

СВОИХ НЕ БРОСАЕМ

Согревающий привет из дома

Горячий ароматный борщ с перцем или чесноком, теплые колючие шерстяные носки, детские рисунки - беспорные символы уюта. Но не всем они сегодня доступны. Так, для того чтобы бойцы специальной военной операции почувствовали себя как дома хоть на мгновение, женщины Труновского округа, объединившись в группу волонтеров, отправляют на фронт посылки с борщом и собственноручно связанные носки.

В ВОЛОНТЕРСКОЙ группе работают около тридцати человек. За месяц этот «женский батальон» отправил на передовую уже более семи сотен порций сухого концентрата борща. Для того чтобы употребить блюдо в пищу, солдату необходимо лишь залить его 600 мл кипятка и настоять десять минут. Получается идеальная по величине порция для крепкого мужчины. Важно, что блюдо полностью натуральное.

- Все этапы производства мы осуществляем сами, у себя на кухнях. Ингредиенты отвариваем и удаляем из них всю влагу дома - на обычных электросушилках, потом собираемся вместе, чтобы смешать, добавить специи, сухарики и расфасовать по порционным пакетикам. В составе борща все как положено: свекла, мясо, фасоль и так далее. Кладем к каждой порции и острый красный



перчик - вдруг кто-то любит есть именно так, - пояснила жительница села Донского Юлия Савенко (на верхнем снимке).

Продукты и электросушилки для доброго дела предоставляются благотворителями бесплатно. Волонтеры тоже вкладываются финансово, не только физически. По словам Юлии, из-за практической круглосуточной работы сушилок сумма платежей за электроэнергию увеличилась вдвое. Но для того, чтобы солдатам было хоть немного легче выполнять свой долг, ничего не жаль. Кстати, борщ назвали символично - «Победа». И они не останавливаются на достигнутом, расширяют меню. Кроме борща бойцам недавно отправили консервированную

домашнюю кашу с мясом. Готовится и новинка - концентрат горохового супа.

Прописная истина: зимой особенно важно получить горячее питание и держать ноги в тепле. И наши героини решили работать с обеими задачами. Те, кто не задействован в кулинарной деятельности, вяжут шерстяные носки. Чаще это женщины постарше. - Получается, что борщи да каши наши солдаты получают от жен, а носки от матерей и бабушек. Думаю, от этого воюющим будет теплее на душе, - считает одна из вязальщиц.



В среднем в неделю у каждого волонтера выходит по семь пар носков. Рекордные шестнадцать связала воспитательница местного детского сада Ирина Дегтярева. А вот пенсионерка Алла Кузнецова, ради того чтобы связать носки



военным и мобилизованным, распустила свой любимый свитер. Из его ниток уже четвертая пара на выходе.

- Это наши ребята, наши дети, как им не помогать? Поэтому мы и собрались. Мы солдатам помогаем, от этого радостно и тепло, - поделилась Алла Кузнецова.

Информация для тех, кто хочет принять участие в движении: носки лучше всего вязать немарких оттенков: коричневые, серые, темно- или пыльно-зеленые. Такая цветовая гамма продиктована практичностью и безопасностью. Согласитесь, странно видеть мужчину в маскировочном камуфляже со случайно выглянувшим носком яркого кислотного оттенка...

Всю собранную помощь волонтеры Труновского округа сортируют и пакуют по коробкам перед отправкой. Полезно знать, что, например, сахар лучше всего фасовать в пластиковые бутылки, так как полиэтиленовые пакеты рвутся. И таких

нюансов много. Экспертом в упаковочных делах стала многолетняя мать Екатерина Тарасова (на центральном снимке) из села Труновского. Она превратила свой дом в фасовочный центр.

- Многие не понимают, зачем я это делаю. Говорят, что матери четверых детей и так есть чем заняться. А я иначе не могу. Вижу, что люди подключаются - приносят варенье, компоты, сало, что у кого есть. И дети передают свои трогательные рисунки. Солдатам это нужно, они пишут, что после окончания военных действий хотят встретиться с юными художниками. У меня на фронте никого, но для меня это важно до слез и мурашек. Я первый отзыв от наших мальчишек получила, как раз когда ехала в сортировочный центр. Прочитала и заплакала, - рассказала с дрожью в голосе Екатерина.

Из территориальной операции в Труновский округ регулярно приходит обратная связь от бойцов - благодарность за возможность почувствовать заботу тех, ради кого они сражаются за мир.

ЕЛЕНА АЛЕКСЕЕВА.
Фото автора.

В РАБОЧЕМ РЕЖИМЕ

Прорывные проекты развития

Губернатор Владимир Владимиров провел совещание по вопросам реализации прорывных экономических проектов в Ставропольском крае. Как прозвучало, в Правительстве РФ были согласованы пять ставропольских проектов, реализация которых намечена к 2030 году.



В ИХ числе проект по созданию и развитию агропромышленного кластера. Его реализация позволит привлечь в экономику края 72 миллиарда рублей, создать почти 7 тысяч рабочих мест.

Еще один стратегический проект - кластер по производству азотных удобрений (аммиака и карбамида), предусматривающий привлечение 270 миллиардов рублей внебюджетных инвестиций. Отдельное направление - развитие «зеленой энергетики». В крае уже созданы 4 ветроэлектростанции мощностью 450 мегаватт и общий объем финансирования 65 миллиардов рублей. В 2022 - 2023 годах подтверждено строительство трех ветроэлектростанций с общим объемом финансирования более 45 миллиардов рублей.

Еще два проекта касаются развития ставропольских курортов. Планируется сформировать особую экономическую зону туристской направленности, а также создать для санаторных гостиниц всю необходимую инфраструктуру.

На совещании были обсуждены пути реализации прорывных проектов.

- Рост налогового потенциала края, повышение уровня жизни ставропольцев - те задачи, которыми мы должны руководствоваться при реализации прорывных проектов. К 2030 году они способны дать региону более 35 тысяч новых рабочих мест. Это фактор ускорения экономического роста нашего края на долгую перспективу. На всех этапах реализации особое внимание прошу уделять соблюдению графиков выполнения каждого из них, - подчеркнул Владимир Владимиров.

Пресс-служба губернатора СК.
Фото пресс-службы губернатора СК.

ОБРАЩЕНИЕ

Уважаемые работодатели!

В соответствии со статьей 11 (часть 1) Закона Ставропольского края от 1 марта 2007 года № 6-кз «О некоторых вопросах социального партнерства в сфере труда» предлагаю медицинским организациям, не участвовавшим в заключении отраслевого соглашения между министерством здравоохранения Ставропольского края и Ставропольской краевой организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации на 2023 - 2025 годы (далее - Отраслевое соглашение) (зарегистрированного в министерстве труда и социальной защиты населения Ставропольского края 28 октября 2022 года № 02 и опубликованного в настоящем номере газеты «Ставропольская правда», стр. 2-6), присоединиться к нему.

Обращаю ваше внимание, что если в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования данного предложения в министерство труда и социальной защиты населения Ставропольского края указанными работодателями не будет представлен в установленном статьей 11 (часть 3) Закона Ставропольского края «О некоторых вопросах социального партнерства в сфере труда» порядке мотивированный отказ от присоединения к Отраслевому соглашению совместно с протоколом консультации работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, то Отраслевое соглашение будет считаться распространенным на этих работодателей.

Министр труда и социальной защиты населения Ставропольского края Е.В. МАМОНТОВА.

ОДНИМ АБЗАЦЕМ

На Ставрополье подвели итоги Всероссийской акции по уборке водоемов и их берегов «Вода России». Она началась в апреле. В регионе прошло почти полтысячи субботников, в которых приняли участие около 18 тысяч человек, отметили в министерстве природных ресурсов и охраны окружающей среды СК. В итоге собрано более трех тысяч кубометров мусора. Активное участие в акции приняли жители Кировского, Предгорного, Апанасенковского, Александровского, Арзирского округов, а также Ставрополя, Невинномыска, Пятигорска. К примеру, эковолонтеры Туркменского округа обследовали 84 километра берегов, Кировского - 65, Предгорного - 25. В акции также приняли участие общественная организация «Экологический патруль» и региональное представительство Всероссийской общественной организации волонтеров-экологов «Делай!».

Квалификационная коллегия судей Ставропольского края объявляет об открытии вакансий на должности:

судьи Ставропольского краевого суда; заместителя председателя Изовильненского районного суда Ставропольского края; судьи Пятигорского городского суда Ставропольского края; мирового судьи судебного участка № 3 города Пятигорска Ставропольского края; мирового судьи судебного участка № 10 Промышленного района города Ставрополя.

Заявления и документы, необходимые для участия в конкурсе на указанные вакантные должности, принимаются квалификационной коллегией судей Ставропольского края с **16 ноября по 19 декабря 2022 года с 10 до 16 часов** (в рабочие дни) по адресу: **г. Ставрополь, ул. Дзержинского, 2, кабинет 216.** Телефоны для справок: **(8652) 28-46-15, 28-46-17.**

Заявления и документы, поступившие от претендентов в квалификационную коллегия судей после указанного срока, к рассмотрению не принимаются.

О дате и месте рассмотрения заявлений кандидаты будут извещены дополнительно.

На правах рекламы

БРИФИНГ

О ёлках, компенсациях и помощи семьям мобилизованных

В Ставропольском крае новогодние елки с вручением бесплатных подарков детям пройдут с 19 по 26 декабря. Об этом сообщил во время брифинга в правительстве региона министр образования Ставропольского края Евгений Козюра.

П О инициативе губернатора Ставрополя Владимира Владимировича более 141 тысячи ставропольских школьников получат новогодние подарки. На эти цели в краевом бюджете заложено более 106 миллионов рублей, - рассказал глава ведомства.

Также в крае по инициативе губернатора ежегодно проходит традиционная благотворительная елка. По информации министра, на нее будут приглашены дети, находящиеся под особой социальной защитой государства.

Евгений Козюра напомнил, что на Ставрополье, как и по всей России, в пятый раз стартовала благотворительная акция «Елка желаний». Она проводится благодаря Президентской платформе «Россия - страна возможностей». Принять участие в акции можно, зарегистрировавшись на сайте **елкажеланий.рф**. К участию допускаются несовершеннолетние от трех лет. Желания начнут сбываться уже с 5 декабря.

Помимо беседы о новогодних событиях, краевой министр сообщил, что семьям мобилизованных жителей Ставрополя компенсируют затраты на детские сады.

- До конца 2022 года родители этих детей освобождены от платы за детские сады, при этом затраты на детсады будут компенсироваться в 2023 году, - рассказал глава ведомства.

Известно, что компенсация будет производиться в стопроцентном объеме.

По информации Евгения Козюры, как только стартовала специальная военная операция, 13 образовательных организаций Ставрополья создали на своей базе центры по сбору гуманитарной помощи бойцам СВО. Но этим вклад студентства в победу не ограничился.

Губернатор поставил задачу проработать вопрос о возможности наших образовательных учреждений с хорошей материально-технической базой выполнять заказы по производству необходимой продукции. Сейчас мы сшили уже около сорока толстовок, сто комплектов термобелья, тридцать балаклав и изготовили семь печей-буржуйек для обогрева палаток солдат, - пояснил спикер.

В ближайших планах наращивание темпов производства и расширение ассортимента продукции. Студенты будут шить еще и спальные мешки.

Кроме того, профессиональные образовательные организации региона заключили договоры на работу студентов на промышленных предприятиях в свободное от учебы время. Студенты заняли места сварщиков, столяров и айтишников.

ЕЛЕНА АЛЕКСЕЕВА.

ПОДРОБНОСТИ

Ставрополье - привлекательный для инвестиций регион

В экономику региона планируется привлечь по итогам года порядка 300 млрд рублей инвестиций.

С ТАВРОПОЛЬСКИЙ край продолжает привлекать инвестиции в свою экономику. Так, в противовес снижению спроса на инвестиции в нефтегазовый сектор, химию, металлургию пищевая промышленность демонстрирует положительную динамику. Спрос на продукцию отрасли, вырабатывающих социально значимые пищевые продукты, в регионе постоянен и устойчив. Отрасль является одной из самых маржинальных и инвестиционно привлекательных.

Так, в пищевую промышленность, а также торговлю по итогам года планируется привлечь более 24 млрд рублей. Это на 37% выше, чем за 2021 год.

К настоящему времени вложения уже превысили 12 млрд рублей. Реализовано 11 инвестиционных проектов на сумму 1,3 млрд рублей в сфере переработки, создано более 350 рабочих мест. В сфере торговли и общественного питания введено в эксплуатацию 169 объектов общей площадью более 87,5 тысячи квадратных метров на сумму порядка 7,2 млрд рублей.

В крае продолжается реализация порядка 30 проектов на сумму более 13,2 млрд рублей с созданием более 6 тысяч рабочих мест. Наиболее крупными и капиталоемкими являются строительство складского комплекса круп-

ного маркетплейса на территории опережающего социально-экономического развития «Невинномысск». Инвестор вкладывает в его создание 8 млрд рублей.

Заканчивается строительство завода по производству дистиллятов на территории Минераловодского городского округа стоимостью 1,5 млрд рублей.

Появится высокопроизводительная мельница, которая в сутки будет вырабатывать 500 тонн муки. Объем инвестиций в проект - около 710 млн рублей. По 350 млн рублей вложат в кондитерское производство в Ставрополе и модернизацию маслоэкстракционного завода в Светлограде.

«Текущий год - сложный для инвесторов. У них наблюдается снижение собственных средств из-за удорожания и невыполнения контрактов по поставкам оборудования, кроме того, возникли риски из-за неопределенности, связанной с введением санкций, нарушились логистические цепочки. Тем не менее деловая активность на Ставрополье находится на достаточно высоком уровне. Инвестиционный портфель нашего региона составляет 270 проектов. В этом году планируется привлечь инвестиций в основной капитал порядка 300 млрд рублей. С начала 2022 года создано почти четыре тысячи новых рабочих мест. Такие

результаты стали возможны благодаря поддержке инвесторов на федеральном и региональном уровнях. У нас работает широкий спектр инструментов, самый значимый из которых - по строительству инфраструктуры для важных для региона инвестиционных проектов. Это может быть создание или реконструкция объектов транспортной, энергетической и коммунальной инфраструктуры, строительство сетей электроснабжения, водоснабжения и канализации, газоснабжения и, конечно же, подъездные пути. В рамках данного механизма запланировано создание 30 объектов инфраструктуры для 12 инвестиционных проектов. Всего на 2022 и 2023 годы для создания инфраструктурных объектов предусмотрено более 9 млрд рублей», - говорит исполняющий обязанности министра экономического развития Ставропольского края Денис Полобин.

Отметим, что губернатором Владимиром Владимировым поставлена задача по ежегодному увеличению объема привлекаемых в экономику региона инвестиций, а также развитию инвестиционного потенциала региона.

По материалам органов исполнительной власти Ставропольского края, управления по информполитике аппарата ПСК.

Министр здравоохранения
Ставропольского края

В.Н.Колесников

5 октября 2022 г.

Председатель Ставропольской краевой организации профсоюза
работников здравоохранения РФ

А.И.Кривко

5 октября 2022 г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ МЕЖДУ МИНИСТЕРСТВОМ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ И СТАВРОПОЛЬСКОЙ КРАЕВОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 2023 - 2025 годы

Соглашение заключено на заседании двухсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (протокол № 4 от 15 июля 2022 года)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее отраслевое Соглашение (далее – Соглашение) разработано в целях учета и согласования интересов работников и работодателей и заключено в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральными законами от 12.01.1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», от 19.04.1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», от 21.11.2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Ставропольским краевым трехсторонним Соглашением между Правительством Ставропольского края, Территориальным союзом «Федерация профсоюзов Ставропольского края» и Региональным Союзом работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополья», законами Ставропольского края от 01.03.2007 года № 6-кз «О некоторых вопросах социального партнерства в сфере труда», от 10.10.2000 года № 48-кз «О Ставропольской краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» и другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ставропольского края, направленными на обеспечение социальной защиты работников, подведомственных министерству здравоохранения Ставропольского края (далее – министерство) организаций государственной системы здравоохранения Ставропольского края (далее – подведомственные организации).

1.2. Сторонами Соглашения, далее вместе именуемые Стороны, являются:

работники подведомственных организаций, в лице их полномочного представителя – Ставропольской краевой организации профсоюза работников здравоохранения РФ (далее соответственно – работники, краевая организация Профсоюза), действующей на основании Устава Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации, принятого Учредительным съездом Профсоюза 6 июня 1990 года с изменениями и дополнениями;

работодатели – руководители подведомственных организаций, в лице их полномочного представителя – министерства (далее – работодатели), действующего на основании Положения о министерстве, утвержденного Постановлением Губернатора Ставропольского края от 16 августа 2012 года № 564.

1.3. Соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между министерством и краевой организацией Профсоюза, на отраслевом уровне социального партнерства в пределах их компетенции.

Соглашение содержит взаимные обязательства сторон по вопросам оплаты труда, гарантий, компенсаций и льгот работникам, режимов труда и отдыха, занятости, условий высвобождения работников, подготовки и дополнительного профессионального образования работников, условий охраны труда работников, развития социального партнерства, по другим вопросам, определенным Сторонами Соглашения.

1.4. Действие настоящего Соглашения распространяется на: работодателей;

работников;

работодателей, присоединившихся к настоящему Соглашению после его заключения в порядке, установленном ч.1 ст.11 Закона Ставропольского края от 01 марта 2007 года № 6-кз «О некоторых вопросах социального партнерства в сфере труда».

1.5. Положения настоящего Соглашения являются обязательными для выполнения, при этом не ограничивают права работодателей в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки работникам.

1.6. ТК РФ, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Ставропольского края, содержащие нормы трудового права, принятые в период действия настоящего Соглашения, улучшающие правовое и социально-экономическое положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов настоящего Соглашения с даты вступления их в силу.

1.7. Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные Соглашения в соответствии с ч.10 ст.45 ТК РФ, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации (далее – Профсоюз), а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но исполняющих выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.8. Условия, содержащиеся в настоящем Соглашении, принимаются за основу при разработке коллективных договоров.

Настоящее Соглашение имеет прямое действие в случае отсутствия в подведомственной организации коллективного договора.

1.9. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. В случае проведения реорганизации Сторон Соглашения, принятые Сторонами обязательства, переходят к их правопреемникам.

В случаях изменения наименования Стороны, а также расторжения трудового договора с руководителями, подписавшими Соглашение, Соглашение сохраняет свое действие.

1.11. Настоящее Соглашение вступает в силу с 01.01.2023 года и действует до 31.12.2025 года.

Стороны договорились, что переговоры о заключении нового или продлении срока действующего Соглашения должны быть начаты не позднее шестимесячного срока до окончания срока действия настоящего Соглашения.

Сторона, получившая письменное уведомление о начале переговоров от другой стороны, обязана в семидневный срок начать переговоры.

1.12. Для ведения коллективных переговоров по подготовке изменений и дополнений в настоящее Соглашение, организация контроля выполнения настоящего Соглашения по решению Сторон Соглашения создается постоянно действующая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Комиссия).

Принятые Сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которые являются неотъемлемой частью Соглашения.

1.13. Если в ходе коллективных переговоров Сторонами Соглашения не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий.

1.14. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется Сторонами Соглашения и их представителями, а также министерством труда и социальной защиты населения Ставропольского края.

Стороны Соглашения ежегодно предоставляют друг другу полную и достоверную информацию, касающуюся хода выполнения настоящего Соглашения.

При невыполнении Соглашения заинтересованные лица письменно информируют Комиссию или непосредственно руководителей, подписавших Соглашение. Стороны рассматривают

по существу предоставленную информацию и принимают необходимые меры.

1.15. Стороны Соглашения несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по подготовке изменений и дополнений в настоящее Соглашение, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, и неосуществление контроля за соблюдением настоящего Соглашения, нарушение и невыполнение обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением, в соответствии с Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях.

1.16. Информация о выполнении Соглашения ежегодно рассматривается на заседаниях коллегии министерства и комитета краевой организации Профсоюза с участием представителей Сторон, с оформлением соответствующего решения.

1.17. Министерство доводит текст Соглашения, изменения и дополнения к нему до подведомственных организаций, а краевая организация Профсоюза – до местных и первичных профсоюзных организаций в месячный срок после его (их) подписания.

Стороны размещают текст данного Соглашения на своих официальных сайтах в интернет-пространстве в двухнедельный срок после его подписания.

Текст настоящего Соглашения публикуется в газете «Ставропольская правда» после его подписания за счет средств краевой организации Профсоюза.

1.18. В период действия Соглашения Стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения применения трудовыми коллективами крайней меры их разрешения (забастовок).

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1. Стороны Соглашения обязуются:

2.1.1. Обеспечивать комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в подведомственных организациях, повышения престижности профессий работников, уровня их социально-экономической и профессиональной защиты.

2.1.2. Проводить совместную аналитическую и экспертную оценку проектов нормативных правовых актов, затрагивающих профессиональные, социально-экономические интересы работников подведомственных организаций.

2.1.3. Оказывать содействие работодателям и выборным органам первичных профсоюзных организаций при заключении коллективных договоров.

2.1.4. Проводить в подведомственных организациях обучение работников по правовым, кадровым и экономическим вопросам в пределах своей компетенции.

2.1.5. Проводить разъяснительную работу в части совершенствования системы оплаты труда и оформления трудовых отношений с работниками на основе «эффективного контракта».

2.1.6. Организовывать и проводить семинары по охране труда с работодателями и специалистами (руководителями) служб охраны труда подведомственных организаций.

2.1.7. Содействовать поддержанию благоприятного морально-психологического климата в подведомственных организациях.

2.1.8. Организовывать на условиях софинансирования конкурсы (соревнования) профессионального мастерства среди работников подведомственных организаций, Спартакиады.

2.1.9. В целях реализации отдельных положений ТК РФ и других нормативных правовых актов Российской Федерации готовить предложения по вопросам:

реформирования пенсионного законодательства Российской Федерации;

расширения мер социальной защиты медицинских и фармацевтических работников;

обеспечения экономических, социально-трудовых прав и интересов медицинских и фармацевтических работников.

2.2. Стороны Соглашения договорились:

2.2.1. Участвовать в разработке долгосрочных стратегических документов в сфере охраны здоровья граждан.

2.2.2. Регулярно проводить совместные совещания руководителей подведомственных организаций и профактива по разрядности и реализации принятых на федеральном и региональном уровнях нормативных правовых актов.

2.2.3. Совместно рассматривать долгосрочные планы и сроки реформирования сети подведомственных организаций с учетом территориального планирования и экономической эффективности деятельности, вопросы оптимизации, реорганизации подведомственных организаций в случаях, установленных законодательством Российской Федерации и Ставропольского края.

2.2.4. Проводить систематический контроль и текущее взаимодействие с руководителями подведомственных организаций по расчетам объемов медицинской помощи, планового и текущего финансирования в рамках исполнения территориальной программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи, проводить анализ экономических потерь организации медицинского страхования и направлять усилия на их снижение.

2.3. Стороны Соглашения в пределах своей компетенции осуществляют мониторинг и анализ ситуации по:

2.3.1. Совершенствованию и реализации в подведомственных организациях систем оплаты труда, включая размеры заработной платы работников, соотношение должностного оклада, выплата компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки их предоставления определяются Сторонами.

2.3.2. Выявлению лучшей практики внедрения «эффективного контракта» в подведомственных организациях.

2.3.3. Реализации мероприятий, направленных на повышение эффективности системы здравоохранения Ставропольского края, специального образования и медицинской науки с учетом структурных преобразований подведомственных организаций, совершенствованию норм труда и определения прогнозной численности работников, необходимых для предоставления гарантированных стандартов медицинской помощи.

2.3.4. Улучшению условий и охраны труда, предупреждению и снижению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

2.4. Стороны Соглашения при необходимости готовят обоснованные предложения в Правительство Ставропольского края:

2.4.1. О выделении дополнительных ассигнований из бюджета Ставропольского края на повышение фонда оплаты труда работников подведомственных организаций.

2.4.2. О выделении из средств бюджета Ставропольского края объема ассигнований, необходимых для:

выплаты повышающих коэффициентов к заработной плате за работу в пустынных и безводных местностях работникам подведомственных организаций;

индексации фондов оплаты труда подведомственных организаций и социальных выплат, предусмотренных законами Ставропольского края;

обучения, переобучения, повышения квалификации работников в условиях внедрения профессиональных стандартов;

доведения подушевого норматива финансирования терри-

ториальной программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи на территории Ставропольского края на очередной год и плановый период, ежегодно утверждаемой Правительством Ставропольского края.

2.5. Стороны Соглашения обеспечивают систематический контроль:

2.5.1. За своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам подведомственных организаций.

2.5.2. За реализацией ТК РФ, законодательства Российской Федерации, законодательства Ставропольского края и иных нормативных правовых актов при установлении и изменении в подведомственных организациях систем оплаты труда, социальных гарантий работников, предусмотренных коллективным договором.

2.5.3. За своевременным заключением в подведомственных организациях, коллективных договоров, о включении в их разделы значимых, полновесных и охватывающих все стороны производственной деятельности обязательств, в пределах средств предусмотренных финансированием организации, а также качественным их исполнением.

2.6. Стороны считают необходимым совместно добиваться:

2.6.1. Индексации размера денежной компенсации по оплате жилья и коммунальных услуг, предоставляемой специалистам системы здравоохранения Ставропольского края, проживающим и работающим в сельской местности и рабочих поселках.

2.6.2. Установления для молодых специалистов с медицинским или фармацевтическим образованием, направляемых на работу в сельскую местность (при переезде на работу в сельскую местность), следующих мер социальной поддержки:

2.6.2.1. Внеочередного предоставления жилья (нуждающимся в улучшении жилищных условий) по договорам найма служебных жилых помещений в виде отдельной квартиры или дома.

2.7. Краевая организация Профсоюза:

2.7.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся, в том числе в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий и стипендиального обеспечения.

2.7.2. Оказывает членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям помощь в вопросах применения трудового законодательства, принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных споров.

2.7.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов Сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах подведомственных организаций.

2.7.4. Содействует предотвращению в подведомственных организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры.

2.7.5. Направляет предложения по формированию социальных направлений бюджета Ставропольского края, взаимодействует с депутатами в пределах своих полномочий с профильным комитетом Думы Ставропольского края по принятию законодательных актов в интересах работников системы здравоохранения Ставропольского края, с предварительным согласованием министерства.

2.7.6. Сотрудничает в рамках своих полномочий с министерством и Территориальным фондом обязательного медицинского страхования Ставропольского края по вопросам производственно-экономической деятельности подведомственных организаций и разрешению конфликтных ситуаций.

2.7.7. Совместно с министерством осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.7.8. Содействует в проведении специальной оценки условий труда.

2.7.9. Продолжает работу по созданию и укреплению первичных профсоюзных организаций в трудовых коллективах, вовлечению работников в Профсоюз.

2.7.10. Способствует созданию благоприятных трудовых отношений в коллективах, сотрудничеству между представителями работодателей и работниками по вопросам, представляющим общий интерес, соблюдению и укреплению трудовой и технологической дисциплины.

2.8. Министерство:

2.8.1. Обеспечивает финансирование за счет средств бюджета Ставропольского края на выплату заработной платы работникам подведомственных организаций, установленную в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ставропольского края.

2.8.2. Предоставляет краевой организации Профсоюза по ее запросам информацию о численности и составе работников, размерах средней заработной платы по категориям персонала и иных показателей заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы, планированию и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.8.3. Направляет усилия на увеличение финансирования государственной программы Ставропольского края «Развитие здравоохранения».

2.8.4. Обеспечивает контроль за целевым расходованием средств бюджета Ставропольского края согласно бюджетной росписи и утверждаемыми лимитами бюджетных обязательств.

2.8.5. Принимает участие в формировании ежегодных программ капитального строительства. Содействует обеспечению капитальных вложений в объекты здравоохранения.

2.8.6. Формирует для подведомственных организаций государственные задания и содействует своевременному и в полном объеме направлению субсидий бюджета Ставропольского края на выполнение государственного задания и на иные цели.

2.8.7. Принимает нормативные правовые акты, затрагивающие социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников отрасли здравоохранения по согласованию с краевой организацией Профсоюза в случаях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

2.8.8. Организует информирование коллективов подведомственных организаций о целях, этапах, сроках, механизмах реформирования отрасли здравоохранения края, в том числе на встречах с коллективами, используя возможности медийного и интернет-пространства в целях информирования населения о реформировании подведомственных организаций и об изменении маршрутизации потоков пациентов.

2.8.9. Определяет потребность в кадрах врачебного, среднего, младшего медицинского персонала, иных категорий работников, исходя из необходимости обеспечения качества и объема оказываемых медицинских услуг с учетом рекомендуемых штатных нормативов медицинской организации, предусмотренных в порядках оказания медицинской помощи, с учетом Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 декабря 2012 года № 1183н, с учетом образовательных стандартов.

2.8.10. Организует и контролирует соблюдение порядков оказания медицинской помощи.

2.8.11. Проводит семинары-совещания по вопросам оплаты труда не реже двух раз в год. Рассматривает письма, обращения, жалобы, поступающие в министерство по вопросам оплаты труда.

2.8.12. Оказывает методическую и практическую помощь подведомственным организациям.

2.9. Руководители подведомственных организаций обязуются:

2.9.1. В коллективных договорах предусматривать следующие обязательства работодателя:

2.9.1.1. Обеспечивать целевое использование направленных в подведомственные организации финансовых средств в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности.

2.9.1.2. Обеспечивать открытость информации о финансово-хозяйственной деятельности; представлять коллективу отчет по итогам работы подведомственной организации за каждый календарный и финансовый год в установленном законом порядке.

2.9.1.3. Обеспечивать эффективное использование материально-технических ресурсов, исключить простой дорогостоящего оборудования и обеспечить его работу высококвалифицированными кадрами.

2.9.1.4. Обеспечивать своевременное и полное распределение средств субсидий из бюджета Ставропольского края на выполнение государственного задания и на иные цели. Формировать штатные расписания организаций с учетом объемом оказываемых услуг.

Доводить до структурных подразделений возлагаемую учреждением плановые показатели в соответствии с утвержденным заданием на текущий календарный год, производить распределение объемов по кварталам года с учетом фактического потребления медицинской помощи в системе обязательного медицинского страхования (далее – ОМС) за счет средств бюджета Ставропольского края.

2.9.1.5. В целях сохранения планового фонда оплаты труда обеспечить выполнение плановых объемов оказания медицинской помощи.

2.9.1.6. Совершенствование формирования системы оценки качества оказания медицинской помощи по каждой категории работников.

2.9.1.7. Совершенствовать распределение финансовых средств при выполнении плана финансово-хозяйственной деятельности в целях обеспечения реализации приоритетных направлений, повышения мотивации работников к труду и осуществления его достойного стимулирования с учетом достижения конечного результата.

2.9.1.8. Вести коллективные переговоры с соответствующим легитимным выборным органом первичной профсоюзной организации и заключать коллективные договоры на согласованных Сторонами условиях. Взаимодействовать с первичными профсоюзными организациями по планированию производственно-экономических вопросов в рамках подготовки и исполнения коллективных договоров, предоставлять профсоюзным органам соответствующую информацию в пределах их компетенции.

Предоставлять проекты коллективных договоров на проверку в краевую организацию Профсоюза, в целях обеспечения соблюдения социально-экономических и трудовых прав работников.

2.9.1.9. Направлять средства, полученные от приносящей доход деятельности, в первоочередном порядке на возмещение расходов оказанных платных услуг, на дополнительное стимулирование работников и развитие материально-технической базы подведомственной организации в соответствии с нормативными локальными актами и коллективным договором, обеспечивая приоритеты прямым исполнителям медицинских услуг.

2.9.1.10. Предусматривать в плане финансово-хозяйственной деятельности подведомственной организации все необходимые для подведомственной организации расходы, включая расходы по обеспечению гарантий по оплате труда работников, охране труда, подготовке и дополнительному профессиональному образованию, предусмотренные законодательством Российской Федерации и Ставропольского края.

2.9.1.11. Формировать единое штатное расписание в соответствии со структурой подведомственной организации, независимо от видов экономической деятельности структурных подразделений подведомственной организации в пределах утвержденного фонда оплаты труда и с учетом оказанных объемов работ и услуг и с применением действующей в подведомственной организации системы нормирования.

2.9.1.12. Формировать Положение об оплате труда работников подведомственной организации с учетом конкретных условий труда, которые свойственны только работникам подведомственной организации.

2.9.1.13. При осуществлении образовательной деятельности обеспечивать наличие лицензий на соответствующий вид деятельности, получаемой в установленном порядке.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

3.1.1. Трудовой договор с работником подведомственной организации заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

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 ст. 59 ТК РФ и федеральными законами.

3.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами (Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 года № 2190-р (ред. от 14.09.2015 года) «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы»).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих правовых актов, Соглашения, других соглашений, коллективного договора, Устава и иных локальных нормативных актов подведомственной организации.

3.1.3. Работодатели в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работником трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматриваемые в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей по определенной слож-

ности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда;

размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ в средних и (или) опасных условиях труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда) и другие;

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры завязаны от установленных в подведомственной организации показателей и критериев.

3.1.4. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе об изменении размера оклада (должного оклада), тарифной ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) подведомственной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

3.1.5. Работодатели обязаны:

до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

руководствовать; Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2009 года № 286, состоящим из тарифно-квалификационных характеристик, содержащих характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности и соответствующих им тарифных разрядов, требований, предъявляемых к профессиональным знаниям и навыкам рабочих, а также примеры работ, утвержденные федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, и/или профессиональными стандартами по профессиям рабочих, в отношении которых установлены гарантии или льготы;

Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23.07.2010 года № 541н, состоящим из квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации руководителей, специалистов и служащих, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, или профессиональными стандартами;

не допускать снижения уровня трудовых прав работников, гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

3.2. Министерство и краевая организация Профсоюза рекомендуют предусмотреть в коллективных договорах:

права и обязанности работодателя и работника (правила внутреннего трудового распорядка);

примерный перечень условий, при которых возможно заключение срочных трудовых договоров с работниками;

дополнительные гарантии и компенсации высококвалифицированным работникам с целью их закрепления в подведомственной организации;

выплату работнику выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п.7 ч.1 ст.77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Считать оплату труда работников подведомственных организаций, предоставление им мер социальной поддержки и гарантий, предусмотренных законодательством, приоритетным направлением совместной деятельности.

Установление объемов финансирования и разработку нормативных правовых актов по оплате труда работников подведомственных организаций осуществлять, руководствуясь Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда работников организаций, финансируемых из различных бюджетов, отраслевыми и региональными планами мероприятий.

До установления Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников установить для государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Ставропольского края, получающих субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг из бюджета Ставропольского края, минимальный гарантированный уровень оплаты труда для каждой профессиональной квалификационной группы (Приложение № 1 к настоящему Соглашению, являющееся его неотъемлемой частью).

4.1.1. Взаимодействовать при подготовке законов Ставропольского края «О бюджете Ставропольского края», готовить заключения и предложения по проектам, принимать активные меры по их реализации.

4.1.2. Оплату труда работников подведомственных организаций производить в соответствии с принятыми с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Положениями об оплате труда, разработанными на основе Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений здравоохранения Ставропольского края, Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных образовательных учреждений среднего профессионального образования, подведомственных министерству, Примерного положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Ставропольского края «Объединенный ведомственный архив министерства здравоохранения Ставропольского края», утверждаемых министерством по согласованию с краевой организацией Профсоюза.

Оплату труда работников государственных казенных учреждений, подведомственных министерству, производить в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных казенных учреждений здравоохранения, подведомственных министерству, утверждаемых министерством по согласованию с краевой организацией Профсоюза.

Оплату труда руководителей государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений, подведомственных министерству, производить в соответствии с Положением об оплате труда руководителей бюджетных, казенных и автономных учреждений, подведомственных министерству, утверждаемым министерством по согласованию с краевой организацией Профсоюза.

4.1.3. Предусмотреть в коллективных договорах и соглашениях подведомственных организаций, оказывающих платные медицинские услуги, направление до 65% средств, полученных от оказания платных медицинских услуг, на оплату труда с начислениями. Положение о порядке расходования средств, полученных от оказания платных медицинских услуг, утверждается локальным нормативным актом с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или является приложением к коллективному договору.

4.1.4. Сохранять при проведении мероприятий по реорганизации, реструктуризации подведомственных организаций уровень заработной платы и социальных гарантий, действовавших до начала их введения.

4.2. Руководители подведомственных организаций обязуются:

4.2.1. Разрабатывать и реализовывать комплекс мер, обе-

спечивающих право работников на достойный труд, повышение уровня реальной заработной платы, соответствующей качеству затраченного труда.

Способствовать совершенствованию организации труда и заработной платы в соответствии с разработанными планами мероприятий, содержащими целевые индикаторы и меры, обеспечивающие их достижение, обеспечивать повышение квалификации работников подведомственных организаций.

4.2.2. Вносить изменения и дополнения в локальные акты в части оплаты труда в порядке, установленном трудовым законодательством. Единными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, рекомендациями министерства, с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.2.3. Создавать условия для оплаты труда на основе «эффективного контракта» с работниками в зависимости от результатов и качества их труда, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений, повышении качества оказываемых услуг.

4.2.4. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливать коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, законами и нормативными правовыми актами Ставропольского края.

Системы оплаты труда работников подведомственных организаций устанавливать с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2009 года № 286, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23.07.2010 года № 541н, Постановление Правительства Ставропольского края от 20.08.2008 года № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ставропольского края», государственных гарантий по оплате труда, перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в подведомственных организациях, положений (в том числе примерных) об оплате труда руководителей и работников подведомственных организаций, Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, рекомендаций Ставропольской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, мнения представительного органа работников.

4.2.5. Формировать фонд оплаты труда работников подведомственных организаций из общего объема средств, поступающих в установленном порядке из бюджета Ставропольского края на обеспечение государственного задания, средств ОМС, фонда социального страхования и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.2.6. Активизировать работу по совершенствованию систем оплаты труда медицинских работников в части обеспечения доли выплат по должностным окладам в структуре заработной платы не ниже 55%, в целях сохранения кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности работы в учреждениях здравоохранения, снижения внутрирегиональной дифференциации в оплате труда.

Принимать необходимые меры по обеспечению выплаты минимальной заработной платы работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени в нормальных условиях и выполнявшим норму труда, относительно величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Ставропольском крае, установленной на соответствующий год, с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации в размере определенных пунктом 2.27 Соглашения между Правительством Ставропольского края, Территориальным союзом «Федерация профсоюзов Ставропольского края» и Региональным Союзом работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополья» на 2022-2024 годы.

4.3. Работодатели обеспечивают:

4.3.1. Дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, на основе оценки сложности труда работников, оптимизации структуры заработной платы и штатной численности работников.

4.3.2. Установление действенных механизмов зависимости уровня оплаты труда работников от объема и качества медицинской помощи в рамках эффективного контракта.

4.3.3. Дифференциацию оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизацию расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда подведомственной организации – не более 40%.

4.3.4. Установление или изменение заработной платы работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.3.5. Установление месячной заработной платы работникам, полностью отработавшим месячную норму рабочего времени и выполнявшим норму труда (трудовые обязанности), на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Установление месячной заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально на полную ставку, если работник работает на полную ставку, но по каким-либо причинам не отработал месячную норму рабочего времени (например, болел, находился в отпуске и др.), или работает в режиме неполного рабочего времени, или на условиях совместительства.

В состав заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, не включается – оплата выполнения работы сверхустановленной работнику нормы рабочего времени (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время и нерабочие праздничные дни), а также оплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

В условиях введения режима повышенной готовности или ситуации чрезвычайного характера, включая сложную эпидемиологическую ситуацию, работодатели обеспечивают сохранение заработной платы работникам в нерабочие дни.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

Работодатели обеспечивают оплату работникам времени простоя в соответствии с ч.1 и ч.2 ст.157 ТК РФ.

4.3.6. Установление размеров окладов (должностных окладов) работников на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональные квалификационные группы), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.3.7. Оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

По результатам специальной оценки условий труда, определяющим условия труда 3 класса (вредные условия труда), установление доплат к окладам (должностным окладам) работников в зависимости от степени вредности не ниже минимальных размеров:

Класс (подкласс) условий труда	Минимальный размер доплаты к окладу (должностному окладу) в процентах
3.1	4
3.2	10
3.3	15
3.4	24

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации и Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

4.3.8. Установление компенсационных выплат медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, по результатам проведенной специальной оценки условий труда, в виде доплат к должностным окладам в размерах, установленных настоящим Соглашением (Приложение № 2 к настоящему Соглашению, являющееся его неотъемлемой частью).

4.3.9. Выплату компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда с даты утверждения отчета о результатах проведения специальной оценки условий труда, в том числе за работу сверх установленной нормы рабочего времени (сверхурочная работа, работа в выходной или нерабочий праздничный день, дежурство сверх месячной нормы рабочего времени по графику, работа по совместительству).

4.3.10. Оплату за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере не менее 35% часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной в подведомственной организации системой оплаты труда.

Работникам, осуществляющим оказание скорой и неотложной медицинской помощи, не менее 50% часовой тарифной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы), с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной в подведомственной организации системой оплаты труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

4.3.11. Оплату сверхурочной работы за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере часовой тарифной ставки (должностного оклада) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

4.3.12. Оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере:

сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам; работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной для них системой оплаты труда, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

4.3.13. Утверждение локального нормативного акта при определении перечня выплат компенсационного и стимулирующего характера, используемых при расчете дневной или часовой ставки за работу в ночное время, за сверхурочную работу, а также за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, определенных п.4.3.10 и п.4.3.12 Соглашения, осуществляемое с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в порядке, предусмотренном ст.372 ТК РФ.

4.3.14. Приравнение нерабочих (праздничных) дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), принятым нормативными правовыми актами органов государственной власти Ставропольского края к нерабочим праздничным дням, установленным ст.112 ТК РФ.

4.3.15. Установление специалистам за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности (иные условия труда), надбавки в размере 25% от оклада (должностного оклада).

4.3.16. Установление работникам подведомственных организаций за работу в пустынных и безводных местностях коэффициентов к заработной плате в следующих размерах:

1,15 – на территории Арзгирского, Левокумского и Нефтекумского (за исключением города Нефтекумска) муниципальных округов;

1,1 – на территории Апанасенковского, Благодарненского, Буденновского, Курского, Степновского, Туркменского муниципальных округов, в городе Буденновске и в городе Нефтекумске Нефтекумского округа.

Выплаты за работу в пустынных и безводных местностях устанавливаются работникам с учетом применения коэффициентов к заработной плате.

4.3.17. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников соблюдение следующих основных принципов:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности организации, его уровню квалификации, с учетом средств, предусмотренных на указанные цели (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах стимулирующего характера и их размерах должны осуществляться с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

4.3.18. В целях повышения престижности в работе медицинского персонала первичного звена амбулаторно-поликлинической службы при определении надбавки за высокие результаты выполняемых работ врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам общей практики (семейным врачам), врачам учреждений и подразделений скорой медицинской помощи, медицинским сестрам участковым, медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей), фельдшерам (акушеркам), медицинским сестрам фельдшерско-акушерских пунктов, учреждений и подразделений скорой медицинской помощи, применение следующих размеров выплат: до 10000 рублей – врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам общей практики (семейным врачам);

до 5000 рублей – врачам учреждений и подразделений скорой медицинской помощи, медицинским сестрам участковым врачей-терапевтов участковых, врачей-педиатров участковых, медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей);

до 3500 рублей – фельдшерам (акушеркам) фельдшерско-акушерских пунктов, учреждений и подразделений скорой медицинской помощи;

до 2500 рублей – медицинским сестрам фельдшерско-акушерских пунктов, учреждений и подразделений скорой медицинской помощи.

При разработке показателей и критериев эффективности

работы для определения надбавки за высокие результаты выполняемых работ учитываются Методические рекомендации по оценке показателей деятельности работников государственных бюджетных и автономных учреждений здравоохранения.

4.3.19. Установление выплат стимулирующего характера за классность водителей автомобиля в пределах фонда оплаты и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

Водителям I класса при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок на право управления механическими транспортными средствами, относящимися к категориям, предусмотренным квалификационными характеристиками водителей «В, С, D, E» – устанавливаются учреждением самостоятельно, с учетом финансовой возможности.

Водителям II класса при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок на право управления механическими транспортными средствами, относящимися к категориям, предусмотренным квалификационными характеристиками водителей «В» и «Е»; «С» и «Е»; «D», «D» и «E» или других возможных сочетаний категорий: «В, D», «С, D», «В, С, E», «В, D, E», «С, D, E» устанавливаются учреждением самостоятельно, с учетом финансовой возможности.

Конкретные размеры устанавливаются коллективным договором.

4.3.20. Установление должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров на 10-30% ниже должностных окладов руководителей.

Соблюдение установленного министерством предельного соотношения заработной платы заместителей руководителей подведомственных организаций и главных бухгалтеров путем определения соотношения средней заработной платы заместителей руководителей подведомственных организаций и средней заработной платы работников подведомственных организаций (без учета руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Контроль за соблюдением соотношения предельной заработной платы руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров и средней заработной платы работников, с учетом установленной кратности по организациям подведомственным министерству, осуществляется главным бухгалтером министерства.

4.3.21. Установление персональной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителя и главным бухгалтерам подведомственных организаций на основании достижения показателей с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в размерах не более установленных руководителями подведомственных организаций.

4.3.22. Сохранение при направлении работника в служебную командировку за ним среднего заработка. Если размер сохраняемого среднего заработка (в расчете за день или час) ниже заработной платы, установленной работнику трудовым договором (в расчете за день или за час), производить ему доплату до установленного размера заработной платы (в расчете за день или час).

4.3.23. Оплату работникам за счет средств работодателя пособий по временной нетрудоспособности вследствие болезни или травмы (за исключением несчастных случаев на производстве) в размере среднего заработка за первые три дня нетрудоспособности.

4.3.24. Выплату заработной платы работникам не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего распорядка и коллективным договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца необходимо учитывать оклад (тарифную ставку) работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей). Что касается выплаты стимулирующего характера, начисляемых по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц), а также выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможно только по окончании месяца, осуществление указанных выплат производится при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

Руководителям организаций, подведомственных министерству, выплата стимулирующего, компенсационного характера, персональной надбавки, премирование по итогам работы, надбавки за организацию и развитие платных медицинских услуг и иной, приносящей доход деятельности, производится на основании приказа министерства об установлении выше перечисленных выплат.

Выплату заработной платы за время отпуска не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска.

4.3.25. Выплату заработной платы работникам в месте выполнения работы. На основании письменного заявления работника бесплатно перечислять его заработную плату на счет в банке.

4.3.26. Повышение уровня реального содержания заработной платы работников подведомственных организаций в соответствии со ст.134 ТК РФ, включая ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Индексация производится на основании нормативных правовых актов Правительства Ставропольского края с учетом финансовых средств, предусмотренных на указанные цели.

4.3.27. Недопущение наличия задолженности по заработной плате работников подведомственных организаций.

4.3.28. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплату их с уплатой процентов в размере 1/100 ключевой действующей ставки рефинансирования 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 (ст.236 ТК РФ).

4.3.29. При выплате заработной платы обязательно извещение по форме, утвержденной в учетной политике (расчетный листок), каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате, не позднее чем за три дня до фактической выплаты заработной платы. Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.3.30. Пересмотр норм труда по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо технологических и иных мероприятий, а также в случае использования физической и морально устаревшего оборудования в соответствии со ст.162 ТК РФ.

5. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников подведомственных организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Работодатели требуют от работников соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и ведут учет времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе сверхурочной работы.

В учреждениях, где имеется недостаток врачей и среднего медицинского персонала продолжительность работы по совместительству может устанавливаться работодателем в пределах месячной нормы рабочего времени в порядке, утвержденном приказом министерства здравоохранения Ставропольского края от 24.06.2021 года № 01-05/713.

5.3. Медицинским работникам подведомственных организаций в соответствии со ст.350 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю и не зависит от результатов специальной оценки условий труда. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинского работника определяется Правительством Российской Федерации.

5.4. Устанавливая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени (подкласс 3.3 или 3.4) или опасным условиям труда (4 класс).

5.5. При решении вопроса о предоставлении компенсации, предусмотренной ст.92 ТК РФ, следует руководствоваться положениями ч.3 ст.15 Федерального закона от 28.12.2013 года

№ 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием федерального закона «О специальной оценке условий труда».

5.6. На основании коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительность рабочей недели может быть увеличена до 40 часов (для медицинских работников до 39 часов).

За часы работы сверх установленной нормы работнику выплачивается денежная компенсация в размере не менее двойной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы) сверх оклада (должностного оклада). Конкретный размер денежной компенсации определяется коллективным договором.

5.7. На основании коллективного договора, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, устанавливается продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной ежедневной продолжительности рабочего времени, установленной ст. 94 ТК РФ:

при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов;
при 30-часовой рабочей неделе и менее – до 8 часов.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) и указывается установленная работнику продолжительность рабочей недели (в часах), которая определяется в соответствии с:

Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 года № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» Постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиуму ВЦСПС от 25.10.1974 года № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»;

другими нормативными правовыми актами о продолжительности рабочего времени.

Стороны пришли к соглашению устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени на вновь организованных рабочих местах в перепрофилированных медицинских организациях и их структурных подразделениях медицинским работникам, оказывающим медицинскую помощь гражданам, у которых выявлена новая коронавирусная инфекция COVID-19, в соответствии с разделом I «Инфекционные больницы, отделения, палаты, кабинеты; кожно-венерологические диспансеры, отделения, кабинеты» приложения № 1 к Постановлению Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2003 года № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» – не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочего времени не предусмотрена другими нормативными правовыми актами, по результатам специальной оценки условий труда.

5.8. Для работников из числа женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами в соответствии со ст. 263.1 «Дополнительные гарантии женщинам, работающим в сельской местности» ТК РФ.

5.9. Педагогическим работникам организаций здравоохранения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Конкретную продолжительность рабочего времени в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников определяют в соответствии с нормативным правовым актом федерального органа исполнительной власти, уполномоченного Правительством Российской Федерации (на момент заключения Соглашения приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.10. Правилами внутреннего трудового распорядка определяется порядок введения суммированного учета рабочего времени, перечень должностей работников и структурных подразделений, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени, продолжительность непрерывной работы, установление выходных дней.

Работникам устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом (месяц, квартал, не более года), когда по условиям их работы не может быть соблюдена установленная ежедневная или ежедневная продолжительность рабочего времени. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, три месяца.

Если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, коллективным договором может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года.

Норма рабочего времени для работников с суммированным учетом рабочего времени определяется на общих основаниях и корректируется (уменьшается) в учетном периоде (в календарном месяце) в случаях использования работником отпуска, временной нетрудоспособности и др. случаев.

При суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневной работы (смены) водителя не может превышать 10 часов, но не более двух раз в неделю. При этом суммарная продолжительность управления автомобилем за неделю не может превышать 56 часов и за две недели подряд – 90 часов (недель считается период времени с 00 часов 00 минут 00 секунд понедельника до 24 часов 00 минут 00 секунд воскресенья). Водителям, осуществляющим перевозки для учреждений здравоохранения, перевозки на служебных легковых автомобилях при обслуживании руководителей подведомственных организаций, продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена до 12 часов в случае, если время управления автомобилем в течение периода времени, не превышающего 24 часов, после завершения ежедневного (междусменного) отдыха или ежедневного отдыха и началом следующего ежедневного (междусменного) отдыха или ежедневного отдыха (далее – ежедневный период), не превышает 9 часов. Допускается увеличение этого времени до 10 часов, но не более двух раз в течение календарной недели (п.6 и п.10 приказа Министерства транспорта Российской Федерации от 16 октября 2020 года № 424 «Об особенностях рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей»).

5.11. Работодатели предоставляют работникам следующие виды времени отдыха:

перерыв в течение рабочего дня (смены);
ежедневный (междусменный) отдых (раздельно по основной работе и работе, выполняемой в порядке совместительства), продолжительность которого не может быть менее двойной продолжительности рабочего дня (смены) без учета предоставляемых перерывов;
ежедневный непрерывный отдых (выходные дни), продолжительность которого не может быть менее 42 часов;
нерабочие праздничные дни;
отпуск.

При суммированном учете рабочего времени выходные дни (ежедневный непрерывный отдых) устанавливаются в различные дни недели согласно графику работы, при этом число выходных дней в календарном месяце должно быть не менее числа полных недель этого месяца.

5.12. Делу (работы), осуществляемые медицинскими работниками в выходные и нерабочие праздничные дни, оплачиваются в соответствии с пунктом 4.3.12 Соглашения.

5.13. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка предоставляется продолжительностью:

28 календарных дней – всем работникам;
30 календарных дней – работающим инвалидам;

31 календарный день – работникам в возрасте до 18 лет.

5.14. При решении вопроса о предоставлении компенсации, предусмотренной ст.117 ТК РФ, следует руководствоваться положениями ч.3 ст.15 Федерального закона от 28.12.2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием федерального закона «О специальной оценке условий труда».

Устанавливать ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск по результатам специальной оценки условий труда за период работы на вновь организованных рабочих местах в перепрофилированных медицинских организациях и их структурных подразделениях медицинским работникам, оказывающим медицинскую помощь гражданам, у которых выявлена новая коронавирусная инфекция COVID-19.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается коллективным договором, но не ниже предусмотренного Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22, в переводе на календарные дни (например, 6 рабочих дней соответствует 7 календарным дням, 12 рабочих дней – 14 календарным дням, 18 календарных дней – 21 календарному дню) в части, не противоречащей трудовому законодательству Российской Федерации.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными или опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (до вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 года № 426-ФЗ, аттестация рабочих мест), включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

К фактически отработанному в соответствующих условиях времени в целях исчисления стажа работы, дающего право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, следует относить рабочее время, в течение которого работник выполнял обязанности согласно трудовому договору на рабочем месте, на котором установлены вредные и (или) опасные условия труда.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе во вредных и (или) опасных условиях труда.

Полный дополнительный отпуск предоставляется рабочим, инженерно-техническим работникам и служащим, если они в рабочем году фактически проработали в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда не менее 11 месяцев, если отработано менее 11 месяцев, то дополнительный отпуск предоставляется пропорционально отработанному во вредных условиях труда времени.

Данный отпуск предоставляется независимо от того, на полную или неполную ставку заняты работники.

Минимальные размеры продолжительности оплачиваемого отпуска для условий труда 3 класса (вредные условия труда) в зависимости от вредности составляют:

Класс (подкласс) условий труда	Минимальная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска (календарных дней)
3.1	0
3.2	7
3.3	14
3.4	21

С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору работника, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, рассчитываемой в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

Конкретные размеры отдельно устанавливаемой денежной компенсации устанавливаются коллективным договором.

5.15. При установлении дополнительных оплачиваемых отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда отдельным категориям медицинских работников подведомственных организаций в соответствии с Законом Российской Федерации от 02.07.1992 года № 3185-1 «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании», Федеральным законом от 18.06.2001 года № 77-ФЗ «О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации» следует руководствоваться Постановлением Правительства Российской Федерации от 06.06.2013 года № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников».

Данный отпуск предоставляется независимо от того, на полную или неполную ставку заняты работники.

5.16. Установить отдельным категориям медицинских работников ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня за непрерывный стаж работы свыше 3 лет в должностях и учреждениях здравоохранения: врачам-специалистам, участковой больницы, расположенной в сельской местности;

среднему медицинскому персоналу, участковой больницы, расположенной в сельской местности;

амбулатории (в том числе врачебной), расположенной в сельской местности;

фельдшерско-акушерским пунктам, расположенным в сельской местности;

врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, в том числе заведующим терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник, медицинским сестрам участковых терапевтических и педиатрических территориальных участков территориальных участков городских поликлиник (в том числе детских), поликлинических отделений (в том числе детских), кабинетов врача-педиатра участкового;

врачам скорой медицинской помощи, среднему медицинскому персоналу (фельдшер скорой медицинской помощи, медицинская сестра-анестезист), водителю выездной бригаде станции, подстанции (отделения) скорой медицинской помощи; старшему врачу, станции (отделения) скорой медицинской помощи;

медицинской сестре (фельдшеру) по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи, старший фельдшер подстанции скорой медицинской помощи, перешедшие на указанные должности из среднего медицинского персонала выездных бригад станций, подстанций (отделений) скорой медицинской помощи, станции (отделения) скорой медицинской помощи;

фельдшеру врачебной амбулатории, фельдшерско-акушерского пункта;

врачам, среднему медицинскому персоналу домов-интернатов для престарелых и инвалидов (всех типов), домов (отделений) сестринского ухода, хосписов, расположенных в сельской местности;

врачам общей практики (семейный врач), медицинским сестрам врача общей практики (семейного врача), терапевтическим и педиатрическим участкам в поликлиниках (поликлинических отделениях).

5.17. Педагогическим работникам подведомственных организаций предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Педагогическим работникам в учреждениях здравоохранения, имеющим лицензию на право осуществления педагогической деятельности, а именно: заведующие педагогической частью; учителя; учителя-дефектологи; логопеды; воспитатели; музыкальные руководители; педагоги дополнительного образования; инструкторы по физкультуре; мастера производственного обучения; старшие вожатые; социальные педагоги; педагоги-организаторы; педагоги-психологи; учителя-логопеды; методисты; инструкторы-методисты; инструкторы по труду определить продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска 56 календарных дней.

5.18. Работникам с ненормированным рабочим днем продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и устанавливается не менее трех календарных дней в соответствии с Правилами предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с

ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Ставропольского края, утвержденными Постановлением Правительства Ставропольского края от 04.04.2003 года № 63-п. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск установленной продолжительности предоставляется работникам независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

Условие локального нормативного акта о том, что продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день исчисляется пропорционально отработанному времени, не соответствует нормам трудового законодательства.

В случае если работник в течение рабочего года не привлекался к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, он имеет право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего времени в установленном размере.

5.19. Дополнительный отпуск предоставляется работникам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, инвалидам вследствие Чернобыльской катастрофы, участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС продолжительностью 14 календарных дней, который оплачивается за счет средств федерального бюджета на основании заявления работника в управление социальной защиты населения по месту жительства работника.

5.20. Рекомендуется предусматривать в коллективных договорах предоставление за счет средств работодателя дополнительного оплачиваемого отпуска не более 3 календарных дней председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы – за выполнение общественной работы в интересах работников.

5.21. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в удобное для работника время по их желанию:

работникам, имеющим 3 и более детей в возрасте до 18 лет до достижения младшим из детей возраста 14 лет;

работникам, не достигшим возраста 18 лет;

женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно по окончании отпуска по уходу за ребенком, независимо от стажа работы в подведомственной организации;

работниками мужчинам в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени его непрерывной работы в подведомственной организации;

супругам военнослужащих (одновременно с отпуском военнослужащих);

одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

в иных случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

5.22. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска суммируются все предусмотренные дополнительные оплачиваемые отпуска с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.23. При определении продолжительности оплачиваемых отпусков, установленные нормативно-правовыми актами органами государственной власти Ставропольского края нерабочие дни (Радоница и др.), приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

5.24. Работник освобождается от работы, в том числе выполняемой на условиях внутреннего совместительства, в день сдачи крови и ее компонентов с сохранением среднего заработка как по основной должности, так по внутреннему совместительству.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в ч.3 ст.185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

При прохождении вакцинации от новой коронавирусной инфекции COVID-19, в целях дальнейшего ее нераспространения, работники имеют право на освобождение от работы на 2 рабочих дня с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, рассчитываемого в соответствии со ст.139 ТК РФ.

Порядок предоставления дополнительных дней для прохождения вакцинации определяются локальными нормативными актами организации.

На время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за работниками, обязанными в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить такие осмотры и (или) освидетельствования, сохраняются место работы (должности) и средний заработок по месту работы.

5.25. Подведомственные организации с учетом своих финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, порядок и условия предоставления которых определяются коллективными договорами.

5.26. Рекомендуется предоставлять дополнительные отпуска сверх установленных законодательством:

а) с сохранением заработной платы в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год: родителям, имеющим детей-первоклассников – 1 сентября; в день юбилея 50, 55 и 60 лет – 1 день;

за вакцинацию от новой коронавирусной инфекции COVID-19 – 1 день.

б) без сохранения заработной платы:

одному из родителей, имеющих детей школьников – 1 сентября;

в связи со свадьбой – 5 дней;

в связи со свадьбой детей работника – 3 дня;

в связи со смертью родственников (родители, супруги, дети, братья, сестры и их дети) – 3 дня;

в связи с рождением ребенка – 3 дня;

в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня.

5.27. Непрерывная часть ежегодного оплачиваемого отпуска в количестве 14 календарных дней предоставляется и используется не позже чем в течение одного года, а остаток ежегодного оплачиваемого отпуска не позже, чем в течение восемнадцати месяцев после окончания того года, за который предоставляется отпуск.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.28. Графики отпусков утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

5.29. Работникам, имеющим детей-инвалидов, работодатель предоставляет оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

6.1. Стороны Соглашения договорились о нижеследующем: 6.1.1. Анализировать состояние рынка труда в сфере охраны здоровья граждан, потребность подведомственных организаций в медицинских кадрах, осуществлять мероприятия по обеспечению их медицинскими кадрами в соответствии с имеющейся потребностью.

6.1.2. Контролировать обоснованность сокращения рабочих мест, соблюдение правовых гарантий и предоставление компенсаций работникам при смене собственника, изменении подведомственности или реорганизации подведомственной организации.

6.1.3. В случае реорганизации или ликвидации подведомственной организации либо сокращения численности или штата работников, возможного расторжения трудовых договоров с работниками персонально и в письменной форме под роспись работодателями сообщать об этом работникам, а также информируют выборный орган первичной профсоюзной организации и органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если это может привести к массовому увольнению работников, не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

6.1.4. В случае увольнения работников в связи с ликвидацией, реорганизацией подведомственной организации, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В целях предотвращения массового высвобождения работников работодателями проводятся обязательные взаимные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации и разрабатывают совместные мероприятия по поддержке занятости, социальной защищенности работников.

Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определяют численность высвобождаемых работников.

6.1.5. Критериями массового высвобождения работников считаются:

а) ликвидация организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников организации в количестве: 10 человек в течение 30 календарных дней – при численности занятых от 20 до 100; 5% работающих в течение 30 календарных дней – при численности занятых от 101 до 500 человек; 10% работающих в течение 60 календарных дней – при численности занятых от 501 человека и выше.

6.1.6. Работнику, предупреждаемому о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, может предоставляться время для поиска работы в течение рабочего дня. Продолжительность этого времени определяется его соглашением с работодателем или коллективным договором организации, но не менее 4 часов в неделю.

6.1.7. Коллективным договором может быть установлено, что работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, предоставляется преимущественное право трудоустройства в соответствии с его квалификацией в данную подведомственную организацию в случае создания в ней новых рабочих мест или возникновения вакансий.

6.1.8. Работодателям подведомственных организаций рекомендуется включать в коллективные договоры с учетом финансовых возможностей положение о дополнительной социальной поддержке работников, которое определяет в зависимости от стажа работы в подведомственной организации:

оказание материальной помощи высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;

выплату при увольнении компенсации сверх выходного пособия, установленного законодательством;

выплату единовременного пособия в случае высвобождения работника за два и более года до наступления пенсионного возраста.

6.1.9. Помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов рекомендуется предоставлять:

лицам, избранным в состав выборных органов первичных профсоюзных организаций;

лицам предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии); одиноким матерям, отцам, имеющим детей до 16-летнего возраста и воспитывающим их без второго родителя.

6.1.10. Увольнение по инициативе работодателя работников -членов Профсоюза, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, осуществляется с учетом мотивированного мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций.

6.1.11. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

6.1.12. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальности определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, определенном ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Работодатели разрабатывают планы-графики (программы мероприятий по поэтапному переходу на профессиональные стандарты, включающие подготовку работников (профессиональное образование и профессиональное обучение), получение ими дополнительного профессионального образования, программы мероприятий для работников предпенсионного возраста, а также прохождение независимой оценки квалификации за счет собственных средств.

6.1.13. Условия и порядок подготовки и повышения квалификации работников определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Работодатель может организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации своих работников в образовательных учреждениях среднего, высшего профессионального и дополнительного образования. При организации обучения женщин должны учитываться профессии, виды производств и работ, на которых допускается применение их труда (ст.253 ТК РФ).

6.1.14. Работодатель осуществляет в установленном порядке финансирование расходов на подготовку (профессиональное образование) и дополнительное профессиональное образование работников подведомственных организаций.

Работодатель ежегодно за счет собственных средств проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации не менее 20% персонала.

6.1.15. Работодатели обеспечивают направление медицинских и фармацевтических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в пять лет с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов. При этом на период прохождения обучения за ними сохраняется место работы и среднемесячный заработок по занимаемой должности.

6.1.16. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, оплата осуществляется за счет средств работодателя.

6.1.17. Работодателем, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего образования (среднего профессионального образования) по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка в соответствии со ст.173 ТК РФ.

6.1.18. Министерство обязуется:

организовывать в соответствии с законодательством Российской Федерации профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование работников подведомственных организаций;

оказывать содействие в переподготовке и трудоустройстве высвобождаемых специалистов при ликвидации или реорганизации подведомственных организаций.

6.1.19. Краевая организация Профсоюза осуществляет общественный контроль за созданием работодателем надлежащих условий для совмещения работниками работы и обучения, необходимых гарантий, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашением, коллективным договором.

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Стороны Соглашения договорились о нижеследующем:

7.1. Министерство:

7.1.1. Организует и проводит ежегодные семинары-совещания с руководителями, специалистами (руководителями) служб охраны труда подведомственных организаций.

7.1.2. Оказывает методическую помощь по вопросам органи-

защиты работы по охране труда руководителям (специалистам) по охране труда подведомственных организаций и обеспечивает координацию их деятельности в этой области.

7.1.3. Организует сбор и обработку информации о состоянии условий и охраны труда в подведомственных организациях.

7.1.4. Рассматривает письма, жалобы и другие обращения, поступающие в министерство по вопросам в области охраны труда.

7.1.5. Осуществляет учет, анализ производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в подведомственных организациях. Ежегодно рассматривает на коллегии министерства с участием краевой организации Профсоюза состояние охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваемости, а также выполнение данного раздела Соглашения.

7.1.6. Разрабатывает и реализует план мероприятий («дорожная карта»), направленных на профилактику производственного травматизма в подведомственных организациях Ставропольского края, на основе Плана, утвержденного заместителем Правительства Ставропольского края.

7.1.7. Обеспечивать внедрение системы управления охраной труда (СУОТ) в подведомственных организациях в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ставропольского края.

7.2. Работодатели обязаны:

7.2.1. Обеспечивать соблюдение государственных нормативных требований охраны труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ставропольского края.

7.2.2. Создавать службы охраны труда или вводить должности специалистов по охране труда в каждой подведомственной организации с численностью 50 и более работников.

Использовать для этих целей утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31.01.2022 года № 37 «Рекомендации по структуре службы охраны труда в организации и численности работников службы охраны труда», в том числе для определения численности сотрудников службы охраны труда.

7.2.3. Совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации для обеспечения требований охраны труда, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах, сбора предложений к разделу коллективного договора об охране труда формировать в подведомственной организации численностью более 10 работников комитет (комиссию) по охране труда из числа представителей работодателя и первичной профсоюзной организации и обеспечивать их эффективную работу. Использовать для этих целей утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.09.2021 года № 650н «Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда».

7.2.4. Разрабатывать ежегодно с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Соглашения по охране труда, которые являются неотъемлемой частью коллективных договоров.

7.2.5. Осуществлять обязательное социальное страхование и иное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2006 года № 191 «Об утверждении перечня должностей подлежащих обязательному страхованию медицинским, фармацевтическим и иных работников государственной и муниципальной систем здравоохранения, занятию которых связано с угрозой жизни и здоровью этих работников».

7.2.6. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда с обязательным участием представителя Профсоюза, в порядке, установленном Федеральным законом от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и иными нормативными актами в области охраны труда, не предпринимая каких бы то ни было предвзятых действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении специальной оценки условий труда и влияющих на результаты ее проведения.

Проводить СУОТ на каждом рабочем месте не реже чем один раз в пять лет, если иное не установлено Федеральным законом от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Указанный срок исчисляется со дня внесения сведений о результатах проведения СУОТ в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения СУОТ.

На рабочих местах, в отношении которых действует декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, повторное проведение СУОТ не требуется до наступления обстоятельств (несчастный случай на производстве, профессиональное заболевание, нарушение государственных нормативных требований охраны труда), послуживших основанием для проведения внеплановой СУОТ.

7.2.7. Разрабатывать и реализовывать план мероприятий по улучшению условий охраны труда в соответствии с примерным перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, утвержденным Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 года № 771н, контролировать и обеспечивать реализацию запланированных мероприятий.

Самостоятельно осуществлять учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

7.2.8. Приобретать и бесплатно выдавать работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, в соответствии с установленными нормами специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия, а также смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01.06.2009 года № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» и от 17.12.2010 года № 1122н «Об утверждении типовых норм выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

Обеспечивать хранение, стирку, сушку, ремонт и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

7.2.9. Обеспечивать проведение обучения по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачи экзаменов, проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

Обеспечивать проведение обучения по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, а также обучение работников по использованию (применению) СИЗ в соответствии с порядком, устанавливаемым Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

7.2.10. Обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

7.2.11. Проводить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования работников, внеочередные медицинские осмотры (обследования) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

Для отдельных категорий работников (водители) устанавливать обязательные предсменные (предрейсовые), послесменные

(послереисовые) медицинские осмотры. Время прохождения указанных медицинских осмотров включается в рабочее время.

7.2.12. Медицински выдавать работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, молоко или другие равноценные пищевые продукты в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16.02.2009 года № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов».

7.2.13. Беспрепятственно допускать представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций для проведения проверок условий и охраны труда в подведомственных организациях, независимой экспертизы условий труда, участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

7.2.14. Рассматривать представления профсоюзных инспекторов труда и (или) уполномоченных лиц по охране труда Профсоюза о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и информировать о принятых мерах.

7.2.15. Обеспечивать разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа.

7.2.16. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, территорий и оборудования. Осуществлять приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

7.2.17. Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 5000 рублей на одного работающего.

7.2.18. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в учреждении. Для разработки положений о СУОТ руководствоваться приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 года № 776н.

7.2.19. Обеспечивать систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку. В целях оказания методической и практической помощи руководителям и специалистам по охране труда учреждений, представителям профсоюзов и другим лицам, заинтересованным в создании системы управления профессиональными рисками как обязательного элемента СУОТ, в соблюдении обязательных государственных требований охраны труда использовать утвержденные приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 28.12.2021 года № 796 «Рекомендации по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков».

Осуществлять разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков.

7.2.20. Обеспечивать соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом обеспечить создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение безопасных условий и охраны труда.

7.2.21. Обеспечить приостановку работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам СУОТ отнесены к опасному (4) классу условий труда. Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного (4) класса условий труда. Данный запрет не распространяется на работы, связанные с предотвращением или устранением последствий чрезвычайных ситуаций, а также на отдельные виды работ, перечень которых утвержден распоряжением Правительства Российской Федерации от 04.12.2021 года № 3455-р.

7.2.22. При производстве работ или оказании услуг на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ или оказание услуг, обязан перед началом работы согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Для этих целей использовать «Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.09.2021 года № 656н.

7.2.23. Обеспечивать расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Организовать ведение учета и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

7.3. Краевая организация Профсоюза и первичные профсоюзные организации:

7.3.1. Проводят разъяснительную работу с работниками по выполнению ими обязанностей в области охраны труда в соответствии с ТК РФ.

7.3.2. Организуют работу по осуществлению контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, выполнение условий коллективных договоров, соглашений по вопросам охраны труда в соответствии со ст. 370 ТК РФ.

7.3.3. Разрабатывают предложения, направленные на улучшение условий и охраны труда работников, и улучшают организацию работы в области охраны труда и направляют их для рассмотрения работодателем.

7.3.4. Организуют и проводят конкурс на звание «Лучший уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда Профсоюза».

7.3.5. Осуществляют контроль за ходом выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда в подведомственных организациях.

7.4. Стороны договорились:

7.4.1. Прием в эксплуатацию реконструированных и вновь построенных объектов государственной системы здравоохранения Ставропольского края осуществлять комиссиями с обязательным участием технического инспектора труда ЦК Профсоюза по Ставропольскому краю, а в случае невозможности его участия в работе комиссии с участием другого представителя краевой организации Профсоюза.

7.4.2. Обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, комиссиями с обязательным участием технического инспектора труда ЦК Профсоюза по Ставропольскому краю.

Организовывать ведение учета и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

7.4.3. При возникновении несчастного случая на производстве в случае смешанной ответственности (работодателя и пострадавшего) не возлагать на пострадавшего более 10% ответственности при возмещении ему ущерба, а при травмировании пострадавшего источником повышенной опасности ответственность на пострадавшего не возлагать.

В случае получения работником тяжелых травм на производстве или гибели не по вине работника (при выполнении трудовых обязанностей), в коллективном договоре устанавливается разовая материальная помощь в размере должностного оклада работника сверх установленных законом гарантий.

7.4.4. Обеспечить в каждой подведомственной организации в лице их руководителей и комиссий по социальному страхованию подачу заявок в отделения Фонда социального страхования на возврат 20% сумм от страховых взносов на обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и использование этих средств на мероприятия по охране труда.

8. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ, СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились:

8.1. В соответствии с ч.4 ст.377 ТК РФ в целях сохранения

корпоративных традиций в коллективах и укрепления кадрового потенциала работодатели направляют денежные средства на культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную работу и социальную помощь до 3% поступлений от оказания подведомственной организацией услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с Уставом подведомственной организации к основным видам ее деятельности, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, а также от иной приносящей доход деятельности».

Условия и порядок расходования указанных средств определяются в коллективных договорах:

на оплату летнего и зимнего отдыха детей работников; на дотацию оплаты детских дошкольных учреждений для детей низкооплачиваемых работников;

на оплату спортивных сооружений, плавательных бассейнов, спортивных секций и других с целью поддержания здорового образа жизни сотрудников;

на полную и частичную оплату приобретенных санаторно-курортных путевок для работников;

на выплату материальной помощи;

на проезд к месту работы и обратно.

8.2. Устанавливать в подведомственных организациях внеочередной прием работников здравоохранения и их детей в амбулаторно-поликлинических подведомственных организациях и внеочередную плановую госпитализацию при наличии соответствующего направления лечебно-профилактической подведомственной организации. Обеспечивать квалифицированную специализированную медицинскую и лекарственную помощь медицинским работникам по месту их работы и в краевых подведомственных организациях при наличии страхового полиса.

8.3. Оказывать практическую помощь и осуществлять действенный контроль администрации подведомственных организаций в организации обязательного страхования медицинских, фармацевтических и иных работников подведомственных организаций, работа которых связана с угрозой их жизни и здоровью на основании нормативных правовых актов Российской Федерации и Ставропольского края.

В случае гибели работника подведомственной организации выплачивать единовременное денежное пособие семье пострадавшего в соответствии с нормами законодательства Российской Федерации и Ставропольского края.

8.4. Осуществлять контроль в подведомственных организациях за:

обеспечением обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний физических лиц, выполняющих работу на основании служебного контракта, трудового договора, заключенного со страхователем, а также в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Ставропольского края; обеспечением своевременного и обоснованного представления в Пенсионный фонд Ставропольского края необходимых сведений о застрахованных лицах, для индивидуального (персонифицированного) учета;

обеспечением своевременного перечисления средств на обязательное медицинское страхование в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29.11.2010 года № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации».

8.5. Работодателям с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций формировать и распределять средства на социальные нужды подведомственной организации (культурно-массовые, оздоровительные и спортивные мероприятия).

8.6. Первичным профсоюзным организациям:

8.6.1. Осуществлять контроль за использованием и распределением средств, предусмотренных в коллективных договорах на социальные нужды работников подведомственных организаций и членов их семей.

8.6.2. Обеспечивать представительство и защиту индивидуальных социально-трудовых, профессиональных, экономических и иных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе посредством проведения проверок правовой и технической инспекции труда Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации.

9. ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ И УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ

9.1. Стороны Соглашения считают молодыми работниками граждан в течение трех лет после окончания образовательной организации (далее – молодые работники).

9.2. Приоритетными направлениями в совместной деятельности по реализации молодежной политики в подведомственных организациях являются:

проведение разъяснительной работы с обучающимися в образовательных организациях и молодыми работниками в целях закрепления их в подведомственных организациях;

развитие творческой активности молодых работников и обучающихся в образовательных организациях;

обеспечение обучающихся в образовательных организациях и молодых работников правовой и социальной защищенностью.

9.3. Стороны Соглашения в целях сохранения и развития потенциала подведомственных организаций, повышения престижа профессии, эффективного участия молодых работников в рабочем процессе, обеспечении преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности работников рекомендуют работодателям:

9.3.1. При заключении коллективных договоров и соглашений включать в них специальные разделы по защите социально-экономических и трудовых прав молодых работников.

9.3.2. Проводить работу по формированию и обучению резерва из числа молодых работников на руководящие должности.

9.3.3. Закреплять наставников за всеми молодыми работниками в первый год их работы в подведомственных организациях. Устанавливать наставникам молодых специалистов доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами.

9.3.4. Осуществлять профессиональную подготовку и повышение квалификации для женщин, вышедших из отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком в течение первого года работы.

9.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации молодым работникам для обучения в образовательных и научных организациях в соответствии с законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

9.3.6. Обеспечивать молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы.

9.3.7. Содействовать созданию и работе Молодежного Совета первичной профсоюзной организации, направленной на активизацию участия молодых работников в повышении эффективности деятельности подведомственной организации.

9.4. Профсоюз:

9.4.1. Вовлекает молодых работников и обучающихся в образовательных организациях в ряды членов Профсоюза и содействует созданию условий для реализации их профессиональных потребностей.

9.4.2. Оказывает молодым работникам и обучающимся в образовательных организациях необходимую помощь в защите своих трудовых, экономических и социальных прав.

9.4.3. Участвует в реализации программы развития студенческого самоуправления на базе первичной профсоюзной организации.

9.4.4. Устанавливает ежегодные профсоюзные стипендии для студентов образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования.

9.5. Работодатели и первичные профсоюзные организации:

9.5.1. Поощряют молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации.

9.5.2. Проводят конкурсы профессионального мастерства по различным профессиям среди молодых работников. Организуют и проводят массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и Спартакиады.

10. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

10.1. В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:

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

10.1.2. Принимать все зависящее от них меры по урегулированию коллективных трудовых споров, возникающих в области социально-трудовых отношений.

10.1.3. Сотрудничать на паритетных началах при решении

социально-экономических отраслевых проблем по защите социально-трудовых прав работников.

10.1.4. Подводить итоги по выполнению обязательств Соглашения и отчетываться раз в год на коллегии министерства.

10.1.5. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников отрасли здравоохранения и их детей.

10.2. Краевая организация Профсоюза:

10.2.1. Способствует реализации данного Соглашения и взаимодействует с работодателями на принципах социального партнерства.

10.2.2. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых, профессиональных, экономических прав и интересов членов Профсоюза.

10.2.3. Проводит экспертизу и анализ проектов коллективных договоров в целях недопущения нарушения трудового законодательства и ухудшения прав работников.

10.2.4. Оказывает членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям помощь в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

10.2.5. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение ими коллективных договоров, соглашений.

10.3. Стороны рекомендуют работодателям и выборным органам первичных профсоюзных организаций 1 раз в год подводить итоги выполнения коллективного договора с составлением протокола и указанием процентного выполнения принятых на себя обязательств, необходимые для оценки деятельности подведомственных организаций.

11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КРАЕВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА

Стороны Соглашения договорились о нижеследующем:

11.1. Министерство:

11.1.1. Признает право краевой организации Профсоюза на заключение от представителей работников коллективных договоров, а также на контроль за исполнением обязательств работодателя, предусмотренных данным Соглашением и коллективными договорами, на ознакомление с результатами финансово-хозяйственной деятельности подведомственных организаций и внесение при необходимости предложений.

11.1.2. Соблюдает права и гарантии краевой организации Профсоюза, ее членов и выборных органов Профсоюза, в соответствии с Конституцией Российской Федерации, ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Ставропольского края, Уставом Профсоюза, настоящим Соглашением. Не препятствует созданию и функционированию структуры Профсоюза в подведомственных организациях.

11.1.3. Направляет на рассмотрение проекты нормативных правовых и иных актов, содержащих нормы трудового права, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения, в целях согласования краевой организации Профсоюза в случаях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Краевая организация Профсоюза не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного нормативно-правового акта согласовывает его или направляет министерству мотивированные предложения и изменения по его совершенствованию. Заключение краевой организации Профсоюза по направленным ей проектам нормативно-правовых актов подлежит обязательному рассмотрению министерством. Министерство в случае несогласия с предложением приводит в течение трех рабочих дней дополнительные консультации с краевой организацией Профсоюза по достижению взаимоприемлемого решения.

11.2. Работодатели:

11.2.1. Безвозмездно предоставляют при численности работников подведомственной организации свыше 100 человек в пользование выборному органу первичной профсоюзной организации оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах). Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности первичной профсоюзной организации могут быть предусмотрены коллективным договором.

11.2.2. Перечисляют, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно на счета соответствующих организаций Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

11.2.3. Ежегодно предоставляют первичным профсоюзным организациям акт сверки удержанных и перечисленных членских профсоюзных взносов за год, не позднее 20 января следующего года за истекшим годом.

11.2.4. Предоставляют в соответствии с законодательством и коллективным договором в бесплатное пользование выборному органу первичной профсоюзной организации, принадлежащие либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

11.2.5. Не препятствуют представителям Профсоюза посещать подведомственные организации, где работают члены Профсоюза, для осуществления контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективных договоров, соглашений, а также предоставляют бесплатную информацию о деятельности подведомственной организации по социально-трудовым вопросам для реализации уставных целей и задач Профсоюза.

11.2.6. Рассматривают представления профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимают меры по устранению выявленных нарушений и сообщают о принятых мерах их представителям в недельный срок со дня получения требования.

11.2.7. Уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда Профсоюза для исполнения возложенных на них функций может предоставляться оплачиваемое свободное время в течение рабочей недели, но не менее 2 часов в неделю с оплатой в размере исходя из среднего месячного заработка.

11.2.8. Освобождают от основной работы председателя первичной профсоюзной организации, членов Профсоюза, входящих в состав выборных органов первичных профсоюзных организаций, уполномоченных по охране труда, внешних правовых инспекторов труда краевой организации Профсоюза, членов постоянных и временных комиссий, создаваемых выборным органом первичной профсоюзной организации, с сохранением средней заработной платы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы, конкурсов профессионального мастерства, Спартакиады. Условия освобождения от основной работы, порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей и времени учебы указанных лиц определяются коллективным договором, соглашением.

11.2.9. Освобождают от основной работы членов Профсоюза, избранных делегатами для участия в работе съездов, конференций, созываемых органами Профсоюза, а также освобождают от работы членов Профсоюза, избранных в состав органов Профсоюза для участия в работе этих органов, заседаний комиссий с сохранением средней заработной платы. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором.

11.2.10. Соблюдают предоставленные законодательством Российской Федерации и Ставропольского края гарантии работникам, входящим в состав выборных органов Профсоюза, и не освобожденным от основной работы:

дисциплинарные взыскания (кроме увольнения) в отношении руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организации (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, применяющих только по согласованию с соответствующим вышестоящим выборным профсоюзным органом. При этом получение согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа производится в порядке, установленном ст.373 ТК РФ;

увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, п. 3, п. 5 и подпунктами «а», «б», «в», «д» п. 6 ст. 81 ТК РФ руководителем (их заместителем) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организации (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего высшего выборного профсоюзного органа в порядке, предусмотренном ст. 373 ТК РФ;

не допускается перевод их на другую работу по инициативе работодателя без их согласия и без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.2.11. Обязаны соблюдать предоставленные законодательством Российской Федерации и Ставропольского края гарантии профсоюзным работникам, освобожденным от работы в подведомственной организации вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в выборные органы Профсоюза: представлять им после окончания срока полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии – другую равноценную работу (должность) в той же или с согласия работника в другой организации. Работодатель или его представитель при невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации юридического лица сохраняют за освобожденным профсоюзным работником его средней заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года;

предоставлять вышеуказанным профсоюзным работникам такие же социально-трудовые льготы и права, как и другим работникам подведомственных организаций в соответствии с коллективным договором, соглашением.

11.2.12. Не допускают увольнение по инициативе работодателя работников, являющихся членами выборных органов краевой организации Профсоюза, в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации подведомственной организации или совершения работником действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение.

11.2.13. Рассматривают обращения, заявления, требования и предложения органов краевой организации Профсоюза в установленном законодательством сроки и направляют письменный ответ органу краевой организации Профсоюза, направившему обращение, заявление, требование, предложение.

11.2.14. Предоставляют профсоюзным организациям на основании их запросов информацию по социально-трудовым вопросам в пределах своей компетенции в целях контроля за исполнением коллективного договора.

11.2.15. Содействуют организации совместного обучения профсоюзных кадров и актива выборных профсоюзных органов по всем направлениям профсоюзной деятельности.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Должностные лица, виновные в нарушении прав краевой организации Профсоюза или препятствующие ее законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

12.2. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил по охране труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных Соглашением, или в воспрепятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12.3. Стороны Соглашения освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по настоящему Соглашению, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы) и эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение настоящего Соглашения. При этом сроки исполнения обязательств по настоящему Соглашению отодвигаются соразмерно времени, в течение которого действовали упомянутые обстоятельства.

12.4. Настоящее Соглашение подписано в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из Сторон, и один – для Министерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края.

Приложение № 1 к отраслевому Соглашению между министерством здравоохранения Ставропольского края и Ставропольской краевой организацией профсоюза работников здравоохранения РФ на 2023-2025 годы

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) медицинских и фармацевтических работников

Table with 2 columns: Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни; Минимальный должностной оклад по ПКГ, рублей в месяц. Rows include Professional qualification groups for medical and pharmaceutical personnel, Sanitary, Hygiene, and Laboratory staff.

Table with 2 columns: 1, 2. Rows include Professional qualification groups for medical and pharmaceutical workers, and various medical specialties like surgeons, radiologists, and dentists.

Минимальные размеры (должностных окладов) медицинских и фармацевтических работников, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам

Table with 2 columns: Наименование должностей, не входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни; Минимальный должностной оклад по ПКГ, рублей в месяц. Rows include Medical nurse, Pharmacist, and other medical roles.

Минимальные размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих по профессиональным квалификационным группам

Table with 2 columns: Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни; Должностной оклад по ПКГ, рублей в месяц. Rows include Professional qualification groups for various administrative and technical roles.

Минимальные размеры должностных окладов работников культуры, искусства и кинематографии

Table with 2 columns: Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни; Минимальный должностной оклад по профессионально-квалификационной группе, рублей в месяц. Rows include Professional qualification groups for cultural workers and librarians.

Минимальные размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам

Table with 2 columns: Наименование должностей, не входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни; Минимальный должностной оклад, рублей в месяц. Rows include various administrative and technical roles like controller, specialist, and administrator.

Минимальные размеры должностных окладов педагогических работников

Table with 2 columns: Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни; Должностной оклад по ПКГ, рублей в месяц. Rows include Professional qualification groups for pedagogical workers and various teaching roles.

Минимальные размеры должностных окладов работников, занятых в сфере здравоохранения и социальных услуг

Table with 2 columns: Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни; Должностной оклад по ПКГ, рублей в месяц. Rows include Professional qualification groups for healthcare and social service workers.

Table with 2 columns: Химик-эксперт учреждения здравоохранения; медицинский психолог, биолог, зоолог, энтомолог, эксперт-физик по контролю за источниками ионизирующих и неионизирующих излучений; судебный эксперт (эксперт-биохимик, эксперт-генетик, эксперт-химик); 12199. Rows include Professional qualification groups for various experts.

Минимальные размеры окладов рабочих государственных бюджетных и автономных учреждений здравоохранения Ставропольского края

Table with 2 columns: Разряды выполняемых работ; Минимальные размеры окладов, рублей в месяц. Rows include various job grades from 1st to 8th.

Приложение № 2 к отраслевому Соглашению между министерством здравоохранения Ставропольского края и Ставропольской краевой организацией профсоюза работников здравоохранения РФ на 2023-2025 годы

Table with 2 columns: Наименование учреждений, подразделений; Минимальный размер компенсационных выплат в виде доплат к должностным окладам. Rows include various medical institutions and departments with their respective compensation rates.

СТАВРОПОЛЬСКАЯ ПРАВДА

УЧРЕДИТЕЛИ: Правительство Ставропольского края. ИЗДАТЕЛЬ: АНО «Издательский дом «Ставропольская правда».

АДРЕС ИЗДАТЕЛЯ И РЕДАКЦИИ: 355008, г. Ставрополь, пр. К. Маркса, 15. ТЕЛЕФОНЫ: приемная - 940-509; реклама - 945-945.

Газета зарегистрирована в Федеральной службе по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций по Ставропольскому краю. Телеграм - t.me/sta_pravda. ВКонтakte - vk.com/stpravda. Одноклассники - ok.ru/stpravda.

Газета набрана и сверстана в редакции газеты «Ставропольская правда». Отпечатано в типографии ГАУ СК «Издательский дом «Периодика Ставрополья» (356240, г. Михайловск, ул. Ленина, 154). Тираж 8016 экз.