

Министр здравоохранения
Курской области



«13» декабря 2023 года

Председатель Курской областной
организации профессионального союза
работников здравоохранения
Российской Федерации

С.В. Охотникова

С.В. Охотникова

«13» декабря 2023 года

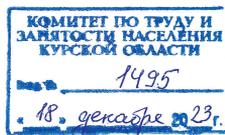


**Отраслевое соглашение
между Министерством здравоохранения Курской области
и Курской областной организацией Профсоюза работников
здравоохранения Российской Федерации
на 2024 - 2026 годы**

Принято на 8 Пленуме Комитета
Курской областной организации профсоюза
работников здравоохранения РФ
«13» декабря 2023 года

Дата вступления в силу
Отраслевого соглашения
«01» января 2024 года

город Курск
2023 год



РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение в отношении организаций, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Курской области, на 2024–2026 годы (далее соответственно – Соглашение, подведомственные организации) разработано в целях согласования интересов работников и работодателей и заключено в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032–1 «О занятости населения в Российской Федерации», Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, и направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности медицинских организаций, решение трудовых, социальных и профессиональных проблем работников здравоохранения Курской области.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

работники подведомственных организаций, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Курской области, в лице их полномочного представителя – Курской областной организации Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации (далее соответственно – работники, Областная организация Профсоюза), действующей на основании Устава, утвержденного Учредительным съездом Профсоюза 6 июня 1990 г. (с последующими изменениями и дополнениями);

работодатели – руководители подведомственных организаций, в лице их полномочного представителя – Министерства здравоохранения Курской области (далее соответственно – работодатели, Министерство), действующего на основании Положения о Министерстве здравоохранения Курской области, утвержденного постановлением Правительства Курской области от 28.11.2022 № 374-пг.

1.3. Настоящее Соглашение является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений между полномочными представителями работников и работодателей на отраслевом региональном уровне социального партнерства в пределах их компетенции.

Соглашение содержит взаимные обязательства Сторон по вопросам оплаты труда, режимов труда и отдыха, содействия занятости, подготовки и дополнительного профессионального образования, условий охраны труда работников, мер социальной поддержки, гарантий, компенсаций и льгот работников, гарантий социально-экономических и трудовых прав молодых работников и учащейся молодежи, развития социального партнерства, обеспечения гарантий прав Профсоюза в сфере создания условий для осуществления деятельности выборных органов первичных профсоюзных организаций Областной организации Профсоюза (далее – первичные профсоюзные организации), по другим вопросам, определенным Сторонами Соглашения.

1.4. Стороны признают обязательным заключение коллективных договоров в подведомственных организациях и будут оказывать коллективам, развивающим принципы социального партнерства, всестороннее содействие.

В случае отсутствия коллективных договоров в подведомственных организациях, на которых распространяется Соглашение, оно имеет для них прямое действие.

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

1.6. Соглашение распространяется на всех работодателей и работников подведомственных организаций, состоящих с ними в трудовых отношениях, от имени и в интересах которого оно заключено, и служит основой при заключении коллективных и трудовых договоров.

Представители Сторон Соглашения оказывают содействие работодателям подведомственных организаций и выборным органам первичных профсоюзных организаций при заключении коллективных и трудовых договоров.

1.7. Коллективные договоры и локальные нормативные акты работодателей, содержащие нормы трудового права, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права и настоящим Соглашением.

Нормы (условия), включенные в Соглашение, являются обязательными к применению при заключении в подведомственных организациях коллективных договоров и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.8. Трудовой кодекс Российской Федерации, иные нормативные правовые акты Российской Федерации (далее – нормативные правовые акты РФ), нормативные правовые акты Курской области, содержащие нормы трудового права, принятые в период действия настоящего Соглашения, улучшающие правовое и социально-экономическое положение работников подведомственных организаций, расширяют действие соответствующих пунктов настоящего Соглашения с момента вступления их в силу.

1.9. Руководители подведомственных организаций и председатели первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий в отношении членов Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации, а также работников, не являющимися членами этого Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с частью 2 статьи 30 Трудового кодекса Российской Федерации, с определением источника финансирования.

1.10. При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора (соглашения), осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем интересы работников представляют первичные профсоюзные организации Профсоюза работников здравоохранения РФ.

1.11. В случае проведения реорганизационных мероприятий или мероприятий по ликвидации организации у одной из сторон Соглашения права и обязанности переходят к их правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового Соглашения.

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

1.13. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением. Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которые являются неотъемлемой частью Соглашения.

1.14. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется Сторонами Соглашения и их представителями.

При проведении указанного контроля Стороны Соглашения, по письменному запросу, ежегодно предоставляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию, касающуюся хода выполнения Соглашения.

Информация о выполнении Соглашения ежегодно рассматривается на заседаниях постоянно действующего выборного коллегиального исполнительного органа (Президиум) Областной организации Профсоюза совместно с представителями Министерства, с оформлением соответствующего решения.

1.15. Для ведения коллективных переговоров по подготовке проекта Соглашения, изменений и дополнений в настоящее Соглашение, а также для организации контроля за его выполнением на всех уровнях, на равноправной основе по решению Сторон образовывается постоянно действующая областная отраслевая комиссия по разработке, заключению и контролю за выполнением Соглашения (далее – Комиссия).

Персональный состав и порядок деятельности Комиссии определяются совместным решением Министерства и Областной организации Профсоюза.

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

1.17. Стороны Соглашения несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, подготовке изменений и дополнений в настоящее Соглашение, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, и неосуществления контроля за соблюдением настоящего Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.18. В период действия настоящего Соглашения Стороны Соглашения руководствуются законодательством Российской Федерации и Курской области, регулирующими 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).

1.19. Стороны договорились, что Министерство доводит текст Соглашения до сведения руководителей подведомственных организаций, а Областная организация Профсоюза до первичных профсоюзных организаций, в течение одного месяца с момента проведения уведомительной регистрации Соглашения, а также размещает его на официальных сайтах в информационно-коммуникационной сети «Интернет».

1.20. Нормы (условия), включенные в Соглашение, являются обязательными к применению при заключении в подведомственных организациях коллективных договоров и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Коллективные договоры и локальные нормативные акты подведомственных организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

1.21. Областная организация Профсоюза:

- обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников подведомственных организаций, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих экономические права и профессиональные интересы работников в области оплаты труда и социально-трудовые гарантии;

- осуществляет анализ проектов и действующих коллективных договоров и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, подведомственных организаций в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений.

РАЗДЕЛ II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1. Стороны Соглашения обязуются:

2.1.1. Обеспечивать комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в здравоохранении, повышения престижности профессии медицинского работника, уровня их социально-экономической и профессиональной защиты.

2.1.2. Проводить совместное рассмотрение проектов нормативных правовых актов, затрагивающих профессиональные, социально-экономические интересы работников подведомственных организаций.

2.1.3. Проводить совместную разъяснительную работу в части совершенствования системы оплаты труда и оформления трудовых отношений с работниками на основе «эффективного контракта», охраны труда и других вопросов, организации и проведения семинаров и других мероприятий с руководителями подведомственных организаций, руководителями (специалистами) служб охраны труда, председателями первичных профсоюзных организаций, профсоюзным активом.

2.1.4. Оказывать содействие работодателям и выборным органам первичных профсоюзных организаций при заключении коллективных договоров, не допускать принятия обязательств в коллективных договорах, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

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

2.1.6. В целях реализации отдельных положений Трудового кодекса Российской Федерации и других нормативных правовых актов РФ, Курской области, содержащих нормы трудового права, готовить предложения по вопросам:

- расширения мер социальной защиты для медицинских работников;
- обеспечения экономических, социально-трудовых прав и интересов работников.

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

2.2.1. Обеспечению целевых значений соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников и трудового дохода в субъекте Российской Федерации, предусмотренных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

2.2.2. Совершенствованию и реализации в подведомственных организациях систем оплаты труда на основе «эффективного контракта» с работниками в зависимости от результатов и качества их труда с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, Курской области.

2.2.3. Улучшению условий и охраны труда, предупреждению и снижению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, проведение специальной оценки условий труда, функционированию системы управления охраной труда.

2.3. Стороны Соглашения при необходимости готовят обоснованные предложения в органы исполнительной и законодательной власти Курской области.

2.4. Стороны Соглашения обеспечивают контроль:

- за своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам подведомственных организаций;
- за реализацией Трудового кодекса Российской Федерации, федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ, нормативных правовых актов Курской области, содержащих нормы трудового права, при установлении и изменении систем оплаты труда в подведомственных организациях.

2.5. Стороны Соглашения договорились:

2.5.1. Областная организация Профсоюза вправе выступать с предложениями о разработке Министерством нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы.

2.5.2. Министерство, работодатели подведомственных организаций предоставляют Областной организации Профсоюза по письменному запросу в сроки, установленные законодательством Российской Федерации информацию по вопросам регулирования трудовых отношений (в том числе, о численности и составе работников, о показателях условий и охраны труда, о планировании и проведении мероприятий по сокращению численности (штатов) работников), заработной платы (в том числе, о системах оплаты труда, о размере средней заработной платы по категориям работников, о размере и структуре фондов оплаты труда, о средствах, направляемых на выплаты стимулирующего характера, объеме задолженности по выплате заработной платы, о принимаемых решениях по финансированию сферы здравоохранения), социально-экономического развития отрасли и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.5.3. Принимать участие в организации, подготовке и проведении семинаров по условиям и охране труда, оплате труда, трудовому и пенсионному законодательству, по вопросам социального и обязательного медицинского страхования, а также конкурсов профессионального мастерства и других мероприятиях.

2.5.4. Учитывать мнение организаций Профсоюза при выдвижении руководителей и работников медицинских организаций на присвоение государственных, региональных, ведомственных и отраслевых наград, а также почетных званий.

2.6. Министерство:

2.6.1. Участвует в реализации положений настоящего Соглашения в пределах полномочий, определенных Положением о Министерстве, в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые права работников отрасли.

2.6.2. При проведении аттестации медицинских работников на квалификационную категорию обеспечивает участие представителей организаций Профсоюза в работе аттестационных комиссий Министерства.

2.7. Областная организация Профсоюза:

2.7.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников, в том числе при разработке и согласовании (вынесении мотивированного мнения) проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.7.2. Оказывает юридическую помощь членам Профсоюза работников здравоохранения РФ и первичным профсоюзным организациям 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.

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

2.7.4. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; содействует в проведении специальной оценки условий труда.

РАЗДЕЛ III. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Стороны Соглашения договорились:

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

3.1.2. «Эффективный контракт» заключать в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами РФ, нормативными правовыми актами Курской области, содержащими нормы трудового права, дополнительные соглашения с работниками подведомственных организаций в целях конкретизации трудовой функции (должностных обязанностей) по соответствующим должностям, условий оплаты труда, установления показателей, критериев оценки деятельности для определения условий и размеров осуществления выплат стимулирующего характера.

3.1.3. При установлении и реализации систем оплаты труда исходить из того, что система оплаты труда работников подведомственных организаций, включающая размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются и изменяются соглашениями,

коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами РФ, нормативными правовыми актами Курской области, содержащими нормы трудового права.

Системы оплаты труда, включая размеры 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 устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами подведомственных организаций в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Система оплаты труда работников подведомственных организаций устанавливается с учетом:

1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2009 года № 286 (при наличии должностей в учреждениях здравоохранения);

2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 23 июля 2010 года № 541н;

3) государственных гарантий по оплате труда;

4) Перечня видов выплат компенсационного характера в бюджетных, казенных и автономных учреждениях;

5) Перечня видов стимулирующего характера в бюджетных, казенных и автономных учреждениях;

6) Примерных положений об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности;

7) Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно утверждаемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

8) правовых позиций, изложенных в Постановлениях Конституционного суда РФ, в том числе:

а) установление для получающих оклад (должностной оклад) работников, привлекавшихся к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, оплаты за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, включающей наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда;

б) исключение из состава заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, повышенной оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие

праздничные дни, а также дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей);

в) до внесения изменений в правовое регулирование – оплата труда привлеченного к сверхурочной работе работника, заработная плата которого – помимо тарифной ставки или оклада (должностного оклада) – включает компенсационные и стимулирующие выплаты, следующим образом: время, отработанное в пределах установленной для работника продолжительности рабочего времени, оплачивается из расчета тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех дополнительных выплат, предусмотренных системой оплаты труда, причем работнику должна быть гарантирована заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда без учета дополнительных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; время, отработанное сверхурочно, оплачивается – сверх заработной платы, начисленной работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени, – из расчета полуторной (за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, на одинарную тарифную ставку или одинарный оклад (должностной оклад).

3.1.4. Участвовать в совместной разработке проектов нормативных правовых актов, регулирующих оплату труда работников организаций. При разработке проектов нормативных правовых актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников подведомственных организаций, учитывать мнение Областной организации Профсоюза.

3.1.5. Оказывать методическую, практическую и юридическую помощь подведомственным организациям по вопросам оплаты труда, а также проводить разъяснительную работу по совершенствованию систем оплаты труда и оформлению трудовых отношений.

3.1.6. Обеспечивать систематический контроль:

- за своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам;

- за реализацией и соблюдением норм Трудового кодекса РФ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Курской области, содержащих нормы трудового права, при установлении, изменении и реализации систем оплаты труда в организациях;

- за сохранением уровня заработной платы работников подведомственных организаций, не ниже установленной до введения или изменения систем оплаты труда;

- за выплатой заработной платы работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размерах не ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ;

– за своевременностью перечисления страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.

3.2. Работодатели обеспечивают:

3.2.1. Принятие и внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты организаций в части оплаты труда в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Курской области, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.2.2. Создание условий и дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, в зависимости от результатов и качества их труда, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений организаций, повышении качества оказываемых услуг.

3.2.3. Заключение в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, дополнительных соглашений с работниками в целях конкретизации их должностных обязанностей, условий оплаты труда, установления показателей, критериев оценки деятельности для назначения выплат стимулирующего характера.

3.2.4. При установлении, изменении и реализации систем оплаты труда исходить из того, что системы оплаты труда работников организаций устанавливаются и изменяются соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами организаций с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Курской области, содержащими нормы трудового права, в том числе с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

3.2.5. Установление оплаты труда работников в соответствии с Положением об оплате труда организаций, утвержденным с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.2.6. Установление действенных механизмов зависимости уровня оплаты труда работников от объема и качества оказываемой медицинской помощи.

3.2.7. Установление при изменении условий оплаты труда заработной платы работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не менее заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3.2.8. 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 организации – не более 40% (процентов).

3.2.9. Установление размера оклада (должностного оклада) работнику за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц, в трудовом договоре с работником;

3.2.10. Установление размеров и условий осуществления выплат компенсационного характера:

1) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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 нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры повышения оплаты труда, но не менее 4% оклада (должностного оклада) устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, Курской области, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

Устанавливать оплату труда в повышенном размере работникам подведомственных организаций:

а) участвующим в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующим в оказании психиатрической помощи, а также осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, в порядке и размерах, определёнными органами исполнительной власти Курской области;

б) занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не указанным в пп. «а» настоящего пункта, по результатам специальной оценки условий труда.

Размеры выплат компенсационного характера предусматриваются в трудовом договоре с работником.

Размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены по сравнению с размерами, установленными в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без проведения специальной оценки условий труда.

В случае окончания срока действия ранее проведенной специальной оценки условий труда на рабочих местах, за работниками, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжающими выполнять прежние трудовые обязанности, сохраняется ранее установленная оплата труда в повышенном размере.

В случае объективного установления по результатам специальной оценки условий труда допустимых условий труда на рабочих местах отдельных категорий медицинских работников не допускается уменьшение фонда оплаты труда и сохраняется достигнутый уровень заработной платы медицинских работников.

2) в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, не менее 40% (процентов) части оклада должностного оклада за каждый час работы в ночное время; работникам, осуществляющим оказание экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, до 100% части оклада (должностного оклада).

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

- за работу в праздничные дни, сверхурочную работу в соответствии трудовым законодательством;

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ в пределах нормальной продолжительности рабочего времени только с письменного согласия работника (по соглашению сторон) с того срока, в течение которого на него возлагаются дополнительные обязанности.

3.2.11. Установление размеров и условий осуществления выплат стимулирующего характера за высокие результаты работы (сложность, напряжённость, интенсивность, достижения (вклад) по занимаемой должности) для работников подведомственных организаций коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, с учетом разрабатываемых в организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником.

3.2.12. Установление размера выплат стимулирующего характера для каждого работника, как по основной работе, так и при работе по совместительству, по результатам его труда в соответствии с разработанными в подведомственной организации критериями оценки деятельности работников и с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза.

3.2.13. Выплаты стимулирующего характера в виде надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливать в соответствии с порядком исчисления выслуги лет, определенным медицинской организацией самостоятельно и закрепленным локальным нормативным актом организации, независимо от перерывов в работе.

3.2.14. При определении оплаты труда педагогическим работникам рекомендуется учитывать установленную квалификационную категорию, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе, а также при условии совпадения должностных обязанностей,

учебных программ, профилей работ (деятельности) в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Отраслевому соглашению.

3.3. Работодатели соблюдают Трудовой кодекс РФ, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, гарантирующие:

3.3.1. Своевременность выплаты заработной платы работников;

3.3.2. Обеспечение зависимости заработной платы работников от их квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

3.4. Областная организация Профсоюза обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением прав и интересов работников подведомственных организаций в области оплаты труда и трудовых отношений;
- проводить обучение профактива подведомственных организаций по вопросам оплаты труда;
- оказывать консультативную и практическую помощь первичным профсоюзным организациям, членам Профсоюза по вопросам оплаты труда.

РАЗДЕЛ IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны Соглашения договорились, что:

4.1.1. Режим труда и отдыха в подведомственных организациях устанавливается для работников в зависимости от занимаемой ими должности (структурного подразделения) Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 372 ТК РФ).

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

4.1.3. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени вне зависимости от результатов специальной оценки условий труда (далее – СОУТ):

- не более 24 часов в неделю – для работников в возрасте до шестнадцати лет;
- не более 35 часов в неделю – для работников от 16 до 18 лет;
- не более 35 часов в неделю – для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 группы;
- не более 39 часов в неделю – для медицинских работников в соответствии со статьей 350 Трудового кодекса РФ;
- 36, 33, 30 часов в неделю – для медицинских работников в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 года № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»;

- 36 часов в неделю – для женщин, работающих в сельской местности в соответствии со статьей 263.1 Трудового кодекса РФ.

4.1.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени (подкласс 3.3 и 3.4) или опасным условиям труда (класс 4) устанавливаются – не более 36 часов в неделю.

Работникам, имеющим право на сокращенную продолжительность рабочего времени по нескольким основаниям, продолжительность рабочего времени устанавливается по основанию, предусматривающему наименьшую продолжительность рабочего времени.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в части 1 настоящего пункта, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю (для медицинских работников – не более чем до 39 часов в неделю) с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективными договорами, в размере одинарной часовой ставки (части оклада (должностного оклада)) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера за каждый час работы сверх оклада.

4.1.5. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение выборного органа первичной организации Профсоюза (ст. 103 ТК РФ).

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет – 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 7 часов;

- для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет – 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 4 часа;

- для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов;

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

В медицинских организациях разрешается работа до 12 часов в смену. Назначение работника на работу в течение двух смен подряд запрещается.

Разрешается устанавливать продолжительность рабочей смены до 24 часов (кроме водителей санитарного автотранспорта, а также работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, которым установлено сокращенное рабочее время на основании ст. 92 ТК РФ).

В каждом конкретном случае вопрос об установлении тому или иному работнику продолжительности рабочей смены до 24 часов должен решаться только с согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации подведомственной организации.

4.1.6. Рабочее время педагогических и иных работников регламентируется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, регулируется приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.1.7. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей, управление которыми входит в их трудовые обязанности, устанавливается приказом Минтранса России от 16.10.2020 № 424 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей».

4.1.8. В течение рабочего дня (смены) работодатель предоставляет работникам перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставляемого перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

На тех работах, где по условиям труда перерыв для отдыха и питания установить невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также место для отдыха и приема пищи устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

4.1.9. Дежурство на дому – пребывание медицинского работника медицинской организации дома в ожидании вызова на работу (для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме) (ч. 5 ст. 350 ТК РФ).

Медицинским работникам, осуществляющим дежурство на дому, порядок оплаты, времени начала и окончания дежурства устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом медицинской организации, принятым с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза.

Медицинским работникам, осуществляющим дежурство на дому, правилами внутреннего трудового распорядка устанавливается суммированный учет рабочего времени.

Время начала и окончания дежурства на дому определяется графиком работы, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В случае вызова на работу медицинского работника, осуществляющего дежурство на дому, время, затраченное на оказание медицинской помощи, и время следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно учитывается в размере часа рабочего времени за каждый час оказания медицинской помощи. Порядок учета времени следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно устанавливается локальным нормативным актом организации.

При этом время дежурства на дому в учетном периоде корректируется таким образом, чтобы общая продолжительность рабочего времени медицинского работника медицинской организации с учетом времени дежурства на дому, учитываемого в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому, не превышала норму рабочего времени медицинского работника медицинской организации за соответствующий период.

4.1.10. Работники имеют право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ (ст. 60.1. ТК РФ).

Особенности регулирования работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических работников) определяются постановлением Минтруда России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», постановлением Правительства РФ от 12.11.2002 № 813 «О продолжительности работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинских работников, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа».

4.1.11. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех работников предоставляется продолжительностью не менее 28 календарных дней. В соответствии со ст. 122 Трудового кодекса Российской Федерации оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

4.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

4.2.1. Работникам подведомственных организаций, занятым на работах с вредными 2, 3 или 4 степени и (или) опасными условиями труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора, но не ниже установленных размеров с учетом:

- постановления Правительства Российской Федерации от 6 июня 2013 года № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников»;

- постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»;

- перечня профессий и должностей работников, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда согласно Приложению № 2 к настоящему Отраслевому соглашению.

В соответствии со ст. 219 ТК РФ в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

В случае окончания срока действия ранее проведенной СОУТ, за работниками, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжающими выполнять прежние трудовые обязанности, сохраняется ранее установленная продолжительность дополнительного отпуска и сокращенного рабочего времени.

4.2.2. Работникам подведомственных организаций за непрерывный стаж работы свыше 3 лет продолжительностью 3 календарных дня:

- отдельным категориям медицинских работников на основании постановления Правительства РФ от 20.12.2021 № 2365 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого отдельным категориям медицинских работников»;

- водителям выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи.

Право на указанный отпуск сохраняется при перерыве в работе на указанных должностях не более 1 календарного месяца.

4.2.3. Работникам с ненормированным рабочим днем.

Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и устанавливается в размере не менее трех календарных дней. Отпуск за ненормированный рабочий день руководителям подведомственных организаций

устанавливается нормативным правовым актом Министерства и трудовым договором с руководителем подведомственной организации.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, его продолжительность и порядок предоставления Стороны рекомендуют устанавливать, руководствуясь постановлением Администрации Курской области от 19.03.2003 № 6 «Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств областного бюджета».

4.3. Педагогическим работникам подведомственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

4.4. Графики отпусков утверждаются с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления соответствующего календарного года.

Стороны признают допустимым перенесение отпуска на другой срок по соглашению сторон трудового договора в порядке, предусмотренном коллективным договором или иным локальным нормативным актом организации.

Работодатели предоставляют ежегодные оплачиваемые отпуска в удобное для работника время по их желанию:

1) женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него (ч. 3 ст. 122 ТК РФ);

2) работникам в возрасте до 18 лет (ст. 267 ТК РФ);

3) работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ст. 257 ТК РФ);

4) мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ч. 4 ст. 123 ТК РФ);

5) совместителям по совмещаемой работе – одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основной работе (ч. 1 ст. 286 ТК РФ);

6) работникам, совмещающим работу с обучением, ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению с работодателем может быть присоединен к учебному отпуску (ч. 2 ст. 177 ТК);

7) работникам, которые были отозваны из отпуска в текущем году. В этом случае неиспользованная часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску на следующий рабочий год (ч. 2 ст. 125 ТК РФ);

8) одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (ст. 262.1 ТК РФ);

9) супругам военнослужащих – одновременно с отпуском военнослужащих (Федеральный закон от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);

10) некоторым категориям граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС (Закон РСФСР от 15.05.1991 г. № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС», Федеральный закон от 10.01.2002 г. № 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне»);

11) инвалидам войны, участникам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам труда и другим категориям работников, лицам, награжденным знаком «Жителю блокадного Ленинграда» (Федеральный закон от 12.01.1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах»);

12) Героям СССР, Героям России, Героям Социалистического Труда и полным кавалеры ордена Славы и ордена Трудовой Славы (Закон РФ от 15.01.1993 г. № 4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы», Федеральный закон от 09.01.1997 г. № 5-ФЗ «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы»);

13) лицам, награжденным знаком «Почетный донор России» (ст. 23 Федерального закона от 20.07.2012 г. № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»);

14) в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством.

4.5. Стороны договорились, что при составлении графика отпусков работодатели по письменному заявлению работников предоставляют ежегодные оплачиваемые отпуска в удобное для работника время:

- матерям и отцам, в семьях которых двое и более детей в возрасте до 14 лет;
- председателю первичной профсоюзной организации;
- работникам, которым присвоено почетное звание (Российской Федерации и Курской области);
- работникам, обучающимся без отрыва от производства.

Отпуска в любое удобное время могут предоставляться также и иным категориям работников в случаях, предусмотренных коллективным договором подведомственной организации.

4.6. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском и по соглашению сторон могут предоставляться по частям. При этом продолжительность хотя бы одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

4.7. Гарантии (сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительный оплачиваемый отпуск и размеры повышения оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда) медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической, противотуберкулезной помощи, а также

осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, устанавливаются без проведения специальной оценки условий труда.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства РФ от 06.06.2013 № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников».

4.8. Работодатель может предоставлять работникам, по предварительному письменному заявлению, отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ и положениями коллективного договора.

4.9. Работодатели предусматривают в коллективных договорах или иных локальных нормативных актах порядок предоставления отпуска без сохранения заработной платы на срок до 1 года медицинским работникам через каждые 10 лет непрерывной работы в учреждениях здравоохранения (ст. 15 Закон Курской области от 16.09.2013 № 94-ЗКО «О здравоохранении в Курской области»).

4.10. Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами подведомственных организаций, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.11. Женщины, работающие в сельской местности, имеют право:

- на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;
- на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (ст. 263.1 ТК РФ).

4.12. Работники подведомственных организаций при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют гарантии, установленные ст. 185.1. ТК РФ.

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

4.13. Отпуск для подготовки к защите диссертации на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук предоставляется за счет и в пределах средств работодателя по основному месту работы соискателя с сохранением средней заработной платы продолжительностью соответственно 3 и 6 месяцев в соответствии с постановлением Правительства РФ от 05.05.2014 № 409 «Об утверждении Правил предоставления отпуска лицам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук».

РАЗДЕЛ V. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ, ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

5.1 Стороны Соглашения договорились:

5.1.1. Анализировать состояние рынка труда в сфере здравоохранения, потребность в кадрах в подведомственных организациях, осуществлять мероприятия по обеспечению подведомственных организаций медицинскими кадрами в соответствии с имеющейся потребностью.

5.1.2. Контролировать обоснованность сокращения рабочих мест, соблюдение правовых гарантий и компенсаций работникам при смене собственника, изменении подведомственности или реорганизации подведомственных организаций.

5.1.3. В случае ликвидации подведомственной организации либо сокращения численности или штата работников, возможного расторжения трудовых договоров с работниками персонально и в письменной форме под роспись, работодатели сообщают 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.

5.1.4. При принятии решений о высвобождении в связи с ликвидацией подведомственной организации, сокращением численности или штата, руководствоваться нормами ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ,

субъекта РФ, содержащими нормы трудового права, при проведении отбора кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализовывать преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179 и 180 Трудового кодекса РФ.

5.1.5. Критериями массового высвобождения работников подведомственных организаций считаются:

- 10% работников (с учетом внешних совместителей) и более в течение 30 календарных дней;
- 15% работников (с учетом внешних совместителей) и более в течение 60 календарных дней;
- 20% работников (с учетом внешних совместителей) и более в течение 90 календарных дней.

5.1.6. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, предоставляется преимущественное право трудоустройства в соответствии с его квалификацией в данную или иную подведомственную организацию, в случае создания в ней новых рабочих мест или возникновения вакансий.

5.2. Стороны обязуются:

5.2.1. Совместно рассматривать вопросы занятости и переподготовки высвобождаемых работников.

5.2.2. Контролировать обоснованность сокращения рабочих мест, соблюдения правовых гарантий работников подведомственных организаций при их реорганизации.

5.3. Работодатели обязуются:

5.3.1. Создавать условия для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим переоснащением и развитием подведомственных организаций.

5.3.2. В случае реорганизации или ликвидации подведомственной организации либо сокращения численности или штата работников подведомственной организации, возможном расторжении трудовых договоров с работниками персонально, в письменной форме под роспись сообщать об этом работникам, а также информировать профсоюзный комитет медицинской 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.

5.3.3. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), предоставлять время для поиска работы в течение рабочего дня. Продолжительность этого времени определяется коллективным договором организации (от 2 до 4 часов в неделю).

5.3.4. Осуществлять за счет средств работодателя подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование работников в случае их предполагаемого высвобождения в связи с проведением мероприятий по реорганизации подведомственной организации. Взаимодействовать с образовательными организациями по вопросам подготовки кадров.

5.3.5. Определять с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации численный и персональный состав высвобождаемых работников. В целях предотвращения массового высвобождения работников при временном сокращении объемов работ работодатели проводят обязательные взаимные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации и разрабатывают мероприятия по поддержке занятости, социальной защищенности работников.

5.4. Стороны рекомендуют за счет средств от предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности:

5.4.1. Предусматривать в коллективных договорах предоставление материальной помощи работникам, потерявшим работу вследствие сокращения численности или штата работников в результате реорганизации подведомственной организации компенсацию при увольнении сверх выходных пособий, установленных ст. 178 ТК РФ.

5.4.2. При расторжении трудового договора с работником по инициативе работодателя за год и менее до наступления пенсионного возраста, выплачивать работнику единовременное пособие в размере не менее 5 тыс. руб. Размер единовременного пособия устанавливаются коллективным договором.

5.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников определяется ст. 179 ТК РФ.

Также преимущественным правом обладают:

1) согласно Федерального закона от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»

– супруги военнослужащих – граждан при прочих равных условиях (ст. 10);
– граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей на работе, на которую они поступили впервые (ст. 23);

– одинокие матери военнослужащих – граждан, проходящих военную службу по призыву (ст. 23);

2) согласно Закона РФ от 21 июля 1993 г. № 5485-1 «О государственной тайне»

– при прочих равных условиях должностные лица и граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе;

согласно Закона РФ от 15 января 1993 г. № 4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы»

– Герои и полные кавалеры ордена Славы;

3) согласно Закона РФ от 15 мая 1991 г. № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»

– граждане, получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

– инвалиды вследствие чернобыльской катастрофы из числа:

а) граждан (в том числе временно направленных или командированных), принимавших участие в ликвидации последствий катастрофы в пределах зоны отчуждения или занятых на эксплуатации или других работах на Чернобыльской АЭС;

б) военнослужащих и военнообязанных, призванных на специальные сборы и привлеченных к выполнению работ, связанных с ликвидацией последствий чернобыльской катастрофы, независимо от места дислокации и выполнявшихся работ, а также лиц начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, Государственной противопожарной службы, проходивших (проходящих) службу в зоне отчуждения;

в) граждан, эвакуированных из зоны отчуждения и переселенных из зоны отселения либо выехавших в добровольном порядке из указанных зон после принятия решения об эвакуации;

г) граждан, отдавших костный мозг для спасения жизни людей, пострадавших вследствие чернобыльской катастрофы, независимо от времени, прошедшего с момента трансплантации костного мозга, и времени развития у них в этой связи инвалидности.

Также Стороны Соглашения требуют от работодателей предоставлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников следующим работникам:

– предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии по старости);

– председателям первичных профсоюзных организаций;

– выпускники профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования в первые два года работы после обучения;

– одиноким матерям, имеющим детей в возрасте до 16 лет;

– отцам, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет, без матери.

При прочих равных условиях не допускать одновременного увольнения работников – членов одной семьи по сокращению численности или штата работников.

5.6. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории по соответствующей должности осуществляется на основе показателей их профессиональной деятельности, предусмотренных пунктами 35, 36 «Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства просвещения РФ от 24.03.2023 № 196, с учетом всестороннего анализа их профессиональной деятельности, проведенного специалистами (за исключением случаев, указанных в абзацах втором и третьем настоящего пункта).

Проведение аттестации педагогических работников, имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия и иные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, либо являющихся призерами конкурсов профессионального мастерства педагогических работников, в целях установления первой или высшей квалификационной категории осуществляется на основе сведений, подтверждающих наличие у педагогических работников наград, званий, знаков отличия, сведений о награждениях за участие в профессиональных конкурсах.

При аттестации педагогических работников, участвующих в реализации программ спортивной подготовки, учитываются государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия, полученные за достижения в спортивной подготовке лиц, ее проходящих, а также результаты конкурсов профессионального мастерства.

5.7. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 196 ТК РФ).

При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

Данные гарантии и компенсации также предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме (ч. 2 ст. 287 ТК РФ). Стороны пришли к соглашению, что за работниками, направленными работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы по должности, занимаемой в порядке совместительства, сохраняются место работы (должность) по совместительству и средняя заработная плата по месту работы по совместительству. При этом, рабочее время и время отдыха по основной работе на данный период оформляется по соглашению сторон.

В случае направления работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с частичным

отрывом от работы ему производится оплата фактически отработанного времени, а также за ним сохраняется средняя заработная плата за часы фактического проведения обучения, но не более установленной нормы рабочего времени (с учетом периода обучения) для данной должности (профессии) при выполнении соответствующих работ.

РАЗДЕЛ VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Стороны Соглашения договорились о нижеследующем:

6.1. Министерство:

6.1.1. Организует и проводит сбор и обработку информации о состоянии безопасных условий труда в подведомственных организациях, в том числе и по результатам ведомственного контроля качества и безопасности медицинской деятельности.

6.1.2. Осуществляет отраслевой учет и анализ случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний, реализации трудового законодательства по вопросам обеспечения безопасных условий и охраны труда, включая законодательство о специальной оценке условий труда, а также соблюдения требований по созданию и функционированию системы управления охраной труда, проведению оценки профессиональных рисков в подведомственных организациях, количеству рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда и количеству занятых на них работников.

6.1.3. Информировывает Областную организацию Профсоюза в течение первого квартала года, следующего за отчетным, о состоянии производственного травматизма среди работников в истекшем году, его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда; о выделении средств подведомственными организациями здравоохранения на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, молока или равноценных пищевых продуктов, проведение медосмотров, обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда.

Ежегодно рассматривает на оперативных совещаниях Министерства с участием представителей Областной организации Профсоюза состояние условий охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости работников подведомственных организаций.

6.1.4. Организует и проводит с участием Областной организации Профсоюза ежегодные семинары-совещания с работодателями, специалистами (руководителями) служб охраны труда по вопросам реализации законодательства в области охраны труда и соблюдения требований охраны труда в подведомственных организациях.

6.1.5. Оказывает организационно-методическую помощь подведомственным организациям в вопросах организации работы по охране труда, создании системы управления охраной труда.

6.1.6. Содействует профсоюзному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда.

6.1.7. Проводит консультирование по вопросам обеспечения в подведомственных организациях ежегодно реализуемых мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.

6.1.8. Организует проведение мероприятий по пропаганде и распространению передового опыта работы в сфере охраны труда, конкурса на лучшее состояние условий и охраны труда среди подведомственных организаций и другие мероприятия.

6.1.9. Проводит ведомственный контроль требований безопасных условий и охраны труда в подведомственных организациях. При необходимости привлекает представителей Областной организации Профсоюза.

6.2. Работодатели обязуются:

6.2.1. Обеспечивать соблюдение требований охраны труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права.

6.2.2. Создавать службу охраны труда (вводить в штат должность специалиста по охране труда) в каждой организации с численностью 50 и более работников в соответствии с рекомендованными законодательством нормативами.

При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют работодатель – руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемый работодателем по гражданско-правовому договору.

6.2.3. Создавать в организациях комитеты (комиссии) по охране труда, в состав которых на паритетной основе включать представителей работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.2.4. При разработке коллективного договора включать в него раздел «Условия и охрана труда» и планы мероприятий по улучшению условий и охраны труда (соглашения); устанавливать положениями коллективного договора и (или) локальными нормативными актами организации необходимые условия для осуществления уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда своих функций.

6.2.5. Проводить разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.2.6. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.7. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда, систематическое выявление, анализ и оценку опасностей и профессиональных рисков с участием уполномоченных по охране труда и (или) представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.2.8. Приобретать за счет своих средств и своевременно 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 средства индивидуальной защиты и смывающие средства (включают специальную одежду, специальную обувь, дерматологические средства защиты, средства защиты органов дыхания, рук, головы, лица, органа слуха, глаз, средства защиты от падения с высоты и другие средства индивидуальной защиты), прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке и установленными нормами.

6.2.9. За счет своих средств обеспечивать их хранение, а также своевременную стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену.

6.2.10. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (далее – СОУТ); не предпринимать преднамеренных действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении СОУТ и влияющих на результаты ее проведения.

В отдельных случаях при проведении СОУТ обеспечивать присутствие представителей Министерства и Областной организации Профсоюза (по согласованию).

6.2.11. Обеспечивать в соответствии с установленным Правительством РФ Порядком организацию и проведение обучения по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда; не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда.

6.2.12. Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников, а также другие медицинские осмотры и исследования в соответствии с законодательством.

6.2.13. Обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда. По установленным нормам оборудовать санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи.

6.2.14. Работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки

условий труда, выдавать бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором. Порядок выдачи не полученных своевременно вследствие действий работодателя молока или равноценных пищевых продуктов имеющими на это право работниками или возмещения работникам их стоимости устанавливать локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, или включать в коллективный договор организации.

6.2.15. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) в соответствии требованиями нормативных правовых актов и рекомендациями федеральных органов исполнительной власти.

6.2.16. Беспрепятственно допускать и содействовать осуществлению органами профсоюзного контроля проверок состояния условий и охраны труда, участия в расследованиях несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения независимой экспертизы условий труда в соответствии со статьёй 370 Трудового кодекса РФ.

6.2.17. Рассматривать представления и предложения профсоюзных инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) 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 выполнении представлений соответствующие выборные органы профсоюзных организаций.

6.2.18. Использовать коллективный договор и другие локальные правовые акты по обеспечению участия уполномоченных по охране труда Профсоюза в системе управления охраной труда и созданию необходимых условий для осуществления ими своих функций с учетом принятого Положения об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда Профсоюза работников здравоохранения РФ.

6.2.19. Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процентов от суммы затрат на выполнение работ и (или) оказание услуг с учётом ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков, которые определяются, исходя и специфики деятельности учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в установленном законом порядке.

6.2.20. Использовать ежегодно суммы направляемых страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в рамках финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

6.2.21. Выплачивать пострадавшему от несчастного случая, происшедшего по вине работодателя, кроме установленной законодательством, материальную помощь в порядке и на условиях, определенных локальным нормативным актом организации. В случае гибели работника по вине работодателя материальная помощь выплачивается семье пострадавшего.

Работникам, потерявшим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием, в соответствии с медицинскими рекомендациями предоставлять возможность профессиональной переподготовки по новым специальностям с последующей возможностью трудоустройства, устанавливая им льготные условия и режим работы.

6.2.22. Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

6.2.23. При проведении СОУТ:

1) Формировать с участием представителей выборного органа первичной профсоюзной организации комиссию по проведению специальной оценки условий труда и проводить опрос работников о наличии предложений по осуществлению на его рабочем месте идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов.

2) Учитывать особенности ее проведения на рабочих местах отдельных категорий работников, установленные нормативными правовыми актами.

3) Относить условий труда к классу (подклассу) условий труда при воздействии биологического фактора в отношении рабочих мест медицинских и иных работников, непосредственно осуществляющих медицинскую деятельность, независимо от концентрации патогенных микроорганизмов и без проведения исследований (испытаний) и измерений.

Патогенные микроорганизмы-возбудители особо опасных инфекционных заболеваний, высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека и инфекционных болезней, выделяемые в самостоятельные нозологические группы,

оппортунистических инфекций идентифицируются как вредные и (или) опасные факторы на рабочих местах медицинских и иных работников, непосредственно осуществляющих медицинскую деятельность.

4) При оценке воздействия биологического фактора на рабочих местах медицинских и иных работников учитывать:

– все патогенные микроорганизмы (возбудители инфекционных заболеваний), которые воздействуют на работника в ходе осуществления медицинской деятельности, исходя из наличия потенциального контакта с инфицированными пациентами, или с инфицированным биологическим материалом, включая кровь, выделения (внешние и внутренние) организма человека, с учетом механизмов и путей передачи патогенных биологических агентов (патогенных микроорганизмов);

– в качестве исходных материалов при проведении специальной оценки условий труда на рабочих местах медицинских и иных работников, непосредственно осуществляющих медицинскую деятельность, наряду с документами, перечисленными в Методике проведения СОУТ, используются данные статистической отчетности, предоставляемые организацией в установленном порядке в вышестоящие органы об имеющихся либо имевшихся инфекционных заболеваниях у пациентов, а также имеющейся в медицинской организации документации, в которой отражены основные и сопутствующие заболевания пациентов (больных), которые определяют наличие воздействия биологического фактора в условиях труда на рабочих местах работников.

6.3. Областная организация Профсоюза обязуется:

6.3.1. В случае получения травмы на производстве работником, являющимся членом Профсоюза и держателем «Профсоюзного сертификата», оказывать материальную поддержку в виде единовременной выплаты в соответствии с «Положением о порядке оказания материальной поддержки членам Профсоюза Курской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ, пострадавшим в результате несчастного случая на производстве, произошедшего с работниками при исполнении трудовых обязанностей».

6.3.2. Организовывать работу по осуществлению контроля за соблюдением работодателями требований охраны труда на рабочих местах в соответствии с законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений по вопросам условий и охраны труда.

6.3.3. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам – членам Профсоюза, руководителям и выборным органам Профсоюза по вопросам охраны труда и правовой работе.

6.3.4. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников. Направлять мотивированное предложение в адрес работодателя о необходимости проведения внеплановой специальной оценки условий труда.

6.3.5. Оказывать содействие внештатным техническим инспекторам труда в работе по осуществлению профсоюзного контроля за условиями и охраной труда на рабочих местах работников медицинских организаций.

6.3.6. Совместно с первичными профсоюзными организациями:

1) Проводить разъяснительную работу с работниками по выполнению ими обязанностей в области охраны труда.

2) Способствовать и контролировать осуществление работодателями соблюдения периодичности проведения инструктажей и обучения работников по вопросам охраны труда, приемам оказания первой помощи пострадавшим и применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

3) Проводить профсоюзные мониторинги по вопросам условий и охраны труда и информационно-разъяснительную работу с работниками по выполнению ими обязанностей в области охраны труда.

4) Содействовать организации и проведению обучения работников в области условий и охраны труда, участвовать в работе создаваемых в организации комитета (комиссии) по охране труда и по проведению СОУТ, а также осуществлять контроль за ходом выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

5) Разрабатывать предложения по вопросам улучшения условий и охраны труда работников, организации работы в области охраны труда, а также направлять их для рассмотрения работодателю;

6) Участвовать в соответствующих комиссиях и представлять интересы членов Профсоюза при расследовании несчастных случаев и заболеваний, связанных с их профессиональной деятельностью, а также в других комиссиях, в которых участие представителей Профсоюза определено законодательством либо нормативными правовыми актами;

7) Организовывать проведение соответствующих этапов смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» и проводить информационное освещение итогов данной работы.

6.4. Стороны обеспечивают:

6.4.1. Соблюдение прав и законных интересов работников в области охраны труда через уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза.

6.4.2. Реализацию мер, связанных с направлением предложений (представлений) работодателю о привлечении за нарушение государственных нормативных требований охраны труда ответственных лиц к дисциплинарной ответственности.

6.4.3. Моральное и иное поощрение работников и подведомственных организаций за активное участие в работе по созданию здоровых и безопасных условий труда в соответствии с предложениями одной из Сторон.

6.4.4. На время приостановки работ в организации, отделении, на рабочем месте вследствие нарушения законодательства по охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника сохранять за ним место работы, должность и средний заработок.

РАЗДЕЛ VII. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Стороны:

7.1.1. Обязуются осуществлять контроль за обеспечением:

7.1.1.1. Обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний физических лиц, выполняющих работу на основании трудового договора, заключенного со страхователем, а также в других случаях, предусмотренных действующим законодательством;

7.1.1.2. Своевременного и обоснованного представления в Социальный фонд России полных сведений о застрахованных лицах для индивидуального (персонифицированного) учета.

7.1.2. Рекомендуют включать в коллективные договоры подведомственных организаций:

1) порядок компенсации потерь в заработной плате в случае ее задержки;

2) вопросы, связанные с защитой прав на пенсионное обеспечение работников;

3) порядок выделения средств, предназначенных на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей

4) с целью улучшения демографической ситуации в области, осуществление за счет средств подведомственной организации, следующих единовременных выплат (за счет средств от предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности):

– при рождении первого ребенка – в сумме от 1 до 5 тыс. рублей;

– при рождении второго и каждого последующего – в сумме от 2 до 10 тыс. рублей;

– при поступлении ребенка в первый класс – в сумме от 1 до 3 тыс. рублей.

7.2. Первичные профсоюзные организации обязуются:

– обеспечивать представительство и защиту индивидуальных социально-трудовых, профессиональных, экономических и иных прав и интересов работников, являющихся членами Профсоюза. Способствовать созданию условий для повышения жизненного уровня работников, являющихся членами Профсоюза, и их семей;

– проводить необходимую работу по организации отдыха и оздоровления детей работников, являющихся членами Профсоюза;

– в случаях нарушения установленных сроков выплаты заработной платы работникам способствовать ее выплате через комиссии по трудовым спорам и суды.

7.3. Министерство рекомендует работодателям при наличии средств от иной приносящей доход деятельности устанавливать дополнительные гарантии и компенсации работникам.

7.4. Работодатели обеспечивают:

7.4.1. Качественную и своевременную подготовку и представление сведений о стаже и зарплате работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации.

7.4.2. Сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

7.4.3. Предоставление социальной поддержки по оплате жилого помещения и коммунальных услуг в соответствии с законодательством Курской области врачам, провизорам, работникам со средним медицинским и фармацевтическим образованием медицинских организаций, работающих и проживающих в сельской местности, рабочих поселках и поселках городского типа, проживающих и работающих в сельской местности, но состоящих в штатах учреждений здравоохранения, расположенных в городах, а также проживающим с ними членам их семей.

7.4.4. Через коллективные договоры и соглашения социальную защиту, дополнительные гарантии и льготы молодым, многодетным семьям, работающим женщинам, воспитывающим несовершеннолетних детей.

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

8.1. Стороны Соглашения считают молодыми работниками подведомственных организаций – граждан Российской Федерации в возрасте не старше 35 лет (далее – молодые работники).

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

- проведение разъяснительной работы с обучающимися в учреждениях профессионального образования и молодыми работниками в целях закрепления их в подведомственных организациях;
- поддержание активности молодых работников и обучающихся в учреждениях профессионального образования;
- обеспечение обучающихся в учреждениях профессионального образования и молодых работников правовой и социальной защищенностью.

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

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

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

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

8.3.4. Устанавливать ежемесячные надбавки в течение 3-х лет после окончания учебного заведения для молодых работников (за счет средств от приемной и иной, приносящей доход, деятельности).

8.3.5. Выплачивать при наличии финансовых средств молодому работнику, впервые поступившему на работу, единовременное пособие в размере и на условиях, устанавливаемых трудовым договором, коллективным договором.

8.3.6. Предоставлять гарантии и компенсации молодым работникам для обучения в образовательных и научных учреждениях в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Курской области и коллективным договором.

8.3.7. Содействовать созданию и работе Молодежного Совета (комиссии) первичной профсоюзной организации, направленной на активизацию участия молодых работников в повышении эффективности деятельности учреждения.

8.4. Профсоюзные организации:

8.4.1. Вовлекают молодых работников и обучающихся в учреждениях профессионального образования в ряды членов Профсоюза и содействуют созданию условий для реализации их профессиональных потребностей.

8.4.2. Направляют средства на реализацию молодежной политики из профсоюзного бюджета.

8.4.3. Оказывает молодым работникам и обучающимся в учреждениях профессионального образования необходимую помощь в защите своих трудовых, экономических и социальных прав.

8.5. Министерство рекомендует работодателям предусматривать коллективным договором при наличии финансовых средств доплаты молодым работникам, впервые поступившим на работу, в первые три года после окончания высшего (среднего) профессионального образования.

8.6. Работодатели и первичные профсоюзные организации:

8.6.1. Обобщают и распространяют опыт работы с молодыми работниками, направленный на их привлечение к активной производственной и профсоюзной деятельности.

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

IX. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

9.1. В целях развития социального партнерства Стороны Соглашения договорились:

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

9.1.2. Обеспечить участие представителей другой стороны в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением, представлять другой стороне полную, достоверную информацию и своевременную информацию и принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические и профессиональные интересы работников.

9.1.3. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

9.1.4. Проводить взаимные консультации, переговоры по вопросам регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, подготовки предложений по совершенствованию нормативной правовой базы по вопросам здравоохранения.

9.1.5. Оказывать содействие в развитии и совершенствовании системы социального партнерства в подведомственных организациях.

9.1.6. Оказывать содействие в создании и обеспечении деятельности первичных профсоюзных организаций.

9.1.7. Совместно добиваться повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий, обеспечения страхования, оздоровления медицинских работников, повышения статуса профессии работников отрасли.

9.2. Работодатели обязуются:

9.2.1. Способствовать созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций.

9.2.2. Обеспечивать предоставление органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

9.2.3. В случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, при принятии локальных нормативных актов учитывать мнение первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;

9.2.4. При приеме граждан на работу информировать о деятельности первичной профсоюзной организации и Профсоюза.

9.3. Областная организация Профсоюза:

9.3.1. Оказывает помощь членам Профсоюза, первичным профсоюзным организациям, а также работникам, не являющимся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, 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.

9.3.2. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников – членов Профсоюза подведомственных организаций, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые права и гарантии работников;

9.3.3. В целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования, осуществляет анализ коллективных договоров и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права принятых в подведомственных организациях;

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

9.3.6. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров и соглашений.

9.3.7. Обращается в органы законодательной и исполнительной власти с предложением о принятии законодательных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников подведомственных организаций.

9.3.8. Направляет своих представителей для участия в работе комиссий по аттестации медицинских работников, в состав рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, относящихся в сфере социально-экономических и трудовых отношений.

Х. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРАВ ПРОФСОЮЗА В СФЕРЕ СОЗДАНИЯ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНЫХ ОРГАНОВ ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Организации профсоюза работников здравоохранения РФ являются единственным полномочным представителем интересов работников подведомственных организаций при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, а также при осуществлении защиты трудовых, социально-экономических, профессиональных и иных прав и законных интересов.

Стороны Соглашения договорились, что в сфере создания условий для осуществления деятельности выборных органов Профсоюза:

10.1. Министерство и работодатели соблюдают права и гарантии Профсоюза в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», действующим законодательством Российской Федерации и не препятствуют созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций в подведомственных организациях, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности.

10.2. Работодатели:

10.2.1. Признают права Областной организации Профсоюза и первичных профсоюзных организаций, действующих на основании Устава Профсоюза работников здравоохранения РФ.

10.2.2. Безвозмездно представляют первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для ее деятельности отапливаемое, электрифицированное помещение, оргтехнику, средства связи, необходимые нормативно-правовые документы, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности первичной профсоюзной организации могут быть предусмотрены коллективным договором (обеспечение охраны и уборки выделяемых помещений и др.).

10.2.3. Представляют бесплатную информацию о деятельности учреждения, необходимую для реализации уставных целей и задач Профсоюза по экономическим и социально-трудовым вопросам.

10.2.4. Ежемесячно и бесплатно, по письменному заявлению работников, являющихся членами Профсоюза, удерживают и перечисляют на счет первичной профсоюзной организации и на счет Областной организации Профсоюза работников здравоохранения РФ членские профсоюзные взносы в размере 1% от начисленной заработной платы одновременно с ее выплатой в порядке, определенном коллективным договором. Членские взносы в Профсоюз перечисляются работодателем одновременно с перечислением денежных средств на заработную плату работникам.

Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

Обеспечивают сохранность заявлений работников об удержании членских взносов безналичным путем на весь период трудовой деятельности работника в подведомственной организации.

10.2.5. Перечисляют ежемесячно по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, денежные средства из их заработной платы на счет первичной организации Профсоюза, если в данной подведомственной организации заключен коллективный договор или на нее распространяется

действие данного Соглашения. Денежные средства в этих случаях перечисляются на счет первичной профсоюзной организации на условиях и в порядке, которые установлены коллективным договором.

10.2.6. Обеспечивают участие представителей Профсоюза в обсуждении вопросов, затрагивающих социально-трудовые интересы работников.

10.2.7. Освобождают от основной работы членов выборных органов, а также членов комиссий первичных профсоюзных организаций и Областной организации Профсоюза работников здравоохранения РФ, уполномоченных по охране труда Профсоюза, внештатных правовых (технических) инспекторов труда Профсоюза, не освобожденных от основной работы, на время исполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением места работы (должности) и среднемесячной заработной платы.

10.2.8. Освобождают от основной работы членов выборных органов первичных профсоюзных организаций и Областной организации Профсоюза, членов Профсоюза, избранных делегатами для участия в работе создаваемых выборными органами организаций Профсоюза съездов, конференций, а также освобождают от основной работы членов Профсоюза, избранных в состав органов Профсоюза для участия в работе выборных коллегиальных органов, заседаниях комиссий с сохранением места работы (должности) и среднемесячной заработной платы.

10.2.9. Обеспечивают создание и наполнение страничек первичных профсоюзных организаций на сайтах подведомственных организаций.

10.2.10. Не препятствуют представителям Профсоюза посещать подведомственные организации, независимо от форм собственности и подчиненности, где работают члены Профсоюза, а также представляют бесплатную информацию о деятельности подведомственной организации, необходимую для реализации уставных целей и задач Профсоюза по экономическим и социально-трудовым вопросам, соблюдения требований законодательства. Работодатель предоставляет возможность представительства Профсоюза в коллегиальных органах управления организацией (комиссии, медицинские советы и т.д.) при рассмотрении вопросов, затрагивающих трудовые и социальные отношения между работником и работодателем.

10.2.11. Рассматривают сообщения первичных профсоюзных организаций, представления профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных Профсоюза по охране труда, Областной организации Профсоюза о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимают меры по устранению выявленных нарушений и сообщают о принятых мерах указанным органам.

10.2.12. Предоставляют работникам, входящим в состав выборных органов первичной профсоюзной организации и Профсоюза и не освобожденным

от основной работы, а также освобожденным профсоюзным работникам, избранным в органы первичной профсоюзной организации и Профсоюза, гарантии, предусмотренные статьями 374 и 375 ТК РФ.

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

XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. В соответствии с ч. 7 ст. 48 ТК РФ работодатели подведомственных организаций, не участвовавшие в заключении данного Соглашения, вправе присоединиться к нему.

11.2. Соглашение вступает в силу 01 января 2024 года и действует в течение 3 лет, независимо от факта проведения его уведомительной регистрации.

11.3. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить изменения и дополнения в текст Соглашения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения или дополнения настоящего Соглашения, заинтересованная Сторона вносит соответствующее предложение о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.4. За 3 месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения Стороны обязуются вступить в переговоры о заключении Соглашения на новый период или о продлении срока действия настоящего Соглашения на срок не более трех лет.

11.5. Лица, представляющие работодателя либо работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, Соглашением, несут административную ответственность в порядке, предусмотренном федеральным законодательством.

11.6. 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, если 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.

**Перечень должностей,
по которым педагогическим работникам рекомендуется
при оплате труда учитывать квалификационную категорию,
установленную по одной из должностей:**

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательной организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности);
Старший (воспитатель, методист, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель)	Аналогичная должность без названия «старший»
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель (преподаватель, старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, руководитель, инструктор, педагог дополнительного образования) по физической культуре (физическому воспитанию), в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР (по согласованию с учредителем) и других организаций дополнительного образования	Учитель физкультуры (физвоспитания), преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре (физическому воспитанию); руководитель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля детского объединения (секции), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду

**Перечень профессий и должностей работников,
имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый
отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда**

№ п/п	Наименование профессий рабочих	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях [*]
1.	Водитель автомобиля, гардеробщик, грузчик, дворник, кладовщик, курьер, лифтер, оператор копировальных и множительных машин, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, парикмахер, садовник, сторож (вахтер), уборщик территорий	7
2.	Администратор, дезинфектор, кастелянша, буфетчик, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, логопед (медицинский логопед)	14
3.	Врачи-специалисты, руководители структурных подразделений медицинских организаций, специалисты со средним медицинским образованием и младший медицинский персонал, за исключением п.п. 4–9 данного Перечня	14
4.	Врач-анестезиолог-реаниматолог (в том числе заведующий структурным подразделением – врач-специалист), медицинская сестра-анестезист, а также врач и средний медицинский персонал (кроме врача-лаборанта и лаборанта) отделений (групп) анестезиологии-реанимации и палат для реанимации и интенсивной терапии	21
5.	Врач, занятый в неврологическом отделении для больных с нарушением мозгового кровообращения (при непосредственной занятости не менее половины рабочего дня обслуживанием больных) (в том числе заведующий структурным подразделением – врач-специалист); медицинская сестра и санитарка, занятые в неврологических отделениях для больных с нарушением мозгового кровообращения	21
6.	Работники, непосредственно занятые на установках рентгеноспектрального, рентгеноструктурного анализа, промышленной рентгенографии, и контроле растров рентгеновских решеток; работники, непосредственно занятые на рентгенодиагностике, флюорографии, на ротационной рентгенотерапевтической установке с визуальным контролем; санитарка рентгеновских, флюорографических кабинетов и установок (при непосредственной занятости не менее половины рабочего дня оказанием помощи врачу при выполнении им работ по рентгенодиагностике, флюорографии, на рентгенотерапевтической установке с визуальным контролем)	21

7.	Работники, непосредственно занятые на установках по гамма-дефектоскопии на переносных установках; работники, непосредственно занятые на зарядке и испытании промышленных и медицинских гамма-установок и аппаратов; работники, непосредственно занятые на сборе, транспортировке, складировании, хранении и захоронении гамма-активных веществ в количестве свыше 100 миллиграмм – эквивалентов радия; работники, непосредственно занятые на гамма-терапии и экспериментальном гамма-облучении: а) в палатах по обслуживанию больных с наложенными радиоактивными препаратами, б) с гамма-установками	21
8.	Работники, непосредственно занятые на гамма-терапии и экспериментальном гамма-облучении с гамма-препаратами в радиоманипуляционных кабинетах и лабораториях	28
9.	Работники, непосредственно обслуживающие больных, в нейрохирургических отделений, палат, кабинетов: – врач (в том числе заведующий структурным подразделением – врач-специалист), кроме врача-лаборанта; средний медицинский персонал (кроме лаборанта); младший медицинский и обслуживающий персонал (младшая медицинская сестра по уходу за больными (санитарка), буфетчик, официант, банщик); – лаборант (в том числе врач-лаборант и руководитель лаборатории), психолог (медицинский психолог) и физиолог, непосредственно и полный рабочий день работающие с больными, парикмахер.	35 21

* предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда