РЕСПУБЛІКА КРИМ
МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ

295011, м. Сімферополь,
вул. Крилова, 7,
тел. (3652) 54-94-50
e-mail: kanc@mtrud.rk.gov.ru

РЕСПУБЛИКА КРЫМ
МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

295011, г. Симферополь,
ул. Крылова, 7,
тел. (3652) 54-94-50
e-mail: kanc@mtrud.rk.gov.ru

КЪЫРЫМ ДЖУМХУРИЕТИНИНЪ
ЭМЕК ВЕ ИЧТИМАИЙ КЪОРУВ НАЗИРЛИГИ

295011, Симферополь шеэри,
Крылов сокъ, 7,
тел. (3652) 54-94-50
e-mail: kanc@mtrud.rk.gov.ru

21.07.2025 № 8.2-19/629

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

А.Невского ул., 27, г. Симферополь, Республика Крым, 295000

УВЕДОМЛЕНИЕ
о регистрации коллективного договора (изменений, дополнений к нему)

Министерство труда и социальной защиты Республики Крым сообщает, что: Коллективный договор Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымское республиканское бюро судебно-медицинской экспертизы», с 16.07.2025 по 15.07.2028.

Зарегистрирован 21 июля 2025 года.

Регистрационный номер: 617.

Условия коллективного договора (изменений, дополнений к нему), ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Заместитель министра _____ **Д.А. Стадник**

От Работодателя:
Начальник ГБУЗ РК
«КРБ СМЭ»

_____ Е.И. Морозов
«16» июля 2025 г.

м.п.

От Работников:
Председатель ППО ГБУЗ РК
«КРБ СМЭ» ПСРЗ РФ

_____ А.С. Скорик
«16» июля 2025 г.

м.п.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ «Крымское республиканское бюро судебно-медицинской экспертизы»

с 16.07.2025 по 15.07.2028

Вступает в силу
«16» июля 2025 г.

г. Симферополь
2025 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Коллективный договор) заключен в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Республики Крым «Крымское республиканское бюро судебно-медицинской экспертизы» с целью регулирования социально-трудовых отношений на основе взаимных интересов Сторон.

1.2. Сторонами коллективного договора являются (далее – «Стороны»):

- Работодатель – Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Республики Крым «Крымское республиканское бюро судебно-медицинской экспертизы», именуемое далее «Учреждение», в лице начальника Морозова Евгения Игоревича, действующего на основании Устава;

- Работники Учреждения, интересы которых представляет Первичная профсоюзная организация Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымское республиканское бюро судебно-медицинской экспертизы» профессионального союза работников здравоохранения РФ, объединяющая более 50% работников учреждения (ст.37 ТК РФ), в лице ее Председателя Скорика Александра Сергеевича действующего на основании Устава Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, именуемый далее «Председатель».

1.3. 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", Отраслевого соглашения по государственным бюджетным, государственным автономным, государственным казенным, унитарным и иным учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Крым (далее – Отраслевое соглашение), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников Учреждения.

1.4. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам: условий труда и его оплаты, занятости и профессиональной подготовки кадров, льгот и гарантий, реализации принципа социального партнерства, взаимной ответственности Сторон за принятые обязательств Коллективного договора, способствующие стабильной работе Учреждения.

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.

1.5. Коллективный договор состоит из основного текста и Приложений к нему, являющихся неотъемлемой его частью.

1.6. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий Коллективного договора.

1.7. Работодатель признает Профсоюзный комитет Первичной профсоюзной организации Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымское республиканское бюро судебно-медицинской экспертизы» профессионального союза работников здравоохранения РФ (далее – Профсоюзный комитет ППО) единственным полномочным представительным органом работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымское республиканское бюро судебно-медицинской экспертизы», защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении, изменении и дополнений коллективного договора.

1.8. Работодатель не вправе уклоняться от переговоров по подготовке, заключению, изменению и дополнению коллективного договора при направлении ему письменного уведомления Профсоюзного комитета ППО.

1.9. В Коллективном договоре могут устанавливаться льготы и преимущества для работников Учреждения, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.10. Изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора могут предусматривать дополнительные условия, не ухудшающие положение работников по сравнению с прежним Коллективным договором, Отраслевым соглашением.

1.11. Коллективный договор не может содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в Коллективный договор, то они не подлежат применению.

1.12. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания направить Коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.13. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией на равноправной основе.

1.14. Для подведения итогов выполнения Коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) трудового коллектива не реже одного раза в год.

1.15. Коллективный договор подписывается Сторонами в 3-х экземплярах. (по числу подписавших сторон и одного экземпляра для регистрирующего органа).

1.16. Коллективный договор заключается сроком на 3 года. Вступает в силу с даты подписания его Сторонами.

1.17. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.18. За три месяца до окончания срока действия Коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне предложение в письменной форме о начале переговоров по заключению нового или продлению действующего Коллективного договора.

1.19. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа государственного учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.20. При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.21. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.22. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.23. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.24. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников под подпись в течение 30

дней после его подписания с составлением ведомости ознакомления, которая хранится отделе кадров Учреждения.

1.25. В течение 10 дней со дня подписания Коллективного договора, работодатель размещает копию Коллективного договора на официальном сайте Учреждения.

1.26. Стороны обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

1.27. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

1.28. В случае возникновения коллективных трудовых споров по вопросам установления новых или изменения существующих условий труда, заключения и выполнения Коллективного договора и иных соглашений, рассматриваются в соответствии с действующим трудовым законодательством.

1.29. Стороны признают комиссию для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора и заключения Коллективного договора, созданную в Учреждении (далее – Комиссия), постоянно действующей в течение срока действия настоящего Коллективного договора с правом сторон на замену своих представителей, в случае необходимости.

1.30. Стороны наделяют Комиссию полномочиями по подготовке и заключению дополнений и изменений в Коллективный договор, а также по контролю за его выполнением.

2. СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ ПО ВОПРОСАМ:

2.1. Рабочего времени и времени отдыха:

2.1.1. 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.

2.1.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю, для медицинских работников – не более 39 часов в неделю.

2.1.3. Для медицинских работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- для медицинских работников Учреждения, работа которых непосредственно связана с трупами и трупным материалом, продолжительность рабочего дня составляет 6 часов (30-ти часовая рабочая неделя);

- для медицинских работников Учреждения, осуществляющих проведение судебно-медицинской экспертизы и другую работу с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными, продолжительность рабочего дня составляет 7 часов 12 минут (36-ти часовая рабочая неделя).

2.1.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, условия труда на рабочих местах, которые 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.

2.1.5. 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).

2.1.6. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующая нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час

2.1.7. 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 включается.

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

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.

2.1.8. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня (суббота, воскресенье).

2.1.9. Всем работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Работникам, имеющим инвалидность, предоставляется ежегодный отпуск 30 календарных дней.

2.1.10. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению между Работником и Работодателем оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до 18-ти лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.1.11. За второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

2.1.12. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

2.1.13. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна часть ежегодного основного оплачиваемого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

2.2. **Работодатель обязуется:**

2.2.1. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по письменному заявлению беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. 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 производства (работы).

2.2.2. Привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, по согласованию с Профсоюзным комитетом ППО и по письменному распоряжению, а без согласия работников - только в случаях, предусмотренных ч. 3 ст.113 ТК РФ.

2.2.3. Отзывать работников из отпуска только с их согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года

или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускать отзыва из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

2.2.4. Утверждать график ежегодных оплачиваемых отпусков работников с учетом мнения Профсоюзного комитета ППО. Внесение изменений в график ежегодных оплачиваемых отпусков производится по письменному заявлению работника с указанием мотивированного основания переноса отпуска с согласия Работодателя.

2.2.5. Извещать под подпись работников о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала.

2.2.6. Предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам:

- за работу с вредными условиями труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, ежегодный дополнительный отпуск предоставляется по результатам специальной оценки условий труда с минимальной продолжительностью 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ). Не допускается замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам, работникам в возрасте до 18 лет, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. При этом, 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 согласованию с Работодателем, может быть заменена денежной компенсацией.

Перечень профессий и должностей работников, которым установлен дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда и его продолжительность является Приложением № 1 к Коллективному договору

- за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ). Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Коллективным договором, и не может иметь продолжительность менее трех календарных дней.

Перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем является Приложением № 2 к Коллективному договору.

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

2.2.7. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-

инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка.

2.2.8. Предоставлять отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка.

3. ОПЛАТА ТРУДА:

3.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

3.1.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения с учетом мнения Профсоюзного комитета. Финансирование заработной платы осуществляется из бюджетных ассигнований, а также поступлений от иной приносящей доход деятельности.

Положение об оплате труда работников Учреждения разрабатывается в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым, утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от 23.12.2014г. № 605 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым» (с изменениями и дополнениями), Трудовым кодексом РФ.

Положение об оплате труда работников Учреждения устанавливает единые принципы оплаты труда работников и порядок формирования заработной платы.

3.1.2. Размеры, условия и порядок выплат стимулирующего характера, устанавливаются постановлениями Совета министров Республики Крым, приказами Министерства здравоохранения Республики Крым и локальными нормативными актами Учреждения.

3.1.3. Создавать условия для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества труда, а также заинтересованности в эффективном

функционировании структурных подразделений, повышения качества оказываемых услуг.

3.1.4. Обеспечивать систематический контроль:

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

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

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

- за выплатой заработной платы работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размерах не ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ, с учетом правовых позиций Конституционного Суда РФ (постановления от 28.06.2018г. № 26-П, от 11.04.2019 г. № 17-П, от 16.12.2019 г. № 40-П);

- за своевременностью перечисления страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Оплату труда работников производить с учетом требований действующего законодательства Российской Федерации, Республики Крым, настоящим Коллективным договором, а также Положением об оплате труда в Учреждении.

3.2.2. Принимать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, определенном статьёй 372 Трудового кодекса РФ, локальные нормативные акты, регламентирующие вопросы оплаты труда работников.

3.2.3. Обеспечить гарантии, установленные федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым.

3.2.4. Производить выплату заработной платы за первую половину месяца 15 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 30 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня.

Размер заработной платы за первую половину месяца исчисляется работнику за фактически отработанное время в этом периоде.

Выплату заработной платы производить в денежной форме в валюте

Российской Федерации (в рублях). На основании письменного заявления работника переводить его заработную плату на счет в кредитную организацию (банк).

3.2.5. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три календарных дня до его начала.

3.2.6. Своевременно знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

3.2.7. Обеспечить заключение (оформление) с работниками письменных трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам), которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада) конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц;

- виды и размеры выплат компенсационного характера: (за работу в ночное время; при выполнении работ с вредными или опасными условиями труда; за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором; за сверхурочную работу; за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; за работу в условиях с разделением рабочего дня (смены) на части);

- виды и размеры выплат стимулирующего характера: (за выслугу лет; за стаж непрерывной работы; за наличие квалификационной категории, почетного звания, ученой степени; либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев: выплата за интенсивность и высокие результаты работы; премиальные выплаты по итогам работы; премия за образцовое выполнение государственного задания и др.).

3.2.8. Устанавливать месячную заработную плату работникам, полностью отработавшим месячную норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), на уровне не ниже минимального размера оплаты труда.

Устанавливать месячную заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально фактически отработанному времени.

Не включать в минимальный размер оплаты труда:

-повышенную оплату сверхурочной работы; работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (*постановление Конституционного Суда РФ от 11 апреля 2019 г. №17-П);*

-дополнительную оплату (доплату) работы, выполняемую в порядке совмещения профессий (должностей) (*постановление Конституционного Суда РФ от 16 декабря 2019 г. №40-П);*

- дополнительную оплату за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника.

3.2.9. Устанавливать размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера:

3.2.9.1. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии с *Приложением № 3 «Перечень профессий и должностей работников Учреждения для которых, согласно результатов специальной оценке условий труда, устанавливаются компенсационные выплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда»*

Устанавливать оплату труда в повышенном размере:

- в размере 60 % от почасовой ставки (оклада) медицинским работникам, чья работа связана с биологическими материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, за каждый час работы в указанных условиях;

- работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда:

класс 3, подкласс 3.1 – 6 % оклада (должностного оклада);

класс 3, подкласс 3.2 – 8 % оклада (должностного оклада);

класс 3, подкласс 3.3 – 25% оклада (должностного оклада).

Предусматривать размеры выплат компенсационного характера в трудовом договоре с работником.

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть снижены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

3.2.9.2. В случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:

-за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (части оклада, должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время;

-за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в размере по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы на основании оформления дополнительного соглашения к трудовому договору и приказа руководителя.

- за работу в выходной или нерабочий праздничный день в размере:

а) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

б) работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере 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.

При привлечении работников к работе в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени, работникам выплачиваются все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда, наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), если работа в выходной или нерабочий праздничный день не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха (*Постановление Конституционного Суда РФ от 28 июня 2018 г. N 26-П).*

Когда на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочей смены, то выплата компенсационного характера за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливается за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. По письменному заявлению работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

При привлечении работников к сверхурочной работе: оплачивать исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы - в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

По письменному заявлению работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

3.2.10. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при присвоении квалификационной категории - со дня присвоения квалификационных категорий - дня подписания экспертной группой протокола.

3.2.11. 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.

3.2.12. Фонд экономии средств оплаты труда может быть использован на выплату материальной помощи работникам Учреждения, в соответствии с Положением об оказании материальной помощи ГБУЗ РК «КРБ СМЭ».

3.2.13. Премировать работников в соответствии с Положением о премировании, принятым Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

3.2.14. В случае нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего

дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчислять из фактически не выплаченных в срок сумм.

3.2.15. Время простоя по вине Работодателя, в том числе время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 календарных дней, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя (приостановки работы), оплачивать в размере двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивать в размере двух третей оклада (должностного оклада) работника, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается. Простоем признается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера.

3.2.16. На основании заявления работника и письменного распоряжения руководителя освобождать работника от работы, в том числе выполняемой на условиях внутреннего совместительства, в день сдачи крови и ее компонентов с сохранением среднего заработка, как по основной должности, так и по должности, занимаемой в порядке внутреннего совместительства. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день Работодатель, на основании письменного заявления работника, предоставляет другой день отдыха с сохранением среднего заработка.

3.2.17. С учетом требований ч. 2 ст. 116 ТК РФ, микродонорам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве трех календарных дней. Дополнительный день отдыха может быть присоединён к основному или дополнительному отпуску, взят частями и должен быть использован в течение календарного года. Для предоставления дополнительного дня ежегодного оплачиваемого отпуска Работник, который является микродонором, оформляет письменное заявление на имя руководителя Учреждения с приложением документального подтверждения(справки) о количестве донаций.

3.2.18. Освобождать работника от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления в день (дни) освобождения от работы, согласованный (согласованные) с работодателем. Сохранять средний заработок и место работы (должности) при прохождении

диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

3.2.19. При установлении факта неправильной оплаты труда принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате работнику причитающихся сумм заработной платы за все время неправильной оплаты.

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

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

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

- 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 или простое.

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 пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ.

Работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

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

- счетной ошибки;

- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;

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

3.3. **Профсоюзный комитет** обязуется:

3.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов Республики Крым, соглашений, Коллективного договора в части оплаты труда работников.

3.3.2. Участвовать в разработке локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, и осуществлять контроль за их применением.

3.3.3. В сроки, установленные статьёй 372 Трудового кодекса РФ, рассматривать, представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда, направлять Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

3.3.4. Проводить дополнительные консультации с Работодателем в целях урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда.

4. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА:

4.1. Работодатель и Профсоюзный комитет ППО обязуются:

4.1.1. Осуществлять совместный контроль за условиями и охраной труда на рабочих местах и организацией производственного быта;

4.1.2. Информировать работников об итогах выполнения обязательств по охране труда, предусмотренных Коллективным договором;

4.1.3. Не допускать снижения работнику компенсационных мер (повышенную оплату труда, сокращенную продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск) за работу во вредных и или опасных условиях без реализации конкретных мероприятий, направленных на устранение или снижения негативного воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды, и подтверждения результатами специальной оценки условий труда;

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

4.2.2. Обеспечивать функционирование системы управления охраной труда;

4.2.3. Назначить в Учреждении лиц, ответственных за:

- организацию и обеспечение условий и охраны труда;
- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений

оборудования, транспортных средств, осуществление технологических процессов;

- применяемые в производстве инструменты, сырье и материалы;

- обеспечение специальной одеждой, спецобувью и другими средствами защиты;

- организацию прохождения работниками обязательных медицинских осмотров,

- инструктажи и обучение по охране труда.

4.2.4. Обеспечить проведение за счет средств всех источников, предусмотренных в Учреждении 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 работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

4.2.5. Разработать и утвердить систему управления охраной труда, инструкции по охране труда, иные локальные нормативные документы по вопросам охраны труда с учетом мнения Профсоюзного комитета ППО;

4.2.6. Принимать неотложные меры по устранению факторов производственной среды, опасных для жизни и здоровья работников;

4.2.7. Разрабатывать и утверждать мероприятия по вопросам улучшения условий и охраны труда, пожарной безопасности в соответствии с требованиями законодательства, обеспечить их реализацию.

4.2.8. Информировать Профсоюзный комитет ППО об авариях и несчастных случаях и профессиональных заболеваниях.

4.2.9. Обеспечить участие представителей Профсоюзного комитета ППО в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

4.2.10. Создать на паритетной основе комиссию по охране труда из представителей Работодателя и Профсоюзного комитета ППО;

4.2.11. Организовать за счет средств всех источников, предусмотренных в Учреждении обучение членов комиссий, обеспечить их необходимыми условиями для работы;

4.2.12. Обеспечить реализацию мероприятий по проведению специальной оценки условий труда (СОУТ) на рабочих местах с учетом мнения Профсоюзного комитета ППО;

4.2.13. Разработать по результатам специальной оценки условий труда

(СОУТ) с участием Профсоюзного комитета ППО меры по улучшению условий труда на рабочих местах;

4.2.14. Утвердить Отчет о проведении специальной оценки условий труда (СОУТ) после разрешения всех разногласий, возникших в процессе его проведения;

4.2.15. Обеспечивать работников молоком или другими равноценными пищевыми продуктами в соответствии с действующим законодательством, СОУТ; по письменным заявлениям работников выдача молока или равноценных пищевых продуктов может быть заменена компенсационной выплатой в порядке и размере, установленных действующим законодательством с учетом данных Управления Федеральной службы государственной статистики по Республике Крым и г. Севастополю;

4.2.16. Обеспечивать работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда смывающими и (или) обезвреживающими средствами, спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты;

4.2.17. Предоставлять по запросу Профсоюзного комитета ППО информацию:

- о состоянии условий и охраны труда, травматизма и профессиональной заболеваемости;
- об обеспечении работников, в соответствии с установленными нормами, смывающими и (или) обезвреживающими средствами;
- об обеспечении работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты;
- о прохождении работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотрах и других обследований, предусмотренных действующим законодательством;
- об израсходованных средствах на мероприятия по охране труда.

4.2.18. Размещать в доступных для работников местах сведения о правах работников в сфере охраны труда, а также информацию, связанную с реализацией законодательства РФ о специальной оценке условий труда (СОУТ);

4.3. Профсоюзный комитет ППО обязуется:

4.3.1. Представлять интересы работников:

- при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;
- по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;
- по вопросам назначения компенсационных мер за работу во вредных и опасных условиях труда.

4.3.2. Осуществлять контроль за условиями и охраной труда на рабочих местах;

4.3.3. Вносить **Работодателю** предложения, направленные на улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения пожарной безопасности, а также вопросов, касающихся предоставления мер компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;

4.3.4. Направлять **Работодателю** предложения по устранению выявленных нарушений и недостатков, а также требования о приостановке работ в случае явной угрозе жизни и здоровью работников, для принятия мер реагирования;

4.3.5. Обеспечить контроль за выполнением обязательств Коллективного договора по вопросам условий и охраны труда.

5. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ, ГАРАНТИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ:

Работодатель обязуется:

5.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы в размере 1% с заработной платы работников в соответствии с заключенным договором в сроки, определенные этим договором. Профсоюзные взносы относятся к первоочередным платежам.

5.2. Предоставлять работникам следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ и Республики Крым:

- возмещать расходы, связанные с предоставлением расходов на оплату жилых помещений, их отопления и обеспечения электроэнергией медицинским работникам, проживающим в сельской местности и работающим в учреждениях здравоохранения, расположенных в сельской местности в соответствии с действующим постановлением Совета министров Республики Крым;

- возмещать расходы на наем жилых помещений иногородним медицинским работникам в соответствии с действующим постановлением Совета министров Республики Крым;

- сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы;

-производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки,

-оплачивать время простоя по вине Работодателя в размере двух третей

средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивается в размере двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

5.3. Предоставлять одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Производить оплату каждого дополнительного выходного дня в размере среднего заработка в порядке, установленном федеральными законами.

5.4. Предоставлять одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск по его желанию в удобное для него время.

5.5. Предоставлять работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет

5.6. Сохранять предусмотренные ст. 186 ТК РФ гарантии и компенсации донорам, безвозмездно сдающим кровь и ее компоненты.

5.7. Выплачивать денежную компенсацию при увольнении работников за все неиспользованные дни отпуска. В том случае, когда между работником и работодателем по желанию работника достигнуты соглашения о предоставлении дней отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, но на день увольнения они не были предоставлены, работнику в день увольнения выплачивается за весь период трудовой деятельности разница между оплатой работы в указанные дни по правилам частей первой - третьей статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации и произведенной за эти дни оплатой в одинарном размере.

5.8. С письменного согласия работника, его увольнение возможно до истечения двух месячного 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.

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

5.10. 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, имеющиеся у него в том числе и в другой местности.

5.11. Обеспечить реализацию прав работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование по основному профилю деятельности Учреждения не реже, чем один раз в пять лет в соответствии со ст. ст. 187, 196, 197 ТК РФ за счет средств Работодателя.

5.12. Освобождать работников от работы с сохранением за ними места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, предусмотренных действующим законодательством, если эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

Размер компенсации определяется действующим законодательством.

5.13. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование.

5.14. Оформлять своевременно и достоверно сведения о стаже и заработной плате работников для представления их в пенсионные фонды.

5.15. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

5.16. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность).

6. РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

6.1. **Работодатель** и **Профсоюзный комитет ППО обязуются:**

6.1.1. Принимать меры к урегулированию и разрешению трудовых споров

(индивидуальных и коллективных), возникающих в течение всего периода действия коллективного договора.

6.1.2. Соблюдать существующий порядок разрешения трудовых споров в соответствии с законодательством РФ.

6.1.3. Образовывать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя.

6.1.4. Соблюдать Порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров в соответствии со статьями Главы 60 – 61 ТК РФ.

6.1.5. Не уклоняться от участия в примирительных процедурах коллективных трудовых споров.

7. ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА ППО

Работодатель обязуется:

7.1 Учитывать мнение Профсоюзного комитета ППО при издании приказов, распоряжений, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, касающихся деятельности работников, в соответствии со статьей 372-373 ТК РФ по следующим вопросам:

1) Увольнения работников, являющихся членами профсоюза в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

2) Установления конкретных размеров повышения оплаты труда для работников занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда.

3) Установления системы оплаты и стимулирования труда, в том числе: повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни.

4) Установления системы премирования и стимулирования труда работников в пределах, выделенных на эти цели лимитов бюджетных обязательств.

5) Применения системы нормирования труда работников, введение замены и пересмотра норм труда.

6) Реализации мер, предусмотренных законодательством при угрозе массового увольнения работников.

7) Разработки и утверждения правил и инструкций по охране труда работников.

8) Образовании комиссий: по охране труда, социальному страхованию, по трудовым спорам, по регулированию социально-трудовых отношений, по расследованию несчастных случаев на производстве.

9) Выработки решений, направленных на профилактику несчастных случаев.

10) Увольнения по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, в период срока их полномочий, а также в течение 2 лет после окончания срока их полномочий.

11) Утверждения Правил внутреннего трудового распорядка.

12) Утверждения графика отпусков.

13) Согласование графиков работы (сменности).

7.2. Содействовать деятельности Профсоюзного комитета ППО.

7.3. Освобождать от основной работы членов Профсоюзного комитета ППО, не освобожденным от основной работы, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых Профсоюзом, для участия в работе выборных органов Профсоюза, а также на время кратковременной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка члену выборного профсоюзного органа.

7.4. Включать представителей Профсоюзного комитета ППО в коллегиальные органы управления учреждением в соответствии с п.3 ст. 16 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12.01.1996 N 10-ФЗ.

7.5. Предоставлять Профсоюзному комитету ППО информацию по следующим вопросам:

-экономического положения учреждения;

-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.

7.6. Не препятствовать Профсоюзному комитету ППО осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и права требовать устранения выявленных нарушений;

7.7. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета ППО в рассмотрении жалоб и заявлений работников у администрации Учреждения. в

комиссии по трудовым спорам;

7.8. Перечислять на счет первичной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза - по их письменному заявлению.

7.9. Предоставлять Профсоюзному комитету ППО безвозмездно:

- отапливаемое помещение для проведения заседаний, конференций, хранения документации. Обеспечивает за свой счет уборку помещений;

- оборудование, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон. интернет);

- транспорт (по согласованному графику);

- места для размещения информации в доступном для всех работников;

7.10. Обеспечивает гарантии, предусмотренные ТК РФ для работников, входящих в состав Профсоюзного комитета ППО и не освобожденных от основной работы.

8. ОТВЕТСТВЕННОСТИ СТОРОН ЗА ИСПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8.1. Стороны несут равнозначную ответственность за неисполнение настоящего Коллективного договора.

8.2. При невыполнении обязательств Коллективного договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

Приложение № 1 к
Коллективному договору
на 2025-2028 гг.

От Работодателя:
Начальник ГБУЗ РК
«КРБ СМЭ»
_____ Е.И. Морозов
«16» мая 2025 г.
м.п.

От Работников:
Председатель ППО ГБУЗ РК
«КРБ СМЭ» ПСРЗ РФ
_____ А.С. Скорик
«16» мая 2025 г.
м.п.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников Учреждения, которым установлен дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда и его продолжительность

№ п/п	Структурное подразделение Учреждения	Должность	Дополнительный оплачиваемый отпуск в к/д
1	Симферопольское отделение судебно-медицинской экспертизы живых лиц	Заведующий отделением, врач-судебно-медицинский эксперт; врач-судебно-медицинский эксперт; лаборант; медицинский регистратор; санитар.	14
2	Симферопольское отделение судебно-медицинской экспертизы трупов	Заведующий отделением, врач-судебно-медицинский эксперт; врач-судебно-медицинский эксперт; старший лаборант; лаборант; медицинский регистратор; санитар морга; санитар по круглосуточному приему трупов.	14
3	Отделение судебно-медицинской экспертизы по материалам дела	Заведующий отделением, врач-судебно-медицинский эксперт; врач-судебно-медицинский эксперт; врач-нейрохирург; врач-рентгенолог; врач-акушер-гинеколог; лаборант; медицинский регистратор.	14
4	Отделение судебно-гистологической экспертизы	Заведующий отделением, врач-судебно-медицинский эксперт; врач-судебно-медицинский эксперт; старший лаборант; лаборант; медицинский регистратор; санитар.	14

5	Отделение судебно-биологической и судебно-цитологической экспертизы	Заведующий отделением, врач-судебно-медицинский эксперт; врач-судебно-медицинский эксперт; судебный-эксперт(эксперт-биохимик); старший лаборант; лаборант; медицинский регистратор; санитар	14
6	Отделение судебно-химической и химйко-токсикологической экспертизы	Заведующий отделением, судебно-медицинский эксперт (эксперт-химик); врач-судебно-медицинский эксперт; судебный-эксперт(эксперт-химик); старший лаборант; лаборант; медицинский регистратор; санитар	14
7	Отделение медико-криминалистической экспертизы	Заведующий отделением, врач-судебно-медицинский эксперт; врач-судебно-медицинский эксперт; старший лаборант; лаборант; медицинский регистратор; санитар	14
8	Районные отделения	Заведующий отделением, врач-судебно-медицинский эксперт; врач-судебно-медицинский эксперт; лаборант; медицинский регистратор; санитар морга; санитар по круглосуточному приему трупов.	14
9	Отделение дежурных судебно-медицинских экспертов	Заведующий отделением, врач-судебно-медицинский эксперт; врач-судебно-медицинский эксперт	14
10	Хозяйственный отдел	Слесарь-сантехник	14
11	ГБУЗ РК «КРБ СМЭ»	Уборщик служебных помещений	7

Приложение № 2 к
Коллективному договору
на 2025-2028 гг.

От Работодателя:
Начальник ГБУЗ РК
«КРБ СМЭ»

_____ Е.И. Морозов
«16» июля 2025 г.

м.п.

От Работников:
Председатель ППО ГБУЗ РК
«КРБ СМЭ» ПСРЗ РФ

_____ А.С. Скорик
«16» июля 2025 г.

м.п.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем и дополнительным оплачиваемым отпуском

№ п/п	Наименование должности	Дополнительный оплачиваемый отпуск в к/д
1.	Заместитель начальника по организационно-методической работе	10
2.	Заместитель начальника по экспертной работе	10
3.	Главная медицинская сестра	10
4.	Главный бухгалтер	10
5.	Заведующий организационно-методическим отделом, врач-судебно-медицинский эксперт	10
6.	Врач-судебно-медицинский эксперт организационно-методического отдела	10
7.	Врач-статистик	10
8.	Врач-эпидемиолог	7
9.	Медицинский статистик	7
10.	Медицинский регистратор организационно-методического отдела	7
11.	Водитель автомобиля	7
12.	Начальник отдела	7
13.	Заместитель главного бухгалтера	7
14.	Секретарь	5
15.	Инженер-программист	5
16.	Системный администратор	5
17.	Специалист по закупкам	5
18.	Специалист по охране труда	5

19.	Энергетик	5
20.	Инженер по метрологии	5
21.	Инженер по ремонту медицинского оборудования	5
22.	Инженер по ремонту зданий	5
23.	Инженер по безопасности	5
24.	Специалист по гражданской обороне	5
25.	Ведущий юрисконсульт	5
26.	Ведущий специалист по кадрам	5
27.	Ведущий экономист	5
28.	Ведущий бухгалтер	5
29.	Эколог (инженер по охране окружающей среды)	5
30.	Делопроизводитель	3
31.	Уборщик территории (дворник)	3
32.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3
33.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	3
34.	Архивариус	3
35.	Кастелянша	3
36.	Техник по защите информации	3

Приложение № 3 к
Коллективному договору
на 2025-2028 гг.

От Работодателя:
Начальник ГБУЗ РК
«КРБ СМЭ»

_____ Е.И. Морозов
«16» июня 2025 г.

М.П.

От Работников:
Председатель ППО ГБУЗ РК
«КРБ СМЭ» ПСРЗ РФ

_____ А.С. Скорик
«16» апреля 2025 г.

М.П.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников Учреждения, для которых, согласно результатов специальной оценке условий труда, устанавливаются компенсационные выплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда

№ п/п	Структурное подразделение Учреждения	Должность	Класс условий по СОУТ	Размер компенсационных выплат в процентах к окладу
1	Симферопольское отделение судебно-медицинской экспертизы живых лиц	Заведующий отделением, врач-судебно-медицинский эксперт; врач- судебно-медицинский эксперт; лаборант; медицинский регистратор; санитар.	3.3	25
2	Симферопольское отделение судебно-медицинской экспертизы трупов	Заведующий отделением, врач-судебно-медицинский эксперт; врач-судебно-медицинский эксперт; старший лаборант; лаборант; медицинский регистратор; санитар морга; санитар по круглосуточному приему трупов.	3.3	25
3	Отделение судебно-медицинской экспертизы по материалам дела	Заведующий отделением, врач-судебно-медицинский эксперт; врач-судебно-медицинский эксперт; врач-нейрохирург; врач-рентгенолог; врач-акушер-гинеколог; лаборант; медицинский регистратор.	3.3	25

4	Отделение судебно-гистологической экспертизы	Заведующий отделением, врач-судебно-медицинский эксперт; врач- судебно-медицинский эксперт; старший лаборант; лаборант; медицинский регистратор; санитар.	3.3	25
5	Отделение судебно-биологической и судебно-цитологической экспертизы	Заведующий отделением, врач-судебно-медицинский эксперт; врач- судебно-медицинский эксперт; судебный-эксперт(эксперт-биохимик); старший лаборант; лаборант; медицинский регистратор; санитар	3.3	25
6	Отделение судебно-химической и химико-токсикологической экспертизы	Заведующий отделением, судебно-медицинский эксперт (эксперт-химик); врач-судебно-медицинский эксперт; судебный-эксперт(эксперт-химик); старший лаборант; лаборант; медицинский регистратор; санитар	3.3	25
7	Отделение медико-криминалистической экспертизы	Заведующий отделением, врач-судебно-медицинский эксперт; врач- судебно-медицинский эксперт; старший лаборант; лаборант; медицинский регистратор; санитар	3.3	25
8	Районные отделения	Заведующий отделением, врач-судебно-медицинский эксперт; врач-судебно-медицинский эксперт; лаборант; медицинский регистратор; санитар морга; санитар по круглосуточному приему трупов.	3.3	25
9	Отделение дежурных судебно-медицинских экспертов	Заведующий отделением, врач-судебно-медицинский эксперт; врач-судебно-медицинский эксперт	3.3	25
10	Хозяйственный отдел	Слесарь-сантехник	3.3	25
		Водитель автомобиля	3.1	6
11	ГБУЗ РК «КРБ СМЭ»	Уборщик служебных помещений	3.2	8