

Одобен на конференции
трудового коллектива
« 16 » ноября 2016 г.

Вступает в действие с
« 16 » ноября 2016 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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

на 2016-2019 г.г.

Представитель работодателя:
Начальник ГБУЗ РК
«КРБ СМЭ»

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

_____ Е.Д. Иванченко
(подпись) (инициалы, фамилия)

_____ А.Г. Макаров
(подпись) (инициалы, фамилия)

« 16 » ноября 2016г.

« 16 » ноября 2016г.

М.П.

М.П.

РАЗДЕЛ 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении на основе взаимных интересов Сторон (ст. 40 ТК РФ) и заключен с целью обеспечения трудовых, социально-экономических прав и интересов трудящихся, создания благоприятных условий деятельности, направленных на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы, а также, на повышение взаимной ответственности сторон.
- 1.2. Коллективный договор заключен между:
 - Государственным бюджетным учреждением здравоохранения Республики Крым «Крымское республиканское бюро судебно-медицинской экспертизы», в лице начальника Иванченко Елены Дмитриевны (далее – Работодатель), с одной стороны,
 - работниками учреждения, 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 (далее – Профсоюзный комитет), с другой стороны.
- 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), Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ФЗ от 12.01.1996. № 10-ФЗ), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и распространяется на всех работников учреждения, в том числе на руководителя учреждения.
- 1.4. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, региональным и другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе учреждения здравоохранения.
- 1.5. Нормы соглашений, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с

установленными законами РФ и нормативными правовыми актами, обязательны для включения в коллективный договор.

1.6. Стороны подтверждают обязательность выполнения условий коллективного договора.

1.7. Коллективный договор заключен на период 2016 - 2019 г.г. и вступает в силу с момента подписания его Сторонами.

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

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

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров с Работодателем по подготовке, заключению или изменению коллективного договора.

1.10. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымское республиканское бюро судебно-медицинской экспертизы» профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации в лице ее профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников ГБУЗ РК «КРБ СМЭ», ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевыми и региональными соглашениями.

1.11. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью и имеют равную с ним юридическую силу.

1.12. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке, заключению или изменению коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положения работников по сравнению с региональным соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

Принятые Сторонами изменения или дополнения оформляются протоколом и доводятся до сведения работников учреждения в течение 10 рабочих дней.

- 1.13. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.
- 1.14. Для подведения итогов выполнения коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании трудового коллектива не реже двух раз в год.
- 1.15. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного коллективного договора, а трудовой коллектив обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.
- 1.16. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду.
- 1.17. Работодатель обязуется ознакомить работников с коллективным договором под роспись с составлением ведомости ознакомления, которая должна храниться в отделе кадров учреждения. Полный текст коллективного договора в обязательном порядке находится в кадровой службе, в бухгалтерии, юридическом отделе, профсоюзном комитете.

Раздел II

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны договорились:

- 2.1 Проводить специальную оценку условий труда в установленном законодательством порядке, с обязательным включением в состав комиссии представителей профсоюза учреждения.
 - 2.2. Оперативно принимать меры реагирования по устранению причин, которые могут привести к возникновению коллективных трудовых споров, а в случае их возникновения, стремится к урегулированию спора путем примирительных процедур в порядке, установленном действующим законодательством.
 - 2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами и хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ).
- Содержание трудового договора регламентируется статьей 57 ТК РФ.
- Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ (ст. 60 ТК РФ).
- 2.4. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.5. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем в письменной форме, являющегося неотъемлемой частью трудового договора.

2.6. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, предусмотрены законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации», статьями 178 – 181 ТК РФ, а также предусмотрены в Отраслевых территориальных Соглашениях, и не могут быть упразднены со стороны Работодателя.

2.7. Права работников (ч. 1 ст. 21 ТК РФ). Каждый работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, оплату труда в особых условиях, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных и дополнительных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, Приказом Министерства здравоохранения РФ от 3 августа 2012г.№66н "Об утверждении Порядка и сроков совершенствования медицинскими работниками и фармацевтическими работниками профессиональных знаний и навыков путем обучения по дополнительным профессиональным образовательным программам в образовательных и научных организациях" и Положением «О порядке и сроках прохождения медицинскими работниками и фармацевтическими работниками аттестации для получения квалификационных категорий» (Приказ Минздрава России от 23.04.2013. № 240н) и иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, настоящим коллективным договором, соглашениями;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.8. Обязанности работников (ч. 2 ст. 21 ТК РФ). Каждый работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину, служебную этику и деонтологию;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

2.9. Права работодателя (ч. 1 ст. 22 ТК РФ). Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, федеральными законами, иными нормативными актами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- 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 учреждения;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, федеральными законами (ст. 193 ТК РФ);
- принимать локальные нормативные акты;
- реализовывать права предоставленные в силу ФЗ от 28. 12. 2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

2.10. Обязанности работодателя (ч. 2 ст. 22 ТК РФ). Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым Кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ;
- предоставлять представителям работников (Профсоюзному комитету учреждения) полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и право контроля над их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства, и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие осуществление права на участие работников в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам, по вине работодателя, в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать

моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными правовыми актами РФ;

- 2.11. При принятии решений по социально-трудовым вопросам Работодатель обязуется предварительно согласовывать их с Профсоюзным комитетом и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией (ст. 371 ТК РФ).
- 2.12. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников в рамках настоящего коллективного договора Профсоюзный комитет обязуется:
- содействовать эффективной работе учреждения, повышению качества работы и укреплению трудовой дисциплины присущими профсоюзу методами и средствами, не вмешиваясь в хозяйственную деятельность учреждения;
 - контролировать предоставление работникам льгот и компенсаций, установленных законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором, внутренними нормативными актами учреждения;
 - осуществлять контроль по соблюдению безопасности труда на рабочих местах;
 - осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового права и настоящего коллективного договора.
 - осуществлять защиту и представительство работников – членов профсоюза учреждения в судах, комиссиях по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, по пенсионным вопросам.

РАЗДЕЛ 3

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОДУКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ

Работодатель обязуется:

- 3.1. Создать все необходимые условия для развития учреждения по обеспечению максимальной продуктивности занятости персонала.
- 3.2. Предоставлять по запросу Профсоюзного комитета, информацию о социально-экономическом состоянии учреждения и перспективах его развития, а также, по вопросам условий труда, отдыха, охраны здоровья, медицинского обслуживания.
- 3.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ сообщать в письменной форме об этом Профсоюзу не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае массового увольнения – за три месяца (ч. 1 ст. 82 ТК РФ). Увольнение работников, являющихся членами

Профсоюза, по пунктам 2,3,5 части первой статьи 81 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

- В случае ликвидации или реорганизации учреждения работодатель не позднее чем за 2 месяца, проводит консультации с Профсоюзным комитетом о мерах по предотвращению увольнения или сведению их количества до минимума, либо смягчению неблагоприятных последствий любого увольнения.
- 3.4. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством (статьи 72-74 ТК РФ).
- 3.5. 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).
- 3.6. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу сохранять за ним средний заработок в течение одного месяца со дня перевода (ст. 182 ТК РФ).
Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до 4-х месяцев, отстранить от работы на весь указанный в медицинском заключении срок с сохранением места работы (должности) если соответствующая работа у работодателя отсутствует (ст. 73 ТК РФ).
При переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным нанесением вреда здоровью, связанным с работой, сохранять средний заработок до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до его выздоровления (ст. 182 ТК РФ).
- 3.7. Уведомлять работников об изменении определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения (ч. 2. ст. 74 ТК РФ).

- 3.8. Прекратить заключение трудовых договоров за два месяца до начала массовых увольнений и на время таких увольнений с новыми работниками по профессиям (должностям), по которым проводится сокращение.
- 3.9. Обеспечивать эффективную деятельность учреждения исходя из фактических объемов финансирования и рационального использования внебюджетных средств, для повышения результативности проведения экспертиз.
- 3.10. Обеспечивать периодичность повышения квалификации медицинского персонала.
- 3.11. Организовывать проведение аттестаций врачей, судебных экспертов и средних медицинских работников за счет средств учреждения, в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения РФ от 3 августа 2012г. №66н «Об утверждении Порядка и сроков совершенствования медицинскими работниками и фармацевтическими работниками профессиональных знаний и навыков путем обучения по дополнительным профессиональным образовательным программам в образовательных и научных организациях» и Положением «О порядке и сроках прохождения медицинскими работниками и фармацевтическими работниками аттестации для получения квалификационных категорий» (Приказ Минздрава России от 23.04.2013. № 240н) и иными федеральными законами.

Профсоюзный комитет обязуется:

- 3.12. Проводить совместные консультации с Работодателем по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации предприятия, осуществлять контроль, за исполнением законодательства о занятости.
- 3.13. Вести разъяснительную работу среди работников по вопросам соблюдения трудовых прав и обязанностей, социальной защиты работников. Не допускать необоснованных массовых увольнений работников по сокращению штатов.

РАЗДЕЛ 4

ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны договорились:

- 4.1. Организацию оплаты труда осуществлять в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Крым. Финансирование заработной платы осуществлять из бюджетных ассигнований, а также поступлений от приносящей доход деятельности (при ее наличии).

- 4.2. Профсоюзному комитету осуществлять контроль, за своевременной выплатой заработной платы, применением условий оплаты труда.
- 4.3. Основными нормативными документами, которыми необходимо руководствоваться при определении заработной платы работников учреждения являются:
- Постановление Совета Министров Республики Крым от 23 декабря 2014 года № 605 Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым (с внесенными дополнениями и изменениями);
 - Трудовой кодекс Российской Федерации;
 - Закон Республики Крым от 28 ноября 2014 года №14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым»
 - Приказ Минздрава РФ от 09.06.2003 N 230 (ред. от 19.12.2003) "Об утверждении штатных нормативов служащих и рабочих государственных и муниципальных учреждений здравоохранения и служащих централизованных бухгалтерий при государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения";
 - Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 (ред. от 15.10.2014) "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы";
 - приказ МЗ РК №365 от 31.12.2014;
 - настоящий коллективный договор.
- 4.4. Конкретные размеры тарифных ставок и должностных окладов в соответствии с действующим законодательством определять в тарификационном списке учреждения.
- 4.5. Для проведения работы по формированию тарификационных списков работников учреждения, размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера по приказу Работодателя создается постоянная действующая тарификационная комиссия в составе:
- начальник учреждения;
 - начальник ОК, (ведущий специалист по кадрам);
 - главный бухгалтер;
 - ведущий экономист (экономист);
 - председатель Профсоюзного комитета;
 - заместитель начальника по безопасности, правовым вопросам, ГО и МР, (юрисконсульт).
- 4.6. Возглавляет тарификационную комиссию Работодатель.
- 4.7. Тарификационный список составляется ежегодно, а также при изменении должностных окладов.
- 4.8. В случае изменений, на протяжении года, размеров должностных окладов, доплат и надбавок тарификационной комиссией вносятся соответствующие изменения к тарификационному списку. Тарификационный список составляется отдельно по каждой должности, каждого структурного подразделения.

- 4.9. Работодатель несет ответственность за своевременную выплату и правильное определение размера заработной платы работников.
- 4.10. При установлении факта неправильной оплаты труда работодатель обязан принять меры к немедленному устранению нарушения и выплаты работнику причитающейся ему суммы за весь период неправильной оплаты труда, а также, определить степень дисциплинарной и материальной ответственности лиц, виновных в этом.
- 4.11. Согласно статье 137 ТК РФ работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы сотрудника суммы, излишне выплаченной ему в результате счетной ошибки, не позднее одного месяца со дня неправильно исчисленных выплат и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания. Размер удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов заработной платы, причитающейся работнику, кроме случаев, предусмотренных ст. 138 ТК РФ.
- 4.12. Если работник увольняется до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, работодатель имеет право удержать из его заработной платы сумму за неотработанные дни отпуска, за исключением случаев, когда работник увольняется по основаниям, предусмотренным п. 8 ч. 1 ст. 77, п.п. 1, 2, 4 ч. 1 ст. 81, п.п. 1, 2, 5-7 ст. 83 ТК РФ (абзац 5 ч. 2 ст. 137 ТК РФ).
- 4.13. Производить премирование работников в соответствии с приложением №09.
- 4.14. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом. (ст.74 ТК РФ).
- 4.15. Установить (изменять) должностные оклады работникам учреждения в соответствие приложения №1 Постановления Совета Министров Республики Крым от 23 декабря 2014 года № 605 Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым с изменениями (с внесенными изменениями и дополнениями).
- 4.16. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются ниже должностного оклада руководителя учреждения:
- заместителей руководителя на 10 %, главного бухгалтера на 15% в соответствие Постановления Совета Министров Республики Крым от 23 декабря 2014 года № 605 Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым с изменениями (с внесенными изменениями и дополнениями), изменения вступают в силу с 01.01.2017г.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы начальника учреждения, заместителей начальника и главного бухгалтера учреждения к средней заработной плате работников ГБУЗ РК «КРБ СМЭ» составляет 1:6.

4.17. Осуществлять работникам учреждения выплаты компенсационного характера:

а) выплаты для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при совмещении профессий (должностей),
- расширении зон обслуживания,
- увеличении объема работы,
- исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,
- сверхурочную работу,
- работу в ночное время,
- работу в выходные и нерабочие праздничные дни,
- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных,
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При этом размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации);

в) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

4.18. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам работников или в абсолютных размерах и не образуют новый оклад (должностной оклад). (приложение №6)

4.19. На основании проведенной специальной оценки условий труда установить что, выплаты компенсационного характера осуществляются в процентах к окладам работников утвержденных ПРИКАЗОМ по учреждению об установлении % компенсационных выплат:

- 25% для работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым по результатам СОУТ 3.3 класс условий труда,
- 8% для работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым по результатам СОУТ 3.2 класс условий труда,
- 4% для работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым по результатам СОУТ 3.1 класс условий труда.

4.20 Установить выплату компенсационного характера повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в процентах к окладам работников:

- 60% почасовой ставки за каждый час работы в указанных условиях, при проведении судебно-медицинской экспертизы-исследования крови, биологического материала, взятых от трупов и живых лиц, больных СПИД и ВИЧ-инфицированных (приказ МЗ РК №365 от 31.12.2014).

4.21. В целях стимулирования работников учреждения к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка медицинским работникам за наличие квалификационной категории;

- надбавка за выслугу лет;

- надбавка за высокие результаты работы;

- надбавка за присвоение почетного звания «Народный» СССР, союзных республик, республик входящих в состав СССР, Украины, Российской Федерации -15% должностного оклада и начинает применяться с 01.01.2017г;

- надбавка за присвоения звания «Заслуженный» СССР, союзных республик, республик входящих в состав СССР, Украины, Российской Федерации, Республики Крым, если деятельность по профилю совпадает с почетным званием – 10% должностного оклада и начинает применяться с 01.01.2017г;

- надбавка при наличии ученой степени доктора наук и ученой степени кандидата наук, если деятельность работника совпадает по профилю с ученой степенью и начинает применяться с 01.01.2017г.:

- доктор наук- 15% должностного оклада;

- кандидат наук- 10% должностного оклада;

- надбавка при наличии классности водителей:

- третий класс- 5% должностного оклада;

- второй класс-10% должностного оклада;

- первый класс- 25% должностного оклада.

4.22. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается медицинскому персоналу в следующих размерах:

4.22.1. для врачей, специалистов с высшим профессиональным (фармацевтическим) образованием, специалистов с высшим профессиональным (немедицинским) образованием, допущенным к медицинской деятельности:

- при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов должностного оклада;

- при наличии первой квалификационной категории - 20 процентов должностного оклада;

- при наличии второй квалификационной категории - 10 процентов должностного оклада.

Врачам, сохраняется на протяжении 3 лет квалификационная категория по специальностям: "терапия", "подростковая терапия", "педиатрия", "медицина неотложных состояний" и "судебная медицина".

4.22.2 Для специалистов со средним медицинским образованием, специалистов со средним профессиональным (фармацевтическим) образованием:

- при наличии высшей квалификационной категории - 25 процентов должностного оклада;
- при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов должностного оклада;
- при наличии второй квалификационной категории - 10 процентов должностного оклада.

Выплата за квалификационную категорию устанавливается при условии их работы по той специальности, по которой присвоена квалификационная категория.

4.23 Порядок установления стимулирующих выплат за выслугу лет.

4.23.1 работникам, имеющим квалификацию судебного эксперта, при стаже работы:

- свыше трех лет – 10 процентов,
- свыше пяти лет - 15 процентов,
- свыше 10 лет – 20 процентов,
- свыше 15 лет - 25 процентов,
- свыше 20 лет - 30 процентов,
- более 25 лет - 40 процентов.

4.23.2 врачам, среднему медицинскому персоналу, специалистам с высшим профессиональным (немедицинским) образованием, допущенным к медицинской деятельности в учреждениях здравоохранения, специалистам с высшим профессиональным (фармацевтическим) образованием, специалистам со средним профессиональным (фармацевтическим) образованием, руководителям учреждений, их заместителям и главному бухгалтеру:

- при стаже работы от 3 до 10 лет - 10 процентов;
- при стаже работы от 10 до 20 лет - 15 процентов;
- при стаже работы свыше 20 лет - 20 процентов.

4.23.3 руководителям, специалистам, служащим, отнесенным к профессиональным квалификационным группам: «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» и «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:

- при стаже работы от 3 до 10 лет - 10 процентов;
- при стаже работы от 10 до 20 лет - 20 процентов;
- при стаже работы свыше 20 лет - 30 процентов.

4.24. Установить выплаты стимулирующего характера (выплата за интенсивность и высокие результаты работы, за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы, персональная выплата к окладу работника, персональный повышающий коэффициент к окладу, премиальные выплаты по итогам работы,

выплата за качество выполняемых работ и т.п.) в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера, Положении о премировании, исходя из необходимости реализации уставных задач учреждения, а также обеспечения соответствия размеров оплаты труда работников с конкретными результатами их деятельности.

Осуществлять выплаты стимулирующего характера в пределах ассигнований, направляемых на оплату труда, а также средств от иной приносящей доход деятельности.

4.25. При наличии экономии фонда оплаты труда работодатель имеет право осуществлять премирование работников (в соответствии с приложением №09), производить выплаты социального характера, в том числе осуществлять материальную помощь (в соответствии с приложением №08).

4.26. Месячная заработная плата (включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера) работника, состоящего в трудовых отношениях с работодателем, не может быть ниже размера минимальной заработной платы, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда.

4.27. Должностные оклады работников, изменяются в установленном порядке пропорционально повышению должностного оклада (тарифной ставке).

4.28. Определение размера заработной платы проводится во всех случаях отдельно по основной должности и по совместительству.

4.29. Старшим медицинским сестрам (лаборантам) установить должностной оклад в соответствии с Приложение 1 к Положению об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных казенных учреждений здравоохранения Республики Крым Постановления Совета Министров Республики Крым от 23 декабря 2014 года № 605.

4.30. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Установить доплату за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35 % тарифной ставки работника учреждения за каждый час работы в ночное время и начинает применяться с 01.01.2017г.

4.31. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы - полуторного размера, за последующие часы - двойного размера (ст. 152 ТК РФ).

4.32. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

Размер повышения составляет:

- а) при работе полный рабочий день – одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- б) при работе неполный рабочий день – одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
- 4.33. Установить, что работа по совместительству не может превышать четырех часов в день и полного рабочего дня в выходной день, а общая продолжительность работы по совместительству в течение месяца не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену) (ст.284 ТК РФ).
- 4.34 Установить что, привлечение работников к работе по осуществлению выездов на места происшествя, осмотр трупа в составе следственно-оперативной группы в нерабочее время (выходные и нерабочие праздничные дни, ночное время), кроме работников отдела судебно-медицинских экспертов (дежурный), осуществлять только с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, которое должно оформляться приказом по учреждению. (ст. 97 ТК РФ). Оплату труда за выезд на место происшествя, осмотр трупа в составе следственно-оперативной группы в нерабочее время (выходные и нерабочие праздничные дни, ночное время), кроме работников отдела судебно-медицинских экспертов (дежурный), осуществлять в размере часовой тарифной ставки (должностного оклада) с оплатой за фактически отработанное время с учетом требований ст.ст. 153; 154 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 4.35. Установить что, настоящее положение предусматривает принцип оплаты труда работников ГБУЗ РК «КРБ СМЭ» не имеющих соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающих достаточным практическим опытом и выполняющими качественно и в полном объеме возложенные на них обязанности, при выполнении работ различной квалификации их труд оплачивается в соответствии со статьей 150 Трудового Кодекса Российской Федерации по более высокой квалификации (вступает в силу с 01.01.2017г.).

- 4.36. Начисление выплат за время отпусков проводить в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 (ред. от 15.10.2014) "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".
- 4.37. Время простоя по вине Работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивать из расчета 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157, 220 ТК РФ).
Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивать из расчета 2/3 оклада работника.
Время простоя по вине работника не оплачивается.
Простоем признается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (ст. 72.2 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

- 4.38. Выплату заработной платы работникам учреждения производить регулярно, не реже каждые полмесяца, в рабочие дни 15-го числа месяца – заработная плата за первую половину месяца, и 30-го числа текущего месяца окончательный расчет- зарплата.
В случае, когда день выплаты заработной платы совпадает с выходным, праздничным или нерабочим днем, заработную плату выплачивать накануне этого дня.
Размер заработной платы за первую половину месяца определять не менее оплаты за фактически отработанное время из расчета должностного оклада работника.
Заработную плату работникам за все время ежегодного отпуска оплачивать не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.
- 4.39. При выплате заработной платы, Работодатель сообщает работнику об общей сумме заработной платы с расшифровкой по видам выплат, размерах и основании отчислений и удержаний из заработной платы, сумме заработной платы, подлежащей к выплате и относящейся к периоду, за который производится оплата труда (ч. 1 ст. 136 ТК РФ).
- 4.40. Исчисление выплат по среднему заработку производить на основании Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 (ред. от 15.10.2014) "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".
- 4.41. В случае задержки выплаты заработной платы:
- предоставить Профсоюзному комитету, по его запросу, достоверную информацию о наличии средств на счетах учреждения;
 - информировать трудовой коллектив о причинах нарушения трудового законодательства в части несвоевременной выплаты

заработной платы и соответствующих мероприятиях по их устранению.

- 4.42. Проводить индексацию заработной платы работников в связи с ростом цен в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст.134 ТК РФ).
- 4.43. Поскольку ТК РФ не устанавливает норм компенсационных выплат и возмещение командировочных расходов, а характер работы в учреждении зачастую предполагает частые краткосрочные и долгосрочные выезды, принять порядок оплаты проживания во время командировки по фактическим расходам с предоставлением оправдательных документов, в соответствии с приложением № 10.
- 4.44. Работодатель не имеет права в одностороннем порядке принимать решения по вопросам оплаты труда, ухудшающим условия, установленные законодательством и коллективным договором.

Профсоюзный комитет обязуется:

- 4.45. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Республики Крым и органов местного самоуправления, коллективного договора в части оплаты труда работников.
- 4.46. Участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда работников.
- 4.47. В сроки, установленные ТК РФ, рассматривать представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда и направлять работодателю мотивированное мнение в письменной форме.
- 4.48. Проводить дополнительные консультации с Работодателем в целях урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда.
- 4.49. Воспользоваться в случае необходимости правом, предоставленным трудовым законодательством РФ, на обжалование в соответствующей государственной инспекции труда или в суде локального нормативного акта, принятого Работодателем без учета мотивированного мнения Профсоюзного комитета, если при его издании требовалось в соответствии со ст. 371 ТК РФ принятие решения с учетом мнения профсоюзного органа.
- 4.50. Согласовать форму расчетного листка по начислению заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).
- 4.51. Представлять интересы работников, по их поручению, при рассмотрении индивидуального трудового спора по оплате труда, размеров доплат и надбавок, премий, вознаграждений, других поощрений и компенсационных выплат.

- 4.52. Осуществлять контроль, за начислением работникам заработной платы, размера и оснований удержания из нее.
- 4.53. Контролировать выполнение графика погашения задолженности по заработной плате, вносить свои предложения Работодателю и информировать об этом работников.

РАЗДЕЛ 5

РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопросов в области трудовых отношений, режима труда и отдыха договорились о том, что:

- 5.1. Режим рабочего времени определяется в соответствии с законодательством РФ, Трудовым кодексом и Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), для медицинских работников (врачей, в том числе заведующих структурными подразделениями, среднего и младшего медицинского персонала) – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).
- 5.3. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).
- 5.4. Согласно ст. 350 ТК РФ и Постановления Правительства РФ от 14.02.2003 года №101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» для работников учреждения, работа которых связана непосредственно с трупами и трупным материалом устанавливается 6-ти часовая рабочая неделя (30-часовая рабочая неделя). Для работников учреждения, осуществляющих проведение судебно-медицинской экспертизы и другую работу с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными устанавливается рабочая неделя 7 часов 12 минут (36-часовая рабочая неделя).
- 5.5. Для остальных медицинских работников и работников, осуществляющих свою трудовую деятельность в медицинском учреждении, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 39 часов в неделю (статья 350 ТК РФ).
- 5.6. Установить 5- дневную рабочую неделю с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).
- 5.7. Установить такие нормы рабочей недели и продолжительности рабочего дня для работников учреждения.

Отдел судебно-медицинской экспертизы трупов:

- врач судебно-медицинский эксперт, лаборант, медицинский регистратор, санитар морга-30 часов в неделю (6-ти часовой рабочий день).
- уборщик служебных помещений - 39 часов в неделю (8-ми часовой рабочий день).

Отдел судебно-медицинских экспертов (дежурный):

- врач судебно-медицинский эксперт - 30 часов в неделю (6-ти часовой рабочий день).
- санитар по круглосуточному приему трупов – 30 часов (6-ти часовой рабочий день).

Отдел судебно-медицинской экспертизы потерпевших, обвиняемых и других лиц:

- врач судебно-медицинский эксперт, лаборант, медицинский регистратор, санитар - 36 часов в неделю (рабочий день 7 часов 12 минут).

Организационно-методический отдел:

- врач судебно-медицинский эксперт, лаборант - 39 часов в неделю (рабочий день 7 часов 48 минут).

Судебно-криминалистическое отделение:

- врач судебно-медицинский эксперт, лаборант, медицинский регистратор, санитар - 30 часов в неделю (6-ти часовой рабочий день).

Судебно-химическое отделение:

- врач судебно-медицинский эксперт, судебный эксперт (эксперт - химик), лаборант, лаборант, медицинский регистратор, санитар - 30 часов в неделю (6-ти часовой рабочий день).

Судебно-гистологическое отделение:

- врач судебно-медицинский эксперт, лаборант, лаборант, медицинский регистратор, санитар - 30 часов в неделю (6-ти часовой рабочий день).

Судебно-биологическое отделение:

- врач судебно-медицинский эксперт, судебный эксперт (эксперт-биолог), лаборант, лаборант, медицинский регистратор, санитар - 30 часов в неделю (6-ти часовой рабочий день).

Отдел сложных судебно-медицинских экспертиз:

- врач судебно-медицинский эксперт, лаборант - 30 часов в неделю (6-ти часовой рабочий день).

Административно-управленческий персонал, отдел кадров, инженерно-технические работники, хозяйственный отдел, бухгалтерия, канцелярия - 39 часов в неделю (8-ми часовой рабочий день).

Городские и районные отделения судебно-медицинской экспертизы:
- врач судебно-медицинский эксперт, лаборант, лаборант, медицинский регистратор, санитар морга, санитар по круглосуточному приему трупов – 30 часов в неделю (6-ти часовой рабочий день).

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.

- 5.8. Работникам, являющихся инвалидами первой или второй группы (третьей или второй степени утраты трудоспособности), устанавливается рабочая неделя продолжительностью 35 часов. При этом заработная плата выплачивается им в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (ст. 92 ТК РФ, ст. 23 федерального закона от 24.11.1995г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»).
- 5.9. Режим рабочего времени водителей регламентируется приказом Минтранса РФ от 20.08.2004г. № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей».
- 5.10. В тех структурных подразделениях учреждения, где по характеру труда режим рабочего времени не может быть организован по графикам 5-ти дневной рабочей недели, установить графики сменности, предусматривающие предоставление выходного дня по договоренности сторон.
- 5.11. Работникам, предусмотренных в Перечне прилагаемом к коллективному договору, устанавливается ненормированный рабочий день и предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с приложениями №1, 2.
- 5.12. Неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполная рабочая неделя) устанавливается по соглашению между работником и Работодателем во время приема на работу или во время работы. В данном случае продолжительность работы в таком режиме может быть установлена как на определенный срок, так и на продолжительное время, если это не влияет на работу (ст. 93 ТК РФ).
- 5.13. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:
 - беременной женщины;
 - работника – инвалида;
 - одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
 - лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При работе на условиях неполного рабо-

чего времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

- 5.14. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца и в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости (п. 2 ст. 25 закона РФ «О занятости населения в РФ» от 19.04.1991. № 1032-1, ст. 74 ТК РФ).

Работа на условиях неполного рабочего дня или недели не ограничивает права работника – на общих основаниях осуществляется исчисление трудового стажа, вносится запись в трудовую книжку (без указания, что работник принят на работу с неполным рабочим днем), предоставляется ежегодный отпуск (без сокращения его продолжительности), оплачивается листок по нетрудоспособности. Но при начислении средней заработной платы для начисления отпускных и оплаты листка по нетрудоспособности берется фактический заработок работника, а не должностной оклад, который бы выплачивался при условии работы на данной должности при нормальной продолжительности рабочего времени.

- 5.15. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха или нерабочий праздничный день только с его письменного согласия и на основании приказа (распоряжения) Работодателя по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, перечисленных в части 3 статьи 113 ТК РФ.

- 5.16. Не привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- беременных женщин (ст. 259 ТК РФ);
- работников, не достигших возраста 18 лет (ст. 268 ТК РФ).

- 5.17. Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия, при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением и после ознакомления их под роспись со своим правом отказаться от работы в выходные и нерабочие праздничные дни:

- инвалидов;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- работников, имеющих детей-инвалидов;
- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- одиноких матерей (отцов без матери), воспитывающих детей в возрасте до 5 лет;
- опекунов детей в возрасте до 5 лет.

- 5.18. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Размер оплаты составляет:

- а) при работе полный рабочий день – одинарную дневную ставку сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
 - б) при работе неполный рабочий день – одинарную часть оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Работа в нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени не учитывается как сверхурочная работа и подлежит оплате в двойном размере.
- 5.19. Привлекать работника к работе за пределами установленной ему продолжительности рабочей смены в случаях:
- работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени;
 - выполнения сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ);
 - установления ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ).
- Для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, сверхурочным временем считается количество рабочих часов, отработанных сверх установленной для данного работника продолжительности рабочего времени за учетный период (ст. 104 ТК РФ).
- 5.20. Не привлекать к сверхурочным работам:
- беременных женщин;
 - работников, не достигших возраста 18 лет.
- 5.21. Привлекать к сверхурочным работам только с письменного согласия работников, при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением и после ознакомления их в письменной форме со своим правом отказаться от сверхурочной работы:
- инвалидов;
 - женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
 - работников, имеющих детей-инвалидов;
 - работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
 - одиноких матерей (отцов без матери), воспитывающих детей в возрасте до 5 лет;
 - опекунов детей в возрасте до 5 лет.
- 5.22. Производить оплату за первые два часа сверхурочной работы в полуторном размере и в двойном размере за последующие часы сверхурочной работы.

- 5.23. При сменных работах работники чередуются в сменах равномерно в порядке, установленном правилами внутреннего трудового распорядка.
- Назначение работника на работу в течение двух смен подряд запрещается (ст.103 ТК).
- 5.24. Установить, что рабочий день для всех категорий работников накануне праздничных и выходных дней сокращается на 1 час.
- 5.25. Распорядок работы (время начала и окончания рабочей смены и др.) определяется в соответствии с графиками работы работников отделений бюро. Графики составляются в каждом отделении бюро ежемесячно, утверждаются начальником бюро и согласовываются с профсоюзным комитетом.
- 5.26. Работа в выходной день по желанию работника может компенсироваться предоставлением другого дня отдыха.
- 5.27. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 126 ТК РФ)). Установить, если работнику, занятому на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлена продолжительность дополнительного отпуска, которая превышает минимальную продолжительность такого отпуска (7 календарных дней), то часть отпуска, превышающая этот минимум, по письменному заявлению работника может быть заменена ему денежной компенсацией по установленным правилам. Частичная замена ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда возможна в связи с вступлением в силу с 01.01.2014 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона “О специальной оценке условий труда”».
- 5.28. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день, который может быть использован ими в любое удобное для них время рабочего года (ст. 267 ТК РФ).

- 5.29. Работникам-инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней (181-ФЗ от 24.11.1995).
- 5.30. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 степени с установлением класса вредности 3.3, устанавливается 14 календарных дней ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, с установлением класса вредности 3.2, устанавливается 7 календарных дней ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, с установлением класса вредности 3.1, устанавливается 3 календарных дня ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время. (Приложение №3)
- 5.31. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с графиком предоставления отпусков.
- 5.32. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не будет произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести его на другой срок.
- 5.33. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым по согласованию с Профсоюзным комитетом не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ). При составлении графиков учитываются интересы производства, личные интересы работника и возможности для их отдыха.
- 5.34. Конкретный период предоставления отпусков в пределах, установленных графиком, согласовывается между работником и работодателем, который обязан письменно уведомить работника о дате начала отпуска не позднее, чем за две недели до установленного графиком срока.
- 5.35. При переносе срока отпуска на другое время с согласия работника и руководителя структурного подразделения в график отпусков с разрешения работодателя вносятся соответствующие изменения. Перенос отпуска производится на основании документа, составленного в произвольной форме.
- 5.36. Отзыв из отпуска производится только с письменного согласия работника. 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 допускается отзыв из отпуска:

- беременных женщин;
 - работников в возрасте до 18 лет;
 - работников, занятых на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 5.37. Совместителям ежегодный отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основному месту работы.
- 5.38. При увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска (как основные, так и дополнительные). По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ). При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением предоставляется и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока трудового договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска. При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник (ст. 127 ТК РФ).
- 5.39. Предоставлять ежегодные отпуска в удобное время на основании письменного заявления работника:
- лицам, моложе 18 лет;
 - работникам, обучающимся без отрыва от производства;
 - работающим мужчинам, в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени его непрерывной работы в данном учреждении;
 - женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно по окончании отпуска по уходу за ребенком, независимо от стажа работы в данном учреждении;
 - лицам, награжденным знаком «Почётный донор России»;
 - супругам военнослужащих (одновременно с отпуском военнослужащих);
 - работникам, получившим или перенесшим лучевую болезнь, другие заболевания, инвалидам и участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;
 - инвалидам войны, ветеранам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий в том числе и на территории других государств;
 - женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
 - работникам, имеющим детей-инвалидов.
- 5.40. Ежегодный отпуск по требованию работника должен быть перенесен на другой период в случае:
- нарушения работодателем срока письменного уведомления работника о времени предоставления отпуска;

- несвоевременной выплаты работодателем заработной платы работнику за время ежегодного отпуска.

5.41. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой период либо продлен в случае:

- временной нетрудоспособности работника, засвидетельствованной в установленном порядке;
- наступления сроков отпуска по беременности и родам;
- совпадения ежегодного отпуска с отпуском в связи с учебой.

5.42. Работникам, совмещающим работу с обучением предоставлять отпуск в соответствии с главой 26 ТК РФ.

5.43. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- матери или отцу, воспитывающему детей без матери (в т.ч. и в случае продолжительного пребывания матери в лечебном учреждении), имеющих двоих и более детей в возрасте до 15 лет или ребенка-инвалида, продолжительностью до 14 календарных дней;
- мужу, жена которого находится в послеродовом отпуске, - продолжительностью до 14 календарных дней;
- матери или другим лицам, фактически ухаживающим за ребенком в случае, если ребенок нуждается в домашнем уходе, продолжительностью, определенном в медицинском заключении, но не более чем до достижения ребенком шестилетнего возраста;
- работникам для ухода за больными близкими родственниками - продолжительностью, определенному в медицинском заключении;

- работникам для завершения санаторно-курортного лечения - продолжительностью, определенному в медицинском заключении;
- совместителям - на срок до истечения отпуска по основному месту работы;
- в других случаях, предусмотренных законодательством.

5.44. Предоставлять работнику на основании его письменного заявления ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для работника время (ст. 263 ТК РФ):

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, – до 14 календарных дней в году;
- работникам, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, – до 14 календарных дней в году;
- одинокой матери (отцу без матери), воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет, – до 14 календарных дней в году;
- опекунам (попечителям) несовершеннолетних детей – до 14 календарных дней в году.

5.45. Предоставлять отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка, в соответствии со статьями 255 – 257 ТК РФ.

5.46. В соответствии со статьей 262 ТК РФ предоставлять работающим родителям (опекуну, попечителю) 4 дополнительных выходных дня в месяц с сохранением среднего дневного заработка для ухода за детьми-инвалидами, которые могут быть использованы одним из родителей, либо разделены ими между собой по своему усмотрению. Предоставлять дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы женщинам, работающим в сельской местности. (ст. 262 ТК РФ)

5.47. Перерывы в течение рабочего дня для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

5.48. В соответствии со ст. 116 ТК РФ установить дополнительный оплачиваемый отпуск работникам учреждения, у которых в производственных целях (для изготовления иммунных стандартов) осуществляется забор крови малыми дозами, продолжительностью 2 (два) календарных дня.

Профсоюзный комитет обязуется:

5.49. Осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективного договора и соглашений (ст. 370 ТК РФ).

5.50. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований статьи 113 ТК РФ при привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.51. Согласовывать график отпусков.

- 5.52. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

РАЗДЕЛ 6

ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

- 6.1. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда работников, их безопасность при эксплуатации зданий, оборудования, а также применяемых в работе инструментов, сырья и материалов.
- 6.2. Объяснить работнику его конституционное право на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены (ст. 37 Конституции РФ), в том числе на:
- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
 - **обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в организации.**
 - получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске нанесения ущерба здоровью;
 - обеспечение средствами индивидуальной защиты **в соответствии с установленными нормами (приказ Минздрава № 65)** за счет средств организации;
 - **осуществлять правильное применение работниками средств индивидуальной защиты.**
- ???** обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств организации;
- **незамедлительно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.**
 - льготы и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашениями, если работник занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда;
 - отказ от выполнения работы в случае возникновения опасности для жизни и здоровья работника или в случае необеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты.
- За работником сохраняется место работы и средняя заработная плата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда. (ст. 219 ТК РФ).

6.3. Выполнять мероприятия по улучшению условий и охраны труда в соответствии с Соглашением по охране труда, которое заключается ежегодно. (Приложение № 04)

Финансирование мероприятий по охране труда в соответствии с Соглашением предусматривать в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на производство продукции, работ, услуг (ст. 226 ТК РФ).

6.4. Организовать работу службы охраны труда состоящую из специалистов. Служба охраны труда подчиняется непосредственно руководителю учреждения или по его поручению одному из его заместителей. (ст. 217 ТК РФ).

??? - Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

- Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований труда в период работы.

6.5. Оборудовать и обеспечить наличие уголков охраны труда.

6.6. По инициативе одной из сторон Коллективного договора принять участие в формировании и деятельности совместного комитета (комиссии) по охране труда, созданного на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзной организации.

Принимать участие в создании и разработке программы совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждения производственного травматизма и профзаболеваний. Обучить членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе за счет средств учреждения. (218 ТК РФ).

6.7. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в том числе:

- назначить должностных лиц, обученных в установленном порядке, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по учреждению, в структурных подразделениях;

- обеспечить постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за поддержанием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда;

- обеспечить каждое подразделение, должностных лиц, уполномоченных лиц профсоюза комплектом документов по охране труда;

- провести обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководителей и инженерно-технических работников в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда.

6.8. Обеспечить работников за счет средств учреждения в соответствии с установленными нормами специальной одеждой и обувью (постановление Минтруда РФ от 29.12.1997г. № 68 "Об утверждении Типовых

отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты").

Контролировать правильное их использование, проводить их ремонт, стирку, подгонку по размеру. Вести учет выдачи СИЗ через личную карточку работника **и журнал учета выдачи СИЗ под роспись работника.**

- 6.9. В случае необеспечения работника средствами индивидуальной защиты (в соответствии с нормами) работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой (ст. 220 ТК РФ).
- 6.10. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника за отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (ст. 220 ТК РФ).
- 6.11. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда следующие льготы и компенсации:
- 6.11.1. В соответствии с п.п. 20 п. 1 ст. 27 от 17.12.2001. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях РФ» и постановления Правительства РФ от 29.10.2002. № 781 "О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", и об утверждении правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", работники имеющие медицинское образование имеют право на досрочное оформление трудовой пенсии по старости (по выслуге лет).
- 6.11.2. **Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда дополнительный отпуск, присоединяемый к основному, и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей согласно ст.92 ТК РФ.**
- 6.11.3. Производить выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов, работникам, связанным с вредными или опасными условиями труда согласно Приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16.02.2009. № 45н или выплачивать денежную компенсацию. Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены. Если время работы во вредных условиях труда меньше установленной продолжительности рабочей смены, молоко выдается при выполнении работ в указанных условиях в течение не менее чем половины рабочей смены. Выдача работникам по установленным нормам молока может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, которая производится в соответствии с Порядком осуществления компенсационной

выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов. Размер компенсационной выплаты должен быть эквивалентным стоимости молока (по норме выдачи 0,5 литра за смену) жирностью не менее 2,5% по месту расположения административной единицы субъекта РФ. (Приложение №11)

6.12. Обеспечение моющими и обезвреживающими средствами осуществлять по перечню профессий и должностей согласно результатам специальной оценки условий труда.

6.13. Организовывать проведение и осуществлять оплату за обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта, для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы. **(ст.213 ТК РФ)**

Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае наличия медицинских противопоказаний.

6.14. В каждом подразделении иметь укомплектованные медикаментами аптечки первой помощи, приспособления и медицинские средства, необходимые для оказания неотложной помощи.

6.15. Принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников. Своевременно расследовать несчастные случаи на производстве с участием представителей профсоюзного комитета и уполномоченных по охране труда, вести учет и анализ несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, оказывать первую помощь пострадавшим.

6.16. При расследовании несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом в состав комиссии включается представитель территориального объединения организаций профсоюзов.

6.17. При нанесении вреда здоровью или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания по вине работодателя выплатить работнику, либо его семье трехкратный среднемесячный заработок.

В случае получения увечья или гибели работника при выполнении трудовых обязанностей, а также получения профессионального заболевания, полученных по вине работодателя, выплатить материальную помощь до 50 000.00 (пятидесяти тысяч) рублей. (при наличии финансовой возможности).

6.18. Вести обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний за счет средств учреждения (федеральный закон от 24.07.1998г. № 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний").

- 6.19. Добиваться получения разрешения от филиалов регионального отделения Фонда социального страхования на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Обеспечить целевое использование этих средств в соответствии с Планом предупредительных мер и Планом частичного финансирования предупредительных мер.
- 6.20. Обеспечивать условия и охрану труда женщин, в том числе:
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ с целью внедрения норм предельно допустимых нагрузок для женщин.
 - **осуществлять комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и опасными условиями труда.**
 - **выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;**
- 6.21. Обеспечивать условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в том числе:
- не допускать к работам с вредными или опасными условиями труда, на которых их труд запрещен (ст. 265 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 25.02.2000г. № 163"Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет").
- Профсоюзный комитет обязуется:
- 6.22. Проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением Работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов по охране труда и здоровья работников.
- 6.23. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в КТС, на заседаниях профкома, в суде.
- 6.24. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.

РАЗДЕЛ 7

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ

Работодатель обязуется:

- 7.1. Создавать условия для реализации в учреждении принципа непрерывного повышения квалификации кадров.
- 7.2. При увольнении работников в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата:
- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;
 - не позднее чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку (ст. 180 ТК РФ).
- 7.3. Учитывать преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лица, с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют работники:
- проработавшие более 10 лет в данном учреждении;
 - матери (отцы) (одинокое), имеющие и воспитывающие детей в возрасте до 18 лет;
 - работники, которым до выхода на пенсию осталось 3 года;
 - руководитель выборного коллегиального органа первичной организации Профсоюза, не освобожденные от основной работы.
- 7.4. Освобождающиеся рабочие места в учреждении в первую очередь предоставлять своим работникам, в том числе и работающим на условиях совместительства, с учетом их квалификации и компетенции.
- 7.5. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по должности, по которой он направляется для повышения квалификации (основная или по внутреннему совместительству).
- 7.6. Соблюдать основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. (ст. 2 ТК РФ).
- 7.7. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определенных законодательством РФ.
- 7.8. С 01.01.2013 года страховые взносы в Пенсионный фонд РФ начисляются по дополнительному тарифу. Основание: Федеральный закон от 03.12.2012г. № 243-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ по вопросам обязательного пенсионного страхования». Тариф установлен для рабочих мест с вредными и тяжёлыми условиями труда согласно Списку № 2, разделу № XXIV подраздела № 22600000 позиции 14467», утверждённому постановлением Кабинета Министров СССР от 26.01.1991г. № 10, вид работ: младшие медицинские сёстры (санитарки) патологоанатомических отделений, прозекторских моргов; и в соответствии с п.п. 1-18 ст. 27 Закона 173-ФЗ от 17.12.2001г. «О трудовых пенсиях в Российской Федерации. Своевременно и

достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате, начисленных и уплаченных страховых взносах, работающих для представления их в пенсионный фонд.

7.9. Оказывать материальную помощь работникам за счет средств бюджета, а также за счет средств от иной приносящей доход деятельности, на основании приказа руководителя учреждения или по ходатайству Профсоюзного комитета:

- материальная помощь к отпуску на оздоровление (единовременная выплата в размере должностного оклада). п.7.4.9 Отраслевого соглашения на 2016-2018 годы (при наличии финансовых средств фонда оплаты труда).

Работодатель имеет право, при наличии финансовых средств на оплату труда оказать единовременную материальную помощь:

- многодетным семьям, одиноким матерям в связи с рождением ребенка;

- в связи со смертью близких родственников, в связи с другими особыми обстоятельствами;

- высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком (п.5.2 Отраслевого соглашения).

Профсоюзный комитет обязуется:

7.10. Организовывать поздравления работников с юбилейными датами.

7.11. Обеспечивать торжественное проведение традиционных праздников, вечеров отдыха, культпоходов, поездок.

7.12. Оказывать материальную помощь членам профсоюза по их заявлениям в случаях смерти близких родственников.

7.13. Обеспечить защиту социальных гарантий в вопросах занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

7.14. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в учреждении.

7.15. Предпринимать меры по предотвращению массового сокращения работников, предусмотренные законодательством.

7.16. Информировать Крымский республиканский комитет Профсоюза о всех случаях массового высвобождения работников или введения в учреждении (структурных подразделениях) режима неполного рабочего времени.

7.17. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм законодательства по вопросам предоставления гарантий и компенсаций по государственному социальному страхованию (ст. 19 закона РФ от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.18. Активно работать в комиссии по социальному страхованию, в том числе:

- проводить проверки правильности назначения пособий по социальному страхованию Работодателем, как по собственной инициативе, так и по заявлениям работников;
- рассматривать спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию между работниками и Работодателем;
- принимать участие в выяснении обстоятельств несчастных случаев;
- принимать участие в проведении оздоровительных мероприятий.

РАЗДЕЛ 8

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Стороны договорились:

8.1. Члены Профсоюзного комитета:

- беспрепятственно посещают и осматривают места работы в учреждении, где работают члены профсоюза;
- получают от Работодателя, иного должностного лица документы, сведения и пояснения, касающиеся условий труда, выполнения коллективного договора, соблюдения законодательства о труде и социально-экономических прав работников;
- непосредственно обращаются по профсоюзным вопросам устно или письменно к Работодателю, должностным лицам;
- размещают собственную информацию в помещениях и на территории учреждения в доступных для работников специально оборудованных местах;
- имеют право в случаях, предусмотренных законодательством проверять расчеты по оплате труда и государственному социальному страхованию, использованию денежных средств, выделяемых на социальные и культурные мероприятия.

8.2. За работниками, избранными в состав выборных органов профсоюзной организации, действующей в учреждении, сохраняются социальные льготы и выплаты, установленные для работников по месту работы, в соответствии с законодательством.

8.3. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по

инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы, с сохранением средней заработной платы.

Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов, с сохранением средней заработной платы.

- 8.4. Увольнение по инициативе работодателя председателя профсоюза и членов профсоюзного комитета допускается при наличии предварительного согласия профсоюзного комитета, кроме случаев предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работодатель обязуется:

- 8.5. Содействовать созданию надлежащих условий для деятельности профсоюзной организации, действующей в учреждении.

Предоставлять для работы и проведения собраний работников помещение со всем необходимым оборудованием, связью, отоплением, освещением, уборкой, транспортом.

- 8.6. 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.

- 8.7. В недельный срок предоставлять Профсоюзному комитету полную и достоверную информацию по вопросам (ст. 53 ТК РФ, ст. 17 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»):

- реорганизации или ликвидации учреждения;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией учреждения;
- предполагаемого введения или изменения норм или 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.

- 8.8. Не препятствовать осуществлению Профсоюзным комитетом контроля за соблюдением Трудового Кодекса РФ и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и права требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ, ст. 19 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).
- 8.9. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников.
- 8.10. Принимать локальные нормативные акты учреждения по согласованию с Профсоюзным комитетом.
- 8.11. Разрешить в рабочее время выполнять профсоюзные обязанности в интересах коллектива работников председателю профсоюзного комитета и профактиву.
- 8.12. Освобождать от работы членов Профсоюзного комитета от основной работы, для участия в качестве делегатов, созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, пленумов, заседаний президиума выборных органов Профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.
- 8.13. Привлечение к дисциплинарной ответственности председателя профсоюза и членов профсоюзного комитета, перевод их на другую работу по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.
- 8.14. По письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, перечислять на счет первичной организации Профсоюза денежные средства из их заработной платы.
- 8.15. Лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (ст. 378 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 9

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны договорились:

- 9.1. Срок действия коллективного договора по соглашению сторон определяется до 01.11.2019 года. Вступает в действие с момента его подписания, кроме пунктов, в которых указана другая дата вступления в силу.
- 9.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласованию в порядке, установленном трудовым кодексом (ст.44 ТК).
- 9.3. В период действия настоящего коллективного договора воздержаться от организации забастовок по вопросам, решение которых предусмотрено коллективным договором, при условии их выполнения.

- 9.4. Коллективный договор сохраняет силу в случае изменения состава, структуры, наименования уполномоченного собственником органа, от имени которого заключен этот договор.
- 9.5. По окончании срока действия коллективный договор продолжает действовать до того времени, пока стороны не заключат новый или не пересмотрят действующий.
- 9.6. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны один раз в полугодие отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.
- 9.7. При невыполнении обязательств настоящего коллективного договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.
- 9.8. Настоящий коллективный договор подписан в 3 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Коллективный договор с приложениями принят на общем собрании трудового коллектива 16 ноября 2016г.

Начальник ГБУЗ РК «КРБ СМЭ»

Е.Д. Иванченко

Председатель профсоюза
ППО ГБУЗ РК «КРБ СМЭ» ПСРЗ РФ

А.Г. Макаров

Приложение № 01 к п. 5.11 коллективного договора

Представитель работодателя:
Начальник ГБУЗ РК
«КРБ СМЭ»

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

_____ Е.Д. Иванченко
(подпись) (инициалы, фамилия)

« » _____ 2016г.

М.П.

_____ А.Г. Макаров
(подпись) (инициалы, фамилия)

« » _____ 2016г.

М.П.

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, КОТОРЫМ УСТАНОВЛИВАЕТСЯ ДО-
ПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК**

Наименование должностей	Длительность дополнительного отпуска, календарных дней
Организационно-методический отдел: заведующий отделом, врач судебно-медицинский эксперт, врач-статистик, врач-методист лаборант, медицинский регистратор	14
сторож	7
дворник	7
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7
Подсобный рабочий	3

Приложение № 02 к п. 5.11 коллективного договора

Представитель работодателя:
Начальник ГБУЗ РК
«КРБ СМЭ»

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

_____ Е.Д. Иванченко

_____ А.Г. Макаров

(подпись) (инициалы, фамилия)

« » 2016г.

М.П.

(подпись) (инициалы, фамилия)

« » 2016г.

М.П.

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, КОТОРЫМ УСТАНОВЛИВАЕТСЯ НЕ-
НОРМИРОВАННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ И УСТАНОВЛИВАЕТСЯ ДОПОЛ-
НИТЕЛЬНЫЙ ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК**

Наименование должностей	Длительность дополнительного отпуска, календарных дней
Начальник бюро судебно медицинской экспертизы	14
Заместитель начальника по экспертной работе	14
Заместитель начальника по организационно-методической работе	14
Заместитель начальника по финансово-экономическим вопросам	14
Заместитель начальника по безопасности, правовым вопросам, ГО и МР	14
Главная медицинская сестра	14
Главный бухгалтер	14
Контрактный управляющий	14
Специалист по закупкам	14
Специалист по гражданской обороне	14
Заместитель главного бухгалтера	14
Инженер по ремонту зданий	14
Начальник обособленного структурного подразделения (Хозяйственный отдел)	14
Юрисконсульт	14
Инженер по охране труда	14
Инженер по метрологии	14

Инженер-программист	14
Начальник отдела кадров	14
Ведущий специалист по кадрам	14
Специалист по кадрам	14
Делопроизводитель	14
Бухгалтер	14
Ведущий экономист	14
Экономист	14
Механик гаража	14
Водитель автомобиля	14
Кладовщик	14
Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования	14
Энергетик	14
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	14

Приложение № 03 к п. 5.30 коллективного договора

Представитель работодателя:
Начальник ГБУЗ РК
«КРБ СМЭ»

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

_____ Е.Д. Иванченко
(подпись) (инициалы, фамилия)

« » _____ 2016г.

М.П.

_____ А.Г. Макаров
(подпись) (инициалы, фамилия)

« » _____ 2016г.

М.П.

Перечень

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

Подразделения бюро	Должность	Дополнительный оплачиваемый отпуск, календарных дней
Отдел судебно-медицинской экспертизы потерпевших, обвиняемых и других лиц	Заведующий отделом, врач судебно-медицинский эксперт, лаборант, медицинский регистратор, санитар	14
Отдел судебно-медицинской экспертизы трупов	Заведующий отделом, врач судебно-медицинский эксперт, лаборант, медицинский регистратор, санитар морга	14
Судебно-гистологическое отделение	Заведующий отделом, врач судебно-медицинский эксперт, лаборант, медицинский регистратор, санитар	14
Судебно-химическое отделение	Заведующий отделом, врач судебно-медицинский эксперт, судебный эксперт (эксперт - химик), лаборант, медицинский регистратор, санитар	14
Городские и районные отделения	Заведующий отделением, врач судебно-медицинский эксперт, лаборант, медицинский регистратор, санитар морга, санитар по круглосуточному приему трупов	14

Судебно-биологическое отделение	Заведующий отделением, врач судебно-медицинский эксперт, судебный эксперт (эксперт-биолог), лаборант, медицинский регистратор, санитар	14
Медико-криминалистическое отделение	Заведующий отделением, врач судебно-медицинский эксперт, лаборант, медицинский регистратор, санитар	14
Отдел сложных судебно-медицинских экспертиз	Заведующий отделением, врач судебно-медицинский эксперт, лаборант, медицинский регистратор, санитар	14
Отдел судебно-медицинских экспертиз (дежурный)	врач судебно-медицинский эксперт, санитар по круглосуточному приему трупов	14
Обособленное структурное подразделение (Хоз.отдел)	Слесарь-сантехник	14
ГБУЗ РК «КРБ СМЭ»	Уборщик служебных помещений	7

Приложение № 04 к п.6.3 коллективного договора

Представитель работодателя:
Начальник ГБУЗ РК
«КРБ СМЭ»

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

(подпись) Е.Д. Иванченко
(инициалы, фамилия)

(подпись) А.Г. Макаров
(инициалы, фамилия)

« » 2016г.

« » 2016г.

М.П.

М.П.

по улучшению условий и охраны труда в ГБУЗ РК «КРБ СМЭ»
на 2016-2018гг.

№ п/п	Наименование мероприятий	Назначение мероприятий	Срок исполнения	Ответственный за исполнение	Сумма затрат (тыс.руб) либо без финансовых затрат
1	2	3	4	5	6
I Организационные мероприятия					
1	Организация и проведение обучения инструктажа, проверки знаний по охране труда работников бюро	Предупреждение травматизма и профессиональных заболеваний	В течение года	Заведующие структурными подразделениями	Без финансовых затрат
2	Организация обучения по охране труда руководителей структурных подразделений бюро	Организация работы по охране труда в подразделениях бюро	1 раз в 3 года	Начальник ОК, инженер по ОТ	Без финансовых затрат
3	Обучение по охране труда главных специалистов, ИТР, специалиста по ОТ	Организация работы по охране труда в подразделении бюро	1 раз в 3 года	Начальник бюро, начальник ОК, инженер по ОТ	20 000 руб.
4	Обучение лиц, ответственных за безопасное ведение работ повышенной опасности (сосудов под давлением, электрохозяйство, газовое хозяйство и т.д.)	Улучшение профессиональной подготовки	1 раз в 3 года	Начальник бюро начальник ОК, инженер по по ОТ	30 000 руб.
5	Ежегодное обучение, и проверка знаний по охране труда работников, работающих на работах повышенной опасности, а так же во вредных и тяжелых условиях труда	Улучшение профессиональной подготовки	1 раз в 3 года	Заведующие отделениями, инженер по ОТ	Без финансовых затрат
6	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а так же на работах, связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами	Предупреждение производственного травматизма и профзаболеваний. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда	Согласно норм выдачи	Начальник бюро Главный бухгалтер Инженер по ОТ	600 000 руб.
7	Обеспечение медицинских работников сани-	Предупреждение производственного	Согласно назначен-	Начальник бюро	400 000 руб.

	тарно-гигиенической одеждой и обувью	травматизма и профзаболеваний. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда	ной выдачи	Главный бухгалтер Инженер по ОТ	
8	Разработка, издание (размножение) инструкций по охране труда	Повышение уровня знаний в безопасном ведении работ	В течение года	Заведующие отделениями Инженер по ОТ	Без финансовых затрат
9	Организация кабинета, уголков по охране труда, приобретение необходимой оргтехники, наглядных пособий, демонстрационной аппаратуры и т.д.	Повышение уровня знаний в безопасном ведении работ	В течение срока действия коллективного договора	Начальник бюро Главный бухгалтер Инженер по ОТ	100 000 руб.
10	Ежегодная организация и проведение профилактических медицинских осмотров работников, работающих во вредных или опасных условиях труда, а так же обязательных предварительных (при приёме на работу) и периодических медицинских осмотров работников бюро	Своевременное выявление на ранней стадии профессиональных заболеваний	Ежегодно	Заместитель главного врача по экспертной работе Заведующие отделениями	Оплату обеспечить руководителю после предоставления списка затрат
11	Проведение профилактических лекций и бесед с сотрудниками бюро по правилам дорожного движения на территории бюро и города, особенно при неблагоприятных погодных условиях (дождь, снег, сильный ветер гололёд и т.д.)	Предупреждение бытового и производственного травматизма	Ежегодно	Руководители структурных подразделен. Инженер по ОТ	Без финансовых затрат
12	Проведение специальной оценки условий труда на вновь образованных рабочих местах в бюро	Выявление и устранение вредных производственных факторов, а так же подтверждение льгот и компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда	По мере необходимости	Начальник бюро Главный бухгалтер Начальник ОК Юрист Инженер по ОТ Экономист	Согласно отчета аттестующей организации
II Технические мероприятия					
13	Установка в распределительных щитках и во всех осветительных щитах при-	Обеспечение электробезопасности на рабо-	В течение года	Ответственный за электро-	50 000 руб.

	бора безопасности – УЗО (устройство защитного отключения)	чих местах		хозяйство Главный бухгалтер	
14	Внедрение оборудования и устройств, обеспечивающих контроль состояния изоляции в электроустановках, их отключения в случаях повреждения изоляции	Обеспечение электробезопасности	2016-2018 гг	Ответственный за электрохозяйство Главный бухгалтер	80 000 руб.
15	Организация и проведение испытаний контура заземления зданий бюро	Обеспечение электробезопасности на рабочих местах	В течение года	Ответственный за электрохозяйство Главный бухгалтер	30 000 руб.
16	Монтаж установок для вентиляции и кондиционирования воздуха на рабочих местах	Улучшение условий труда, установление оптимального микроклимата на рабочих местах	2016-2020 гг	Начальник бюро Главный бухгалтер	300 000 руб.
III Санитарно-оздоровительные мероприятия					
20	Обеспечение бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или равноценных пищевых продуктов	Оздоровительные меры	Ежегодно после СОУТ	Начальник бюро Главный бухгалтер Инженер по ОТ Экономист	По результатам СОУТ
21	Выдача моющих и защитных средств для рук работникам бюро на работах, связанных с загрязнением	Санитарно-гигиенические меры	Постоянно	Начальник хозяйственного отдела	По результатам СОУТ

Приложение № 05 к п. 6.11.1 коллективного договора

Представитель работодателя:
Начальник ГБУЗ РК
«КРБ СМЭ»

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

(подпись) Е.Д. Иванченко
(инициалы, фамилия)

(подпись) А.Г. Макаров
(инициалы, фамилия)

« » 2016г.

« » 2016г.

М.П.

М.П.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников,
работа в которых дает право на льготное пенсионное обеспечение

№	Код позиции списка 1, 2	Профессия или должность
1.	22600000-14467	Санитар морга

Приложение №06 к п. 4.19 коллективного договора

Представитель работодателя:
Начальник ГБУЗ РК
«КРБ СМЭ»

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

(подпись) Е.Д. Иванченко
(инициалы, фамилия)

(подпись) А.Г. Макаров
(инициалы, фамилия)

« » 2016г.

« » 2016г.

М.П.

М.П.

ПЕРЕЧЕНЬ

ДОЛЖНОСТЕЙ И ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ БЮРО, РАБОТА В КОТОРЫХ, СОГЛАСНО РЕЗУЛЬТАТАМ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКЕ УСЛОВИЙ ТРУДА, ДАЕТ ПРАВО НА КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ ЗА ВРЕДНЫЕ И ТЯЖЕЛЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

Подразделения бюро	Должность	Итоговый класс условий труда	Размер доплат в % к тарифной ставке
Отдел судебно-медицинской экспертизы потерпевших, обвиняемых и других лиц	Заведующий отделом, врач судебно-медицинский эксперт, лаборант, медицинский регистратор, санитар	3.3	25
Отдел судебно-медицинской экспертизы трупов	Заведующий отделом, врач судебно-медицинский эксперт, лаборант, медицинский регистратор, санитар морга	3.3	25
ГБУЗ РК «КРБ СМЭ»	Уборщик служебных помещений	3.2	8
Судебно-гистологическое отделение	Заведующий отделом, врач судебно-медицинский эксперт, лаборант, медицинский регистратор, санитар	3.3	25
Судебно-химическое отделение	Заведующий отделом, врач судебно-медицинский эксперт, судебный эксперт (эксперт - химик), лаборант, медицинский регистратор, санитар	3.3	25

Городские и районные отделения	Заведующий отделением, врач судебно-медицинский эксперт, лаборант, медицинский регистратор, санитар морга, санитар по круглосуточному приему трупов	3.3	25
Судебно-биологическое отделение	Заведующий отделением, врач судебно-медицинский эксперт, судебный эксперт (эксперт-биолог), лаборант, медицинский регистратор, санитар, санитар по круглосуточному приему биоматериала	3.3	25
Медико-криминалистическое отделение	Заведующий отделением, врач судебно-медицинский эксперт, лаборант, медицинский регистратор, санитар	3.3	25
Отдел сложных судебно-медицинских экспертиз	Заведующий отделением, врач судебно-медицинский эксперт, лаборант, медицинский регистратор, специалист-консультант	3.3	25
Отдел судебно-медицинских экспертиз (дежурный)	Заведующий отделением, врач судебно-медицинский эксперт, санитар по круглосуточному приему трупов	3.3	25
Обособленное структурное подразделение (Хоз.отдел)	Слесарь-сантехник	3.2	25
	Водитель автомобиля	3.1	4

Приложение №07 к разделу №4 коллективного договора

Представитель работодателя:
Начальник ГБУЗ РК
«КРБ СМЭ»

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

(подпись) Е.Д. Иванченко
(инициалы, фамилия)

(подпись) А.Г. Макаров
(инициалы, фамилия)

« » _____ 2016г.

« » _____ 2016г.

М.П.

М.П.

Положение
об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения
здравоохранения Республики Крым «Крымского республиканского бю-
ро судебно-медицинской экспертизы»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымского республиканского бюро судебно-медицинской экспертизы» (далее – Положение) разработано в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Республики Крым от 28 ноября 2014 года №14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым», Постановления Совета министров Республики Крым от 23.12.2014 №605 и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Республики Крым, Устава учреждения.

1.2 Оплата труда работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымского республиканского бюро судебно-медицинской экспертизы» (далее – ГБУЗ РК «КРБ СМЭ») определяется трудовым договором, заключенным между руководителем учреждения и работником, исходя из условий труда, его результативности, особенности деятельности учреждения.

Размер должностного оклада, тарифной ставки по оплате труда работников, выплата компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.3. Оплата труда работников, занятых в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях (организациях) здравоохранения Республики Крым (далее – учреждениях (организациях), подведомственных Министерству здравоохранения Республики Крым, осуществляется согласно условиям оплаты труда установленных Постановлением Совета Министров Республики Крым от 23.12.2014 года № 605 (с последующими изменениями и дополнениями).

1.4 Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо за фактически выполненный объем работ.

1.5 Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.6 Системы оплаты труда работников ГБУЗ РК «КРБ СМЭ» устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Крым с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного [справочника](#) должностей руководителей, специалистов и служащих или [профессиональных стандартов](#);
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

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

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к Положению об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым, утвержденного Постановлением Совета министров Республики Крым от 23.12 №605 (с изменениями и дополнениями).

2.2. С учетом обеспечения финансовыми средствами к окладу (должностному окладу) работника устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные Положением о порядке установления стимулирующих выплат работникам ГБУЗ РК «КРБ СМЭ».

2.3. Размер компенсационных выплат устанавливается в процентах к окладам (должностным окладам) работников или абсолютном значении в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фондов оплаты труда учреждений (организаций).

2.4. Штатное расписание учреждения и тарификационные списки утверждается руководителем учреждения на календарный год в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.5. Номенклатура должностей медицинского персонала в учреждении определяется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3. Условия оплаты труда начальника ГБУЗ РК «КРБ СМЭ», его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата начальника, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад начальника устанавливается в фиксированном размере на основе отнесения ГБУЗ РК «КРБ СМЭ» к 3 группе по оплате труда руководителей согласно приложению 4 к Положению об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и ка-

зенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым, утвержденных Постановлением Совета министров Республики Крым от 23.12.2014 № 605, с учетом сложности и объема выполняемых работ.

3.3. Должностные оклады заместителей начальника устанавливаются на -10 % ниже должностного оклада начальника, главного бухгалтера устанавливается на -15% ниже должностного оклада начальника:

- заместителя начальника по экспертной работе на – 10%;
- заместителя начальника по организационно-методической работе на - 10%;
- заместителя начальника по безопасности, правовым вопросам, гражданской обороны и мобилизационной работы на - 10%;
- заместителя начальника по финансово-экономическим вопросам на -10%;
- главного бухгалтера на - 15%, изменение вступает в силу с 01.01.2017г.

3.4. По согласованию с Министерством здравоохранения Республики Крым начальнику и его заместителям (врачам) разрешается вести в учреждении работу по совмещению профессий (должностей) в пределах рабочего времени по основной должности с выплатой им до 25% должностного оклада врача судебно-медицинской экспертизы.

3.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в зависимости от показателей выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и иных показателей эффективности деятельности учреждения (организации). Размер выплат стимулирующего характера устанавливается на основании Положения о стимулирующих для заместителей руководителя и главного бухгалтера и в соответствии с положениями локальных нормативных актов.

3.6. Предельный уровень соотношения средней заработной платы начальника бюро, заместителей начальника и главного бухгалтера учреждения к средней заработной плате работников ГБУЗ РК «КРБ СМЭ» составляет 1:6.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. В ГБУЗ РК «КРБ СМЭ» работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором), сверхурочную работу, работу в ночное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников или в абсолютных размерах и не образуют новый оклад (должностной оклад).

4.3. Повышение оплаты труда работников ГБУЗ РК «КРБ СМЭ», занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работников устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372](#) Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

На момент введения новой системы оплаты труда выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется всем, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

4.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам ГБУЗ РК «КРБ СМЭ» за каждый час работы в ночное время в соответствии со [статьей 154](#) Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 % оклада (должностного оклада) работника учреждения за каждый час работы в ночное время и начинает применяться с 01.01.2017г.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором.

4.6. Повышение оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам ГБУЗ РК «КРБ СМЭ», привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со [статьей 153](#) Трудового Кодекса Российской Федерации.

Размер повышения составляет:

а) при работе полный рабочий день – не менее одинарной дневной ставки 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 дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

б) при работе неполный рабочий день – не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.7. Работникам ГБУЗ РК «КРБ СМЭ» могут устанавливаться доплаты к должностным окладам (окладам):

- за совмещение должностей (профессий) – доплата одному сотруднику не ограничивается максимальным размером и устанавливается в пределах экономии фонда заработной платы по тарифной ставке и окладу совмещаемой должности работников;

- расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ-размер доплат одному работнику не ограничивается и определяется возможностью экономии по тарифным ставкам и окладам, которые могли бы выплачиваться при условии соблюдения нормативной численности работников;

- за исполнение особо важной работы на определенный срок до 50 % должностного оклада;

- за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника- до 100 % должностного оклада отсутствующего сотрудника.

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы ([статьи 60.2, 151](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях стимулирования работников учреждений (организаций) к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу работникам ГБУЗ РК «КРБ СМЭ» устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка медицинским работникам за наличие квалификационной категории;

надбавка за выслугу лет;

надбавка за высокие результаты работы;

персональный повышающий коэффициент медицинским работникам, состоящим в штатном расписании учреждений (организациях) здравоохранения и являющимися внештатными специалистами Министерства здравоохранения Республики Крым.

5.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается медицинскому персоналу в следующих размерах:

5.2.1. для врачебных должностей:

- при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов должностного оклада;
- при наличии первой квалификационной категории - 20 процентов должностного оклада;
- при наличии второй квалификационной категории - 10 процента должностного оклада.

5.2.2 для специалистов со средним медицинским образованием:

- при наличии высшей квалификационной категории - 25 процентов должностного оклада;
- при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов должностного оклада;
- при наличии второй квалификационной категории - 10 процента должностного оклада.

Выплата за квалификационную категорию устанавливается при условии их работы по той специальности, по которой присвоена квалификационная категория.

5.3. Выплата за стаж работы работникам ГБУЗ РК «КРБ СМЭ» устанавливается как по основной работе, так и работе по совместительству (за фактически отработанное время) в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

- работникам, имеющим квалификацию судебного эксперта, при стаже работы:

- свыше трех лет – 10 процентов,
- свыше пяти лет - 15 процентов,
- свыше 10 лет – 20 процентов,
- свыше 15 лет - 25 процентов,
- свыше 20 лет - 30 процентов,
- более 25 лет - 40 процентов;

- врачам, среднему медицинскому персоналу, специалистам с высшим профессиональным (немедицинским) образованием, допущенным к медицинской деятельности в учреждениях здравоохранения, специалистам с высшим профессиональным (фармацевтическим) образованием, специалистам со средним профессиональным (фармацевтическим) образованием, руководителям учреждений, их заместителям и главному бухгалтеру:

- при стаже работы от 3 до 10 лет - 10 процентов;
- при стаже работы от 10 до 20 лет - 15 процентов;
- при стаже работы свыше 20 лет - 20 процентов;

- руководителям, специалистам, служащим, отнесенным к профессиональным квалификационным группам: «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» и «Общепрофессиональные должности четвертого уровня»:

- при стаже работы от 3 до 10 лет – 10 процентов;
- при стаже работы от 10 до 20 лет – 20 процентов;
- при стаже работы свыше 20 лет – 30 процентов.

5.3.1. В стаж работы, дающий право на установление и выплату

надбавки, включается время работы как по основной работе, так и по работе по совместительству.

Основным документом для определения стажа работы, в соответствии с которым устанавливается размер выплаты, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы.

Выплата за стаж работы осуществляется ежемесячно за фактически отработанное время.

В случае, когда работник временно замещает отсутствующего работника, выплата за стаж работы рассчитывается исходя из оклада по основной должности.

Установление выплата за стаж работы или изменение её размера проводится с 1 числа месяца, следующего за месяцем, в котором возникло указанное право.

5.4. Надбавка к окладу (должностному окладу) за высокие результаты работы устанавливается в целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу с учетом выполнения установленных критериев эффективности работы по показателям деятельности, позволяющим оценить результативность и качество их работы.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников ГБУЗ РК «КРБ СМЭ» устанавливаются в локальных нормативных актах учреждения с учетом специфики их деятельности и рекомендаций Министерства здравоохранения Республики Крым.

При установлении выплат медицинским работникам за высокие результаты по показателям и критериям эффективности, разработанным ГБУЗ РК «КРБ СМЭ», могут учитываться:

- высокое качество работы (положительная динамика достижений);
- высокие результаты работы (степень и качество выполнения показателей государственного задания);
- применение в работе современных форм и методов работы, использование достижений науки и передового опыта;
- участие в инновационной деятельности (наличие собственных научных, методических разработок, рекомендаций, статей и т.п.);
- перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
- за участие в республиканских, городских отраслевых программах и т.д.;
- применение в практической работе новых медицинских технологий;
- другие показатели качества и высоких результатов труда, свойственные типу учреждения, его подразделениям, особенностям деятельности категорий работников.

5.5. В ГБУЗ РК «КРБ СМЭ» могут устанавливаться иные стимулирующие выплаты в соответствии с [Перечнем](#) видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях (организациях) в пределах утвержденных бюджетных ассигнований, средств от приносящей доход деятельности, согласно Положения о стимулирующих выплатах.

5.6. Премияльные выплаты по итогам работы могут производиться при наличии экономии фонда оплаты труда и в соответствии с Коллективным договором:

- по итогам работы за период (за месяц, квартал, год);
- премия за высокие результаты работы;
- единовременно за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- надбавка за интенсивность труда.

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается выполнение количественных и качественных показателей государственного задания, условий стандартов оказания услуг.

При премировании за выполнение важных и срочных работ учитывается:

качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства;

по итогам работы за период (за месяц, квартал, год);
единовременно за выполнение особо важных и ответственных поручений;

подготовка и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

6. Оплата труда отдельных категорий работников

6.1. Привлечение врача-консультанта, осуществляется на основании договора гражданско-правового характера о возмездном оказании услуг. Данный порядок оплаты труда врачей-консультантов, не применяется для оплаты труда врачей, привлекаемых к проведению консультаций в учреждениях здравоохранения, в штате которых они состоят.

6.2. Работа врача-консультанта учреждения здравоохранения в объеме не более 120 часов в год не считается совместительством.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.2. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь при наличии в учреждении фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год, или за счет средств иной приносящей доход деятельности.

7. Заключительные положения

7.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из:

бюджетных ассигнований, выделяемых за счет средств бюджета Республики Крым;

средств, поступающих в виде субсидий из бюджетов других уровней;

поступлений от иной, приносящей доход деятельности.

7.2 Выплата заработной платы работникам производится 2 раза в месяц согласно ст. 136 Трудового кодекса РФ и зависит от сроков и объема денежных средств, поступивших на счет ГБУЗ РК «КРБ СМЭ» от бюджетных ассигнований, выделяемых за счет средств бюджета Республики Крым, средств, поступающих в виде субсидий из бюджетов других уровней и поступлений от иной, приносящей доход деятельности.

Выплату заработной платы работникам учреждения производить регулярно, не реже каждые полмесяца, в рабочие дни 15-го числа месяца заработная плата за первую половину месяца, и 30-го числа текущего месяца окончательный расчет- зарплата.

7.3. Начальник в соответствии с Уставом учреждения самостоятельно разрабатывает и утверждает штатное расписание ГБУЗ РК «КРБ СМЭ» в пределах фонда оплаты труда и включает в него все должности служащих (профессий рабочих) необходимых для осуществления полномасштабной деятельности учреждения.

7.4. Начальник ГБУЗ РК «КРБ СМЭ» несет ответственность за своевременное и правильное определение размера заработной платы работников согласно действующему законодательству.

При установлении факта неправильной оплаты труда начальник обязан принять меры относительно немедленного исправления ошибок и выплаты работнику надлежащей ему суммы за все время неправильной оплаты, а также определить степень дисциплинарной и материальной ответственности лиц, непосредственно виновных в этом.

7.5. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе оказания государственных услуг (исполнения бюджетной сметы), а также в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания, направляется на стимулирующие выплаты (премирование) работников учреждения за показатели качества и результативность в соответствии с коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами учреждения и не влечет сокращения объемов бюджетных ассигнований при условии сохранения объемов деятельности учреждения (предоставляемых государственных услуг).

7.6. Экономия фонда оплаты труда может быть использована как на премирование работников, так и на осуществление выплат социального характера, включая материальную помощь.

Порядок и условия осуществления выплат социального характера устанавливаются локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором.

7.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Приложение №08 к п.4.25 коллективного договора

Начальник ГБУЗ РК
«КРБ СМЭ»

Председатель ППО ГБУЗ РК
«КРБ СМЭ» ПСРЗ РФ

(подпись) Е.Д. Иванченко
(инициалы, фамилия)

(подпись) А.Г. Макаров
(инициалы, фамилия)

« » _____ 2016г.

« » _____ 2016г.

М.П.

М.П.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке выплаты материальной помощи

Настоящее положение вводится в целях материальной поддержки сотрудников бюро.

1. Оказание материальной помощи производится в следующих случаях:
 - 1.1. на лечение и оздоровление в послебольничный период (при тяжелом, длительном заболевании, при предоставлении копии выписного эпикриза).
 - 1.2. в связи с несчастным случаем (подтвержденным актом).
 - 1.3. в связи с тяжелым материальным положением (при предоставлении справок о составе и доходе семьи).
 - 1.4. на похороны сотрудников.
 - 1.5. на похороны близких родственников сотрудников (муж, жена, дети, мать, отец), при предоставлении копии свидетельства о смерти.
2. Условия оказания материальной помощи.
 - 2.1. Материальная помощь по п.п. 1.1 – 1.5. оказывается по заявлению работника и (или) ходатайству руководителя структурного подразделения.
 - 2.2. Основанием для начисления материальной помощи является приказ начальника бюро.
 - 2.3. Выплата материальной помощи производится в пределах фонда оплаты труда.
 - 2.4. Размер материальной помощи устанавливается в зависимости от наличия финансовых средств, но не более 5 МРОТ.

Приложение №09 к п.4.13 коллективного договора

Начальник ГБУЗ РК
«КРБ СМЭ»

Председатель ППО ГБУЗ РК
«КРБ СМЭ» ПСРЗ РФ

(подпись) Е.Д. Иванченко
(инициалы, фамилия)

(подпись) А.Г. Макаров
(инициалы, фамилия)

« » _____ 2016г.

« » _____ 2016г.

М.П.

М.П.

ПОЛОЖЕНИЕ о премировании работников ГБУЗ РК «РБ СМЭ»

Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами Российской Федерации в целях повышения материальной заинтересованности работников ГБУЗ РК «РБ СМЭ» в повышении эффективности проводимых мероприятий по осуществлению государственной судебно-медицинской деятельности по оказанию содействия судам, органам дознания, следователям в установлении обстоятельств, подлежащих доказыванию по конкретному делу посредством разрешения вопросов, требующих специальных знаний в области судебной-медицины, в соответствии с Постановлением Совета Министров Республики Крым 23.12.2014г. №605 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений здравоохранения Республики Крым».

Премирование медицинских и других работников производится по результатам работы за определенный период, на основе индивидуальной оценки труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения и решения задач, связанных с уставной деятельностью Учреждения, за общие результаты труда, за качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей при условии выполнения плановых показателей учреждения

Премирование работников производится в пределах единого фонда оплаты труда.

Размер премиальной выплаты работнику может определяться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу) по должности работника, отнесенной к соответствующей профессиональной квалификационной группе (ПКГ), так и в абсолютном значении, и устанавливается приказом руководителя Учреждения.

Работникам, вновь поступившим на работу, премия начисляется по усмотрению руководителя Учреждения, по представлению руководителя подразделения. Уволившимся работникам премия не начисляется.

Для начисления премий принимается полное число рабочих дней за анализируемый период за вычетом времени:

- очередных и дополнительных отпусков;
- временной нетрудоспособности;
- отпусков по уходу за ребенком;
- учебных отпусков;
- учебы на курсах повышения квалификации и специализации.

В учреждении одновременно могут быть введены несколько видов премий:
-премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год;

-при премировании за выполнение особо важных и ответственных работ учитывается:

качественное и оперативное выполнение особо важных и ответственных заданий руководства учреждения (организации);

подготовка и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения (организации), мероприятия, направленные на повышение авторитета и имиджа учреждения (организации) среди населения;

- в связи с юбилеем работника (50-летием, 60-летием, 70-летием, 80-летием) в размере должностного оклада;

- работнику, увольняющемуся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию в размере должностного оклада.

Отдельно могут быть премированы сотрудники, отмеченные наградами Министерства здравоохранения РФ, Министерством здравоохранения Республики Крым, грамотами учреждения, в связи с празднованием Знаменательных и Юбилейных дат.

Кроме того, в пределах планового фонда заработной платы, могут быть выплачены, в течение года, разовые премии отдельным работникам за профессионализм и достижение высоких результатов в работе,

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения, с учётом мнения представительного органа работников, в пределах субсидий из бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, а также за счет средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Сумма премии, выплачиваемая одному работнику предельными размерами не ограничивается.

Премирование руководителей учреждений (организаций) осуществляется по показателям, утвержденным учредителем. Показатели и критерии эффективности деятельности учреждения (организации) для руководителя учреждения (организации) устанавливаются исполнительным органом государственной власти Республики Крым, осуществляющим функции и полномочия учредителя».

При нарушении трудовой и производственной дисциплины премии не начисляются и не выплачиваются.

Приложение №10 к п.4.43 коллективного договора

Представитель работодателя:
Начальник ГБУЗ РК
«КРБ СМЭ»

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

_____ Е.Д. Иванченко
(подпись) (инициалы, фамилия)

_____ А.Г. Макаров
(подпись) (инициалы, фамилия)

« » _____ 2016г.

« » _____ 2016г.

М.П.

М.П.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях командирования работников, направленных в служебные командировки

1. Настоящее Положение определяет порядок и условия командирования работников ГБУЗ РК «КРБ СМЭ» в служебные командировки согласно ТК РФ ст. 166.

2. Срок служебной командировки командированного работника определяется начальником бюро с учетом объема, сложности и других особенностей задания и оформлением приказа.

3. Днем выбытия в служебную командировку считается день отправления транспортного средства от постоянного места исполнения должностных обязанностей, а днем прибытия из служебной командировки - день прибытия транспортного средства в постоянное место работы.

4. При отправлении транспортного средства до 24 часов включительно днем выбытия в служебную командировку считаются текущие сутки, а с 00 часов и позднее - последующие сутки. Вопрос о явке на работу в день отъезда в командировку и в день прибытия из командировки решается по договоренности с работодателем.

5. Фактический срок пребывания в месте служебной командировки определяется по датам прибытия в место служебной командировки и дате выбытия из места служебной командировки, которые зафиксированы в проездных документах, документах из гостиницы, командировочном удостоверении

6. Работнику, направленному в служебную командировку, гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных с этой командировкой: расходы по проезду до места командирования и обратно к месту постоянной работы; расходы на проезд в общественном транспорте в месте командирования; расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

7. За период временной нетрудоспособности командированному работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8. Расходы по проезду командированного работника к месту командирования и обратно (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, предоставлению в поездах постельных принадлежностей), возмещаются по фактическим затратам, подтвержденным проезд-

ными документами, по следующим нормам:

- воздушным транспортом - по тарифу экономического класса;
- морским и речным транспортом - по тарифам, устанавливаемым перевозчиком, но не выше стоимости проезда в четырехместной каюте с комплексным обслуживанием пассажиров;
- железнодорожным транспортом - не выше, чем в вагоне повышенной комфортности, отнесенном к вагонам экономического класса, с четырехместными купе категории «К» или в вагоне категории «С» с местами для сидения.

б) при направлении в однодневную командировку работника по заданию руководителя на общественном транспорте – возмещается проезд при предоставлении подтверждающих документов.

9. При отсутствии проездных документов оплата не производится.

10. Командированному работнику оплачиваются расходы по проезду до места отправления транспортного средства при наличии документов (билетов), подтверждающих эти расходы.

11. Расходы по бронированию и найму жилого помещения возмещаются командированным работникам (кроме тех случаев, когда им предоставляется бесплатное жилое помещение) по фактическим затратам, подтвержденным соответствующими документами, но не более стоимости однокомнатного (одноместного) номера и не более 7000,00 руб за номер в сутки. Документ должен содержать следующие данные: фамилию, имя, отчество командированного, стоимость снимаемого им номера, срок пребывания.

12. В случае, если в населенном пункте отсутствует гостиница, командированному работнику оплачивается иное отдельное жилое помещение, либо аналогичное жилое помещение в ближайшем населенном пункте с гарантированным транспортным обеспечением (оплатой проезда) от места проживания до места командирования и обратно.

13. При отсутствии подтверждающих документов (в случае не предоставления места в гостинице) расходы по найму жилого помещения не оплачиваются.

14. В случае вынужденной остановки в пути командированному работнику возмещаются расходы по найму жилого помещения, подтвержденные соответствующими документами, в размерах, установленных пунктом 13 настоящего Положения.

15. Дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные), выплачиваются командированному работнику за каждый день нахождения в служебной командировке, включая выходные и праздничные дни, а также дни нахождения в пути, в том числе

за время вынужденной остановки в пути, в размерах:

а) 100 рублей - при командировании в пределах Российской Федерации, кроме городов Москва и Санкт-Петербург,

300 руб- при командировании в города Москва и Санкт-Петербург.

б) при направлении в однодневную командировку работника не выплачиваются.

16. При направлении командированного работника в служебную командировку ему выдается денежный аванс на оплату расходов по проезду, по найму жилого помещения и дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства, суточные.

17. На командированных работников, находящихся в служебной командировке, распространяется режим служебного времени тех учреждений (организации), в которые они командированы. В том случае, если режим служебного времени в указанных учреждениях (организациях) отличается от режима служебного времени в учреждении, в котором командированный работник постоянно исполняет должностные обязанности, в сторону уменьшения дней отдыха, командированному работнику по возвращении из служебной командировки предоставляются другие дни отдыха взамен дней отдыха, не использованных в период служебной командировки.

18. Если работник специально командирован для работы в выходные или праздничные дни, компенсация за работу в эти дни производится в соответствии с действующим законодательством.

19. По возвращении из служебной командировки сотрудник обязан в течение **трех рабочих дней** предоставить авансовый отчет об израсходованных в связи со служебной командировкой суммах по установленной форме и произвести окончательный расчет по выданному ему перед отъездом в служебную командировку денежному авансу на командировочные расходы. К авансовому отчету прилагаются: документы о найме жилого помещения, фактических расходах по проезду (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, предоставлению в поездах постельных принадлежностей) и иных, связанных со служебной командировкой расходах, произведенных с разрешения руководителя учреждения или уполномоченного им лица.

20. Заведующим, врачам - судебно-медицинским экспертам районных отделений судебно-медицинской экспертизы, выезжающих в г. Симферополь для участия в ежемесячном совещании или в районные центры в зоне обслуживания отделения, согласно приказу (распоряжению) начальника бюро, возмещаются расходы по проезду при наличии проездных документов (билетов), подтверждающих эти расходы.

21. Работник в течение трех рабочих дней после возвращения из слу-

жебной командировки обязан предоставить отчет (устно или письменно) о выполненной работе за период пребывания в служебной командировке, согласованный с руководителем подразделения, в котором он работает.

22. Если работник занимает по основному месту работы и по совместительству одинаковые или родственные должности и задачи, для выполнения которых он направляется в служебную командировку, актуальны по обоим местам работы, в этом случае работнику сохраняется средний заработок по основному месту работы, а также по совместительству (как по внутреннему, так и по внешнему) (абз. 2 п. 9 Положения, утв. Постановлением Правительства РФ № 749 от 13 октября 2008 г.). Направление работника в командировку по другому месту работы может расцениваться как уважительная причина для предоставления отпуска без сохранения заработной платы на основании заявления сотрудника. В этом случае работнику необходимо приложить к заявлению документы, подтверждающие направление его по другому месту работы в командировку. Если места работы находятся у разных работодателей, работник должен заблаговременно предупредить одного из работодателей о планируемой командировке по другому месту работы (например, написать заявление о предоставлении на этот период отпуска без сохранения заработной платы). Если работник не известил работодателя о причине своего отсутствия, его неявки могут быть расценены и отмечены в таблице учета рабочего времени как неявки по невыясненным причинам ("НН"). Это может повлечь для работника дисциплинарную ответственность вплоть до увольнения за прогул (ст. 192-193 Трудового кодекса РФ).

23. В служебную командировку не могут быть направлены следующие категории работников:

беременные женщины (ч. 1 ст. 259 Трудового кодекса РФ);

работников, с которыми заключен ученический договор, в период его действия (если конечно поездка не связана с ученичеством) (ч. 3 ст. 203 Трудового кодекса РФ);

работников в возрасте до 18 лет (ст. 268 Трудового кодекса РФ).

24. Ответственность за оформление приказов на командировки возложить на начальника отдела кадров.

Приложение №11 к п.6.11.2 коллективного договора

Представитель работодателя:
Начальник ГБУЗ РК
«КРБ СМЭ»

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

_____ Е.Д. Иванченко
(подпись) (инициалы, фамилия)

_____ А.Г. Макаров
(подпись) (инициалы, фамилия)

« » _____ 2016г.

« » _____ 2016г.

М.П.

М.П.

Перечень
Работ и профессий, дающих работникам право на бесплатное получение
молока в связи с вредными условиями труда

В целях нейтрализации и адсорбции химических веществ и вывода их из организма, на основании приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16 февраля 2009 г. № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов»

№	Профессия, выполняемая работа	Норма (на один рабочий день)	Наименование вредных производственных факторов
1.	<p>Судебно-химическое отделение: Заведующий отделением, врач судебный эксперт (эксперт-химик); врач судебно-медицинский эксперт; судебный эксперт (эксперт-химик); лаборант старший; лаборант; медицинский регистратор.</p>	0,5 л	<p>Химический фактор: Азотная кислота+, 1-амино-2-метилбензол+, аммиак, ацетальдегид+, бензальдегид, бензол+, бутан-1-ол, бутан-2-ол, бутанол (смесь изомеров), бутилацетат, гидрохлорид, медь, метанол+, метановая кислота+, метилбензол, пропан-2-ол, пропан-1-ол, пропан-2-он, ртуть, серебро, неорганические соединения, серная кислота+, тетрахлорметан, трихлорметан+, углеводороды алифатические предельные C1-10 (в пересчете на C), углерод оксид, формальдегид+, N-Хлорбензолсульфонамид натрия гидрат+, щелочи едкие+(растворы в пересчете на гидроксид натрия), этановая кислота+, этанол,</p>

	Санитар	0,5 л	<p>этилацетат, фосфорная кислота (в пересчете на P205) Биологический фактор: Патогенные микроорганизмы. (II, III, IV групп) Химический фактор: Азотная кислота+, 1-амино-2-метилбензол+, аммиак, ацетальдегид+, бензальдегид, бензол+, бутан-1-ол, бутан-2-ол, бутанол (смесь изомеров), бутилацетат, гидрохлорид, медь, метанол+, метановая кислота+, метилбензол, пропан-2-ол, пропан-1-ол, пропан-2-он, ртуть, серебро, неорганические соединения, серная кислота+, тетрахлорметан, трихлорметан+, углеводороды алифатические предельные C1-10 (в пересчете на C), углерод оксид, формальдегид+, N-Хлорбензолсульфонамид натрия гидрат+, щелочи едкие+(растворы в пересчете на гидроксид натрия), этановая кислота+, этанол, этилацетат, фосфорная кислота (в пересчете на P205), моющие синтетические средства. Биологический фактор: Патогенные микроорганизмы. (II, III, IV групп)</p>
2.	Медико-криминалистическое отделение: Заведующий отделением, врач судебно-медицинский эксперт; врач судебно-медицинский эксперт; лаборант старший; лаборант; медицинский регистратор.	0,5 л	Химический фактор: Перекись водорода (перекись водорода; пергидроль), аммиак, борная кислота, гидрохлорид, 1,2-дихлорэтан+, диНатрий сульфид, серная кислота+, формальдегид+, этановая кислота Биологический фактор: Патогенные микроорганизмы.

			<p>Хлорбензолсульфонамид натрия гидрат+, этановая кислота, этанол, моющие синтетические вещества.</p> <p>Биологический фактор: Патогенные микроорганизмы. (II, III, IV групп).</p>
4	<p>Судебно-цитологическое отделение: Заведующий отделением, врач судебно-медицинский эксперт; врач судебно-медицинский эксперт; лаборант старший, лаборант; медицинский регистратор.</p> <p>Санитар</p>	<p>0,5 л</p> <p>0,5 л</p>	<p>Химический фактор: Аммиак, бутанол (смесь изомеров), гидрохлорид, иод+, пропан-2-он, N-хлорбензолсульфонамид натрия гидрат+, этановая кислота+, эфиры на основе синтетических жирных кислот с11-15.</p> <p>Биологический фактор: Патогенные микроорганизмы. (II, III, IV групп).</p> <p>Химический фактор: Аммиак, бутанол (смесь изомеров), гидрохлорид, иод+, пропан-2-он, N-хлорбензолсульфонамид натрия гидрат+, этановая кислота+, эфиры на основе синтетических жирных кислот с11-15, моющие синтетические средства.</p> <p>Биологический фактор: Патогенные микроорганизмы. (II, III, IV групп).</p>
5	<p>Судебно-биологическое отделение: Заведующий отделением, врач судебно-медицинский эксперт; врач судебно-медицинский эксперт, судебный эксперт(эксперт-биолог), лаборант старший, лаборант, медицинский регистратор.</p>	<p>0,5 л</p>	<p>Химический фактор: Перекись водорода (перекись водорода; пергидроль), бутанол (смесь изомеров), 2-гидроксипропан-1,2,3-трикорбоновая кислота, гидрохлорид, диметилбензол (смесь 2-,3-,4-изомеров), йод+, метанол+, метилбензол, натрий гидросульфит, натрий тетраборат декагидрат, пропан-2-он, трихлорметан+, формальдегид+, хлор, N-</p>

	<p>Санитар Санитар (по круглосуточному приему биоматериал)</p>	<p>0,5 л 0,5 л</p>	<p>Хлорбензолсульфонамид натрия гидрат+, щелочи едкие+, этановая+, этанол, эфиры на основе синтетических жирных кислот C11-15 Биологический фактор: Патогенные микроорганизмы. (II, III, IV групп) Химический фактор: Перекись водорода (перекись водорода; пергидроль), бутанол (смесь изомеров), 2-гидроксипропан-1,2,3-трикарбоновая кислота, гидрохлорид, диметилбензол (смесь 2-,3-,4-изомеров), йод+, метанол+, метилбензол, натрий гидросульфит, натрий тетраборат декагидрат, пропан-2-он, трихлорметан+, формальдегид+, хлор, N-Хлорбензолсульфонамид натрия гидрат+, щелочи едкие+, этановая+, этанол, эфиры на основе синтетических жирных кислот C11-15, моющие синтетические средства. Биологический фактор: Патогенные микроорганизмы. (II, III, IV групп)</p>
6	<p>Отдел судебно-медицинской экспертизы трупов: Заведующий отделом, врач судебно-медицинский эксперт; врач судебно-медицинский эксперт; лаборант старший; лаборант; медицинский регистратор.</p>	0,5 л	<p>Химический фактор: Борная кислота, кальций дигидроксид+, кальций дихлорид+, пропан-2-ол, трихлорметан+, формальдегид+, N-Хлорбензолсульфонамид натрия гидрат+, хлорсодержащие кремнийорганические соединения (алкидные)+(контроль по гидрохлориду, этановая кислота Биологический фактор: Патогенные микроорганиз-</p>

	<p>Санитар морга</p> <p>Уборщик служебных помещений</p>	<p>0,5 л</p> <p>0,5 л</p>	<p>мы. (II, III, IV групп)</p> <p>Химический фактор: Борная кислота, кальций дигидроксид+, кальций ди-хлорид+, пропан-2-ол, три-хлорметан+, формальде-гид+, N-Хлорбензолсульфонамид натрия гидрат+, хлорсодержащие кремнийорганические соединения (алкид-ные)+(контроль по гидро-хлориду, этановая кислота, моющие синтетические вещества.</p> <p>Биологический фактор: Патогенные микроорганизмы. (II, III, IV групп)</p> <p>Химический фактор: Борная кислота, кальций дигидроксид+, кальций ди-хлорид+, пропан-2-ол, три-хлорметан+, формальде-гид+, N-Хлорбензолсульфонамид натрия гидрат+, хлорсодержащие кремнийорганические соединения (алкид-ные)+(контроль по гидро-хлориду, этановая кислота, моющие синтетические вещества.</p> <p>Биологический фактор: Патогенные микроорганизмы. (II, III, IV групп)</p>
7	<p>Районные отделения судебно-медицинской экспертизы: Заведующий отделением, врач судебно-медицинский эксперт; врач судебно-медицинский эксперт; лаборант старший; лаборант; медицинский регистратор</p>	0,5 л	<p>Химический фактор: Борная кислота, кальций дигидроксид+, кальций ди-хлорид+, пропан-2-ол, три-хлорметан+, формальде-гид+, N-Хлорбензолсульфонамид натрия гидрат+, хлорсодержащие кремнийорганические соединения (алкид-ные)+(контроль по гидро-хлориду, этановая кислота, моющие синтетические вещества.</p> <p>Биологический фактор: Патогенные микроорганизмы. (II, III, IV групп)</p>

	<p>Санитар морга Санитар по круглосуточному приему и выдаче трупов Уборщик служебных помещений</p>	0,5 л	<p>ские соединения (алкидные)+(контроль по гидрохлориду, этановая кислота Биологический фактор: Патогенные микроорганизмы. (II, III, IV групп)</p> <p>Химический фактор: Борная кислота, кальций дигидроксид+, кальций дихлорид+, пропан-2-ол, трихлорметан+, формальдегид+, N-Хлорбензолсульфонамид натрия гидрат+, хлорсодержащие кремнийорганические соединения (алкидные)+(контроль по гидрохлориду, этановая кислота, моющие синтетические вещества. Биологический фактор: Патогенные микроорганизмы. (II, III, IV групп)</p>
8	<p>Отдел судебно-медицинских экспертов (дежурный) Санитар по круглосуточному приему и выдачи трупов</p>	0,5 л	<p>Химический фактор: Борная кислота, кальций дигидроксид+, кальций дихлорид+, пропан-2-ол, трихлорметан+, формальдегид+, N-Хлорбензолсульфонамид натрия гидрат+, хлорсодержащие кремнийорганические соединения (алкидные)+(контроль по гидрохлориду, этановая кислота, моющие синтетические вещества. Биологический фактор: Патогенные микроорганизмы. (II, III, IV групп)</p>
9	<p>Хозяйственный отдел: Слесарь-сантехник</p>	0,5л	<p>Химический фактор: Аммиак, борная кислота, серная кислота+, трихлорметан+, формальдегид+ Биологический фактор:</p>

			Патогенные микроорганизмы. (III, IV групп)
--	--	--	--

Приложение №12

Представитель работодателя:
Начальник ГБУЗ РК
«КРБ СМЭ»

(подпись) Е.Д. Иванченко
(инициалы, фамилия)

« » _____ 2016г.

М.П.

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

(подпись) А.Г. Макаров
(инициалы, фамилия)

« » _____ 2016г.

М.П.

Правила внутреннего трудового распорядка

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР) распространяются на всех работников учреждения.

1.2. Настоящие Правила разработаны в соответствии с Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, уставом учреждения, Коллективным договором.

1.3. Правила устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания.

1.4. Настоящие Правила имеют своей целью регулирование трудовых отношений в учреждении, установление оптимального трудового распорядка, улучшение организации труда, укрепление трудовой дисциплины, обеспечение высокого уровня выполнения задач, возложенных законом на ГБУЗ РК «КРБ СМЭ».

2. Прием сотрудников

2.1. Конституция РФ гарантирует право человека на труд, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается.

2.2. Прием новых сотрудников на вакантные места в штатном расписании учреждения осуществляется на основании изучения профессиональных и личностных качеств претендентов, их документов в соответствии с действующим законодательством. Окончательное решение о целесообразности приема на работу нового сотрудника принимает начальник учреждения.

2.3. При приеме на работу кандидат на вакантную должность обязан предоставить в отдел кадров следующие документы:

2.3.1. Паспорт гражданина РФ или иной документ, удостоверяющий личность.

2.3.2. Трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства.

2.3.3. Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.

2.3.4. Документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.

2.3.5. Документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний — при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

2.3.6. Три фотографии 2х3;

2.3.7. Медицинское заключение по результатам предварительного (периодического) медицинского осмотра (обследования) для кандидатов принимаемых для работы во вредных условиях труда.

2.3.8. Справку о сумме заработной платы, иных выплат и вознаграждений, на которую были начислены страховые взносы на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, за два календарных года, предшествующих году прекращения работы (службы, иной деятельности) или году обращения за справкой, и текущий календарный год.

2.4. При приеме на работу кандидат заполняет заявление, которое визирует кадровая служба, ПЭО, доверенный врач, заведующий подразделения, в которое он поступает, начальник учреждения.

2.5. Для получения налоговых вычетов в соответствии со ст. 218 НК РФ сотрудник заполняет и подает в бухгалтерию учреждения заявление с приложением документов, подтверждающих право на такие налоговые вычеты. Дополнительно предоставляется справка по форме 2-НДФЛ с предыдущего места работы.

2.6. При поступлении на работу сотруднику может быть установлено время для испытания в соответствии со ст. 70 ТК РФ. Испытание при приеме на работу в ГБУЗ РК «КРБ СМЭ» не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

2.7. Прием сотрудника на работу оформляется приказом начальника ГБУЗ РК «КРБ СМЭ», изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель знакомит работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.9. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в отделе кадров Бюро. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

В день поступления на работу с новым работником проводится инструктаж (собеседование) по охране труда, технике безопасности и противопожарной безопасности — сотрудниками кабинета ОТ и ТБ, по прохождению обязательных медицинских осмотров – доверенным врачом.

2.10. ГБУЗ РК «КРБ СМЭ» (в лице ОК) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней по основной работе. На работников, поступивших на работу впервые, в отделе кадров заполняется новая трудовая книжка и оформляются документы на получение свидетельства о государственном пенсионном страховании.

2.11. С сотрудниками, по роду деятельности связанными с хранением, использованием, перевозкой ценностей заключается договор о полной индивидуальной материальной ответственности.

2.12. При заключении трудового договора обязательному медицинскому освидетельствованию подлежат лица моложе 18 лет, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и другие категории работников, согласно действующему законодательству.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Продолжительность ежедневной работы, в т.ч. время начала и окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха и приема пищи, определяется графиками работы, утвержденными администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом с соблюдением установленной продолжительностью рабочего времени за неделю или другой учетный период. По согласованию с администрацией и с разрешения руководителя подразделения допускается смещение времени начала и окончания рабочего дня, но не более чем на 2 часа. Общее время начала работы в ГБУЗ РК «КРБ СМЭ» установлено с 08 часов 00 минут.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- 1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- 3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.2. Для оплаты труда персонала учреждения введена – повременная оплата труда. Продолжительность рабочего времени не должна превышать нормального числа рабочих часов на 1 ставку. Общая продолжительность рабочей недели при нормальных условиях труда составляет 40 часов (АХС). В соответствии с законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочей недели:

- 39 час. – начальник, заместители начальника, главный бухгалтер, главная медицинская сестра, организационно-методический отдел, бухгалтерия, хозяйственный отдел, средний и младший медицинский персонал работающие в амбулатории.

- 36 час. – врачи ведущие амбулаторный прием

- 30 час – медицинские работники всех остальных отделений, работающие с трупами и трупным материалом;

3.3. По согласованию с администрацией работнику может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя в соответствии со ст. 93 ТК РФ с оплатой за фактически отработанное рабочее время.

3.4. Перерывы для отдыха и питания.

Если продолжительность рабочего дня (смены) не превышает 6 часов, а также при неполном рабочем дне, работа может производиться без предоставления перерыва.

При непрерывных работах, не допускающих перерывов (лечебные и диагностические отделения, дежурные службы АХС), работнику должна быть предоставлена возможность принятия пищи в течение рабочего времени, если это не препятствует выполнению функциональных обязанностей работника. В подразделениях выделяется место для приема пищи (комнаты дежурного персонала).

3.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

3.6. Продолжительность основного отпуска составляет 28 календарных дней. Дополнительные отпуска устанавливаются в соответствии с действующим законодательством и приложениями к коллективному договору.

3.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4. Обязанности работников ГБУЗ РК «КРБ СМЭ»

4.1. Работники обязаны:

4.1.1. Добросовестно выполнять трудовые обязанности, условия заключенного трудового договора, должностной инструкции.

4.1.2. Соблюдать трудовую дисциплину, выполнять настоящие Правила.

4.1.3. В случае возможного невыхода на работу по уважительным причинам (заболевание, военные сборы, судебные заседания и пр.) заблаговременно предупредить руководителя подразделения о причинах невыхода, а в первый день выхода на работу после отсутствия предоставить оправдательные документы (листок нетрудоспособности, справку из военкомата и т.п.).

4.1.4. Руководители подразделений незамедлительно известить работодателя путем подачи рапорта обо всех случаях невыхода подчиненных сотрудников и возможных причинах их отсутствия. В случае длительного отсутствия работника по неясным причинам принять меры по выяснению обстоятельств, повлекших невыход на работу этого сотрудника.

4.1.5. Бережно относиться к имуществу учреждения (оборудование, аппаратура, инструментарий, спецодежда и т.д.), содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать чистоту в лечебных и служебных помещениях, не использовать имущество учреждения для личных целей, либо не по назначению.

4.1.6. Выполнять установленные нормы труда, работать честно и добросовестно.

- 4.1.7. Соблюдать санитарные правила, правила охраны труда, техники безопасности и противопожарной охраны.
- 4.1.8. Повышать свой квалификационный уровень в соответствии с действующим законодательством.
- 4.1.9. Создавать благоприятную трудовую атмосферу, признавать и уважать права и достоинство других сотрудников.
- 4.1.10. Поддерживать и повышать имидж учреждения. Соблюдать общепризнанные нормы морали и поведения, терпеливо, вежливо и корректно относиться к окружающим, в т.ч. посетителям ГБУЗ РК «КРБ СМЭ», не допускать случаев конфликта.
- 4.1.11. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические, в течение трудовой деятельности медицинские осмотры (обследования) и необходимую вакцинацию.
- 4.1.12. В целях снижения риска инфицирования медицинский персонал в процессе повседневной трудовой деятельности должен использовать специальную одежду и универсальные защитные устройства (приспособления).
- 4.1.13. Соблюдать конфиденциальность информации, полученной в рамках исполнения своих должностных обязанностей.

5. Права работников.

5.1. Работники имеют право на:

- 5.1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ.
- 5.1.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- 5.1.3. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором и его приложениями.
- 5.1.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 5.1.5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для врачебного, среднего и младшего персонала, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- 5.1.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 5.1.7. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в установленном порядке;
- 5.1.8. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

5.1.9. участие в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом случаях, а также через общие собрания в подразделения, профсоюзных конференциях.

5.1.10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

5.1.11. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

5.1.12. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

5.1.13. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

5.1.14. обязательное социальное страхование в случаях, установленных Трудовым кодексом РФ.

6. Обязанности администрации учреждения ГБУЗ РК «КРБ СМЭ»

6.1. Администрация обязана:

6.1.1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

6.1.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

6.1.3. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

6.1.5. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности, постоянно совершенствовать организацию оплаты труда работников бюро.

6.1.6. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные коллективным договором сроки.

6.1.7. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

6.1.8. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

6.1.9. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

6.1.10. своевременно выполнять предписания уполномоченных государственных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

6.1.11. рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах.

6.1.12. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, коллективным договором формах;

6.1.13. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

6.1.14. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

6.1.15. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ.

6.1.16. Работника, появившегося на работе (на своем рабочем месте либо на территории учреждения или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, Работодатель отстраняет от работы в данный рабочий день.

Работодатель также обязан не допускать к работе работника:

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- по требованию уполномоченных федеральными законами органов и должностных лиц;

- в других случаях, предусмотренных законодательством.

7. Права администрации

7.1. Администрация имеет право:

7.1.1 заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ.

7.1.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

7.1.3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

7.1.4. 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 настоящих правил внутреннего трудового распорядка.

7.1.5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

7.1.6. принимать локальные нормативные акты

7.1.7. создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

8. Поощрения

8.1. За добросовестное, инициативное выполнение трудовых обязанностей, выполнение дополнительных работ, особые заслуги перед учреждением применяются следующие виды поощрения:

8.1.1. Объявление благодарности (устно, в распоряжении по подразделению, приказе по учреждению).

8.1.2. Награждение Почетной Грамотой.

8.1.3. Премирование.

8.1.4. Представление к награждению правительственными наградами.

8.1.5. Представление к званию лучшего по профессии.

8.2. Поощрение объявляется приказом по бюро, заносится в трудовую книжку.

8.3. Вручение наград, удостоверений осуществляется администрацией предприятия в торжественной обстановке на собрании коллективов подразделений.

9. Дисциплинарные взыскания.

9.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение к работнику мер дисциплинарной ответственности.

9.2. За совершение дисциплинарного проступка применяются следующие дисциплинарные взыскания:

9.2.1. Замечание;

9.2.2. Выговор;

9.2.3. Увольнение по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ;

9.3. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

9.4. Дисциплинарное взыскание применяется администрацией учреждения после получения письменного объяснения о причинах нарушения трудовой дисциплины. В случае отказа работника от представления письменного объяснения об этом составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения к нему дисциплинарного взыскания.

9.5. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В слу-

чае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

9.6. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, предусмотренные настоящими ПВТР и коллективным договором, к сотруднику не применяются.

9.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Взыскание может быть снято досрочно по ходатайству руководства и профкома.

9.8. Работник бюро, приступив к работе, принимает обязательство соблюдать конфиденциальную информацию в соответствии с положением о конфиденциальной информации в ГБУЗ РК «КРБ СМЭ». За разглашение конфиденциальной информации работник может привлекаться к ответственности в соответствии с действующим законодательством РФ.

10. Охрана труда

10.1. Администрация обеспечивает здоровые и безопасные условия труда, разрабатывает и реализует планы улучшения условий, охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий.

10.2. Администрация обеспечивает надлежащее техническое оборудование рабочих мест и создает на них условия работы, соответствующие правилам по охране труда и специальным нормам.

10.3. Администрация разрабатывает инструкции по охране труда, проводит обучение, инструктаж сотрудников и осуществляет контроль выполнения сотрудниками норм по охране труда.

10.4. Работники обеспечивают соблюдение требований по охране труда и технике безопасности, требований промышленной санитарии и гигиены, должностных и иных инструкций.

10.5. Работники обязаны содержать оборудование, инструменты и инвентарь в исправном состоянии, обеспечивая за ними надлежащий уход.

10.6. Работникам запрещается оставлять личные вещи и спецодежду в не отведенном для этого месте.

10.7. Курение разрешено только в специально оборудованных местах.

10.8. Работники бюро проходят периодический медицинский осмотр, в соответствии с графиком по категориям подразделений и специальностей. Допуск к работе сотрудников, не прошедших медицинский осмотр, запрещен.

10.9. Сотрудники бюро обязаны проходить периодическое обучение, инструктажи, проверку знаний по общим вопросам техники безопасности, правилам работы на специальном оборудовании.

11. Увольнение (прекращение трудового договора).

11.1. Увольнение сотрудников производится только в соответствии с действующим законодательством по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

11.2. Увольнение оформляется приказом с объявлением его работнику под роспись.

11.3. В день увольнения (последний день работы) сотруднику в отделе кадров выдается трудовая книжка с внесенными в нее записями. В тот же день бухгалтерия осуществляет окончательный расчет.

11.4. До полного расчета работник обязан сдать числящиеся за ним материальные ценности, спецоборудование.