

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Республики Крым
«Крымское республиканское бюро судебно-медицинской экспертизы»

г. Симферополь
на 2022-2025 гг.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ стр. 3
2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН стр. 4
3. ПРАВА СТОРОН с 01.04.2022 по 31.03.2025 гг. стр. 8
4. ОПЛАТА ТРУДА стр. 10
5. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА стр. 13
6. ТРАЖЕНАЯ ВРЕМЯ стр. 15
7. РАБОТА ПО СМЕНАМ стр. 18
8. ВРЕМЯ ОТДЫХА стр. 19

От Работодателя:

Представитель работодателя:
Начальник ГБУЗ РК «КРБ СМЭ»

И.М. Гавриляк

« 14 » 03 2022 г.



М.П.

От Работников:

Представитель работников:
Председатель ППО ГБУЗ РК
«КРБ СМЭ» ПСРЗ РФ

А.Г. Макаров

« 14 » 2022 г.



М.П.

Вступает в действие с
« 01 » апреля 2022 г.

г. Симферополь
2022 г.

С О Д Е Р Ж А Н И Е

Коллективного договора Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымское республиканское бюро судебно-медицинской экспертизы» на 2022–2025 гг.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	стр. 3
2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН	стр. 4
3. ПРАВА СТОРОН	стр. 8
4. ОПЛАТА ТРУДА	стр. 10
5. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	стр. 14
6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ	стр. 15
7. РАБОТА ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ	стр. 16
8. ВРЕМЯ ОТДЫХА	стр. 16
9. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ	стр. 18
10. ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ГАРАНТИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ	стр. 19
11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	стр. 20
12. ПРИЛОЖЕНИЯ	стр. 22-27

1.4. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства работников, Работодателя и Профсоюзного комитета ГБУ по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, повышения, дальнейшего профессионального образования, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.5. В случае, если в период действия настоящего коллективного договора издадутся нормативно-правовые акты, указанные в главах текста, и отнесенным Сторонами коллективного договора применяются вновь принятые нормативно-правовые акты.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Коллективный договор) разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», «Об основах охраны труда в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Отраслевого соглашения.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Республики Крым «Крымское республиканское бюро судебно-медицинской экспертизы» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- **Работодатель** Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Республики Крым «Крымское республиканское бюро судебно-медицинской экспертизы», именуемое далее «**Бюро**», в лице начальника Бюро Гавриляка Ильи Михайловича действующего на основании Устава Бюро;

- **Работники Бюро**, интересы которых представляет Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымское республиканское бюро судебно-медицинской экспертизы» именуемый далее «**Профсоюзный комитет ППО**», в лице Председателя первичной профсоюзной организации Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымское республиканское бюро судебно-медицинской экспертизы» профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации Макарова Александра Геннадьевича действующего на основании Устава Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации.

1.4. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства работников, Работодателя и Профсоюзного комитета ППО по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.5. В случае, если в период действия настоящего коллективного договора изменяются нормативно-правовые акты, указанные в его тексте, к отношениям Сторон коллективного договора применяются вновь принятые нормативно-правовые акты.

1.6. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Бюро.

1.7. Нормы Отраслевого соглашения, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами РФ и нормативными правовыми актами, обязательны к применению при заключении коллективного договора.

1.8. В период действия Коллективного договора отдельные его положения могут изменяться и дополняться только после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, по взаимному согласованию Сторон, оформленному письменным соглашением, которое подписывается уполномоченными представителями обеих Сторон.

1.9. Заключаемые в Бюро трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленным трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.10. Принимаемые в Бюро локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН.

2.1. Обязательства Работодателя:

2.1.1. Работодатель обязан соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

2.1.2. Работодатель обязан обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

2.1.3. Работодатель обязан проводить работу по обеспечению структурных подразделений Бюро современным медицинским и немедицинским оборудованием, оргтехникой, другими техническими средствами, а также всеми необходимыми материалами для производства экспертиз при условии своевременного и полного бюджетного финансирования.

2.1.4. Работодатель признает Профсоюзный комитет ППО, объединяющий более 50% работников Бюро, представителем интересов всех работников Бюро при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров.

2.1.5. Работодатель обязуется содействовать деятельности Профсоюзного комитета ППО, строить свои взаимоотношения, руководствуясь

требованиями трудового законодательства, Отраслевого соглашения и Коллективного договора.

2.1.6. Работодатель обязан по запросу предоставлять представителю работников - Профсоюзному комитету ППО - полную и достоверную информацию по вопросам: о средствах, направляемых на заработную плату, а также о начислении и выплате ее работникам, являющимся членами профсоюза, реорганизации или ликвидации учреждения, предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации, предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда, введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников.

2.1.7. Работодатель обязан безвозмездно предоставить при необходимости Профсоюзному комитету ППО помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

2.1.8. Работодатель обязан обеспечивать Профсоюзному комитету ППО необходимые условия для работы и для проведения собраний (конференций), заседаний профкома, в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах», их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ, предоставлять при необходимости Профсоюзному комитету ППО безвозмездно в пользование необходимые для его деятельности помещения, оборудование, оргтехнику, средства транспорта, связи и необходимые правовые документы.

2.1.9. Перечислять на счет органов Профсоюза ежемесячно и бесплатно членские профсоюзные взносы из заработной платы работников при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза. Перечислять на счет первичной организации Профсоюза денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, по их письменному заявлению.

Работодатель не имеет право задерживать перечисление профсоюзных взносов.

2.1.10. Работодатель обязан при приеме на работу оформлять трудовые отношения заключением трудового договора в письменной форме, как на неопределенный срок, так и на определенный срок, но не более пяти лет.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом предстоящей работы или условий ее выполнения, в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

2.1.11. Работодатель при принятии локальных нормативных актов, учитывает мнение Профсоюзного комитета ППО:

- при расторжении трудовых договоров в связи с сокращением численности или штата работников;

- увольнения работников по п. 2 ч.1 ст.81, п. 3 ч.1 ст.81, в соответствии со ст. 82 и ст. 373 ТК РФ;

- привлечения работников к сверхурочным работам в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ;

- установления конкретных размеров повышения оплаты труда для работников занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);

- установления системы оплаты и стимулирования труда, в том числе: повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни (ст. 135, 149, 154 ТК РФ);

- установления системы премирования и стимулирования труда работников в пределах, выделенных на эти цели лимитов бюджетных обязательств (ст. 144 ТК РФ);

- применения системы нормирования труда работников, введение замены и пересмотра норм труда (ст. 159, 162 ТК РФ);

- реализации мер, предусмотренных законодательством при угрозе массового увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);

- определения форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ);

- разработки и утверждения правил и инструкций по охране труда работников (ст. 212 ТК РФ);

- образования комиссий: по охране труда, социальному страхованию, по установлению процентной надбавки за выслугу лет, аттестационной комиссии, по трудовым спорам, по регулированию социально-трудовых отношений, по расследованию несчастных случаев на производстве (ст. 35, 218, 229, 384 ТК РФ);

- выработки решений, направленных на профилактику несчастных случаев (ст. 230 ТК РФ);

- увольнения по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) профсоюзной организации, и ее структурных подразделений, не освобожденных от основной работы, в период срока их полномочий, а также в течение 2 лет после окончания срока их полномочий (ст. 374, 376 ТК РФ);

- выработки мер защиты персональных данных работника (ст. 86 ТК РФ);

- утверждения Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- утверждения графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- согласование графиков работы (сменности) (ст.ст.103, 372 ТК РФ);

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими законами и нормативными актами, а также Коллективным договором.

2.1.12. Работодатель обязан исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативно-

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

2.1.13. С письменного согласия работника, возможно, его увольнение до истечения двухмесячного срока с момента предупреждения о предстоящем сокращении численности и штата с одновременной выплатой ему выходного пособия, предусмотренного ст. 178 ТК РФ и дополнительной компенсацией, предусмотренной ст. 180 ТК РФ.

2.1.14. Увольнение по основанию, предусмотренному пунктами 2 и 3 части 1 ст. 81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.1.15. Предоставлять преимущественное право трудоустройства работнику, уволенному в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с квалификацией работника в данное учреждение в случае создания новых рабочих мест или возникновения вакансий.

2.1.16. В случае изменения организационных или технологических условий труда в учреждении, в письменной форме предложить работнику другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, в том числе и в другой местности (филиале, обособленных структурных подразделениях), если работник не согласен работать в новых условиях (ст. 74 ТК РФ).

2.1.17. Работодатель обязан соблюдать права и гарантии работников Бюро, членов Профсоюзного комитета ППО в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», коллективным договором и Соглашениями.

2.1.18. Реализация прав работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование не реже, чем один раз в пять лет в соответствии со ст. ст. 187, 196, 197 Трудового кодекса Российской Федерации за счет средств работодателя.

2.2. Обязательства Профсоюзного комитета ППО Бюро:

2.2.1. Профсоюзный комитет ППО обязуется содействовать эффективной работе Бюро, повышению трудовой дисциплины и обеспечению сохранности имущества Бюро.

2.2.2. Профсоюзный комитет ППО осуществляет контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде, правил по охране труда, обязательств по исполнению коллективного договора и трудовых договоров.

2.2.3. Профсоюзный комитет ППО обязуется осуществлять представительство и защиту интересов работников Бюро.

2.2.4. Профсоюзный комитет ППО выступает стороной в переговорах с Работодателем по существу возникших в трудовых отношениях конфликтов.

2.2.5. Профсоюзный комитет ППО соблюдает установленный законодательством порядок рассмотрения трудовых споров (конфликтов) и принимает меры, препятствующие возникновению коллективных споров (забастовок) в период действия настоящего Договора при условии его выполнения.

2.2.6. Профсоюзный комитет ППО оказывает материальную помощь членам профсоюза, выделяет денежные средства для проведения с членами профсоюза: культурно-массовых мероприятий, чествование юбиляров, поощрения и обучения профактива.

2.3. Обязанности работников:

2.3.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и должностной инструкцией.

2.3.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Бюро.

2.3.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

2.3.4. Выполнять установленные нормы труда.

2.3.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.3.6. Работник обязан бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.

2.3.7. Работник обязан незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.3.8. Соблюдать ограничения в соответствии с антикоррупционным законодательством.

3. ПРАВА СТОРОН.

3.1. Права Работодателя:

3.1.1. Работодатель имеет право заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены действующим ТК РФ и иными федеральными законами.

3.1.2. Работодатель имеет право вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор.

3.1.3. Работодатель имеет право поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

3.1.4. Работодатель имеет право требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Бюро.

3.1.5. Работодатель имеет право устанавливать выплаты стимулирующего характера.

3.1.6. Работодатель имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, локальными актами Бюро.

3.1.7. Работодатель в пределах своей компетенции принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, а в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, настоящим коллективным договором, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение Профсоюзного комитета ППО.

3.2. Права работников:

3.2.1. Работники имеют право на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

3.2.2. Работники имеют право на предоставление им работы, обусловленной трудовым договором.

3.2.3. Работники имеют право на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором.

3.2.4. Работники имеют право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

3.2.5. Работники имеют право на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для категорий работников, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

3.2.6. Работники имеют право на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

3.2.7. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.2.8. Работники имеют право на вступление в профессиональный союз работников здравоохранения РФ для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

Работники имеют право на ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора и соглашений через своих представителей (первичную профсоюзную организацию Бюро), а также на информацию о выполнении Коллективного договора, соглашений.

3.2.9. Работники имеют право на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами.

3.2.10. Работники имеют право на возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением ими трудовых обязанностей в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

4. ОПЛАТА ТРУДА.

4.1. Форма и система оплаты труда:

4.1.1. Оплата труда работников производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Крым, настоящим коллективным договором, а также Положением об оплате труда в Бюро.

4.1.2. Финансирование заработной платы осуществляется из бюджетных ассигнований, а также поступлений от приносящей доход деятельности (при ее наличии).

4.1.3. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда работников, принимаются Работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4.1.4. Размер заработной платы устанавливается исходя из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом надбавок и доплат, компенсационных и стимулирующих выплат.

4.1.5. Конкретные размеры тарифных ставок и должностных окладов в соответствии с действующим законодательством определяется в тарификационном списке учреждения.

4.1.6. Для проведения работы по формированию тарификационных списков работников учреждения, размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера по приказу Работодателя создается постоянная действующая тарификационная комиссия, с включением в состав комиссии председателя Профсоюзного комитета ППО.

4.1.7. Тарификационный список составляется ежегодно, а также при изменении должностных окладов.

4.1.8. В случае изменений, на протяжении года, размеров должностных окладов, доплат и надбавок тарификационной комиссией вносятся соответствующие изменения к тарификационному списку.

4.1.9. Оплата труда работников за выполнение платных услуг осуществляется на основании соответствующего Положения о порядке оказания платных медицинских услуг Бюро.

4.1.10. Привлечение работников к работе по осуществлению выездов на места происшествия, осмотр трупа в составе следственно-оперативной группы в нерабочее время (выходные и нерабочие праздничные дни, ночное время),

кроме работников отдела судебно-медицинских экспертов (дежурный), осуществляется только с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, которое должно оформляться приказом по учреждению, (ст. 97 ТК РФ).

4.1.11. Оплата труда участие в следственных действиях (выезд в составе следственно-оперативной группы, проведение неотложных экспертиз (исследований) и т.д.) в нерабочее время (выходные и нерабочие праздничные дни, ночное время), осуществляется в размере не менее двойной часовой тарифной ставки (должностного оклада) за час работы, с оплатой за фактически отработанное время с учетом требований ст. ст. 153; 154 ТК РФ.

4.1.12. Размеры выплат компенсационного характера:

- при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями оплаты труда минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.1.13. Размеры доплат в зависимости от фактического состояния условий труда по результатам специальной оценки условий труда устанавливаются в соответствии следующих размерах:

- подкласс 3.1 — 6 %

- подкласс 3.2 — 8 %

- подкласс 3.3 — 25 %

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором, работнику производится доплата с учётом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также существующей системы оплаты труда;

- за работу в ночное время за каждый час работы (с 22 часов до 6 часов) оплату производить в повышенном размере - 35% от оклада (должностного оклада);

- сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Размеры оплаты за сверхурочную работу в повышенном размере могут определяться коллективным договором, локальным актом или трудовым договором;

- работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным тарифным ставкам, - в размерах не менее двойной часовой или дневной тарифной ставки; работникам, получающим оклад (должностной оклад) – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной или часовой ставки (части оклада

(должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, на основании его письменного заявления ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.14. Материальная помощь оказывается работникам Бюро в соответствии с положением об оказании материальной помощи работникам ГБУЗ РК «КРБ СМЭ».

4.2. Гарантии оплаты труда:

4.2.1. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной субъектом РФ.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1 Производить повышение оплаты труда работникам в связи с особым характером работы и спецификой труда. Перечень должностей работников, имеющих право на указанное повышение согласно ст.ст. 146-147 ТК РФ, прилагается к Коллективному договору (Приложение № 1).

4.3.2. Производить выплату надбавки в размере 60% от должностного оклада (тарифной ставки) за каждый час работы, обусловленной непосредственным контактом работника с трупным материалом больных СПИД и ВИЧ-инфицированных.

4.3.3. Выплачивать работникам надбавки за непрерывный медицинский стаж работы.

4.3.4. Производить доплату работникам всех категорий при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3.5. Оплачивать работу в нерабочие праздничные дни и выходной день в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.3.6. Направлять специалистов за счет средств Работодателя на профессиональное обучение по программам повышения квалификации и профессиональной подготовки, и переподготовки работников, семинары.

4.3.7. Сохранять за работниками, направляемыми на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы, среднюю заработную плату по основному месту работы.

4.3.8. Осуществлять выплаты стимулирующего характера и премирование Работников по результатам труда в соответствии с отдельным локальным нормативным актом Бюро (положением о премировании и

стимулирующих выплатах) с учетом мнения представительного органа работников.

4.3.9. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, право на его изменение возникает со дня издания приказа о ее присвоении.

4.3.10. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или ином отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

В целях материальной поддержки медицинских работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, оплату труда производить с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

4.4. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы:

4.4.1. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.4.2. Доведение информации, указанной в пункте 4.4.1 коллективного договора, может осуществляться по письменному заявлению работника на его электронную почту.

4.4.3. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусмотрен законом или трудовым договором.

4.4.4. Заработная плата перечисляется по письменному заявлению работника на указанный им счет в кредитной организации.

4.4.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается: 15 числа каждого месяца заработная плата за первую половину месяца - аванс, 30 (31) числа каждого месяца окончательный расчёт - зарплата.

Размер заработной платы за первую половину месяца определяется не менее оплаты за фактически отработанное время из расчета должностного оклада работника.

4.4.6. При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.1. Работодатель имеет право применять типовые нормы труда

4.4.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.4.8. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы наступает в соответствии со ст. 142 ТК РФ.

4.5. Ограничение удержаний из заработной платы:

4.5.1. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

4.5.2. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда, согласно части 3 ст. 155 ТК РФ, или простое, согласно части 3 ст. 157 ТК РФ;

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным п.8 ч.1 ст.77 или п.п. 1,2, 4 ч. 1 ст. 81, п.п. 1, 2, 5, 6, 7 ст.83 ТК РФ. Работодатель вправе принять решение в случаях, предусмотренных абзацами 2, 3, 4 ч.2 ст. 137 ТК РФ, об удержании из заработной платы Работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

4.5.3. Заработная плата, излишне выплаченная Работнику (в том числе, при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- добровольного возврата по заявлению работника;
- счетной ошибки; если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда, согласно части 3 ст. 155 Трудового кодекса РФ или в простое, согласно части 3 ст. 157 ТК РФ;

- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

4.5.4. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных ст. 138 ТК РФ, - до 70% заработной платы, причитающейся работнику.

4.5.5. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

5. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

5.1. Работодатель имеет право применить типовые нормы труда

(отраслевые, профессиональные), разработанные в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

5.2. Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии, проведения организационных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда.

5.3. Введение, замена и пересмотр норм труда, осуществляется Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета ППО, в соответствии с действующим законодательством.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

6.1. Продолжительность рабочего времени, продолжительность ежедневной работы (смены), режим рабочего времени устанавливается для работников в зависимости от занимаемой ими должности (структурного подразделения) Правилами внутреннего трудового распорядка в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов РФ.

6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), для медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

6.3. Для медицинских работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, согласно законодательству Российской Федерации. (Постановление Правительства РФ от 14.02.2003г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»). Для работников учреждения, осуществляющих проведение судебно-медицинской экспертизы и другую работу с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными, устанавливается рабочий день 7 часов 12 минут (36-часовая рабочая неделя). Для работников учреждения, работа которых непосредственно связанная с трупами и трупным материалом, устанавливается рабочий день 6 часов (30-часовая рабочая неделя).

6.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю (ч.4, ст. 92 ТК РФ).

6.5. По соглашению сторон трудового договора работодатель может устанавливать неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполную рабочую неделю, в том числе с разделением рабочего дня на части).

6.6. Для работников бюро установлена 5- дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

6.7. Во всех структурных подразделениях, дислоцированных в г. Симферополе, городских и районных отделениях судебно-медицинской экспертизы продолжительность рабочей недели для заведующих структурными

подразделениями, специалистов-консультантов устанавливается по норме врача судебно-медицинского эксперта соответствующего структурного подразделения.

6.8. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующая нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

7. РАБОТА ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ.

7.1. Работа по совместительству для работников Бюро регулируется действующим законодательством Российской Федерации.

7.2. Медицинские работники вправе осуществлять работу по совместительству на условиях трудового договора по аналогичной должности, профессии, в соответствии с правом допуска к осуществлению профессиональной медицинской деятельности, определенном законодательством об охране здоровья.

8. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

8.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность не более двух часов и не менее 30 минут, которые в рабочее время не включаются.

8.2. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

8.3. На тех работах, где по условиям труда перерыв для отдыха и питания установить невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

8.4. Всем работникам учреждения (организации) предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 115 ТК РФ).

8.5. В соответствии со статьями 116, 117 Трудового кодекса Российской Федерации ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени.

Перечень должностей работников условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда и продолжительность отпуска устанавливается согласно Приложению № 2 к Коллективному договору.

8.6. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Коллективным договором, который не может быть менее трех календарных дней.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность отпуска установлена в Приложении № 3 к Коллективному договору.

Дополнительные отпуска за вредные условия труда и ненормированный рабочий день не суммируются.

8.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

8.8. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Внесение изменений в график отпусков производится по письменному заявлению работника с указанием мотивированного основания переноса отпуска с согласия Работодателя.

8.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск складывается из основного и дополнительного, может быть разделен на части, при этом одна из частей отпуска Работника должна быть не менее 14 календарных дней. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в Бюро.

8.10. С учетом требований ч. 3, 4 ст. 117 ТК РФ часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, превышающая минимальную, которая составляет 7 календарных дней, по решению работодателя может быть заменена денежной компенсацией, исчисляемой согласно п. 10 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы утвержденном Постановлением Правительства от 24.12.2007 г. № 922 (с изменениями и дополнениями).

8.11. С учетом требований ч. 2 ст. 116 ТК РФ микродонорам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве трёх календарных дней.

Дополнительный день отдыха может быть присоединен к основному или дополнительному отпуску, взят частями и должен быть использован в течение календарного года. Для предоставления дополнительного дня отдыха микродонор оформляет заявление с приложением документального подтверждения (справки) о количестве сданной крови.

8.12. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

8.13. В случае временной нетрудоспособности работника во время ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуск переносится по письменному заявлению работника с приложением подтверждающих документов на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника.

9. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ.

9.1. Работодатель обеспечивает соблюдение требований трудового законодательства Российской Федерации и других нормативных правовых актов Российской Федерации и Республики Крым по охране труда работников.

9.2. Совместной комиссией работодателя и Профсоюзным комитетом ППО по охране труда, с целью предупреждения и сокращения производственного травматизма, производить комплексные обследования подразделений Бюро с целью выявления нарушений по охране труда и технике безопасности с разработкой мероприятий по их устранению.

9.3. Комиссия по охране труда осуществляет контроль за соблюдением Работодателем нормативно-правовых актов по охране труда.

9.4. Работодатель гарантирует:

- обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда специальной одеждой, и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами;

- обеспечение работников молоком или другими равноценными пищевыми продуктами в соответствии с действующим законодательством, СОУТ, а также локальными актами Бюро.

- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

9.5. Работодатель обеспечивает:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

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

9.6. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда; немедленно извещать своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления) и об установлении группы инвалидности;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

9.7. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым об охране труда обязуется:

- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- выполнить в полном объеме и в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Коллективным договором (Соглашением по охране труда);
- проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- разрабатывать инструкции по охране труда и обеспечить ими всех работающих в организации по профессиям и видам работ при наличии оснований.

10. ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ГАРАНТИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ.

10.1. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение предоставляются льготы, предусмотренные ТК РФ (ст. 173-177).

10.2. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования Работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

10.3. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, и повышение квалификации работников за счет средств работодателя. Условия и порядок проведения профессиональной подготовки, переподготовки, и повышения квалификации определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. При направлении работодателем работников для повышения квалификации с отрывом от работы за ними сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы на весь период обучения.

10.4. Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

11.1. Стороны договорились, что в период действия Коллективного договора, при условии выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Коллективным договором, а также при отсутствии локальных нормативных актов, существенно затрагивающих интересы работников, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров Стороны используют примирительные процедуры.

11.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам, созданной согласно требованиям, ст. 384 Трудового кодекса Российской Федерации.

11.3. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет, в установленном законом порядке.

11.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

11.5. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

11.6. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

11.7. Стороны признают комиссию для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора, созданную в Бюро (далее - Комиссия), постоянно действующей в течение срока действия Коллективного договора с правом Сторон на замену своих представителей, в случае необходимости.

11.8. Стороны наделяют Комиссию полномочиями по подготовке и заключению соглашений по внесению дополнений и изменений в

Коллективный договор, согласенный по продлению действия Коллективного договора, а также по контролю за его выполнением.

11.9. Работодатель в течении 7 дней со дня подписания Коллективного договора направляет его на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду.

11.10. В течении 10 дней со дня подписания Коллективного договора, работодатель размещает копию Коллективного договора на официальном сайте Бюро.

11.11. Работодатель обязуется в течении 20 дней со дня подписания ознакомить с текстом Коллективного договора всех работников под роспись с составлением ведомости ознакомления, которая хранится в отделе кадров Бюро.

11.12. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу с 01 апреля 2022 года.

11.13. Настоящий Коллективный договор подписан в трёх экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

11.14. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой его частью:

- Приложение № 1 - Перечень профессий и должностей работников Бюро, работа в которых, согласно результатам специальной оценке условий труда, дает право на компенсационные выплаты за вредные и тяжелые условия труда;

- Приложение № 2 - Перечень профессий и должностей работников Бюро с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск;

- Приложение № 3 - Перечень профессий и должностей работников Бюро, которым устанавливается ненормированный рабочий день и устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск.

Начальник
ГБУЗ РК «КРБ СМЭ»

Председатель профсоюза
ППО ГБУЗ «КРБ СМЭ» ПСРЗ РФ



И.М. Гавриляк

А.Г. Макаров

Приложение № 1 к
коллективному договору
на 2022–2025 гг.

Представитель работодателя:
Начальник ГБУЗ РК «КРБ СМЭ»


И.М. Гавриляк
2022 г.

М.П.

Представитель работников:
Председатель ППО ГБУЗ РК
«КРБ СМЭ» ПСРЗ РФ


А.Г. Макаров
2022 г.

М.П.

ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий и должностей работников Бюро, работа в которых, согласно
результатам специальной оценке условий труда, дает право на
компенсационные выплаты за вредные и тяжелые условия труда**

№ п/п	Подразделения бюро	Должность	Итоговый класс условий труда	Размер доплат в % к тарифной ставке
1.	Отдел судебно-медицинской экспертизы потерпевших, обвиняемых и других лиц	Заведующий отделом, врач судебно-медицинский эксперт; врач судебно-медицинский эксперт; лаборант, медицинский регистратор; санитар; медицинская сестра	3.3	25
2.	Отдел судебно-медицинской экспертизы трупов	Заведующий отделом, врач судебно-медицинский эксперт; врач судебно-медицинский эксперт; лаборант; медицинский регистратор; санитар морга; санитар по круглосуточному приёму трупов	3.3	25
3.	Судебно-гистологическое отделение	Заведующий отделом, врач судебно-медицинский эксперт; врач судебно-медицинский эксперт; лаборант; медицинский регистратор; санитар	3.3	25
4.	Судебно-химическое отделение	Заведующий отделом, врач судебно-медицинский эксперт; врач судебно-медицинский эксперт; судебный эксперт (эксперт - химик); лаборант; медицинский регистратор; санитар	3.3	25
5.	Городские и районные отделения	Заведующий отделением, врач судебно-медицинский эксперт; врач судебно-медицинский эксперт; лаборант; медицинский регистратор; санитар морга; санитар по круглосуточному приёму трупов	3.3	25
6.	Судебно-биологическое отделение	Заведующий отделением, врач судебно-медицинский эксперт; врач судебно-медицинский эксперт; судебный эксперт (эксперт-биолог); лаборант; медицинский регистратор; санитар	3.3	25

7.	Судебно-цитологическое отделение	Заведующий отделением, врач судебно-медицинский эксперт; врач судебно-медицинский эксперт; лаборант, медицинский регистратор; санитар	3.3	25
8.	Медико-криминалистическое отделение	Заведующий отделением, врач судебно-медицинский эксперт; врач судебно-медицинский эксперт; лаборант; медицинский регистратор; санитар	3.3	25
9.	Отдел сложных судебно-медицинских экспертиз	Заведующий отделением, врач судебно-медицинский эксперт, лаборант, медицинский регистратор, специалист-консультант	3.3	25
10.	Отдел судебно-медицинских экспертиз (дежурный)	Заведующий отделом, врач судебно-медицинский эксперт; врач судебно-медицинский эксперт	3.3	25
11.	Отдел судебно-медицинской экспертизы вещественных доказательств	Заведующий отделом, врач судебно-медицинский эксперт; медицинский регистратор; санитар	3.3.	25
12.	Хозяйственный отдел	Слесарь-сантехник	3.3	25
		Водитель автомобиля	3.1	6
13.	ГБУЗ РК «КРБ СМЭ»	Уборщик служебных помещений	3.2	8

1	Судебно-цитологическое отделение	Заведующий отделением, врач судебно-медицинский эксперт; врач судебно-медицинский эксперт; лаборант, медицинский регистратор; санитар	3.3	25
2	Медико-криминалистическое отделение	Заведующий отделением, врач судебно-медицинский эксперт; врач судебно-медицинский эксперт; лаборант; медицинский регистратор; санитар	3.3	25
3	Отдел сложных судебно-медицинских экспертиз	Заведующий отделением, врач судебно-медицинский эксперт, лаборант, медицинский регистратор, специалист-консультант	3.3	25
4	Отдел судебно-медицинских экспертиз (дежурный)	Заведующий отделом, врач судебно-медицинский эксперт; врач судебно-медицинский эксперт	3.3	25
5	Отдел судебно-медицинской экспертизы вещественных доказательств	Заведующий отделом, врач судебно-медицинский эксперт; медицинский регистратор; санитар	3.3.	25
6	Хозяйственный отдел	Слесарь-сантехник	3.3	25
		Водитель автомобиля	3.1	6
7	ГБУЗ РК «КРБ СМЭ»	Уборщик служебных помещений	3.2	8

Приложение № 2 к
коллективному договору
на 2022–2025 гг.

Представитель работодателя:
Начальник ГБУЗ РК «КРБ СМЭ»


И.М. Гавриляк

« 14 » апреля 2022 г.

М.П.



Представитель работников:
Председатель ППО ГБУЗ РК
«КРБ СМЭ» ПСРЗ РФ


А.Г. Макаров

« 14 » апреля 2022 г.

М.П.



Перечень

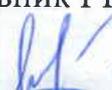
**профессий и должностей работников Бюро с вредными условиями труда,
работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск**

№ п/п	Подразделения бюро	Должность	Дополнительный оплачиваемый отпуск, календарных дней
1.	Отдел судебно-медицинской экспертизы потерпевших, обвиняемых и других лиц	Заведующий отделом, врач судебно-медицинский эксперт; врач судебно-медицинский эксперт; лаборант, медицинский регистратор; санитар; медицинская сестра	14
2.	Отдел судебно-медицинской экспертизы трупов	Заведующий отделом, врач судебно-медицинский эксперт; врач судебно-медицинский эксперт; лаборант; медицинский регистратор; санитар морга; санитар по круглосуточному приёму трупов	14
3.	Судебно-гистологическое отделение	Заведующий отделом, врач судебно-медицинский эксперт; врач судебно-медицинский эксперт; лаборант; медицинский регистратор; санитар	14
4.	Судебно-химическое отделение	Заведующий отделом, врач судебно-медицинский эксперт; врач судебно-медицинский эксперт; судебный эксперт (эксперт - химик); лаборант; медицинский регистратор; санитар	14
5.	Городские и районные отделения	Заведующий отделением, врач судебно-медицинский эксперт; врач судебно-медицинский эксперт; лаборант; медицинский регистратор; санитар морга; санитар по круглосуточному приему трупов	14

6.	Судебно-биологическое отделение	Заведующий отделением, врач судебно-медицинский эксперт; врач судебно-медицинский эксперт; судебный эксперт (эксперт-биолог); лаборант; медицинский регистратор; санитар	14
7.	Судебно-цитологическое отделение	Заведующий отделением, врач судебно-медицинский эксперт; врач судебно-медицинский эксперт; лаборант, медицинский регистратор; санитар	14
8.	Медико-криминалистическое отделение	Заведующий отделением, врач судебно-медицинский эксперт; врач судебно-медицинский эксперт; лаборант; медицинский регистратор; санитар	14
9.	Отдел сложных судебно-медицинских экспертиз	Заведующий отделением, врач судебно-медицинский эксперт; врач судебно-медицинский эксперт; врач-нейрохирург (специалист консультант); врач-рентгенолог (специалист-консультант); лаборант; врач-акушер-гинеколог; лаборант; медицинская сестра; медицинский регистратор; санитар	14
10.	Отдел судебно-медицинских экспертиз (дежурный)	Заведующий отделом, врач судебно-медицинский эксперт; врач судебно-медицинский эксперт	14
11.	Отдел судебно-медицинской экспертизы вещественных доказательств	Заведующий отделом, врач судебно-медицинский эксперт; медицинский регистратор; санитар	14
12.	Хозяйственный отдел	Слесарь-сантехник	14
13.	ГБУЗ РК «КРБ СМЭ»	Уборщик служебных помещений	7

Приложение № 3 к
коллективному договору
на 2022–2025 гг.

Представитель работодателя:
Начальник ГБУЗ РК «КРБ СМЭ»


И.М. Гавриляк
« 14 »  2022 г.
М.П.

Представитель работников:
Председатель ППО ГБУЗ РК
«КРБ СМЭ» ПСРЗ РФ


А.Г. Макаров
« 16 »  2022 г.
М.П.

**Перечень профессий и должностей
работников Бюро, для которых устанавливается ненормированный
рабочий день и устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск**

№ п/п	Наименование должности	Длительность дополнительного отпуска, календарных дней
1.	Заместитель начальника	10
2.	Главный бухгалтер	10
3.	Начальник отдела	7
4.	Заведующий организационно-методическим отделом, врач-судебно-медицинский эксперт	7
5.	Главная медицинская сестра	7
6.	Водитель автомобиля	7
7.	Заместитель главного бухгалтера	5
8.	Врач-судебно-медицинский эксперт организационно-методического отдела	7
9.	Врач-статистик организационно-методического отдела	7
10.	Лаборант организационно-методического отдела	7
11.	Медицинский статистик организационно-методического отдела	7
12.	Энергетик	3
13.	Секретарь	3
14.	Ведущий экономист, экономист всех категорий	3
15.	Ведущий бухгалтер, бухгалтер всех категорий	3
16.	Специалист по закупкам	3
17.	Ведущий юристконсульт, юристконсульт всех категорий	3
18.	Ведущий специалист по кадрам, специалист по кадрам всех категорий	3
19.	Инженер-программист	3

20.	Инженер по метрологии	3
21.	Инженер по ремонту зданий	3
22.	Техник	3
23.	Специалист по связи с общественностью	3
24.	Эколог	3
25.	Специалист по гражданской обороне	3
26.	Специалист по защите информации	3
27.	Техник по защите информации	3
28.	Документовед	3
29.	Архивариус	3
30.	Специалист по охране труда	3
31.	Механик гаража	3
32.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	3
33.	Кладовщик	3
34.	Подсобный рабочий	3
35.	Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования	3
36.	Уборщик территории	3
37.	Курьер	3
38.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3

В настоящем документе прошито, пронумеровано и
скреплено печатью ГБУЗ РК «КРБ СМЭ»

27 (двадцать семь) листов.

Начальник
ГБУЗ РК «КРБ СМЭ»

И.М. Гавриляк

