



**ПРАВИТЕЛЬСТВО ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ**  
**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 23 декабря 2014 года

№ 702

г. Чита

**О внесении изменений в государственную программу Забайкальского края «Содействие занятости населения на 2014–2020 годы», утвержденную постановлением Правительства Забайкальского края от 01 августа 2014 года № 457**

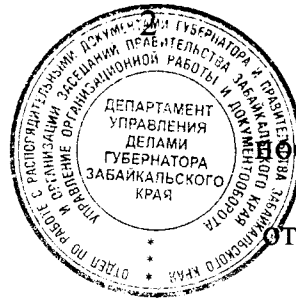
В соответствии со статьей 44 Устава Забайкальского края, Порядком принятия решений о разработке, формирования и реализации государственных программ Забайкальского края, утвержденным постановлением Правительства Забайкальского края от 30 декабря 2013 года № 600, в связи с возникшей необходимостью Правительство Забайкальского края **постановляет**:

утвердить прилагаемые изменения, которые вносятся в государственную программу Забайкальского края «Содействие занятости населения на 2014-2020 годы», утвержденную постановлением Правительства Забайкальского края от 01 августа 2014 года № 457.

Губернатор Забайкальского края



К.К.Ильковский



УТВЕРЖДЕНЫ

Постановлением Правительства  
Забайкальского края  
от 23 декабря 2014 года № 702

## ИЗМЕНЕНИЯ,

которые вносятся в государственную программу Забайкальского края  
«Содействие занятости населения на 2014–2020 годы», утвержденную  
постановлением Правительства Забайкальского края  
от 01 августа 2014 года № 457

1. В паспорте программы:

1) в позиции «Задачи программы»:

а) пункт 4 изложить в следующей редакции:

«4. Улучшение условий и охраны труда у работодателей, расположенных на территории Забайкальского края, и, как следствие, снижение уровня производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.»;

б) дополнить пунктом 5 следующего содержания:

«5. Создание организационных условий для реализации государственной программы.»;

2) позицию «Ожидаемые значения показателей конечных результатов реализации программы» дополнить абзацем следующего содержания:

«снижение уровня производственного травматизма до 1,3 % в расчете на 1000 работающих.».

2. В разделе 3 «Описание целей и задач государственной программы»:

1) абзацы седьмой - восьмой изложить в следующей редакции:

«Задача 3. Улучшение условий и охраны труда у работодателей, расположенных на территории Забайкальского края, и, как следствие, снижение уровня производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Задача 4. Стабилизация численности населения, формирование предпосылок к последующему улучшению демографических показателей, создание условий для повышения устойчивости демографического развития.»;

2) дополнить абзацем девятым следующего содержания:

«Задача 5. Создание организационных условий для реализации государственной программы.».

3. В подпрограмме «Развитие институтов рынка труда»:

1) в паспорте:

а) позицию «Задачи подпрограммы» дополнить пунктом 4 следующего содержания:

«4. Снижение уровня производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.»;

б) в позиции «Ожидаемые значения показателей конечных результатов реализации подпрограммы» слова «занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам» заменить словами «занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»;

2) раздел 1 «Характеристика текущего состояния сферы реализации подпрограммы» изложить в следующей редакции:

### **«1. Характеристика текущего состояния сферы реализации подпрограммы**

Повышение уровня жизни населения является главной целью любого прогрессивного общества. Государство обязано создавать благоприятные условия для долгой, безопасной и благополучной жизни людей, обеспечивая экономический рост и социальную стабильность в обществе.

В этой связи необходимо преодолеть имеющиеся негативные тенденции, препятствующие достижению цели, которые характеризуются следующим.

1. Дисбаланс в доходах отдельных групп населения (пенсионеры, неквалифицированные работники бюджетного и внебюджетного секторов экономики, другие категории малоимущих граждан). Несмотря на положительную динамику среднемесячной заработной платы в бюджетных отраслях экономики, численность работников, получающих заработную плату ниже уровня минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), составляет свыше 12 тыс. человек, получающих заработную плату ниже уровня прожиточного минимума, – свыше 20 тыс. человек.

При этом темп роста МРОТ отстает от темпов роста величины прожиточного минимума для трудоспособного населения Забайкальского края, что неизбежно приводит к росту уровня относительной бедности и дополнительным бюджетным расходам, за счет увеличения числа граждан, получающих государственную помощь в виде пособий, материальной помощи, прочих выплат, что, в свою очередь, негативно влияет на социально-экономическое положение региона.

В настоящее время предполагается усиление работы по решению задач, направленных на снижение бедности и неравенства по денежным доходам.

Одной из важнейших задач является приближение уровня минимальной заработной платы к величине прожиточного минимума, в связи с чем осуществляется реализация Регионального соглашения между Правительством Забайкальского края, Федерацией профсоюзов Забайкалья и Объединением работодателей Забайкальского края «О минимальной заработной плате в Забайкальском крае», в соответствии с которым в Забайкальском крае установлена минимальная заработная плата для работников бюджетного и внебюджетного секторов экономики.

В целях определения социальных доплат к пенсии и денежных выплат многодетным семьям ежегодно устанавливается прожиточный минимум пенсионера и прожиточный минимум для детей. Ежеквартально

производится расчет величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в Забайкальском крае.

Немаловажным моментом на территории Забайкальского края является утверждение и реализация плана мероприятий, направленных на повышение заработной платы в Забайкальском крае, легализацию трудовых отношений и профилактику теневой занятости.

2. Отставание уровня средней заработной платы работников государственных (муниципальных) учреждениях от средней заработной платы по экономике региона. Зарботная плата в бюджетной сфере существенно отстает от средней заработной платы по Забайкальскому краю; так, среднемесячная заработная плата в учреждениях образования составляет около 60,0 % к среднекраевому уровню, в учреждениях здравоохранения и предоставления социальных услуг – 73,0 % к среднекраевому уровню.

Учитывая, что значительная часть социальных обязательств государства перед населением выполняется государственными (муниципальными) учреждениями, необходимо постоянно повышать квалификацию, профессионализм, инициативность и заинтересованность работников этих учреждений в результатах своего труда. Для этого необходимо формирование действенных инструментов стимулирования работников к повышению своих личных, деловых и профессиональных качеств. Учитывая, что важнейшим инструментом управления мотивацией персонала является оплата труда, целесообразно совершенствовать систему оплаты труда работников, увязывая заработную плату с количеством и качеством труда.

Привлечение и закрепление в бюджетных учреждениях социальной сферы квалифицированных специалистов, в том числе путем создания рабочих мест, конкурентоспособных на рынке труда, обуславливает необходимость повышения заработной платы в государственных (муниципальных) учреждениях до конкурентоспособного уровня.

В настоящее время на территории Забайкальского края реализуется поэтапное повышение оплаты труда работников, принимающих непосредственное участие в оказании государственных и муниципальных услуг. В связи с этим предполагается усиление работы по повышению качества оказываемых государственных и муниципальных услуг.

3. Недостаточно развитая система социального партнерства на территории Забайкальского края.

В сложившихся экономических условиях одним из приоритетных направлений развития в сфере труда является развитая система социального партнерства.

В Забайкальском крае сложилась система социального партнерства, построенная на основе принципа защиты интересов работников на всех уровнях. Сформирована необходимая нормативная правовая база.

Основным органом социального партнерства выступает Забайкальская краевая трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых

отношений. В 24 муниципальных районах и городских округах созданы территориальные трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Важным шагом к развитию социально-трудовой сферы и укреплению социального партнерства является реализация Трехстороннего соглашения между Правительством Забайкальского края, Федерацией профсоюзов Забайкалья и Объединением работодателей Забайкальского края на 2011-2013 годы (далее – Трехстороннее соглашение).

В рамках реализации Трехстороннего соглашения на территории Забайкальского края действует 64 соглашения, в том числе краевое трехстороннее соглашение между Правительством Забайкальского края, 31 территориальное соглашение, 5 отраслевых на региональном уровне, 28 иных соглашений. Наибольшее количество соглашений заключено в отраслях «образование» и «культура».

По состоянию на 01 января 2014 года на территории края действовало 1806 коллективных договоров, 1269 коллективных договоров прошли уведомительную регистрацию в органах по труду (70,3 %).

Охват работников коллективными договорами в среднем по краю составил 71,5 % - это свыше 197 тыс. работников, занятых на крупных и средних предприятиях края (в 2012 году охват работников коллективными договорами составил 71,2 %, т.е. свыше 190 тыс. работников).

Для урегулирования коллективных трудовых споров в организациях края ежегодно формируются списки лиц, рекомендуемых для привлечения в качестве трудовых арбитров и посредников.

В целом проводимая работа по развитию системы социального партнерства дает положительные результаты. В Забайкальском крае с 2002 года не было зарегистрировано коллективных трудовых споров, конечным результатом которых является забастовка.

Однако действующая система социального партнерства не всегда достигает тех целей, которые ставит перед ней законодательство, а именно - обеспечение оптимального согласования интересов работников, работодателей, органов государственной власти, органов местного самоуправления по вопросам регулирования социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Это обусловлено следующими причинами, сдерживающими развитие социального партнерства:

- 1) недостаточная активность представительных органов работников и работодателей, обладающих необходимыми полномочиями для заключения отраслевых и территориальных соглашений; отсутствие объединений работодателей в некоторых муниципальных образованиях, что не дает возможности сформировать легитимную сторону их представителей в территориальных соглашениях.

Не сформированы территориальные трехсторонние комиссии в таких муниципальных районах, как «Акшинский район», «Нерчинско-Заводский район», «Тунгиро-Олёкминский район», «Тунгокоченский район»;

2) формальное отношение к заключаемым в организациях коллективным договорам, к формированию системы регулирования оплаты труда и недостаточная степень организованности отдельных работодателей;

3) отсутствие в коллективных договорах дополнительных социальных гарантий и льгот для работников организаций либо их недостаточность;

4) неразвитость договорных форм регулирования трудовых отношений и связанных с ними иных отношений на частных предприятиях.

Хотя в последнее время процесс заключения коллективных договоров индивидуальными предпринимателями, организациями частной формы собственности несколько активизировался (в 2012 году заключено 57 коллективных договоров, в 2013 году – 123), но, как и прежде, максимальное количество коллективных договоров заключается в учреждениях, относящихся к государственной и муниципальной формам собственности. Это происходит в силу крайне низкого уровня правовых знаний и культуры в сфере партнерских отношений как у работников, так и у работодателей. Работодатели нередко не видят необходимости регулировать взаимоотношения с работниками путем взаимного сотрудничества и заключения коллективных договоров на уровне предприятий;

5) отсутствие первичных профсоюзных организаций, которым должна принадлежать ведущая роль в диалоге с работодателем по достижению оптимального согласования интересов, на большинстве средних и малых предприятий негосударственного сектора экономики;

6) на низком уровне осуществляется контроль за выполнением соглашений и коллективных договоров сторонами, их заключившими.

Основными задачами развития социального партнерства на территории Забайкальского края остается:

создание во всех муниципальных образованиях территориальных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;

повышение содержательной направленности коллективных договоров и соглашений, расширение сферы их действия. В ходе взаимодействия субъектов социального партнерства ожидаются наполнение соглашений более конкретным содержанием, установление определенной «планки» взаимоотношений в социально-трудовой сфере;

разработка проекта и подписание краевого Трехстороннего соглашения на 2015-2017 годы;

реализация действующего краевого Трехстороннего соглашения;

совершенствование досудебных институтов и механизмов защиты трудовых прав работников.

4. Высокий уровень производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Сохранение здоровья работающего населения является одной из актуальных задач современного общества. Для оценки состояния и перспектив развития этого направления имеется несколько целевых индикаторов. Важнейшими из них, определяющими степень влияния охраны труда на экономику, трудовые ресурсы и демографическую политику,

являются производственный травматизм, в том числе смертельный, а также профессиональная заболеваемость и занятость работников во вредных условиях труда.

Статистические данные свидетельствуют о том, что в течение последних лет показатели производственного травматизма в Забайкальском крае имеют следующую динамику (таблица 1).

Таблица 1

### Динамика производственного травматизма в Забайкальском крае

Наименование показателя	Годы				
	2009	2010	2011	2012	2013
Численность пострадавших в результате несчастных случаев на производстве с утратой трудоспособности на 1 рабочий день и более *	475	433	460	361	322
Численность пострадавших в результате несчастных случаев на производстве со смертельным исходом **	34	29	28	25	20
Количество дней временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве в расчете на 1 пострадавшего *	55,7	59,7	61,3	57,6	60,5

\* данные ГУ Забайкальское региональное отделение ФСС Российской Федерации;

\*\* данные Государственной инспекции труда в Забайкальском крае.

Анализ причин и условий возникновения большинства несчастных случаев на производстве в Забайкальском крае показывает, что в основной массе они вызваны управляемыми причинами, основными из которых являются:

- неудовлетворительная организация производства работ;
- нарушения требований безопасности;
- недостатки в обучении работников безопасности труда;
- нарушения трудовой дисциплины.

Основной причиной формирования у работающих профессиональной патологии является наличие на рабочих местах вредных производственных факторов, а также длительное воздействие этих факторов на организм работников. Удельная численности работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда, имеет устойчивую тенденцию к росту.

Причины этого роста разноплановы. Рост занятости во вредных условиях труда происходит за счет старения основных производственных фондов. Параллельно этому росту в последние годы наблюдается повышенный рост числа занятых во вредных условиях труда, который

формируется за счет аттестации рабочих мест. Это означает, что рабочие места с вредными условиями труда существуют в организациях достаточно давно, но только в последнее время их научились правильно идентифицировать посредством проведения аттестации рабочих мест по условиям труда (таблица 2).

Таблица 2

**Данные о занятости работников во вредных условиях труда и аттестации рабочих мест по условиям труда**

Наименование показателя	Годы			
	2010	2011	2012	2013
Общая численность работников в Забайкальском крае *	401245	416327	407228	392595
Численность работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда **	35447	37221	34206	36230
Удельный вес работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда, от общей численности работников **	37,9	40,7	37,4	39,4
Количество рабочих мест, на которых проведена аттестация рабочих мест по условиям труда ***	349	1679	2770	9491

\* данные ГУ Забайкальское региональное отделение ФСС Российской Федерации;

\*\* данные Забайкалкрайстата;

\*\*\* данные Государственной инспекции труда в Забайкальском крае.

Важным механизмом стимулирования работодателей к контролю и улучшению условий труда на рабочих местах, а также созданию эффективных рабочих мест с безопасными условиями труда является оценка условий труда на рабочих местах.

Анализ проведения аттестации рабочих мест по условиям труда в 2010-2013 годах показывает, что в числе безусловных лидеров аттестации рабочих мест филиалы крупных федеральных компаний: Забайкальская железная дорога - филиал ОАО «РЖД», ОАО «ТГК-14», ОАО «ППГХО», в которых количество аттестованных рабочих мест близко к 100%.

Относительно высокий процент аттестации в организациях, занятых добычей металлических руд (75%).

Наметилась положительная динамика проведения аттестации в бюджетных организациях. За 5 последних лет количество аттестованных рабочих мест в учреждениях здравоохранения увеличилось с 7,5% до 50%. Доля аттестованных рабочих в учреждениях образования по состоянию на 1 января 2014 года составила свыше 17%.



В результате контрольно-надзорной деятельности за соблюдением требований трудового законодательства в сфере охраны труда установлено, что наибольшее количество составляют нарушения, связанные с проведением медицинских осмотров работников, обучением и инструктированием работников по охране труда, обеспечением работников средствами индивидуальной защиты, проведением аттестации рабочих мест по условиям труда (специальной оценки условий труда), целевым использованием средств на мероприятия по охране труда.

Таким образом, основными проблемами, на решение которых будут направлены мероприятия подпрограммы, являются:

недостаточный уровень обучения работников организаций края вопросам охраны труда;

условия труда, не позволяющие сохранить трудоспособность работающего населения;

недостаточное информационное обеспечение по вопросам организации охраны труда;

дисбаланс в доходах отдельных групп населения и отставание уровня среднемесячной заработной платы работников бюджетных учреждений от средней заработной платы по экономике края;

недостаточно развитая система социального партнерства.»;

3) абзац пятый раздела 3 «Описание целей и задач подпрограммы» изложить в следующей редакции:

«улучшение условий труда и снижение уровня производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.»;

4) в разделе 5 «Перечень основных мероприятий подпрограммы с указанием сроков их реализации и ожидаемых непосредственных результатов»:

а) дополнить новым абзацем одиннадцатым следующего содержания:

«оформление трудовых отношений с работниками с учетом принципов эффективного контракта в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы» и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта.»;

б) дополнить новыми абзацами двадцать шестым - двадцать седьмым следующего содержания:

«оказание консультативной и организационной помощи организациям, проводящим специальную оценку условий труда;

оформление трудовых отношений с работниками с учетом принципов эффективного контракта в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы.»;

- в) дополнить новым абзацем тридцать пятым следующего содержания:  
«включение в программы обучения по охране труда учебных организаций края темы по внедрению программ «нулевого травматизма.»»;  
5) дополнить разделами 9, 10 следующего содержания:

### **«9. Методика оценки уровня реализации мероприятий по охране труда**

Оценка уровня реализации мероприятий по охране труда настоящей подпрограммы производится путем сравнения фактического изменения целевых индикаторов относительно их базовых значений с планируемыми изменениями. В качестве базовых берутся значения индикаторов на год начала реализации мероприятий подпрограммы. Результативность мероприятий подпрограммы оценивается исходя из соответствия ее целевых индикаторов планируемому. Планируемые индикаторы должны отличаться от базовых в сторону улучшения<sup>1</sup>.

Оценка уровня реализации мероприятий подпрограммы осуществляется ежегодно в течение всего срока реализации мероприятий и в целом по окончании реализации подпрограммы.

Оценка уровня реализации мероприятий подпрограммы проводится по каждому ее направлению по следующей формуле:

$$E_i = \frac{X_i^0 - X_i^{тек}}{X_i^0 - X_i^{план}} \times 100\%, \quad (1)$$

где:

$E_i$  – уровень хода реализации отдельного мероприятия (в процентах);

$X_i^0$  – базовое значение  $i$ -го индикатора, характеризующего  $i$ -е мероприятие;

$X_i^{тек}$  – текущее значение  $i$ -го индикатора, характеризующего реализацию  $i$ -го мероприятия;

$X_i^{план}$  – плановое значение  $i$ -го индикатора.

Используются следующие целевые индикаторы программы:

численность пострадавших с утратой трудоспособности на один рабочий день и более в расчете на 1000 работающих ( $X_1$ );

численность пострадавших со смертельным исходом в расчете на 1000 работающих ( $X_2$ );

удельный вес численности работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда, в процентах от общего количества занятых ( $X_3$ );

удельный вес работников, занятых на рабочих местах, в отношении которых проведена оценка условий труда, в процентах от общего количества занятых в экономике региона ( $X_4$ );

<sup>1</sup> За исключением индикаторов, базовое значение которых в Забайкальском крае достигло предельных величин.

количество организаций, расположенных на территории Забайкальского края, имеющих декларацию соответствия условий труда государственным требованиям охраны труда ( $X_5$ ).

*Примечание.* В случае если базовый индикатор равен предельному значению и улучшение его невозможно, планируется поддержание индикатора на предельном уровне. При этом в случае если текущий показатель программы отличен от базового, эффективность реализации настоящей подпрограммы принимается равной 0%, если равен базовому – 100%.

Интегральная оценка эффективности реализации мероприятий подпрограммы проводится по интегральному показателю:

$$E = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N E_i, \quad (2)$$

где:

$E_i$  – уровень хода реализации отдельного направления настоящей подпрограммы;

$N$  – количество целевых индикаторов.

При значениях интегрального показателя уровня реализации настоящей подпрограммы  $E=80\%$  и более эффективность реализации настоящей подпрограммы признается высокой, при значении  $E$  от 79% до 50% – средней, при значениях  $E$  меньше 50% – низкой.

## 10. Методика расчета экономической эффективности мероприятий по охране труда

Экономический эффект (выгода  $B$ , в руб.) в денежном выражении мероприятий по улучшению условий и охраны труда определяется суммой предотвращенного ущерба (экономических последствий)  $\Delta Y$  от производственного травматизма и профессиональных заболеваний, руб. и сокращением расходов  $\Delta L$  на компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, руб.:

$$B = \Delta Y + \Delta L.$$

Предотвращенный ущерб от производственного травматизма и профессиональных заболеваний состоит из прямой  $\Sigma \text{Эп}$  и косвенной  $\Sigma \text{Эк}$  экономии от сокращения несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, руб.:

$$\Delta Y = \Sigma \text{Эп} + \Sigma \text{Эк} \text{ (руб.)}.$$

Прямая экономия от сокращения несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний ( $\Sigma \text{Э}$ ) рассчитывается по следующей формуле:

$$\Sigma \text{Эп} = \Sigma \text{Эвн} + \Sigma \text{Эе} + \Sigma \text{Эм} + \Sigma \text{Эд} \text{ (руб.)},$$

где:

$\text{Эвн}$  – экономия, связанная с сокращением выплат по оплате временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве, руб.;

Эе – экономия (убытки), связанная с сокращением выплат по оплате единовременного возмещения ущерба при утрате профессиональной трудоспособности и (или) смертельном исходе в связи с несчастным случаем и профзаболеванием, руб.;

Эм – экономия, связанная с сокращением (ростом) выплат по оплате ежемесячного возмещения ущерба при утрате профессиональной трудоспособности или смертельном исходе в связи с несчастными случаями и (или) профессиональными заболеваниями, руб.;

Эд – экономия, связанная с сокращением (ростом) выплат по оплате дополнительных расходов пострадавших (реабилитация).

Косвенную экономию (сокращение потерь валового регионального продукта (ВРП) Забайкальского края из-за снижения объема выпуска продукции, связанных с травматизмом, и предоставление компенсаций занятым на тяжелых и вредных работах) рассчитывают следующим образом:

$$\sum \mathcal{E}_k = \frac{ВРП}{ЧЗ} \left( \frac{\Delta ЧДНТ + \Delta ЧПСм \times 6000 + \Delta ЧЛК_{до} \times ДО}{365} + 0,1 \times \Delta ЧЛК_{срд} \right), \text{ руб.},$$

где:

ВРП – валовый региональный продукт, руб.;

ЧЗ – численность занятых в экономике Забайкальского края, чел.;

$\Delta$  ЧДНТ – изменение числа человеко-дней нетрудоспособности у пострадавших с утратой трудоспособности на один день и более, чел.-дн.;

$\Delta$  ЧПСм – изменение численности пострадавших от несчастных случаев на производстве со смертельным исходом, чел.;

6000 – коэффициент, учитывающий потерю рабочего времени в связи со смертью пострадавшего в результате несчастного случая в последующие годы;

$\Delta$  ЧЛК<sub>до</sub> – изменение численности лиц, которым предоставляется компенсация в виде дополнительного отпуска, чел.;

$\Delta$  ЧЛК<sub>срд</sub> – изменение численности лиц, которым предоставляется компенсация в виде сокращенного рабочего дня, чел.;

0,1 – коэффициент, учитывающий потерю рабочего времени, связанную с предоставлением сокращенного рабочего дня;

ДО – число дней дополнительного отпуска.

**Примечание.** Данные по валовому региональному продукту и численности занятых берутся за отчетный год. Изменение остальных показателей рассчитываются путем вычитания из их значений в отчетном году их значений в базовом.».

4. В приложении «Основные мероприятия, мероприятия, показатели и объемы финансирования государственной подпрограммы «Содействие занятости населения»:

1) наименование изложить в следующей редакции:

**«Основные мероприятия, показатели и объемы финансирования государственной программы «Содействие занятости населения на 2014-2020 годы»**

2) строку 1.2.-ППЗ изложить в следующей редакции:

«

1.2. – ППЗ	Показатель «Удельный вес работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда»	%	X	A/B 100%, где A – численность работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда, B – общая численность работников	X	X	X	X	X	37,4	37	36,8	36,6	36,3	36	35,8	35,5	35	X
------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	------	----	------	------	------	----	------	------	----	---

»;

3) после строки «1.2.-ПП4» дополнить строкой «1.2.-ПП5» следующего содержания:

«

1.2. - ПП5	Показатель «Численность работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда»	чел.	X	Абсолютный показатель	X	Министерство труда и социальной защиты Забайкальского края	X	X	X	34206	3623 0	3610 0	3600 0	3590 0	3580 0	3570 0	3560 0	3550 0	X
------------	--	------	---	-----------------------	---	--	---	---	---	-------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	---

»;

4) после строки «1.2.2.7» и строки «финансирование за счет краевого бюджета» дополнить строкой «Задача 3» следующего содержания:

«

Задача 3. «Улучшение условий и охраны труда у работодателей, расположенных на территории Забайкальского края и, как следствие, снижение уровня производственного травматизма и профессиональной заболеваемости»	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

»;

5) после строки «1.2.3 ПОМ 4» дополнить строками «1.2.3 ПОМ 5» - «1.2.3.-ПОМ9» следующего содержания:

«

1.2.3-ПОМ 5	Показатель «Численность работников с установленным предварительным диагнозом профзаболевания по результатам проведения периодических медицинских осмотров»	чел.	X	Абсолютный показатель	x	Министерство здравоохранения Забайкальского края, Министерство труда и социальной защиты Забайкальского края	x	x	394	266	250	245	240	235	230	225	225	225	X
1.2.3-ПОМ6	Показатель «Количество дней временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве в расчете на 1 пострадавшего»	дней	X	A/B, где A - число человеко-дней нетрудоспособности у пострадавших с утратой трудоспособности на 1 рабочий день и более и со	X	Министерство труда и социальной защиты Забайкальского края, Министерство здравоохранения Забайкальского края	X	X	X	-	36,3	36,1	35,9	35,7	35,5	35,3	35,1	34,8	X

				смертельным исходом, В – численность пострадавших с утратой трудоспособности на 1 рабочий день и более и со смертельным исходом																
1.2.3-ПОМ7	Показатель «Количество рабочих мест, на которых улучшены условия труда по результатам специальной оценки условий труда»	Ед.	X	Абсолютный показатель	X	Министерство труда и социальной защиты Забайкальского края, Государственная инспекция труда в Забайкальском крае	X	X	X	-	-	3420	3620	3610	3600	3560	3570	3550	X	
1.2.3-ПОМ8	Количество рабочих мест, на которых проведена специальная оценка условий труда	Тыс. ед.	x	Абсолютный показатель	x	Министерство труда и социальной защиты Забайкальского края, Государственная инспекция труда в Забайкальском крае	X	X	X	25	28	32	35	39	43	46	50	54	x	
1.2.3-ПОМ9	Удельный вес рабочих мест, на которых проведена специальная оценка условий труда, в общем количестве рабочих мест	%	x	Относительный показатель		Министерство труда и социальной защиты Забайкальского края, Государственная инспекция труда в Забайкальском крае	X	X	X	45	52	58	65	72	78	85	91	98	x	

б) строку «Задача 3 «Стабилизация численности населения, формирование предпосылок к последующему улучшению демографических показателей, создание условий для повышения устойчивого демографического развития», следующую за строкой 1.2.7-ПОМ1, изложить в следующей редакции:

«

Задача 4 «Стабилизация численности населения, формирование предпосылок к последующему улучшению демографических показателей, создание условий для повышения устойчивого демографического развития»	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

»;

7) после строки 1.2.3.6 дополнить строками следующего содержания:

«

1.2.3.7.	Мероприятие «Оказание консультативной и организационной помощи организациям, проводящим специальную оценку условий труда»	X	1	X	2014-2020	Министерство труда и социальной защиты Забайкальского края	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	финансирование за счет краевого бюджета	тыс. рубл ей	X	X	X	X	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

»;



8) после строки 1.2.5.4 дополнить строками следующего содержания:

«

1.2.5.5.	Мероприятие «Включение в программы обучения по охране труда учебных организаций края темы по внедрению программ «нулевого травматизма»	X	1	X	2014-2020	Министерство труда и социальной защиты Забайкальского края, обучающие организации Забайкальского края	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	финансирование за счет краевого бюджета	тыс. рубл ей	X	X	X	X	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

».