)  
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА И ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ  
ОРГАНИЗАЦИЕЙ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
СОЮЗА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И  
ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ  
НА 2018 – 2020 ГОДЫ**

Санкт-Петербург

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Соглашение заключено на региональном уровне и разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс), Федеральным законом от 12.01.96 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Федеральный закон №10-ФЗ) и Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 79-ФЗ).

1.2. Сторонами Соглашения являются:

– федеральные государственные гражданские служащие (далее – гражданские служащие) и работники районных судов Санкт-Петербурга и Управления Судебного департамента в г. Санкт-Петербурге (далее – работники) в лице их представителя – Комитета Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Комитет Профсоюза);

– представители нанимателя (работодатели) – районные суды Санкт-Петербурга и Управление Судебного департамента в г. Санкт-Петербурге – в лице их представителя – Управления Судебного департамента в г. Санкт-Петербурге (далее по тексту – Управление).

1.3. Данное Соглашение вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует по 31 декабря 2020 года.

1.4. Соглашение является правовым актом, регулирующим служебные профессиональные, социально-трудовые отношения, содержащим обязательства по установлению условий труда (служебной деятельности), оплаты труда (службы), социальных льгот и гарантий, охраны и условий труда, обеспечения занятости гражданских служащих и работников районных судов Санкт-Петербурга и Управления.

1.5. Стороны рассматривают настоящее Соглашение частью коллективно- договорного регулирования профессиональных служебных и социально-трудовых отношений в районных судах Санкт-Петербурга и Управлении.

1.6. Соглашение распространяется на лиц, указанных в п. 1.2. Соглашения и обязательно для выполнения представителями нанимателя (работодателями), выборными органами организаций Профсоюза. К гражданским служащим (работникам), не являющимся членами Профсоюза и не уполномочившими Комитет Профсоюза на представительство их интересов, нормы Соглашения применяются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.7. В целях обеспечения принципов социального партнерства стороны обязуются:

- учитывать и уважать интересы сторон;
- проявлять заинтересованность в развитии договорных отношений;
- содействовать укреплению и развитию системы социального партнерства на региональном и локальном уровнях;
- оказывать практическую помощь друг другу в реализации Соглашения;
- принимать совместные действия по обеспечению социальных гарантий государственных гражданских служащих и работников;
- оказывать содействие в создании, укреплении и деятельности первичных профсоюзных организаций в районных судах Санкт-Петербурга и Управлении;
- прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления оплаты труда, предоставления гарантий и компенсаций.

1.8. При принятии нормативных правовых актов Российской Федерации, улучшающих права и гарантии гражданских служащих и работников по сравнению с условиями, установленными действующим законодательством, настоящим Соглашением или коллективными договорами, они подлежат применению со дня вступления в силу.

1.9. В течение срока действия Соглашения ни одна из сторон Соглашения не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Толкование и разъяснение положений Соглашения осуществляется по взаимному согласию представителей сторон.

1.10. Представители сторон Соглашения оказывают содействие представителям нанимателя (работодателям) и выборным органам профсоюзных организаций в заключении коллективных договоров в районных судах Санкт-Петербурга и Управлении. Представители нанимателя (работодатели) при получении предложения от первичной профсоюзной организации о намерении заключить коллективный договор обязаны вступить в переговоры и заключить его на согласованных сторонами условиях.

1.11. По взаимному согласию представителей сторон Соглашения в течение срока его действия могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном статьей 47 Трудового кодекса.

1.12. Ведение коллективных переговоров, подготовка, заключение и контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется двухсторонней отраслевой комиссией, сформированной сторонами, состав которой указан в приложении к Соглашению.

1.13. Стороны обязуются:

- не реже одного раза в год информировать друг друга о ходе выполнении принятых обязательств;
- обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения в работе своих органов при рассмотрении вопросов, связанных с его

выполнением, при подведении итогов деятельности за соответствующий календарный период;

- не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия Соглашения вступить в переговоры по заключению Соглашения на новый срок и подписать его до окончания срока действия настоящего Соглашения или по продлению срока действия Соглашения на новый период.

- толкование положений Соглашения осуществлять по взаимному согласию представителей сторон в форме решений двухсторонней отраслевой комиссии.

1.14. Представители сторон в двухнедельный срок с момента уведомительной регистрации Соглашения направляют его представителям нанимателя (работодателям) и выборным органам первичных профсоюзных организаций районных судов Санкт-Петербурга для ознакомления с содержанием гражданских служащих и работников и выполнения принятых обязательств.

1.15. В случае реорганизации представителей сторон Соглашения в период его действия их права и обязанности по Соглашению переходят к правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в действующее Соглашение.

## **2. СЛУЖЕБНЫЕ И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

2.1. Служебная деятельность гражданских служащих в районных судах Санкт-Петербурга и Управлении регулируются Федеральным законом № 79-ФЗ, а в части, не урегулированной указанным Законом, – Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Трудовые отношения работников регулируются Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.2 Представитель нанимателя (работодатель) обязан до подписания служебного контракта (трудового договора) с гражданским служащим (работником) ознакомить его под роспись с правилами служебного (трудового) распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с прохождением гражданской службы, трудовой деятельности.

2.3. Условия, включаемые в служебные контракты (трудовые договоры), не могут ухудшать положение гражданских служащих и работников по сравнению с законодательством, настоящим Соглашением, коллективными договорами.

2.4. Режим служебного времени гражданских служащих и рабочего времени работников регулируются служебным распорядком, правилами внутреннего трудового распорядка, которые разрабатываются и

утверждаются представителями нанимателя (работодателями) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.5. Для гражданских служащих и работников обеспечивается нормальная продолжительность служебного (рабочего) времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность служебного (рабочего) времени.

2.6. Ненормированный служебный день устанавливается для гражданских служащих, замещающих высшие и главные должности гражданской службы. Для гражданских служащих, замещающих должности гражданской службы иных групп, ненормированный служебный день устанавливается в соответствии со служебным распорядком государственного органа по соответствующему перечню должностей и служебным контрактом.

2.7. Сверхурочной считается работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Привлечение к сверхурочным работам в случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, производится работодателем с письменного согласия работника. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

2.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск гражданского служащего состоит из основного оплачиваемого отпуска продолжительностью 30 календарных дней и дополнительных оплачиваемых отпусков.

2.9. Гражданским служащим предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет продолжительностью:

а) при стаже гражданской службы от 1 года до 5 лет - 1 календарный день;

б) при стаже гражданской службы от 5 до 10 лет - 5 календарных дней;

в) при стаже гражданской службы от 10 до 15 лет - 7 календарных дней;

г) при стаже гражданской службы 15 лет и более - 10 календарных дней.

2.10. Гражданским служащим, для которых установлен ненормированный служебный день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный служебный день продолжительностью три календарных дня.

2.11. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам гражданскому служащему может быть предоставлен отпуск без сохранения денежного содержания на срок не более одного года, если иное не предусмотрено федеральным законом.

2.12. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

2.13. Графики отпусков гражданских служащих и работников утверждаются представителем нанимателя (работодателем) с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

2.14. Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, используемого гражданским служащим в служебном году, за который предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, не может быть менее 28 календарных дней. При этом хотя бы одна из частей ежегодного оплачиваемого отпуска должна составлять не менее 14 календарных дней.

2.15. В исключительных случаях, если предоставление гражданскому служащему ежегодного оплачиваемого отпуска общей продолжительностью, в текущем служебном году может неблагоприятно отразиться на осуществлении задач и функций суда, Управления, по решению представителя нанимателя и с письменного согласия гражданского служащего допускается перенесение части ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающей 28 календарных дней, на следующий служебный год. При этом перенесенная часть ежегодного оплачиваемого отпуска должна быть использована не позднее 12 месяцев после окончания того служебного года, за который эта часть отпуска предоставляется.

2.16. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части по письменному заявлению гражданского служащего могут быть заменены денежной компенсацией.

2.17. По заявлению гражданского служащего (работника) ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться по частям. При этом продолжительность одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

2.18. Отзыв гражданского служащего (работника) из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору гражданского служащего (работника) в удобное для него время в течение текущего служебного (рабочего) года или присоединена к отпуску за следующий рабочий (служебный) год.

2.19. Представители нанимателя (работодатели) рассматривают ходатайства выборных профсоюзных органов о представлении гражданских служащих и работников в соответствии с утвержденными Положениями к награждению ведомственными знаками отличия, Почетными званиями и наградами Российской Федерации и направляют их для принятия решения в вышестоящие органы управления.

2.20. При проведении служебной проверки в отношении гражданского служащего и урегулировании конфликта интересов в состав комиссий по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов включаются представители выборных профсоюзных органов.

### 3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Условия оплаты труда государственных гражданских служащих устанавливаются Федеральным законом от 27.07.2004 №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», трудовым законодательством Российской Федерации, Указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации.

Положения о премировании, выплате надбавок за особые условия государственной службы гражданских служащих, высокую квалификацию, сложность, напряженность труда, доплатах и надбавках стимулирующего характера утверждаются представителем нанимателя (работодателем) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.2. Оплата труда работников судов и системы Судебного департамента производится в соответствии с Трудовым кодексом, постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», иными нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации.

3.3. Денежное содержание (заработная плата) выплачивается государственным служащим (работникам) не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные правилами служебного (трудового) распорядка, коллективным договором (соглашением), служебным контрактом (трудовым договором).

Выплата денежного содержания гражданскому служащему за период ежегодного оплачиваемого отпуска должна производиться не позднее чем за 10 дней до начала указанного отпуска. Оплата отпуска работникам производится не позднее чем за три дня до его начала.

3.4. При нарушении установленных сроков выплаты денежного содержания (заработной платы), оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся гражданскому служащему (работнику), они производятся с уплатой процентов в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

3.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые

обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

3.6. Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), увеличенный объем работы или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема выполняемых работ или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению сторон трудового договора в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств.

3.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день гражданским служащим и работникам, получающим месячный оклад, оплачивается в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы. При этом по желанию гражданского служащего (работника), работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.8. Формирование фонда оплаты труда гражданских служащих и работников осуществляется в порядке, определяемом законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации о гражданской службе и судебной системе.

3.9. Сверхурочная работа оплачивается в порядке, установленном статьей 152 ТК РФ.

#### **4. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ**

4.1. Представители нанимателя (работодатели) в соответствии с Федеральным законом № 79-ФЗ, Законом Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» осуществляют согласованные с выборными профсоюзными органами мероприятия по обеспечению занятости гражданских служащих, работников.

4.2. В случае реорганизации или ликвидации районных судов Санкт-Петербурга, либо сокращения должностей государственной службы, численности или штата работников представитель нанимателя (работодатель) в письменной форме информирует выборный орган первичной профсоюзной организации о возможном расторжении служебного контракта (трудового договора) с гражданским служащим (работником) не позднее, чем за два



месяца до сокращения соответствующей должности. Высвобождаемым гражданским служащим и работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно действующему законодательству.

4.3. Работодатель с письменного согласия работника вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении согласно ст. 180 ТК РФ.

4.4. При сокращении должностей гражданской службы, численности или штата работников представитель нанимателя (работодатель) учитывает положения части четвертой статьи 31 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и статьи 179 ТК РФ при рассмотрении преимущественного права оставления на замещение должности гражданской службы или на работе.

Помимо основных категорий работников, преимущественное право на оставление на гражданской службе (работе) предусматривается для:

- беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких родителей (опекуны, попечители, приёмные родители, патронатные воспитатели), воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида – в возрасте до восемнадцати лет);
- одиноких родителей (опекуны, попечители, приёмные родители, патронатные воспитатели), имеющих на иждивении детей в возрасте до шестнадцати лет;
- лиц предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавших в организации свыше 10 лет;

4.6. Увольнение гражданских служащих в связи с сокращением должностей гражданской службы и работников в связи с сокращением численности или штата производится представителями нанимателя (работодателями) как вынужденная мера, когда исчерпаны все возможности трудоустройства этих гражданских служащих (работников).

4.7. Представители нанимателя (работодатели) с письменного согласия гражданского служащего (работника) вправе расторгнуть с ним служебный контракт (трудовой договор) до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере, установленном законодательством Российской Федерации.

4.8. Представители нанимателя (работодатели) производят увольнение гражданских служащих (работников), являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным подпунктом «б» пункта 1, пунктами 2 и 8.2 части 1 статьи 37 Федерального закона № 79-ФЗ, пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса, с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со статьями 82 и 373 Трудового кодекса.

4.8. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения гражданских служащих и работников, в состав

аттестационных комиссий включаются представители выборных органов первичных профсоюзных организаций.

## **5. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА**

5.1. Приоритетными направлениями совместной деятельности стороны настоящего Соглашения считают привлечение и закрепление на гражданской службе (работе) гражданских служащих (работников) в районных судах Санкт-Петербурга и Управления Судебного департамента в г. Санкт-Петербурге, содействие в получении дополнительного профессионального образования, служебном росте и социальной защищенности.

В этих целях:

предусматриваются соответствующие пункты или разделы в коллективных договорах;

создаются условия для раскрытия и эффективного использования личностного и профессионального потенциала гражданских служащих и работников, развития системы профессиональной ориентации и самоопределения;

проводятся конкурсы профессионального мастерства среди гражданских служащих (работников).

5.2. Представители нанимателя (работодатели):

5.2.1. Организуют получение дополнительного профессионального образования гражданскими служащими (работниками), предусматривая на его реализацию выделение денежных средств.

5.2.2. Создают необходимые условия для совмещения гражданской службы (работы) гражданских служащих (работников) с обучением впервые в образовательных организациях высшего образования без отрыва от прохождения гражданской службы (работы), обеспечивают им гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством.

5.2.3. Направляют гражданских служащих, признанных по результатам аттестации не соответствующими замещаемым должностям гражданской службы, с их согласия на профессиональную переподготовку или повышение квалификации, понижают в должности гражданской службы.

5.2.4. При наличии оснований направляют гражданского служащего (работника) на получение дополнительного профессионального образования. Осуществляют финансирование и обеспечение получения гражданскими служащими (работниками) дополнительного профессионального образования в установленные сроки с сохранением должности гражданской службы (работы) и денежного содержания (среднего заработка) на этот период.

## **6. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА**

6.1. В целях сохранения и развития кадрового потенциала, обеспечения профессионального роста и социальной защищенности молодежи стороны

Соглашения договорились о том, что молодым специалистом является гражданский служащий (работник) в возрасте до 30 лет, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, принятый на гражданскую службу (работу) в районные суды Санкт-Петербурга и Управление Судебного департамента в г. Санкт-Петербурге на основании служебного контракта (трудового договора), заключенного на неопределенный срок, или срочного служебного контракта (трудового договора).

6.2. Приоритетными направлениями совместной деятельности сторон Соглашения являются:

6.2.1. Содействие получению дополнительного профессионального образования и служебному росту молодых специалистов.

6.2.2. Развитие рационализаторской, творческой и деловой активности работающей молодежи.

6.2.3. Обеспечение правовой и социальной защиты работающей молодежи.

6.2.4. Создание совместных общественных советов (комиссий) по работе с молодежью в районных судах Санкт-Петербурга и Управлении Судебного департамента в г. Санкт-Петербурге, советов молодых специалистов, советов наставников.

6.3. Представители нанимателя (работодатели) в целях привлечения и закрепления молодых специалистов:

6.3.1. Информировать молодых специалистов о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов.

6.3.2. Содействуют проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства, обобщают и распространяют передовой опыт работы.

6.3.3. Поощряют молодых специалистов, добившихся высоких показателей в гражданской службе (работе) и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации.

6.4. Коллективными договорами могут предусматриваться:

6.4.1. Оказание помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации, координация работы по эффективному использованию кадровых ресурсов.

6.4.2. Создание условий для психологической и социальной стабильности молодых специалистов, укрепления авторитета института семьи и института наставничества.

6.4.3. Формирование условий для проведения патриотического и духовно-нравственного воспитания молодежи.

6.4.4. Создание условий для раскрытия и эффективного использования личностного и профессионального потенциала молодых специалистов.

6.4.5. Проведение конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов.

6.4.6. Оказание социально-экономической поддержки молодым специалистам при создании семьи, рождении ребенка, содействие в решении жилищных и бытовых проблем.

6.4.7. Создание условий для организации активного досуга для молодых специалистов и членов их семей, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий.

## **7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

7.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья гражданских служащих и работников в качестве одного из приоритетных направлений работы.

7.2. В соответствии со статьей 218 ТК РФ представителями нанимателя (работодателями) создаются комиссии по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители нанимателя (работодателей) и выборного органа первичной профсоюзной организации. Представители нанимателя (работодатели) создают необходимые условия для работы комиссий и уполномоченных лиц первичных профсоюзных организаций по охране труда (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения и т.п.), которые устанавливаются коллективными договорами.

7.3. Представители нанимателя (работодатели) разрабатывают, финансируют и осуществляют мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья гражданских служащих и работников, вводят должность специалиста по охране труда или назначают ответственных за организацию работы по охране труда, прошедших специальное обучение по охране труда.

7.4. Мероприятия по охране труда являются неотъемлемой частью коллективных договоров.

7.5. Представители нанимателя (работодатели) не реже 1 раза в год проводят анализ состояния производственного травматизма (количество случаев и трудопотери в днях) и разрабатывают согласованные с выборными органами первичных профсоюзных организаций мероприятия по его снижению (недопущению).

7.6. Гражданские служащие и работники обеспечиваются производственными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с действующими нормативами. Новые или реконструируемые производственные объекты не могут быть приняты в эксплуатацию без заключения соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

7.7. Представители нанимателя (работодатели) обеспечивают проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) гражданскими служащими и работниками,

занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, в сроки, предусмотренные действующими нормативными правовыми актами.

7.8. Представители нанимателя (работодатели) в целях обеспечения безопасных условий и охраны труда проводят специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

7.9. В соответствии с частью 7 статьи 220 ТК РФ, за отказ гражданского служащего и работника от выполнения работ, представляющих опасность для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных служебным контрактом (трудовым договором), он не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

7.10. Постановления выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросам безопасности труда и охраны здоровья гражданских служащих и работников обязательны к рассмотрению представителем нанимателя (работодателем).

7.11. В случае установления факта грубой неосторожности гражданского служащего и работника, способствовавшей возникновению или увеличению размера вреда, причиненного его здоровью, степень его вины в процентах определяется комиссией, проводившей расследование несчастного случая на производстве, с учетом заключения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.12. Представители нанимателя (работодатели) организуют санаторно-курортное лечение и оздоровительный отдых гражданских служащих в соответствии с законодательством Российской Федерации в пределах средств, выделяемых на эти цели.

## **8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ**

8.1. Стороны принимают меры по обеспечению гарантий, льгот и компенсаций государственных служащих (работников) в области охраны труда, здоровья, отдыха, социальной защиты, обеспечения жилыми помещениями, предусмотренных законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением и коллективными договорами.

8.2. Представители нанимателя (работодатели):

8.2.1. Обеспечивают предоставление льгот и компенсаций гражданским служащим (работникам), подвергшимся радиационному воздействию вследствие аварии на Чернобыльской АЭС и других территориях, в порядке и размерах, установленных законодательством Российской Федерации.

8.2.2. Принимают меры по предоставлению гражданским служащим единовременной субсидии на приобретение жилого помещения в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 27

января 2009 г. № 63 «О предоставлении федеральным государственным гражданским служащим единовременной субсидии на приобретение жилого помещения».

8.2.3. Обеспечивают медицинское страхование гражданских служащих в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

8.2.4. Обеспечивают своевременное перечисление страховых взносов в соответствии с Налоговым кодексом Российской Федерации.

8.2.5. В соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации с учетом мнения выборных профсоюзных органов при заключении региональных соглашений, коллективных договоров предусматривают в них установление дополнительных социальных гарантий и льгот для гражданских служащих (работников) в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных федеральным бюджетом. Конкретные формы социально-бытового обеспечения, гарантии, льготы и компенсации отражаются в коллективных договорах.

8.3. Согласно законодательству Российской Федерации представители нанимателя (работодатели) предоставляют гражданским служащим и работникам гарантии и компенсации в случаях:

- направления в служебные командировки;
- переезда на работу в другую местность;
- исполнения государственных или общественных обязанностей;
- совмещения гражданской службы (работы) с обучением;
- вынужденного прекращения гражданской службы (работы) не по вине гражданского служащего (работника);
- предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в других случаях, установленных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

## **9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

9.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, его выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом, Федеральным законом № 10-ФЗ, Отраслевым соглашением между Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Судебным департаментом при Верховном Суде Российской Федерации на 2017 – 2020 годы, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

9.2. Представители нанимателя (работодатели):

- соблюдают права Профсоюза, всемерно содействуют его деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов гражданских служащих (работников) в соответствии с

законодательством Российской Федерации, не допускают вмешательства в деятельность профсоюзных организаций;

- не препятствуют вступлению гражданских служащих и работников в Общероссийский Профсоюз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, обеспечивают соблюдение прав и гарантий деятельности профсоюзных организаций в коллективах;

- предоставляют выборным профсоюзным органам необходимую информацию по социально-экономическим вопросам;

- содействуют представителям профсоюзных органов в посещении районных судов Санкт-Петербурга и Управления, в которых работают члены Профсоюза, для реализации установленных законодательством и настоящим Соглашением прав гражданских служащих и работников и уставных задач Профсоюза;

- совместно с выборными органами первичных профсоюзных организаций обеспечивают создание и работу комиссий по трудовым и служебным спорам в соответствии с требованиями Трудового кодекса и Федерального закона № 79-ФЗ.

### 9.3. Материальные условия деятельности профсоюзных организаций.

#### 9.3.1. Работодатели (представители нанимателя):

- на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно бесплатно производят удержание и безналичное перечисление через бухгалтерию на счет, указанный Комитетом Профсоюза, членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой денежного содержания (заработной платы) в районных судах Санкт-Петербурга и Управлении;

- на основании личных письменных заявлений гражданских служащих и работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно производят бесплатно удержание и безналичное перечисление через бухгалтерию на счет, указанный Комитетом Профсоюза, денежные средства в размере не ниже установленного для уплаты членских профсоюзных взносов и на условиях, установленных соответствующей первичной профсоюзной организацией, для обеспечения защиты их прав и интересов, одновременно с выплатой денежного содержания (заработной платы) в районных судах Санкт-Петербурга и Управлении;

- безвозмездно предоставляют выборным профсоюзным органам для обеспечения их деятельности в интересах гражданских служащих и работников оборудованные помещения, средства связи (городской и местный телефоны), транспортные средства, возможность пользования электронной и факсимильной связью;

- безвозмездно производят для выборных профсоюзных органов множительные работы.

### 9.4. Гарантии, предоставляемые гражданским служащим и работникам, входящим в состав выборных профсоюзных органов:

#### 9.4.1. Представители нанимателя (работодатели):

- освобождают от основной работы членов выборных профсоюзных органов с сохранением денежного содержания (средней заработной платы) для выполнения общественных обязанностей в интересах гражданских служащих и работников, прохождения профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций Профсоюза, членов выборных профсоюзных органов и проводимых ими мероприятиях;

- вправе поощрять морально и материально руководителей выборных профсоюзных органов и их заместителей за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.

9.4.2. Увольнение по инициативе представителя нанимателя (работодателя) руководителя (его заместителей) выборного органа первичной профсоюзной организации, ее структурных подразделений (профсоюзных бюро), не освобожденных от гражданской службы (основной работы), в случаях сокращения должностей государственной гражданской службы, численности или штата работников районных судов Санкт-Петербурга и Управления, недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения гражданским служащим или работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.4.3. Расторжение служебного контракта (трудового договора) по инициативе представителя нанимателя (работодателя) с руководителем и заместителями руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации районных судов Санкт-Петербурга, Управления (в случаях сокращения должностей государственной гражданской службы, численности или штата этого суда и Управления, недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание), в течение двух лет после окончания срока полномочий допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

## **10. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

10.1. Стороны Соглашения строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства для создания необходимых условий, обеспечивающих стабильное функционирование районных судов Санкт-Петербурга, Управления, повышение уровня жизни гражданских служащих и работников, их социально-правовую защиту.

10.2. Стороны Соглашения в целях развития социального партнерства обязуются:



10.2.1. Строить свои взаимоотношения на основе коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Соглашением обязательства и договоренности.

10.2.2. Развивать и совершенствовать формы социального партнерства на региональном и локальном уровнях.

10.2.3. Участвовать на равноправной основе в работе двухсторонней отраслевой комиссии, являющейся постоянно действующим органом социального партнерства на региональном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения и его заключения, внесения в него необходимых изменений, а также для осуществления контроля за ходом выполнения Соглашения.

10.2.4. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в районных судах Санкт-Петербурга, в Управлении.

10.2.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования государственно-служебных (трудовых) и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав гражданских служащих и работников, совершенствования ведомственной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

10.2.6. Рассматривать на совместных заседаниях коллегии Управления и президиума Межрегиональной организации Профсоюза наиболее важные вопросы, затрагивающие права и интересы гражданских служащих и работников районных судов Санкт-Петербурга, Управления.

10.2.7. Оказывать содействие в создании и обеспечении деятельности первичных организаций Профсоюза.

10.3. Представители нанимателя (работодатели) обязуются:

10.3.1. Обеспечивать условия для участия двухсторонней отраслевой комиссии в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы гражданских служащих (работников).

10.3.2. При подготовке приказов и распоряжений, затрагивающих права и интересы гражданских служащих и работников, заблаговременно информировать о них соответствующие профсоюзные органы, учитывать их мнение, положения настоящего Соглашения.

10.3.3. Доводить в установленном порядке нормативные правовые акты Управления, затрагивающие служебные и социально-правовые интересы гражданских служащих и работников районных судов Санкт-Петербурга, Управления, до сведения выборных профсоюзных органов в части, касающейся их полномочий.

10.4. Межрегиональная организация Профсоюза совместно с первичными профсоюзными организациями районных судов Санкт-Петербурга, Управления обязуется:

10.4.1. Содействовать реализации настоящего Соглашения, созданию благоприятного морально-психологического климата в районных судах Санкт-Петербурга, Управлении, стабилизации и повышению эффективности их деятельности, укреплению служебной дисциплины (дисциплины труда) гражданских служащих (работников) присущими Профсоюзу методами.

10.4.2. Представлять и защищать законные права и интересы членов Профсоюза, а также гражданских служащих и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих Профсоюзу денежные средства в размерах и на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией, перед представителями нанимателя (работодателями) в органах законодательной, исполнительной и судебной власти Российской Федерации, оказывать им юридическую помощь.

10.4.3. Руководствуясь Федеральным законом № 10-ФЗ и положениями Устава Профсоюза, через правовые и технические инспекции, комиссии и уполномоченных лиц осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением должностными лицами законодательства о труде, состоянием охраны труда, предоставлением гражданским служащим (работникам) социальных гарантий, льгот и компенсаций, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, региональными соглашениями, коллективными договорами.

10.4.4. Оказывать методическую, организационную и правовую помощь выборным профсоюзным органам, организовывать совместное обучение профсоюзных кадров, актива выборных профсоюзных органов и представителей нанимателя (работодателей) по всем направлениям профсоюзной деятельности.

10.4.5. Проводить экспертизу проектов нормативных правовых актов по социально-правовым вопросам.

10.4.6. Проводить разъяснительную работу среди гражданских служащих (работников) о правах и роли Профсоюза в защите их трудовых, социально-правовых и профессиональных интересов.

## **11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

11.1. Контроль за ходом выполнения настоящего Соглашения осуществляется сторонами и их представителями. При невыполнении Соглашения заинтересованные лица письменно информируют двухстороннюю отраслевую комиссию или непосредственно руководителей, подписавших Соглашение. Стороны проводят консультации по существу представленной информации и принимают решение.

11.2. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил по охране труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных Соглашением, или в воспрепятствовании деятельности представителей выборных профсоюзных органов в целях контроля за

соблюдением требований трудового законодательства, несут ответственность в соответствии с законодательством.

11.3. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

11.4. Итоги выполнения Соглашения ежегодно рассматриваются двухсторонней отраслевой комиссией, подводятся на заседаниях президиума Комитета Профсоюза и совещаниях (иных мероприятиях) Управления. Принятые решения доводятся до сведения выборных профсоюзных органов и представителей нанимателя (работодателей).

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

Начальник Управления Судебного  
департамента в г. Санкт-Петербурге

Е.С. Григорьева

В.Н. Силуков

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

Приложение к Региональному  
отраслевому соглашению между Комитетом  
Межрегиональной организации Профсоюза  
работников госучреждений и общественного  
обслуживания РФ и Управлением Судебного  
департамента в г. Санкт-Петербурге  
на 2018 – 2020 годы

## СОСТАВ

двухсторонней комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением Регионального отраслевого соглашения между Управлением Судебного департамента в г. Санкт-Петербурге и Комитетом Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2018 – 2020 годы.

### **Со стороны Управления Судебного департамента в г. Санкт-Петербурге:**

Вельтмандер Рудольф Викторович – заместитель начальника Управления Судебного департамента в г. Санкт-Петербурге;

Николаев Юрий Александрович – начальник отдела правового обеспечения деятельности судов и противодействия коррупции Управления Судебного департамента в г. Санкт-Петербурге;

Ильина Татьяна Николаевна – заместитель начальника отдела бюджетного учета и отчетности Управления Судебного департамента в г. Санкт-Петербурге

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

Григорьева Елена Сергеевна, председатель Межрегиональной организации Профсоюза;

Николин Алексей Александрович, главный правовой инспектор труда Профсоюза по Санкт-Петербургу и Ленинградской области;

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

Тимонина Нина Михайловна, председатель первичной профорганизации Управления судебного департамента в г. Санкт-Петербурге.

Основание: постановление президиума Межрегиональной организации Профсоюза от 27.09.2017 №16-10.5.