

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЕТЕРИНАРНОЙ СЛУЖБЕ
СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ
НА 2026-2028 ГОДЫ**

Министерство труда и социальной защиты
населения Ставропольского края
**СОГЛАШЕНИЕ ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
В УВЕДОМИТЕЛЬНОМ ПОРЯДКЕ**
без замечаний
за № 03 «19» ноября 2025 г.

Регистрацию произвел:
*штатный специалист
должникова б.в.*

г. Ставрополь
2025 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Соглашение между управлением ветеринарии Ставропольского края, государственными учреждениями Ставропольского края, подведомственными управлению ветеринарии Ставропольского края и Ставропольской краевой организацией профессионального союза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации на 2026-2028 годы (далее – Соглашение) заключено на региональном уровне в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Ставропольского края от 01 марта 2007 г. № 6-кз «О некоторых вопросах социального партнерства в сфере труда».

1.2. Сторонами Соглашения (далее совместно именуемые – Стороны) являются:

представители нанимателя, работодатели – управление ветеринарии Ставропольского края и находящиеся в его ведении государственные учреждения Ставропольского края (далее соответственно – управление, подведомственные учреждения, совместно именуемые работодатели) в лице их представителей – начальника управления и начальников подведомственные учреждений;

государственные гражданские служащие управления, работники управления, замещающие должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Ставропольского края, работники подведомственных учреждений (далее соответственно – гражданские служащие, работники управления, работники подведомственных учреждений, совместно именуемые работники), в лице их представителя – Ставропольской краевой организации профессионального союза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации (далее – Ставропольская краевая организация Профсоюза, Профсоюз).

1.3. Полномочность представителей Сторон подтверждена их учредительными документами.

1.4. Первичные профсоюзные организации работодателей (далее – первичные профсоюзные организации) выступают в соответствии с Уставом Профсоюза полномочными представителями работников при проведении коллективных переговоров по разработке и заключению коллективных договоров, при разрешении коллективных и индивидуальных трудовых споров.

1.5. Настоящее Соглашение является:

правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения на отраслевом уровне социального партнерства и устанавливающим условия режима труда и отдыха, оплаты труда, охраны труда, гарантий, компенсации и льготы работникам;

основой для заключения работодателями коллективных договоров, служебных контрактов и трудовых договоров и не ограничивает права Сторон Соглашения в расширении социальных гарантий и льгот для работников при наличии финансовых возможностей для их обеспечения.

1.6. Действие настоящего Соглашения распространяется на:
работодателей;
работников.

1.7. Стороны Соглашения могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.8. Настоящее Соглашение вступает в силу с 1 января 2026 года и действует до 31 декабря 2028 года.

1.9. Нормы настоящего Соглашения, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, применяются работодателями в пределах финансовых средств, предусмотренных на обеспечение деятельности.

1.10. Нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения, улучшающие социально-экономическое и правовое положение работников, применяются с момента вступления их в силу, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами.

1.11. Обязательства и гарантии Соглашения являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников при заключении работодателями коллективных договоров.

1.12. Условия, содержащиеся в Соглашении, учитываются при разработке коллективных договоров, иных соглашений.

1.13. Стороны признают, что в соответствии со статьей 30 Трудового кодекса Российской Федерации на переговорах по заключению коллективных договоров интересы работников представляют и защищают первичные профсоюзные организации.

1.14. До уведомительной регистрации коллективных договоров в соответствующих органах труда и социальной защиты населения администраций муниципальных (городских) округов Ставропольского края, Ставропольская краевая организация Профсоюза проводит их правовую экспертизу, целью которой является установление их соответствия настоящему Соглашению.

1.15. Ни одна из Сторон настоящего Соглашения не может в течение срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить

выполнение принятых на себя обязательств.

1.16. Вопросы, возникающие в ходе реализации положений настоящего Соглашения, подаются в письменном виде в отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений в государственной ветеринарной службе Ставропольского края, созданную из представителей Сторон (далее – Отраслевая комиссия) и рассматриваются на заседании Отраслевой комиссии в течение одного месяца.

1.17. Ведение коллективных переговоров, подготовка, заключение и контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляются Отраслевой комиссией. Состав Отраслевой комиссии, Положение об Отраслевой комиссии и Регламент работы Отраслевой комиссии предусмотрены приложениями 1-3 к настоящему Соглашению и являются его неотъемлемой частью, обязательной к исполнению.

1.18. По взаимному согласию представителей Сторон на заседании Отраслевой комиссии в течение срока действия Соглашения в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном статьей 47 Трудового кодекса Российской Федерации, которые доводятся до сведения работодателей, выборных профсоюзных органов и работников.

1.19. Стороны договорились, что изменения и дополнения в Соглашение вносятся в следующем порядке:

сторона, проявившая инициативу по внесению изменений, направляет в Отраслевую комиссию в письменной форме предложение о начале переговоров с перечнем конкретных изменений;

переговоры Сторон должны быть проведены в течение одного месяца после получения соответствующего предложения;

предложения Сторон по внесению изменений и дополнений в настоящее Соглашение рассматриваются Отраслевой комиссией. Принятые Сторонами решения по внесению изменений и дополнений к Соглашению оформляются протоколом Отраслевой комиссии, на основании которого оформляется дополнительное соглашение к настоящему Соглашению, являющееся его неотъемлемой частью, обязательной к исполнению. Дополнительное соглашение, принятое Сторонами, доводится до сведения работодателей, выборных профсоюзных органов и работников.

1.20. В случае реорганизации представителя Стороны настоящего Соглашения его права и обязанности по Соглашению переходят к правопреемнику и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в действующее Соглашение, но не более срока действия настоящего Соглашения.

1.21. Настоящее Соглашение сохраняет свое действие в случае изменения наименования Ставропольской краевой организации Профсоюза, или управления, или подведомственных учреждений.

1.22. При реорганизации (ликвидации), упразднении любой из Сторон Соглашение сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации

(ликвидации), упразднения.

1.23. При смене формы собственности подведомственного учреждения Соглашение распространяется на него в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.24. Стороны берут на себя обязательства в двухнедельный срок с момента уведомительной регистрации настоящего Соглашения довести его до работников и работодателей:

Ставропольская краевая организация Профсоюза – до первичных профсоюзных организаций;

управление – до подведомственных учреждений.

Стороны размещают текст данного Соглашения и дополнительные соглашения к нему на своих официальных сайтах в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

1.26. Переговоры по разработке и заключению Соглашения на новый срок должны быть начаты сторонами не позднее, чем за три месяца до истечения срока действия настоящего Соглашения.

2. ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ И РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие государственной ветеринарной службы Ставропольского края, а также необходимость улучшения положения ее работников, Стороны договорились:

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

2.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства в управлении и подведомственных учреждениях.

2.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии.

2.1.4. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров.

2.1.5. Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.1.6. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования ведомственной нормативной правовой базы и по другим

социально значимым вопросам.

2.1.7. Содействовать выполнению работодателями обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением и коллективными договорами, оказывать им необходимую помощь в вопросах применения законодательства, регулирующего социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения.

2.1.8. Осуществлять совместную деятельность по совершенствованию отраслевой системы оплаты труда работников подведомственных учреждений.

2.1.9. Проводить совместные проверки по соблюдению в подведомственных учреждениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.10. Принимать участие в организации, подготовке и проведении отраслевых конкурсов профессионального мастерства.

2.1.11. Взаимодействовать в вопросах представления особо отличившихся работников к награждению государственными, ведомственными наградами, краевыми и краевыми ведомственными наградами, ЦК и Ставропольской краевой организации Профсоюза, Территориального союза «Федерация профсоюзов Ставропольского края».

2.1.12. При необходимости готовить обоснованные предложения в Правительство Ставропольского края и министерство финансов Ставропольского края:

о выделении дополнительных средств из бюджета Ставропольского края на повышение оплаты труда работников;

об индексации мер социальной поддержки работников;

о выделении средств из бюджета Ставропольского края на проведение обучения, переобучения, повышения квалификации работников.

2.2. Управление обязуется:

2.2.1. При подготовке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, учитывать положения настоящего Соглашения.

2.2.2. Способствовать обеспечению права участия представителей первичной профсоюзной организации в работе органов управления подведомственных учреждений, в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности подведомственных учреждений в целом.

2.2.3. В целях развития социального партнерства оказывать содействие по созданию первичных профсоюзных организаций в подведомственных учреждениях.

2.2.4. Предоставлять в Ставропольскую краевую организацию Профсоюза по ее запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях

заработной платы по отдельным категориям работников, об условиях и охране труда, о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников, о финансировании принятых Стороной обязательств Соглашения, и другую необходимую информацию по вопросам социально-трудовых отношений.

2.2.5. Обеспечивать в установленном порядке участие представителей Ставропольской краевой организации Профсоюза в работе совещательных и коллегиальных органов управления, на которых рассматриваются вопросы социально-трудовых отношений.

2.2.6. Обеспечивать участие представителей соответствующих выборных профсоюзных органов в проведении аттестации работников.

2.3. Ставропольская краевая организация Профсоюза:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников, в том числе не являющихся членами первичной профсоюзной организации, оказывает им при необходимости бесплатную юридическую помощь, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде.

2.3.2. Содействует реализации настоящего Соглашения, снижению социальной напряженности в коллективах и повышению эффективности работы, укреплению трудовой и технологической дисциплины.

2.3.3. Оказывает членам Профсоюза и первичным профсоюзовым организациям помощь в вопросах применения трудового законодательства, подготовки и заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.4. Содействует предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

2.3.5. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, выдвигает требование об отмене, приостановке действий или внесении изменений в решения работодателей, нарушающие права и интересы членов Профсоюза, ухудшающие условия и безопасность труда.

2.3.6. Проводит независимую экспертизу условий труда в целях обеспечения безопасности жизни и здоровья работников.

2.3.7. Проводит разъяснительную работу по вовлечению работников в члены Профсоюза и обучение профсоюзного актива по вопросам правового регулирования трудовых отношений.

3. ТРУДОВЫЕ (СЛУЖЕБНЫЕ) ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовые (служебные) отношения в управлении и подведомственных учреждениях регулируются:

для гражданских служащих управления – Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 79-ФЗ), Законом Ставропольского края от 01 марта 2005 г. № 4-кз «О некоторых вопросах государственной гражданской службы Ставропольского края», а в части, не урегулированной указанными законами, – Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и законами Ставропольского края, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами управления, настоящим Соглашением;

для работников управления, не замещающих должности государственной гражданской службы Ставропольского края, и работников подведомственных учреждений – Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами управления и подведомственных учреждений, настоящим Соглашением.

3.2. Условия, включаемые в служебные контракты и трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и законодательством Ставропольского края и настоящим Соглашением.

3.3. Условия служебного контракта (трудового договора) могут быть изменены только по соглашению Сторон путем заключения дополнительного соглашения к служебному контракту (трудовому договору) за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и федеральными законами.

3.4. При поступлении на гражданскую службу, приеме на работу представитель нанимателя (работодатель) знакомит работников с коллективным договором, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права и настоящим Соглашением.

3.5. Проекты локальных нормативных актов, содержащие нормы трудового права, разрабатываются представителем работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.6. Нормативные правовые акты органов государственной власти, содержащие нормы трудового права, доводятся в установленном порядке до сведения соответствующих первичных профсоюзных организаций в части, их касающейся.

3.7. Режим служебного (рабочего) времени в управлении регулируется служебным распорядком, режим рабочего времени работников подведомственных учреждений – правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми представителями нанимателя (работодателями) с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций.

3.8. Содержание трудового договора работника подведомственного

учреждения, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются Трудовым кодексом Российской Федерации. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, других соглашений, коллективного договора, Устава и иных локальных правовых актов подведомственного учреждения.

3.9. Работодатели обеспечивают работникам нормальную продолжительность служебного (рабочего) времени, не превышающую 40 часов в неделю, за исключением работников, для которых трудовым законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя.

3.10. Для отдельных категорий работников при необходимости может быть установлен режим ненормированного служебного (рабочего) дня, в соответствии с которым по распоряжению представителей нанимателя (работодателя) они могут привлекаться к выполнению своих служебных (трудовых) обязанностей за пределами нормальной продолжительности служебного (рабочего) времени в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективными договорами или локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или локальными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Гражданским служащим в соответствии со ст. 46 Федерального закона от 27.07.2004 №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», для которых установлен ненормированный служебный день, сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный служебный день продолжительностью три календарных дня.

3.11. По соглашению между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии работнику при наличии оснований может устанавливаться неполный служебный (рабочий) день (смена) и (или) неполная служебная (рабочая) неделя, в том числе с разделением служебного (рабочего) дня на части. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

3.12. По просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна,

попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет), а также работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке, работодатель обязан установить им неполное служебное (рабочее) время или неполную служебную (рабочую) неделю.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы у данного работодателя.

Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени.

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

Работникам подведомственных учреждений устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учётного периода (месяц, квартал, другие периоды, но не более года), когда по условиям их работы не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени; работникам подведомственных учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – три месяца.

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

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

3.16. При суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневной работы (смены) водителей не может превышать 10 часов, но не более двух раз в течение календарной недели. При этом суммарная продолжительность управления автомобилем за календарную неделю не может превышать 56 часов и за две последовательных календарных недели –

90 часов.

3.17. Водителям, осуществляющим перевозки на служебных легковых автомобилях при обслуживании руководителей управления и подведомственных учреждений, продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена до 12 часов, в целях завершения перевозки и (или) следования к месту стоянки. Время управления автомобилем в течение каждого периода времени, не превышающего 24 часов, после завершения ежедневного (междусменного) отдыха или еженедельного отдыха и началом следующего ежедневного (междусменного) отдыха или еженедельного отдыха, не превышает 9 часов. Допускается увеличение этого времени до 10 часов, но не более двух раз в течение календарной недели (пункты 6 и 10 приказа Министерства транспорта Российской Федерации от 16 октября 2020 года № 424 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей»).

3.18. В подведомственных учреждениях, где по условиям работы не может быть установлена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, может вводиться суммированный учет рабочего времени, применяемый при разработке графиков сменности.

3.19. Продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие) не должна превышать норм, установленных для соответствующей категории работников. Учетный период не может превышать одного года.

3.20. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка подведомственного учреждения.

3.21. Сверхурочной считается работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

3.22. Работникам, занятym на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, устанавливаются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяется коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.23. Работодатели самостоятельно с учетом своих возможностей устанавливают дополнительные отпуска для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работников, имеющих особый характер работы, работников с ненормированным рабочим днем, если иное не предусмотрено действующим законодательством. Обеспечение расходов по предоставлению дополнительных отпусков в таких случаях осуществляется работодателем за счет экономии фонда оплаты труда и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

3.24. Работодатели предоставляют работникам следующие виды времени отдыха: перерыв в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых (раздельно по основной работе и работе, выполняемой в порядке совместительства), продолжительность которого не может быть менее двойной продолжительности рабочего дня (смены) без учета предоставляемых перерывов; еженедельный непрерывный отдых (выходные дни), продолжительность которого не может быть менее 42 часов; нерабочие праздничные дни; отпуска.

3.25. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого 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, составляет 7 календарных дней.

3.26. С письменного согласия работника, которое оформляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, в соответствии со ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.27. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск и дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются и по желанию работника могут предоставляться по частям. При этом продолжительность одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

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

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

работникам, не достигшим возраста 18 лет;

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

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

супругам военнослужащих (одновременно с отпуском военнослужащих);

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

в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами Ставропольского края.

3.29. При определении продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков установленные нормативными правовыми актами Ставропольского

края нерабочие праздничные дни (День поминовения усопших – Радоница и др.), приходящиеся на период ежегодного основного отпуска или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

3.30. Графики отпусков работников утверждаются работодателями с учетом мнения выборных профсоюзных органов не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.31. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Оплата отпуска работнику производится не позднее, чем за 3 дня до его начала, выплата денежного содержания за период ежегодного оплачиваемого отпуска гражданину служащему - не позднее, чем за 10 календарных дней до его начала.

3.32. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников, в состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включается представитель выборного профсоюзного органа.

3.33. Работодатель рассматривает ходатайства Ставропольской краевой организации Профсоюза о представлении работников в соответствии с утвержденными положениями к награждению ведомственными наградами.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда гражданских служащих управления производится в виде денежного содержания, устанавливаемого в соответствии с Федеральным законом №79-ФЗ от 27.07.2004 года «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и Законом Ставропольского края №4-кз от 01 марта 2005 года «О некоторых вопросах государственной гражданской службы Ставропольского края».

4.2. Системы оплаты труда работников подведомственных бюджетных и казенных учреждений устанавливаются с учетом положений об оплате труда работников подведомственных бюджетных и казенных учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых управлением, разработанных в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20.08.2008 г. №128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ставропольского края».

4.3. Системы оплаты труда работников подведомственных учреждений, которые включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, настоящим Соглашением, локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Ставропольского

края, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников.

4.4. Условия оплаты труда работников подведомственных учреждений, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовые договоры работников.

4.5. Установление и изменение систем оплаты труда работников подведомственных учреждений осуществляются с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

положений об оплате труда работников государственных казенных учреждений;

положений об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений;

обеспечения достижения целевых показателей средней заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», от 7 мая 2024 года № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года», а также Стратегией социально-экономического развития Ставропольского края до 2035 года, утвержденной Законом Ставропольского края от 27 декабря 2019 г. № 110-кз «О Стратегии социально-экономического развития Ставропольского края до 2035 года»;

разработки, принятия и реализации федеральных целевых и ведомственных программ развития отрасли ветеринарии;

создания условий для оплаты труда работников подведомственных учреждений в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и подведомственных учреждений в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

обеспечения месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), применяемого

с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации;

совершенствования структуры заработной платы, в том числе порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, для ее оптимизации с учетом задач кадрового обеспечения и стимулирования работников к повышению результатов труда;

повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации;

фонда оплаты труда на соответствующий календарный год;

мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации и Ставропольской краевой организации Профсоюза;

порядка аттестации работников, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Ставропольского края;

систем нормирования труда, определяемых работодателем (подведомственным учреждением) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и законодательством Ставропольского края).

4.6. Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологий и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

4.7. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за 2 месяца.

4.8. В состав заработной платы (части заработной платы), не превышающей МРОТ, не включается оплата выполнения работы установленной работнику сверх нормы рабочего времени (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время и нерабочие праздничные дни), а также оплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от

работы, определенной трудовым договором.

4.9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников подведомственных учреждений устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), утверждаемых федеральными органами исполнительной власти, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы. По должностям, не включенными в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда.

4.10. Размеры должностных окладов руководителей подведомственных учреждений определяются трудовыми договорами в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности подведомственного учреждения.

4.11. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера подведомственного учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

4.12. Месячная заработная плата работникам, полностью отработавшим месячную норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), устанавливается на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

В минимальную заработную плату не включаются компенсационные выплаты за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни, ночное время, за работу во вредных условиях труда, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

4.13. В целях сохранения и развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности работы в подведомственных учреждениях, обеспечения стабильности рабочих мест, при принятии нормативных правовых актов, регулирующих условия оплаты труда работников подведомственных учреждений, обеспечить долю тарифной части оплаты труда, выплат по окладам (должностным окладам) в структуре заработной платы не ниже 60 процентов (без учета компенсационных выплат).

4.14. Увеличение фондов оплаты труда работников, в том числе при проведении индексации заработной платы работников преимущественно направлять на увеличение размеров окладов (должностных окладов);

4.15. Поэтапно повышать оплату труда работников подведомственных учреждений за счет всех источников финансирования с достижением уровня минимальной заработной платы работникам подведомственных учреждений до уровня среднемесячной заработной платы работников в Ставропольском крае.

4.16. Минимальная заработная плата работникам, полностью

отработавшим норму рабочего времени в нормальных условиях и выполнившим норму труда, устанавливается на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

4.17. Осуществлять формирование штатных расписаний подведомственных учреждений с учетом наименований профессий, должностей, которые предусмотрены профессиональными квалификационными группами должностей работников сельского хозяйства, утвержденных приказами Минздравсоцразвития России от 17 июля 2008 г. № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

4.18. Выплаты компенсационного характера работникам подведомственных учреждений устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено постановлениями Правительства Ставропольского края.

4.18.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам подведомственных учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты работникам подведомственных учреждений за работу в пустынных и безводных местностях;

выплаты работникам управления и подведомственных учреждений за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплата специалистам, работающим в сельской местности (надбавка в размере 25 процентов от оклада (должностного оклада));

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

4.18.2. Компенсационные выплаты работникам подведомственных учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, закрепляются в коллективных договорах и осуществляются на основании результатов специальной оценки условий труда, установивших условия труда 3 класса (вредные условия труда).

Минимальный размер повышения оплаты труда составляет не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.18.3. Указанные доплаты не включаются в состав установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

4.18.4. Компенсационные выплаты работникам подведомственных учреждений за работу в пустынных и безводных местностях устанавливаются в виде повышающего коэффициента к заработной плате:

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

1,1 – работникам подведомственных учреждений, расположенных на территории Апанасенковского, Благодарненского, Буденновского, Курского, Степновского, Туркменского муниципальных округов и в городе Нефтекумске.

4.18.5. Выплата повышающих коэффициентов за работу в пустынных и безводных местностях осуществляется сверх минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

4.18.6. Компенсационные выплаты работникам подведомственных учреждений за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) осуществляются в размерах, не ниже предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации.

4.18.7. Оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 40 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.18.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.18.9. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

4.19. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам управления и подведомственных учреждений устанавливаются в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности

труда работников.

4.19.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:
выплаты за интенсивность и качество выполняемых работ;
выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
премиальные выплаты по итогам работы за период.

4.19.2. Выплаты за выслугу лет устанавливаются каждому работнику государственного учреждения в зависимости от стажа работы по специальности в следующих размерах:

при стаже от 2 до 5 лет - 10 процентов к окладу;
при стаже от 5 до 10 лет – 15 процентов к окладу;
при стаже от 10 до 15 лет - 20 процентов к окладу;
при стаже свыше 15 лет - 25 процентов к окладу.

4.19.3. Основным документом для определения стажа работы по специальности является трудовая книжка. Стаж работы по специальности, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании справки (иного подтверждающего документа), оформленного в установленном порядке.

4.19.4. Работникам подведомственного учреждения может быть установлен повышающий коэффициент к окладу за ученую степень или почетное звание в следующих размерах:

0,10 - имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю;

0,15 - имеющим ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю;

0,10 - имеющим почетное звание «Заслуженный работник сельского хозяйства Российской Федерации», «Заслуженный ветеринарный врач Российской Федерации», «Заслуженный работник ветеринарии Ставропольского края».

4.19.5. Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень или почетное звание не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.19.6. Для работников подведомственных казенных учреждений объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера должен составлять не менее 30 процентов фонда оплаты труда работников данных учреждений, формируемого за счет средств бюджета Ставропольского края.

4.19.7. Для работников подведомственных бюджетных учреждений объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера должен составлять не менее 30 процентов фонда оплаты труда работников данных учреждений, формируемого по всем источникам финансирования.

4.19.8. Работникам подведомственных учреждений могут устанавливаться премиальные выплаты по итогам работы за период: месяц, квартал, год.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником государственного учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда;

организация качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью;

участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

4.19.9. Установление условий премиальных выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. В пределах фонда оплаты труда премиальные выплаты по итогам работы за период максимальным размером не ограничиваются.

4.19.10. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для работников управления и подведомственных учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (профсоюза) на основе formalизованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

4.19.11. Выплаты стимулирующего характера могут производиться заведующим ветеринарным участком, заведующим ветеринарным пунктом, главным ветеринарным врачам, ведущим ветеринарным врачам, ветеринарным врачам, ветеринарным врачам 1 категории, ветеринарным врачам 2 категории, ветеринарным врачам-эпизоотологам, ветеринарным врачам-бактериологам, ветеринарным врачам-микробиологам, ветеринарным врачам-вирусологам, ихтиопатологам, ветеринарным врачам-биохимикам, ветеринарным врачам- патологоанатомам, ветеринарным фельдшерам, ветеринарным санитарам, ветеринарно-санитарным врачам за оказанную помощь при ликвидации очагов особо опасных болезней животных, в том числе общих для человека и животных и иным работникам (рабочим), непосредственно участвующим в оказании помощи при ликвидации очагов особо опасных болезней животных, в том числе общих для человека и животных.

4.19.12. Ветеринарным работникам при осуществлении трудовой деятельности вне стационарных пунктов (проведение противоэпизоотических мероприятий, лечение животных в хозяйствующем субъекте, приютах) и (или) с использованием высокотехнологического лабораторного или ветеринарного оборудования) устанавливается повышенная оплата труда в размере, определенном коллективным договором и (или) локальными нормативными актами работодателя;

4.20. Обеспечивается оплата времени простоя в соответствии с частями

1 и 2 статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом размер данной оплаты должен составлять не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, рассчитанного пропорционально времени простоя.

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

4.22. Порядок использования в подведомственных учреждениях внебюджетных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, устанавливается коллективными договорами. При этом на оплату труда работников подведомственных бюджетных учреждений, включая стимулирующие выплаты, должно направляться не менее 50 процентов средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Оставшаяся часть средств направляется на развитие материально-технической базы учреждений.

4.23. Коллективными договорами, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами устанавливаются конкретные даты выплаты заработной платы два раза в месяц.

4.24. Предельный уровень соотношения средней месячной заработной платы руководителей подведомственных учреждений, их заместителей, а также главных бухгалтеров, и средней месячной заработной платы работников подведомственных учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определяется нормативным правовым актом управления в кратности от 1 до 5.

4.25. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников подведомственных учреждений не должна превышать 40 процентов. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, устанавливается коллективными договорами или иными локальными актами работодателя.

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

5.1. Занятость работников, условия их приема, перевода, перемещения, увольнения регулируются законодательством Российской Федерации и законодательством Ставропольского края, настоящим Соглашением,

коллективными договорами и заключенным с каждым работником служебным контрактом (трудовым договором).

5.2. Управление в случае принятия решения о сокращении численности или штата работников информирует о таком решении Ставропольскую краевую организацию Профсоюза не менее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, с обоснованиями необходимости их проведения и изменения в связи с этим численности работников.

5.3. Работодатели:

5.3.1. При принятии решения о ликвидации (реорганизации) подведомственного учреждения, сокращении должностей гражданских служащих управления, численности или штата работников подведомственного учреждения и возможном расторжении служебных контрактов (трудовых договоров) работодатели не позднее, чем за два месяца, в письменной форме сообщают об этом работникам и информируют органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к работникам, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, не позднее чем за три месяца до начала соответствующих мероприятий.

5.3.2. Одновременно с уведомлением о возможных массовых увольнениях работников, их числе и сроке, в течение которого намечено осуществление мероприятий, выборному органу первичной профсоюзной организации предоставляются проекты приказов о сокращении должностей гражданских служащих, численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.3.3. Критериями массового высвобождения работников считаются:

- а) ликвидация организаций с численностью работающих 15 и более человек;
- б) сокращение численности или штата работников организаций в количестве: 10 человек в течение 30 календарных дней - при численности занятых от 20 до 100 человек.

В коллективных договорах могут быть установлены иные критерии массового высвобождения, улучшающие положение работников.

5.3.4. В целях минимизации негативных последствий сокращения численности или штата работников в связи с приведением численности или штата работников к объёмам оказываемых услуг, сокращение численности работающих осуществляют в первую очередь за счет мероприятий внутреннего характера:

временное ограничение найма новых работников;

упреждающее дополнительное профессиональное образование кадров, перемещение их внутри организаций на освобождающиеся вакантные должности;

сокращение рабочего времени без сокращения численности работников и прочие мероприятия.

5.3.5. Увольнение работников по сокращению штатов, численности применяют только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности их трудоустройства по месту службы (работы).

5.3.6. Обеспечивают преимущественное трудоустройство на вакантные должности и рабочие места высвобождаемым работникам при получении ими соответствующего дополнительного профессионального образования.

5.3.7. Взаимодействуют с органами службы занятости края, Ставропольской краевой организацией Профсоюза в целях совместного содействия в трудоустройстве высвобождаемых работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Ставропольского края.

5.3.8. В установленном законодательством Российской Федерации и законодательством Ставропольского края порядке проводят согласование с выборным органом первичной профсоюзной организации вопросов перевода на другую работу, вынесения дисциплинарных взысканий работникам, избранным в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы.

5.3.9. Разрабатывают текущие и перспективные планы развития персонала.

5.3.10. В целях повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки работников организуют за счет средств работодателя обучение работников по программам дополнительного профессионального образования.

5.3.11. Организуют при необходимости обучение вновь принятых работников без отрыва от работы.

5.3.12. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе помимо категорий работников, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют следующие категории работников:

а) предпенсионного возраста за 2 года до возникновения права на пенсию по старости;

б) имеющие длительный стаж работы в управлении и подведомственных учреждениях (более 10 лет), более высокую производительность труда и квалификацию;

в) одинокие матери и отцы, одинокие опекуны, попечители, приемные родители, патронатные воспитатели, воспитывающие ребенка, не достигшего 16-летнего возраста (ребенка-инвалида – не достигшего 18-летнего возраста);

г) лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или инвалида;

д) лица из одной семьи, работающие в управлении и (или) подведомственных учреждениях.

Коллективными договорами могут предусматриваться и другие категории лиц, пользующихся в этих условиях преимущественным правом на оставление на работе.

5.4. Выборные профсоюзные органы при реорганизации (изменении типа, организационно-правовой формы), ликвидации организаций, сокращении должностей и численности работников представляют и защищают права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

5.5. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, в случаях сокращения численности или штата работников, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учетом мотивированного мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации.

6. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

6.1. Стороны договорились считать приоритетными направлениями совместной деятельности закрепление молодых специалистов в управлении и подведомственных учреждениях, содействие повышению их профессиональной квалификации, служебному росту и социальной защищенности. Молодыми специалистами считаются лица в возрасте до 35 лет.

6.2. Работодатели для привлечения и закрепления молодых специалистов предусматривают в коллективных договорах:

6.2.1. Оказание эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации и меры по эффективному использованию кадровых ресурсов;

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

6.2.3. Обеспечение условий для реализации научно-технического и творческого потенциала молодых специалистов и стимулирования рационализаторской и изобретательской деятельности;

6.2.4. Создание условий для раскрытия и эффективного использования личностного и профессионального потенциала молодых специалистов, развития системы профессиональной ориентации и самоопределения;

6.2.5. Оказание социально-экономической поддержки молодым

специалистам при создании семьи, рождении ребенка;

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

6.2.7. Квотирование рабочих мест для выпускников профильных образовательных организаций, а также для работников, возвращающихся на работу в управление и подведомственные учреждения после прохождения военной службы по призыву.

6.2.8. Единовременную выплату выпускникам образовательных организаций высшего и (или) среднего профессионального образования, трудоустроившимся в подведомственные учреждения ветеринарии.

6.3. Работодатели, исходя из потребности отрасли, направляют молодежь на обучение в образовательные организации высшего и (или) среднего профессионального образования, с предоставлением работы по специальности после окончания обучения.

6.4. Выборные профсоюзные органы информируют молодых специалистов о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов.

6.5. Работодатели совместно с выборным профсоюзовым органом разрабатывают Положение о конкурсе профессионального мастерства среди организаций ветеринарной отрасли с целью вовлечения молодежи в профессию, приобретения опыта и развития творческой активности молодежи.

6.6. Выборные профсоюзные органы поощряют молодых специалистов, добивающихся высоких показателей в службе (работе) и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ, ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

7.1. Стороны считают обеспечение безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности одним из основных приоритетов своей деятельности.

7.2. С целью улучшения условий и охраны труда, промышленной и экологической безопасности в управлении и подведомственных учреждениях Стороны:

7.2.1. Участвуют в решении вопросов обеспечения условий и охраны труда, промышленной и экологической безопасности в целях обеспечения достойного труда;

7.2.2. Осуществляют разработку и принятие мер по формированию системы управления охраной труда, промышленной безопасности, охраной окружающей среды и экологической безопасности, соответствующих современным экономическим и трудовым отношениям, переходу к

экономическому механизму, побуждающему работодателей создавать и обеспечивать безопасные условия и охрану труда;

7.2.3. Взаимодействуют с органами государственного надзора и контроля по вопросам соблюдения законодательства об охране труда;

7.2.4. Содействуют экономической заинтересованности работодателей по обеспечению безопасных условий и охраны труда в рамках реализации Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

7.2.5. Организуют и проводят ежегодные смотры-конкурсы среди подведомственных учреждений на лучшее состояние условий и охраны труда;

7.2.6. Обеспечивают социальную защиту работников от профессиональных рисков: организуют обучение по охране труда работников и содействуют направлению на обучение в приоритетном порядке руководителей;

7.2.7. Оказывают содействие работодателям в улучшении условий и охраны труда, реализации мер, направленных на уменьшение негативного воздействия на окружающую среду;

7.2.8. Реализуют меры по повышению уровня информированности работников о состоянии условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

7.2.9. Исходят из приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам их производственной деятельности;

7.2.10. На заседаниях комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в государственных ветеринарных станциях разрабатывают мероприятия по профилактике производственного травматизма с учетом установленных в ходе расследования причин тяжелых несчастных случаев на производстве, групповых несчастных случаев и несчастных случаев со смертельным исходом.

7.2.11. Реализуют мероприятия по профилактике алкоголизма и наркомании, противодействию употреблению табака, формированию здорового образа жизни, включая популяризацию культуры здорового питания, спортивно-оздоровительные программы;

7.2.12. Проводят информационно-разъяснительную работу среди населения, в трудовых коллективах по профилактике ВИЧ-инфекции, других социально значимых заболеваний, формируют толерантное отношение к работникам, ВИЧ-инфицированным.

7.3. Стороны договорились, что неотъемлемой частью коллективных договоров являются:

план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на производстве на календарный год с указанием объема средств, необходимых для их выполнения;

перечень должностей (профессий) работников, которым по результатам специальной оценки условий труда устанавливается повышенная оплата труда

(с указанием размера компенсационной выплаты), сокращенная продолжительность рабочего времени и предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (с указанием его продолжительности);

перечень работ с вредными условиями труда, на которых работникам выдаются бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты;

перечень работ и производственных факторов, на которых работникам выдаются бесплатно смывающие и обезвреживающие средства (с указанием нормы их выдачи);

перечень работ с вредными производственными факторами, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, на которых работникам выдаются бесплатно специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты (с указанием норм их выдачи);

количество уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда, количество часов оплачиваемого рабочего времени, предоставляемого уполномоченным (доверенным) лицам для исполнения возложенных на них функций, а также порядок и размеры их материального стимулирования.

7.4. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности.

7.5. Работодатели:

7.5.1. Обеспечивают соблюдение требований законодательства Российской Федерации об охране труда;

7.5.2. Разрабатывают годовые комплексные планы улучшения условий охраны труда, санитарно-оздоровительных и лечебно-профилактических мероприятий и обеспечивают их финансирование в соответствии с коллективными договорами и соглашениями по охране труда;

7.5.3. Проводят целенаправленную работу по созданию и укреплению действующих служб (специалистов) охраны труда. В целях создания соответствующих условий работы службы (специалистов) охраны труда и проведения профилактической работы создают кабинеты по охране труда, содействуют повышению квалификации специалистов службы охраны труда;

7.5.4. Обеспечивают выдачу работникам сертифицированной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с установленными типовыми нормами. Конкретный перечень обязательной к выдаче спецодежды, спецобуви, в том числе теплой, других средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств, а также нормы их выдачи устанавливаются локальным нормативным актом. Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств

индивидуальной защиты запрещается;

7.5.5. Обеспечивают выдачу работникам молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 мая 2022 г. № 291н «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов»;

7.5.6. Организуют проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников организации в соответствии со статьями 214 и 220 Трудового кодекса Российской Федерации, психиатрических освидетельствований в соответствии с приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»;

7.5.7. Обеспечивают санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников;

7.5.8. Обеспечивают обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.5.9. Проводят обучение специалистов по охране труда организаций;

7.5.10. Организуют расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами;

7.5.11. Обеспечивают соблюдение норм и условий предоставления работникам компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, разрабатывают программы по сокращению и выведению из производства рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда;

7.5.12. Обеспечивают информирование работников о состоянии условий и охраны труда на производстве;

7.5.13. Проводят специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда»; по результатам спецоценки в случае необходимости в коллективные договоры (локальные нормативные акты) вносятся изменения и дополнения, касающиеся предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу во

вредных (опасных) условиях труда.

7.5.14. В рамках системы управления охраной труда осуществляют оценку уровней профессиональных рисков и разрабатывают перечень мероприятий по их снижению.

7.5.15. Включают представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, прошедших обучение по вопросам условий и охраны труда в соответствии с действующим законодательством, в состав комиссии для организации и проведения специальной оценки труда.

7.5.16. Обеспечивают учет мнения работника при идентификации вредных и (или) опасных производственных факторов, а также опасностей на его рабочем месте при проведении специальной оценки условий труда и оценки уровней профессиональных рисков;

7.5.17. По предложению выборного органа первичной профсоюзной организации проводят внеплановую специальную оценку условий труда, экспертизу качества проведенной специальной оценки условий труда;

7.5.18. Содействуют профсоюзовым организациям в проведении ежегодных смотров-конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда»;

7.5.19. Проводят в организациях «Дни охраны труда».

7.6. Стороны договорились о следующем:

7.6.1. На финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда направляется не менее 0,3 процента от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг);

7.6.2. 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, устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

7.6.3. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

7.7. На основании настоящего Соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится замена части ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, превышающей 7 календарных дней, в размере не менее полуторного размера среднего заработка. Конкретные размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми по согласованию с представительным органом работников, трудовым договором.

7.8. На основании настоящего Соглашения и коллективного договора, а

также письменного согласия работника, условия труда на рабочем месте которого по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в размере не менее 100 процентов к часовой тарифной ставке.

7.9. Работодатели вправе обеспечить выплату единовременного пособия через добровольное (дополнительное) страхование работников от несчастного случая и болезней.

7.10. Стороны:

создают комитеты (комиссии) по охране труда и организуют их работу; проводят обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда. Предусматривают в коллективных договорах меры, обеспечивающие уполномоченным (доверенным) лицам возможность выполнять свои общественные обязанности в рабочее время;

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

7.11. Профсоюз:

принимает участие в подготовке отраслевых мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма, отраслевых нормативных актов, регламентирующих вопросы охраны труда;

осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением законодательства об охране труда;

защищает законные интересы работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

проводит конкурс по выбору программы добровольного страхования работников от несчастного случая и болезней;

обеспечивает выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в каждом структурном подразделении и в организации в целом;

проводит разъяснительную работу среди работников о необходимости соблюдения правил и норм безопасности труда на производстве;

осуществляет профсоюзный контроль в области охраны окружающей среды и экологической безопасности, препятствует принятию решений, реализация которых может оказать негативное воздействие на окружающую среду, жизнь и здоровье граждан.

7.12. Выборные органы первичных профсоюзных организаций:

7.12.1. Обеспечивают профсоюзный контроль за соблюдением работодателями требований трудового законодательства, коллективных договоров и соглашений, требований охраны труда;

7.12.2. Избирают уполномоченных по охране труда, организуют их обучение, предусматривают в коллективном договоре для уполномоченных

лиц меры защиты и поощрения;

7.12.3. Своевременно информируют Ставропольскую краевую организацию Профсоюза о произошедших несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях.

7.12.4. Взаимодействуют с работодателями по вопросам:

1) разработки и утверждения мероприятий по охране труда, своевременного их финансирования и выполнения;

2) создания комиссий по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональным заболеваниям, принимают участие в их работе;

3) проведении медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников, предоставления работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда предусмотренных законодательством компенсаций и льгот;

4) обеспечения работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты;

5) оборудования санитарно-бытовых помещений, кабинетов и уголков по охране труда;

6) проведения оздоровительных и спортивных мероприятий.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Работодатели:

оказывают содействие в обеспечении по льготным ценам путевками на санаторно-курортное лечение, в детские оздоровительные лагеря;

при наличии финансовой возможности сохраняют за работником, имеющим противопоказания и признанным медико-социальной экспертизой непригодным к выполнению своих прежних обязанностей по должности (профессии) вследствие общего заболевания, бытовой травмы, кроме случаев травматизма, полученного в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, средний заработка на срок его дополнительного профессионального образования с целью дальнейшей работы у данного работодателя.

8.2. Перечень дополнительных гарантий и компенсаций работникам, их размер устанавливаются коллективными договорами с учетом финансовых возможностей работодателя.

8.3. Работодатели по согласованию с выборными профсоюзовыми органами первичных профсоюзных организаций и при наличии финансовой возможности:

8.3.1. Оказывают финансовую поддержку многодетным семьям, молодым семьям, одиноким родителям с доходами ниже величины прожиточного минимума, установленного в Ставропольском крае.

8.3.2. Организуют диспансеризацию работников.

8.3.3. Пропагандируют здоровый образ жизни, проводят различные культурно-спортивные мероприятия (фестивали, смотры, конкурсы и др.)

8.3.4. Предоставляют оплачиваемый свободный день работникам, имеющим детей школьников, в первый день учебного года и в день «Последнего звонка».

8.3.5. Предоставляют дополнительные оплачиваемые свободные дни работникам подведомственных учреждений по письменному заявлению в следующих случаях:

в связи с бракосочетанием – не менее трех календарных дней;

бракосочетанием детей – не менее одного календарного дня;

смертью близких родственников (супруга, супруги, детей, родителей, усыновителей, усыновленных) – не менее трех календарных дней.

8.3.6. Беременной женщине, ставшей на учет по поводу беременности в лечебной организации, предоставляется один оплачиваемый свободный день в месяц.

8.3.7. В целях социальной защищенности работникам выплачивается материальная помощь в следующих случаях:

при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск;

в связи с тяжелым материальным положением работника;

в связи с тяжелым заболеванием работника;

вступившим в брак;

при рождении (усыновлении, удочерении) ребенка;

в связи со смертью близкого родственника (супруга, супруги, детей, родителей, усыновителей, усыновленных);

к профессиональным праздникам - День ветеринарного работника и День работника сельского хозяйства;

за выполнение особо важного задания, не вытекающего из трудовых функций работника.

8.3.8. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимается работодателем по согласованию с профсоюзной организацией работников на основании письменного заявления работника на основании локальных нормативных актов.

8.4. Работодатели обеспечивают выплату:

8.4.1. Гражданским служащим управления – компенсаций при увольнении в случаях и размерах, предусмотренных законодательством Российской Федерации и законодательством Ставропольского края о государственной гражданской службе.

8.4.2. Работникам управления и подведомственных учреждений – выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохранение среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия), при увольнении в связи с ликвидацией государственного органа, сокращением численности или штата работников, в соответствии с Трудовым кодексом Российской

Федерации.

8.4.3. Работникам управления и подведомственных учреждений – дополнительной компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения двухмесячного срока предупреждения об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.4.4. Работникам управления и подведомственных учреждений – выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

8.4.4.1. Отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;

8.4.4.2. Призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

8.4.4.3. Восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

8.4.4.4. Отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

8.4.4.5 Признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

8.4.4.6. Отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

8.5. Работодатели предусматривают материальное поощрение работникам в связи с юбилейными датами в размерах, установленных коллективными договорами или иными локальными нормативными актами.

8.6. Коллективными договорами могут предусматриваться более широкие, по сравнению с настоящим Соглашением, перечень и объем социальных гарантий, компенсаций и льгот.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

9.1. Работодатели:

9.1.2. Не препятствуют вступлению работников в Профсоюз, обеспечивают соблюдение прав и гарантий деятельности профсоюзных организаций в коллективах.

9.1.2. Предоставляют выборным профсоюзов органам по их запросам необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

9.1.3. Не препятствуют представителям Ставропольской краевой организации Профсоюза в посещении управления и подведомственных

учреждений осуществлять реализацию установленных законодательством Российской Федерации, законодательством Ставропольского края и настоящим Соглашением прав работников, уставных задач Профсоюза.

9.2. Работодатели на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно, одновременно с выплатой денежного содержания (заработной платы), производят удержание и безналичное перечисление в полном объеме удержаных членских профсоюзных взносов на счет Профсоюза.

9.3. Работодатели предоставляют бесплатно выборным органам первичных профсоюзных организаций оборудованные помещения, транспортные средства и средства связи для осуществления их деятельности в интересах работников.

9.4. Работодатели предоставляют выборным органам первичных профсоюзных организаций возможность для размещения информации.

9.5. Работодатели обеспечивают участие руководителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проводимых представителем нанимателя, работодателями совещаниях по актуальным вопросам деятельности работодателей.

9.6. Работодатели обеспечивают гарантии трудовых прав работников, входящих в состав выборных органов первичных профсоюзных организаций:

работа членов профсоюзных органов первичных профсоюзных организаций признается необходимой для развития системы социального партнерства, в связи с чем им гарантируются освобождение от основной работы с сохранением денежного содержания (средней заработной платы) для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, прохождения краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций профсоюзов, в работе выборных коллегиальных органов и проводимых ими мероприятий, в том числе:

а) ежемесячно до 2 часов в неделю для проведения соответствующей общественной работы;

б) на время кратковременной учебы до 5 дней в год;

поощрение за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач;

выделение денежных средств для проведения обучения представителей работников по вопросам социального партнерства (порядок выделения денежных средств определяется коллективными договорами).

9.7. Увольнение по инициативе представителя нанимателя, работодателей руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных органов первичной организации, не освобожденных от основной работы, в случаях сокращения численности или штата работников, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин

служебных (трудовых) обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего выборного органа Ставропольской краевой организации Профсоюза.

9.8. Работодатели в случаях, предусмотренных коллективным договором, перечисляют денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТАВРОПОЛЬСКОЙ КРАЕВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА

10. Ставропольская краевая организация Профсоюза обязуется:

10.1. Участвовать по взаимной договоренности в совместных совещаниях по обсуждению вопросов, затрагивающих трудовые и социально-экономические права работников.

10.2. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением должностными лицами управления и подведомственных учреждений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; принимать меры по устранению выявленных недостатков.

10.3. Проводить обучение профсоюзного актива по вопросам регулирования трудовых отношений.

10.4. Представлять интересы пострадавших членов Профсоюза при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

10.5. Вносить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, окружающей среды, экологической безопасности и условиям труда работников. Принимать меры по недопущению трудовых конфликтов по вопросам, включенными в настоящее Соглашение при условии их выполнения.

10.6. Оказывать методическую, организационную и правовую помощь членам Профсоюза и профсоюзов организациям работодателей, организовывать совместное обучение профсоюзных кадров и актива выборных профсоюзных органов и представителей работодателей по всем направлениям профсоюзной деятельности.

10.7. По ходатайству профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Ставропольская краевая организация Профсоюза:

предоставляет льготные путевки на лечение в санаторно-курортных и лечебно-профилактических учреждениях Федерации Независимых Профсоюзов России со скидкой 20 процентов от стоимости (данные скидки распространяются и на членов семьи члена Профсоюза);

обеспечивает участие членов Профсоюза в программе краевой организации Профсоюза «Профсоюзный дисконт»;

поощрять профсоюзовыми наградами членов Профсоюза за активную и успешную профсоюзную работу в связи с юбилейными датами со дня рождения, успешное участие в конкурсах профессионального мастерства и в связи с профессиональными праздниками.

11. ОРГАНИЗАЦИЯ КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ СОГЛАШЕНИЯ

11.1. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется Сторонами Соглашения самостоятельно, а также министерством труда и социальной защиты населения Ставропольского края в пределах имеющихся полномочий.

11.2. При невыполнении настоящего Соглашения заинтересованная сторона в письменной форме информирует сопредседателей Отраслевой комиссии, которые принимают меры по проведению взаимных консультаций и в течение 5 рабочих дней проводят заседание Отраслевой комиссии.

11.3. Отраслевая Комиссия в течение 5 рабочих дней принимает решение, которое является обязательным для сторон. В случае несогласия какой-либо из сторон с решением комиссии об этом составляется протокол разногласий, подписываемый сторонами, которые вправе разрешить конфликт в соответствии с действующим законодательством.

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

11.5. Итоги выполнения настоящего Соглашения ежегодно рассматриваются Отраслевой комиссией, на заседаниях выборных коллегиальных органов Ставропольской краевой организации Профсоюза, на совещаниях управления совместно с подведомственными организациями и доводятся до сведения выборных профсоюзных органов.

11.6. Стороны Соглашения обязуются: не позднее 30 августа 2028 года вступить в переговоры по заключению нового Соглашения или продлению действия данного Соглашения.

Начальник
управления ветеринарии
Ставропольского края



Д.А. Тарануха

Председатель
Ставропольской краевой
организации Профсоюза работников



С.Г. Марнопольский

Начальник
ГБУ СК «Александровская райСБЖ»


Е. В. Парфенов

Начальник
ГБУ СК «Ставропольский райСБЖ»


Ю. В. Сердюков

Начальник
ГБУ СК «Апанасенковская райСБЖ»


В. А. Роминов

Начальник
ГБУ СК «Арагирская райСБЖ»


М. В. Пигун

Начальник
ГБУ СК «Благодарненская райСБЖ»


Н. Е. Пряхин

Начальник
ГБУ СК «Буденновская райСБЖ»


И. В. Макаров

Начальник
ГБУ СК «Егорьевская райСБЖ»


М. А. Хоха

Начальник
ГБУ СК «Фрачевская райСБЖ»


В. В. Савинов

Начальник
ГБУ СК «Ивошкинская райСБЖ»


Г. Шурмин

Начальник
ГБУ СК «Ипатовская райСБЖ»

А.В. Ключка

Начальник
ГБУ СК «Кировская райСБЖ»

М.Н. Чернов

Начальник
ГБУ СК «Кочубеевская райСБЖ»

В.Н. Сумина

Начальник
ГБУ СК «Красногвардейская райСБЖ»

В.В. Казначеев

Исполняющий обязанности начальника
ГБУ СК «Курская райСБЖ»

Г.П. Акопян

Начальник
ГБУ СК «Левокумская райСБЖ»

В.В. Карпенко

Начальник
ГБУ СК «Минераловодская райСБЖ»

В.Ф. Луценко

Начальник
ГБУ СК «Нефтекумская райСБЖ»

М.Н. Астахова

Начальник
ГБУ СК «Новоалександровская райСБЖ»

М.В. Казаков

Начальник
ГБУ СК «Новооскольская райСБЖ»



С.В. Исаakov

Начальник
ГБУ СК «Петровская райСБЖ»

К.А. Таралов

Начальник

ГБУ СК «Предгорная райСБЖ»

Начальник

ГБУ СК «Советская райСБЖ»

Начальник

ГБУ СК «Туркменская райСБЖ»

С.Н. Шпаков

Начальник

ГБУ СК «Шпаковская райСБЖ»

В.А. Кожевников

Начальник

ГБУ СК «Ессентукская горСБЖ»

Е.Г. Ивакин

Начальник

ГБУ СК «Кисловодская горСБЖ»

С.Д. Бойко

Начальник

ГБУ СК «Левинномысская горСБЖ»

М.И. Кириаков

Начальник
ГБУ СК «Пятигорская горСБЖ»

Н.В. Маликова

Начальник
ГБУ СК «Ставропольская горСБЖ»

О.Г. Пилиенко

Начальник
ГБУ СК «Ставропольская КВЛ»

В.С. Шарова

Начальник
ГКУ СК «Ставропольская край СБЖ»

В.А. Шагров

Прошито, пронумеровано, заверено подписями и печатями на 27 листах

Начальник

Управления ветеринарии
Ставропольского края

Г.А. Гарануха



Председатель
Ставропольской краевой организации
Профсоюза работников АПК РФ

17.10.2025 г. А.П.Ф. Марнopol'skij
Марнopol'skij

