

Министерство здравоохранения Московской области
Государственное бюджетное учреждение здравоохранения
Московской области
«Бюро судебно-медицинской экспертизы»
(ГБУЗ МО «Бюро СМЭ»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГБУЗ МО «Бюро СМЭ»
на 2024-2026 годы
(в редакции Дополнительного соглашения
от 28 декабря 2024 г. № 1)

Дополнительное соглашение от 28 декабря 2024 года № 1 к Коллективному договору ГБУЗ МО «Бюро СМЭ» на 2024-2026 годы зарегистрировано Министерством социального развития Московской области в порядке статьи 50 Трудового кодекса Российской Федерации, регистрационный номер 1905/2025КД, дата регистрации 05.02.2025.



г. Москва
2025 год

Оглавление

	<i>Стр.</i>
1. Общие положения	3-4
2. Обязательства сторон	5-10
3. Права сторон	10-11
4. Оплата труда	11-15
5. Нормирование труда	15-16
6. Рабочее время	16-18
7. Работа по совместительству	18
8. Время отдыха	18-21
9. Организация и обеспечение условий труда	21-25
10. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу и обучение	26
11. Заключительные положения	26-27

Приложения к Коллективному договору:

№ 1. Перечень должностей работников ГБУЗ МО «Бюро СМЭ», имеющих право на дополнительно оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день <i>(Исключен Дополнительным соглашением от 28 декабря 2024г. № 1.)</i>	28
№ 2. Перечень должностей работников ГБУЗ МО «Бюро СМЭ», которым устанавливается доплата в связи с особым характером работы и спецификой труда <i>(Исключен Дополнительным соглашением от 28 декабря 2024г. № 1.)</i>	28
№ 3. Перечень профессий и работ, выполнение которых дает право на бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов	29
№ 4. Перечень должностей работников, которым устанавливается повышенная оплата труда за каждый час работы, связанной с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека	30
№ 5. Мероприятия по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию работников ГБУЗ МО «Бюро СМЭ»	31
№ 6. Положение об оказании материальной помощи работникам ГБУЗ МО «Бюро СМЭ» <i>(Исключено Дополнительным соглашением от 28 декабря 2024г. № 1.)</i>	32
№ 7. Соглашение по охране труда между администрацией ГБУЗ МО «Бюро СМЭ» и трудовым коллективом	32-33

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее — Коллективный договор) заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ), действующим законодательством Московской области, Законом Московской области от 31.03.1999 № 15/99-ОЗ «О социальном партнерстве в Московской области», «Московским областным трехсторонним (региональным) соглашением между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов»

и объединениями работодателей Московской области на 2024-2026 годы», действующим Двусторонним отраслевым соглашением между Министерством здравоохранения Московской области и Московской областной организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации (далее — Отраслевое соглашение).

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении здравоохранения Московской области «Бюро судебно-медицинской экспертизы» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

- работодатель — государственное бюджетное учреждение здравоохранения Московской области «Бюро судебно-медицинской экспертизы» (далее — Бюро), в лице исполняющего обязанности начальника Бюро Ивановой Марии Анатольевны, действующего на основании устава Бюро;

- работники Бюро, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация государственного бюджетного учреждения здравоохранения Московской области «Бюро судебно-медицинской экспертизы» профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации (далее — Профсоюз) в лице председателя Заторкиной Ольги Григорьевны, действующего на основании положения.

1.3. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Заключение Коллективного договора направлено на обеспечение согласования интересов Работников и Работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

1.5. При заключении Коллективного договора полномочные стороны руководствуются основными принципами социального партнерства:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;

- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения условий Коллективного договора;
- контроль за выполнением условий Коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине условий Коллективного договора.

1.6. Коллективный договор заключен в целях:

- достижения оптимального согласования интересов Работников и Работодателя;
- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильности и эффективности работы учреждения, росту общественного престижа и деловой репутации Работодателя и Профсоюза;
- установления гарантий и компенсаций работникам Бюро;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.7. В Коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения.

1.8. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников Бюро.

1.9. В период действия Коллективного договора отдельные его положения могут изменяться и дополняться только по взаимному согласованию сторон, оформленному письменным соглашением, которое подписывается уполномоченными представителями обеих сторон.

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

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

2. Обязательства сторон

2.1. Обязательства Работодателя:

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

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

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

2.1.4. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию Бюро, объединяющую 50 % Работников Бюро, представителем интересов всех Работников Бюро при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров.

2.1.5. Работодатель обязуется содействовать деятельности первичной профсоюзной организации Бюро, строить свои взаимоотношения, руководствуясь требованиями трудового законодательства, Отраслевого соглашения и Коллективного договора.

2.1.6. Работодатель обязан своевременно предоставлять представителю Работников первичной профсоюзной организации Бюро полную и достоверную информацию по социально-трудовым вопросам.

2.1.7. Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборному органу первичной профсоюзной организации Бюро помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте.

2.1.8. Работодатель обязан обеспечивать Профсоюзу необходимые условия для работы и для проведения собраний (конференций), заседаний профкома, в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.1.9. Работодатель безвозмездно предоставляет в пользование Профсоюзу необходимые для его деятельности помещения, оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

2.1.10. При наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами профсоюза, о согласии на ежемесячное перечисление членских профсоюзных взносов, Работодатель ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы безвозмездно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы

из заработной платы Работников в размере 1%. Работодатель не имеет права задерживать перечисление профсоюзных взносов.

2.1.11. Работодатель в соответствии с ч.4 ст.377 ТК РФ отчисляет денежные

средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу из средств учреждения, полученных от деятельности, приносящей доход, в случае наличия такой возможности.

2.1.12. Работодатель обязан при приеме на работу оформлять трудовые отношения заключением трудового договора (эффективного контракта) в письменной форме, как на неопределенный срок, так и на определенный срок, но не более пяти лет (срочный трудовой договор (эффективный контракт)). Срочный трудовой договор (эффективный контракт) заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.1.13. Работодатель принимает решения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного комитета) в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

К ним, в частности, относятся:

- временное (на срок до шести месяцев) введение режима неполного рабочего времени по основанию, указанному в части 5 статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации, и отмена такого режима ранее срока, на который он был установлен;

- привлечение работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных частями 2,3 статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации;

- привлечение работников к работам в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных частями 2-4 статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации;

- утверждение графика отпусков;

- утверждение формы расчетного листка;

- введение и применение системы нормирования труда;

- введение предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением мер при угрозе массовых увольнений работников (часть 4 ст.180 ТК РФ);

- принятие локальных нормативных актов, если необходимость учитывать мнение профсоюзного органа предусмотрена Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, соглашениями (ч.2 ст.8 ТК РФ).

Работодатель обязан принять меры к получению мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного комитета) при расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 и 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с работником, являющимся членом профессионального союза, в порядке, предусмотренном статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

(Подпункт в ред. Дополнительного соглашения от 28 декабря 2024г. № 1.)

2.1.14. Работодатель обязан исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,

Коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами (эффективными контрактами).

2.1.15. Работодатель обязан предупреждать Работников о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата Работников учреждения персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

2.1.16. В случаях принятия решения о сокращении численности или штата Работников, которое может привести к массовому увольнению Работников, Работодатель обязан сообщить Профсоюзу в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

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

При сокращении численности или штата работников выходное пособие выплачивается в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации из расчета средней заработной платы работника без учета периода работы в режиме неполного рабочего времени, введенного по инициативе работодателя.

(Абзац введен Дополнительным соглашением от 28 декабря 2024г. № 1.)

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

При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него на территории Москвы и Московской области.

(Подпункт в ред. Дополнительного соглашения от 28 декабря 2024г. № 1.)

2.1.19. Работодатель в пределах своей компетенции принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Коллективным договором, соглашениями, Работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение Профсоюза.

2.1.20. Работодатель в пределах субсидий на иные цели, выделяемые Министерством здравоохранения Московской области, обеспечивает детей работников Бюро путевками в санатории, детские санаторно-оздоровительные лагеря круглогодичного действия, в соответствии с поданными заявками, частично компенсирует оплату по путевкам в детские санатории (лагеря); молодым специалистам.

2.1.21. Работодатель в рамках предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников,

занятых на работах с вредными и опасными производственными факторами, обеспечивает их путевками на санаторно-курортное лечение в пределах средств, выделенных фондом социального страхования.

2.1.22. Работодатель обязан:

соблюдать права и гарантии работников Бюро, членов Профсоюза в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Коллективным договором и Соглашениями;

производить председателю выборного профсоюзного органа, не освобожденному от основной работы, выплаты за счет средств от приносящей доход деятельности, за выполнение профсоюзной работы в интересах Бюро, а также предоставить председателю и членам выборного профсоюзного органа ежегодный дополнительный отпуск, в том числе, оплачиваемый, в порядке и на условиях, предусмотренных соглашением между работодателем и первичной профсоюзной организацией.

(Абзац введен Дополнительным соглашением от 28 декабря 2024г. № 1.)

2.1.23. Работодатель предоставляет работникам следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации:

- при приеме на работу;
- при переводе на другую работу;
- по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного и дополнительного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выплаты при увольнении работника;
- за работу со СПИД и ВИЧ-инфицированными трупами и работу, связанную с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека;
- при обеспечении молоком или другими равноценными пищевыми продуктами в соответствии с действующим законодательством;
- по оплате работникам за счет средств работодателя пособия по временной нетрудоспособности (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве), в размере среднего заработка за первые три дня нетрудоспособности;

(Абзац введен Дополнительным соглашением от 28 декабря 2024г. № 1.)

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

2.1.24. Работодатель обязан отчитываться о расходовании средств, полученных

от приносящей доход деятельности, один раз в год на конференции трудового коллектива.

2.2. Обязательства Профсоюза Бюро:

2.2.1. Содействовать эффективной работе Бюро, повышению трудовой дисциплины и обеспечению сохранности имущества учреждения.

2.2.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде, правил по охране труда, обязательств по исполнению Коллективного договора и трудовых договоров.

2.2.3. Осуществлять представительство и защиту интересов Работников.

2.2.4. Выступать стороной в переговорах с Работодателем, по существу, возникших в трудовых отношениях конфликтов.

2.2.5. Соблюдать установленный законодательством порядок рассмотрения трудовых споров (конфликтов) и принимать меры, препятствующие возникновению коллективных споров (забастовок) в период действия настоящего договора.

2.2.6. Проводить мероприятия по организации оздоровления и досуга работников Бюро — членов профсоюза.

2.2.7. Не реже одного раза в год отчитываться о проделанной работе и доводить данный отчет до сведения Работодателя.

2.3. Обязанности Работников:

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

2.3.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Бюро.

2.3.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

2.3.4. Выполнять установленные нормы труда.

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

2.3.6. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников.

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

2.3.8. Соблюдать ограничения в соответствии с антикоррупционным законодательством.

2.3.9. Контролировать сроки действия квалификационных документов об аккредитации, квалификационной категории.

2.3.10. Проходить обучение по программе непрерывного медицинского образования в соответствии с действующей редакцией нормативно-правовых документов РФ путем прохождения циклов повышения квалификации, обучающих мероприятий, своевременно вносить необходимые изменения в личном кабинете на портале непрерывного медицинского и фармацевтического образования Минздрава России.

2.3.11. Работник, обученный на договорной основе за счет работодателя

в случае увольнения в течение трех лет после даты окончания обучения обязан вернуть средства, оплаченные за обучение: при увольнении в течение 1 года — 100% от стоимости обучения, в течение двух лет — 75%, в течение трех лет — 50%.

Если обучение проводилось в связи с прямым требованием федерального закона, иного нормативного правового акта Российской Федерации, согласно которым Работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности (ч. 4 ст. 196 ТК РФ, п. 2 ч. 1 ст. 72, п. 8. ч. 1 ст. 79 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», Апелляционное определение Томского областного суда от 07.02.2014 по делу № 33-397/2014), в этом случае Работник не должен возмещать расходы Работодателю на обучение при увольнении.

3. Права сторон

3.1. Права работодателя.

3.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены действующим Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.1.2. Вести коллективные переговоры и заключать Коллективный договор.

3.1.3. Поощрять работников за добросовестный и эффективный труд.

3.1.4. 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 правил внутреннего трудового распорядка Бюро.

3.1.5. Устанавливать выплаты стимулирующего характера.

3.1.6. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, локальными нормативными актами Бюро.

3.1.7. В пределах своей компетенции принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение Профсоюза.

3.2. Права работников.

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

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

3.2.3. Работники имеют право на рабочее место, соответствующее

государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором.

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

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

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

3.2.7. Работники имеют право на дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами.

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

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

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

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

3.2.11. Работники имеют право на предоставление материальной помощи в порядке и на условиях, предусмотренных локальным нормативным актом Бюро, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного комитета).

(Подпункт введен Дополнительным соглашением от 28 декабря 2024г. № 1.)

4. Оплата труда

4.1. Форма и система оплаты труда.

4.1.1. Система оплаты труда в Бюро устанавливается настоящим Коллективным договором, Положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Московской области «Бюро судебно-медицинской экспертизы», Положением о стимулирующих выплатах работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Московской области «Бюро судебно-медицинской экспертизы, принятыми в соответствии с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Московской области от 03 мая 2007 года

№ 60/2007-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Московской области, руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Территориального фонда обязательного медицинского страхования Московской области», Положением об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Московской области, утвержденным постановлением Правительства Московской области от 04.07.2024 № 674-ПП (далее также – Положение об оплате труда от 04.07.2024 № 674-ПП), и иными нормативными правовыми актами Московской области, регулирующими вопросы оплаты труда».

(Подпункт в ред. Дополнительного соглашения от 28 декабря 2024г. № 1.)

4.1.2. Размер заработной платы работников устанавливается исходя из базового должностного оклада (тарифной ставки) и повышающих коэффициентов к нему, компенсационных и стимулирующих выплат в порядке, установленном Положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Московской области «Бюро судебно-медицинской экспертизы», Положением о стимулирующих выплатах работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Московской области «Бюро судебно-медицинской экспертизы, принятыми с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (далее также – Положение об оплате труда, Положение о стимулирующих выплатах).

(Подпункт в ред. Дополнительного соглашения от 28 декабря 2024г. № 1.)

4.1.3. Труд работников оплачивается из средств бюджета Московской области и средств от приносящей доход деятельности.

4.1.4. Распределение фонда оплаты труда из средств государственного задания и от деятельности, приносящей доход, осуществляется в порядке, определенном локальными нормативными актами Бюро.

4.1.5. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

4.1.6. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников.

4.2. Гарантии оплаты труда.

4.2.1. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимального размера оплаты труда, установленной «Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединениями работодателей Московской области».

В состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не входит оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и праздничные дни, доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором.

(Абзац введен Дополнительным соглашением от 28 декабря 2024 г. № 1)

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1 Применять повышающие коэффициенты к базовым должностным окладам работников порядке и на условиях, предусмотренных Положением об оплате

труда от 04.07.2024 № 674-ПП и Положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Московской области «Бюро судебно-медицинской экспертизы».

Перечень должностей работников, имеющих право на применение к базовому должностному окладу повышающего коэффициента специфики работы в значении 0,25, составляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и является приложением к Положению об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Московской области «Бюро судебно-медицинской экспертизы.»

(Подпункт в ред. Дополнительного соглашения от 28 декабря 2024 г. №1.)

4.3.2. Производить компенсационные выплаты к должностному окладу работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, в зависимости от степени (подкласса) вредности условий труда, установленной по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) в следующем порядке:

- 4 процента – подкласс 3.1;
- 6 процентов – подкласс 3.2;
- 8 процентов – подкласс 3.3;
- 10 процентов – подкласс 3.4.

Перечень конкретных работ, должностей работников Бюро, занятых на работах с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ), утверждается начальником Бюро с учетом мнения представительного органа работников.

(Подпункт в ред. Дополнительного соглашения от 28 декабря 2024 г. №1.)

4.3.3. Производить повышение оплаты труда за каждый час работы, связанной с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, в порядке, установленном Положением об оплате труда от 04.07.2024 № 674-ПП.

Перечень должностей работников, которым в соответствии с конкретными условиями работы в Бюро устанавливается повышенная оплата труда за каждый час работы, связанной с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, предусмотрен Приложением № 4 к Коллективному договору.

(Подпункт в ред. Дополнительного соглашения от 28 декабря 2024 г. №1.)

4.3.4. Выплачивать работникам надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения.

4.3.5. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производить работникам соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, трудовым договором.

(Подпункт в ред. Дополнительного соглашения от 28 декабря 2024 г. №1.)

4.3.6. Порядок и условия осуществления выплат при выполнении работ различной квалификации, временного исполнения работником обязанностей руководителя структурного подразделения, а также при совмещении профессий и увеличении объема работ, предусматриваются Положением об оплате труда

работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Московской области «Бюро судебно-медицинской экспертизы.

(Подпункт в ред. Дополнительного соглашения от 28 декабря 2024 г. №1.)

4.3.7. Работа в выходной и (или) нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной и (или) нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной в Бюро системой оплаты труда.

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

(Подпункт в ред. Дополнительного соглашения от 28 декабря 2024 г. №1.)

4.3.8. Направлять специалистов за счет средств работодателя на профессиональное обучение по программам повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки работников, семинары (приложение № 5).

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

4.3.10. Осуществлять выплаты стимулирующего характера работникам по результатам труда, выраженным в количественных и качественных показателях, в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах работников государственного бюджетного учреждения Московской области «Бюро судебно-медицинской экспертизы», принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

(Подпункт в ред. Дополнительного соглашения от 28 декабря 2024 г. №1.)

4.4. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.

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

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

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

4.4.4. заработная плата перечисляется по письменному заявлению Работник на указанный им счет в кредитной организации.

4.4.5. Выплата заработной платы Работникам производится два раза в месяц: 30 числа за первую половину месяца, 15 числа следующего месяца производится окончательный расчет за отработанный месяц.

4.4.6. При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.4.7. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, работодатель в силу статьи 236 ТК РФ обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченной в срок суммы за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

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

4.4.8. Признать время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней – простоем по вине работодателя, если работник в письменной форме известил работодателя о начале приостановки работы, с возмещением среднего заработка за весь период ее задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, не ниже одной сто пятидесятой действующей его задолженности Работодателю производятся с учетом положений ст. 137 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

4.6. Сроки расчета при прекращении трудового договора.

4.6.1. При прекращении трудового договора выплата всех сумм Работнику от Работодателя производится в день увольнения Работника.

5. Нормирование труда

5.1. Работодатель применяет типовые нормы труда (отраслевые, профессиональные), разработанные в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

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

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

6. Рабочее время

6.1. Режим труда и отдыха, продолжительность рабочего времени:

6.1.1. Режим труда и отдыха работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, в соответствии с нормами

трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором. Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных в Бюро, - трудовым договором.

Правила внутреннего трудового распорядка, графики сменности утверждаются работодателем с соблюдением порядка учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха регламентируется правилами внутреннего трудового распорядка и включает в себя:

- продолжительность рабочей недели;
- продолжительность рабочего времени в неделю;
- продолжительность рабочего дня (смены);
- чередование рабочих и нерабочих смен;
- время начала и окончания работы (смены);
- время отдыха, включая время предоставления перерыва для отдыха и питания,

а также и его конкретную продолжительность.

6.1.3. При сменном режиме работы работодателем на основании установленных в правилах внутреннего трудового распорядка начала и окончания смены, чередования рабочих и нерабочих смен, учетного периода составляется график сменности.

6.1.4. Работодатель требует от работников соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, графиков сменности, условий трудового договора; ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе сверхурочной работы, а также работы, произведенной сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни.

6.1.5. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором, в зависимости от занимаемой им должности, структурного подразделения, фактических условий труда, в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка.

6.1.5.1. Продолжительность рабочего времени для административно-хозяйственного персонала составляет не более 40 часов в неделю.

6.1.5.2. В соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 3.2.1.1. Отраслевого соглашения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени работникам, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) отнесены к вредным условиям труда 3 и 4 степени (подклассы 3.3. и 3.4), в зависимости от подкласса вредности:

- 1) подкласс 3.3.- 36 часов в неделю;
- 2) подкласс 3.4. – 30 часов в неделю.

6.1.5.3. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени вне зависимости от условий труда, установленных по результатам СОУТ:

1) 39 часов в неделю – для медицинских работников в соответствии со статьей 350 Трудового кодекса Российской Федерации;

2) 30 часов в неделю - для врачей-судебно-медицинских экспертов, в том числе врача-руководителя отдела, отделения, среднего и младшего медицинского персонала, работа которых непосредственно связана с трупами и трупным материалом в соответствии с постановлением правительства Российской Федерации от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

3) 36 часов в неделю - для женщин, работающих в сельской местности в соответствии со статьей 263.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.6. Продолжительность рабочего дня (смены) устанавливается для работников в зависимости от условий труда правилами внутреннего трудового распорядка с учетом следующего:

6.1.6.1. Для работников, условия труда которых на рабочих местах по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 и 4 степени (подклассы 3.3 и 3.4):

1) при 36-часовой рабочей неделе – не более 8 часов;

2) при 30-часовой рабочей неделе – не более 6 часов.

6.1.6.2. Максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) для категорий работников, указанных в подпункте 6.1.6.1 в силу ст.94 Трудового кодекса Российской Федерации и пункта 3.2.2.2. Отраслевого соглашения может быть увеличена:

1) при 36-часовой рабочей неделе до 12 часов;

2) при 30-часовой рабочей неделе – до 8 часов.

Увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) производится с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору.

6.1.6.3. В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени (при введении суммированного учета рабочего времени) не может быть соблюдена в течение учетного периода три месяца, учетный период для учета рабочего времени таких работников в силу положений статьи 104 Трудового кодекса Российской Федерации, пункта 3.2.2.3. Отраслевого соглашения может быть увеличен, но не более чем до одного года.

Пункты 6.2.-.6.6. исключены.

6.7. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы работника, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа – в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

Профсоюз обязуется контролировать обоснованность применения и правильность оплаты сверхурочной работы.

(Глава в ред. Дополнительного соглашения от 28 декабря 2024г. № 1.)

7. Работа по совместительству

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

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

8. Время отдыха

8.1. Работодатель обязуется предоставить работникам перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут с 12-30 до 13-00 часов, который в рабочее время не включается.

Указанный перерыв не предоставляется работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной смены (работы) не превышает четырех часов.

(Абзац введен Дополнительным соглашением от 28 декабря 2024г. № 1.)

8.2. Всем Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

8.3. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе является суббота.

Работникам, осуществляющим трудовую деятельность в режиме пятидневной рабочей недели с выходными по скользящему графику, второй выходной день предоставляется, как правило, до или после воскресенья.

В структурных подразделениях Бюро, выполняющих работу в ежедневном режиме, выходные дни могут предоставляться по скользящему графику также и в иные дни в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка или условиями трудового договора.

При установлении работнику пятидневной рабочей недели с выходными по скользящему графику еженедельный непрерывный отдых в течение недели должен быть не меньше 42 часов.

(Пункт в ред. Дополнительного соглашения от 28 декабря 2024г. № 1.)

8.4. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

8.5. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных условиях труда (далее – отпуск за вредные условия труда):

8.5.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам Бюро при одновременном соблюдении следующих условий:

- условия труда признаны вредными в результате СОУТ;
- вредные условия труда на рабочих местах определены 2,3 или 4 степени;
- в стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск, включено время, фактически отработанное во вредных условиях труда.

8.5.2. Полный отпуск за вредные условия труда установленной продолжительностью, предоставляется работнику, если он проработал во вредных условиях труда не менее 11 месяцев. Если работник проработал во вредных условиях труда менее 11 месяцев, то отпуск за вредные условия труда ему предоставляется пропорционально отработанному в соответствующих условиях времени.

В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Исчисление указанного стажа осуществляется в соответствии с Инструкцией о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденной постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21.11.1975 № 273/П-20, применяемой в части, не противоречащей Трудовому кодексу Российской Федерации.

8.5.3. В соответствии с пунктами 3.3.4.1. -3.3.4.3. Отраслевого соглашения ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных условиях труда и его продолжительность устанавливаются в следующем порядке:

8.5.3.1. Работникам, принятым на вновь организованные рабочие места, где СОУТ не проведена, а также работникам, занятым на рабочих местах, где СОУТ не проведена по вине работодателя, устанавливается право на отпуск за вредные условия труда. Продолжительность отпуска за вредные условия труда в указанных случаях определяется в размерах, установленных Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (далее – Список), с переводом в календарные дни при условии, если должности или профессии работников в нем поименованы.

8.5.3.2. Работникам, принятым на работу до 31.12.2018 года, и которым право на отпуск за вредные условия труда и его продолжительность установлены в порядке, действующем до 31.12.2013 года, сохраняется право на отпуск установленной ранее продолжительности при подтверждении на рабочем месте работников вредных условий труда (подклассы 3.1, 3.2, 3.3, 3.4) по результатам СОУТ на весь период работы на соответствующем рабочем месте.

8.5.3.3. Работникам (за исключением работников, поименованных в пункте 8.5.3.2. настоящего Коллективного договора), на рабочих местах которых условия труда отнесены по результатам СОУТ к вредным 2,3 или 4 степени (подклассы 3.2, 3.3, 3.4), устанавливается продолжительность отпуска за вредные условия труда в размерах, установленных Списком, с переводом в календарные дни при условии, если должности и профессии в нем поименованы.

8.5.3.4. Работникам (за исключением работников, поименованных в пункте 8.5.3.3. настоящего Коллективного договора), на рабочих местах которых условия труда отнесены по результатам СОУТ к вредным 2,3 или 4 степени (подклассы 3.2, 3.3, 3.4), но при этом их должности или профессии в Списке не поименованы, устанавливается продолжительность отпуска за вредные условия труда в зависимости от подкласса вредности:

- 1) – подкласс 3.2 – 14 календарных дней;
- 2) – подкласс 3.3. – 21 календарный день;
- 3) – подкласс 3.4 – 21 календарный день.

8.5.4. В случае, если профессия или должность поименованы в Списке, однако обеспечение безопасных условий труда подтверждено результатами СОУТ или заключением государственной экспертизы условий труда, дополнительный отпуск за вредные условия труда не предоставляется.

(Пункт в редакции Дополнительного соглашения от 28 декабря 2024г. №1.)

8.6. С письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору на основании Отраслевого соглашения, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией в размерах, определяемых частью 4 статьи 139 ТК РФ.

8.7. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, который не может быть менее трех календарных дней.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность отпуска устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день имеют работники Бюро, в трудовых договорах которых определен особый режим работы – ненормированный день.

(Пункт в редакции Дополнительного соглашения от 28 декабря 2024г. №1.)

8.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

8.10. Одна из частей очередного отпуска Работника должна быть не менее 14 календарных дней. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

8.11. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

8.13. Работодатель предоставляет по письменному заявлению Работника за счет

средств от приносящей доход деятельности:

8.13.1. один рабочий день (1 сентября) с сохранением заработной платы одному из родителей в связи с посещением ребенка 1 сентября среднего образовательного учреждения с 1 по 4 классы, 9 и 11 классы;

8.13.2. три рабочих дня с сохранением заработной платы в связи с бракосочетанием;

8.13.3. три рабочих дня с сохранением заработной платы в связи с похоронами близких родственников (родителей, супруга, детей) или лиц, находящихся на иждивении у Работника.

9. Организация и обеспечение охраны и условий труда

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Установить локальными нормативными актами функциональные особенности и полномочия в области охраны труда для заместителей руководителя Бюро, руководителей отделений и отделов, иных структурных подразделений, а также, при необходимости, обязанности и полномочия для конкретных работников в целях создания и функционирования системы управления охраной труда, реализации обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда, возложенных на работодателя, и зафиксировать эти функциональные обязанности и полномочия в трудовых договорах и (или) должностных инструкциях лиц соответствующих работников.

9.1.2. Обеспечить прохождение работниками за счет средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры».

9.1.3. Организовать прохождение работниками обязательных предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров согласно приказу Министерства здравоохранения Российской Федерации от 30.05.2023 № 266н «Об утверждении Порядка и периодичности проведения предсменных, предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров, медицинских осмотров в течение рабочего дня (смены) и перечня включаемых в них исследований».

9.1.4. Организовать проведение СОУТ на всех рабочих местах Бюро, в том числе, с учетом установленных особенностей проведения СОУТ для отдельных категорий рабочих мест.

9.1.5. Организовать проведение СОУТ на рабочих местах медицинских и иных работников, непосредственно осуществляющих медицинскую деятельность, с обязательной оценкой воздействия биологического фактора независимо от концентрации патогенных микроорганизмов и без проведения исследований

(испытаний) и измерений на рабочих местах медицинских работников и рабочих местах иных работников, непосредственно осуществляющих медицинскую деятельность.

Под иными работниками, непосредственно осуществляющими медицинскую деятельность, понимаются работники, в чьи обязанности включены обязанности (трудовые функции) медицинских работников, а также работники, фактически выполняющие обязанности (трудовые функции) медицинских работников.

Учитывать при оценке воздействия биологического фактора на рабочем месте в ходе проведения СОУТ следующие сведения (информацию):

1) основные и сопутствующие заболевания, выявленные у объектов исследований, а также виды патогенных биологических агентов (далее – ПБА), вызвавшие данные заболевания, механизмы и пути передачи инфекции, ПБА;

2) механизмы и пути передачи инфекции, ПБА, в том числе эпидемический сезон заболеваемости гриппом, острыми респираторными вирусными инфекциями и новой коронавирусной инфекцией (COVID-19);

3) места пребывания работников (расположение рабочих мест), где возможен контакт с соответствующими объектами исследования, выполняемые работы и (или) контакт с биологическими жидкостями, загрязненным медицинским инструментом, бельем, документами и другими материалами. При этом не учитываются применяемые работниками санитарные средства защиты и средства индивидуальной защиты.

9.1.6. Включать в комиссию по проведению СОУТ не менее двух представителей первичной профсоюзной организации.

9.1.7. Передавать первичной профсоюзной организации проект отчета о проведении СОУТ (до его подписания и утверждения в установленном порядке) для проведения независимой экспертизы условий труда в целях оценки соблюдения законодательства о СОУТ.

9.1.8. Обеспечить работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, включая определение потребности, организацию приобретения, выдачи, эксплуатации (использования), хранения, ухода (обслуживания) и вывода их из эксплуатации, в порядке, установленном Правилами обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 N 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами».

9.1.9. Обеспечить работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам СОУТ, выдачу бесплатно по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов.

Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока пастеризованного жирностью не менее 2,5-3,2% или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле в городе Москве, определяемой на основе

статистических данных, опубликованных на сайте Управления Федеральной службы государственной статистики по городу Москве и Московской области (77.rosstat.gov.ru).

Компенсационная выплата должна производиться не реже 1 раза в месяц.

9.1.10. Обеспечить соблюдение государственных нормативных требований охраны труда в соответствии с приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 18.12.2020 № 928н «Об утверждении Правил по охране труда в медицинских организациях».

9.1.11. Организовать обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда у работников в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».

9.1.12. Ежегодно разрабатывать и утверждать план мероприятий по улучшению условий и охраны труда на основании Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 771н.

Включать в план финансово-хозяйственной деятельности Бюро расходы на вышеуказанные мероприятия, в целях реализации обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда, возложенных на Работодателя.

9.1.13. Организовать проведение оценки профессиональных рисков (ОПР), руководствуясь при проведении идентификации (выявлении) ОПР характерными опасностями и профессиональными рисками, перечисленными в приложении к Правилам по охране труда в медицинских организациях, утвержденным Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.12.2020 № 928н «Об утверждении Правил по охране труда в медицинских организациях».

9.1.14. Создать уголки охраны труда в структурных подразделениях, а также оснастить их в соответствии с Рекомендациями по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17.12.2021 № 894.

9.1.15. Организовать учет, а также рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений в соответствии с Рекомендациями по учету микроповреждений (микротравм) работников, утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15.09.2021 № 632н, а также расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20.04.2022 № 223н.

9.1.16. Включать в состав комиссии по расследованию 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 представителя Министерства здравоохранения Московской области.

9.1.17. Включать в состав комиссии по расследованию несчастных случаев представителя первичной профсоюзной организации и уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда.

9.1.18. Организовать расследование и учет профессиональных заболеваний в соответствии с Правилами расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 05.07.2022 № 1206 «О порядке расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников» и приказом Министерства здравоохранения российской Федерации от 28.05.2001 № 176 «О совершенствовании системы расследования и учета профессиональных заболеваний в Российской Федерации».

9.1.19. Содействовать Профсоюзу в организации избрания уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

9.1.20. За счет собственных средств направлять уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда Профсоюза на обучение требованиям охраны труда в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда.

9.2. Профсоюзный комитет обязан:

9.2.1. Представлять интересы пострадавших работников-членов Профсоюза при расследовании несчастных случаев на производстве.

9.2.2. Готовить предложения, направленные на обеспечение требований безопасности и охраны труда, укрепления здоровья работников, улучшение условий труда.

9.2.3. Осуществлять контроль над расходованием средств на охрану труда работодателем, исполнение законодательства при возмещении вреда работникам, получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастного случая на производстве.

9.2.4. Осуществлять контроль самостоятельно и (или) через уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда за соблюдением работниками и работодателем (его представителями) государственных нормативных требований охраны труда, а также законодательства о СОУТ.

9.2.5. Собирать, анализировать и обобщать жалобы и предложения работников-членов Профсоюза и передавать их работодателю для рассмотрения и реализации.

9.2.6. Организовывать избрание уполномоченных лиц по охране труда Профсоюза, в том числе старшего уполномоченного лица по охране труда Профсоюза открытым голосованием на общем профсоюзном собрании работников структурного подразделения (организации) на срок полномочий профсоюзного комитета.

9.3. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране

труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, микроповреждении (микротравме), происшедшей на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе, о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления) и об установлении группы инвалидности;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

9.4. Работодатель в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Московской области об охране труда обязуется:

- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

- выполнить в полном объеме и в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда (Приложение № 7 к Коллективному договору);

- обеспечить стирку специальной одежды;

- проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- разрабатывать инструкции по охране труда и обеспечить ими всех работающих в организации по профессиям и видам работ при наличии оснований;

- ввести должность специалиста по охране труда в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением, с подчинением указанной должности непосредственно работодателю.

(Глава в редакции Дополнительного соглашения от 28 декабря 2024г. № 1.)

10. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением.

10.1. Работникам, направленным на обучение Работодателем направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение предоставляются льготы, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 — 177).

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

10.3. К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173 — 176 Трудового кодекса Российской Федерации, по соглашению Работодателя и Работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

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

10.5. Специалистам, окончившим государственные учреждения высшего или среднего профессионального образования и впервые принятым в год окончания ими обучения на работу по полученной специальности в государственные учреждения здравоохранения Московской области, устанавливается доплата в размере согласно постановлению Правительства Московской области от 03.07.2007 № 483/23 «Об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Московской области» в действующей редакции.

10.6. Наставнику, осуществляющему наставничество в отношении молодого специалиста, по решению начальника Бюро производится выплата за весь период наставничества.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 01 января 2024 г.

11.2. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет и распространяется на всех Работников Бюро.

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

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

11.5. Стороны признают комиссию для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора и заключения Коллективного договора, созданную в Бюро (далее — Комиссия), постоянно действующей в течение срока

действия Коллективного договора с правом Сторон на замену своих представителей, в случае необходимости.

11.6. Стороны наделяют Комиссию полномочиями по подготовке и заключению соглашений по внесению дополнений и изменений в Коллективный договор, соглашений по продлению действия Коллективного договора, а также по контролю за его выполнением.

11.7. Работодатель обязуется довести до сведения Работников текст Коллективного договора путём размещения его на официальном сайте учреждения: <http://www.sudmedmo.ru/>.

Приложение № 1
к Коллективному договору
ГБУЗ МО «Бюро СМЭ»
на 2024-2026 годы

**Перечень
должностей работников ГБУЗ МО «Бюро СМЭ»,
имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск
за ненормированный рабочий день**

Исключен. – *Дополнительное соглашение от 28 декабря 2024 г. № 1.*

Приложение № 2
к Коллективному договору
ГБУЗ МО «Бюро СМЭ»
на 2024-2026 годы

**Перечень
должностей работников ГБУЗ МО «Бюро СМЭ»,
которым устанавливается доплата
в связи с особым характером работы и спецификой труда**

Исключен. – *Дополнительное соглашение от 28 декабря 2024 г. № 1.*

**Перечень
профессий и работ, выполнение которых дает право на бесплатное
получение молока или других равноценных пищевых продуктов**

В соответствии со ст. 222 Трудового кодекса Российской Федерации, приказа Минтруда России от 12.05.2022 № 291 «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов», право на получение молока или других равноценных продуктов имеют Работники при воздействии вредных производственных факторов согласно проведенной специальной оценки условий труда и утвержденным Работодателем перечнем.

Приложение № 4
к Коллективному договору
ГБУЗ МО «Бюро СМЭ»
на 2024-2026 годы
(в редакции Дополнительного соглашения
от 28 декабря 2024г. № 1.)

Перечень

**должностей работников, которым устанавливается повышенная оплата
труда за каждый час работы, связанной с материалами, содержащими вирус
иммунодефицита человека**

Заведующий отделом (отделением, лабораторией) врач-судебно-медицинский
эксперт;
Заведующий отделом – судебный эксперт (эксперт-химик, эксперт-биохимик);
Врач-судебно-медицинский эксперт;
Судебный эксперт (эксперт-химик, эксперт-биохимик);
Врач-хирург;
Химик-эксперт медицинской организации;
Медицинская сестра (медицинский брат);
Фельдшер-лаборант;
Медицинский лабораторный техник;
Медицинский технолог;
Медицинский регистратор;
Санитар

**Мероприятия
по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному
образованию работников ГБУЗ МО «Бюро СМЭ»**

№ п/п	Наименование	Сроки
1.	Тематическое усовершенствование	по плану Бюро и заявкам
2.	Первичная специализация - ординатура	Количество мест на целевое обучение - по распределению МЗ МО
3.	Стажировка на рабочем месте	По поступлению кадров
4.	Научно-практические конференции и обучающие мероприятия	По плану ГБУЗ МО «Бюро СМЭ»
5.	Заседания методического совета	По плану ГБУЗ МО «Бюро СМЭ»
6.	Семинарские занятия для среднего медицинского персонала районных отделений	По плану ГБУЗ МО «Бюро СМЭ»
7.	Усовершенствование специалистов административного персонала	По плану ГБУЗ МО «Бюро СМЭ»
8.	Тематическое усовершенствование среднего медицинского персонала	По плану ГБУЗ МО «Бюро СМЭ»
9.	Переподготовка медицинских работников	По плану ГБУЗ МО «Бюро СМЭ»

Профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование медицинских Работников Бюро осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными актами.

**Положение об оказании материальной помощи
работникам ГБУЗ МО «Бюро СМЭ»**

Исключено. – *Дополнительное соглашение от 28 декабря 2024 г. № 1.*

Приложение № 7
к Коллективному договору
ГБУЗ МО «Бюро СМЭ»
на 2024-2026 годы
*(в редакции Дополнительного соглашения
от 28 декабря 2024г. № 1.)*

**Соглашение
по охране труда между администрацией ГБУЗ МО «Бюро СМЭ»
и трудовым коллективом**

№№ п/п	Мероприятия по охране труда	Ответственный	Сроки выполнения
1.	Обучение специалистов Бюро в учебных центрах в соответствии с требованиями органов надзора	Ведущий специалист по охране труда	Ежегодно 1-4 квартал
2.	Обеспечение работников Бюро средствами индивидуальной защиты	Главная медицинская сестра	Ежегодно 1-4 квартал
3.	Обеспечение молоком работников Бюро, занятых во вредных условиях труда или замена денежной компенсацией согласно ст.222 ТК РФ	Ведущий специалист по охране труда Начальник ОФО	Ежегодно 1-4 квартал
4.	Предоставление дополнительных отпусков работникам Бюро, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ	Отдел кадров Ведущий специалист по охране труда	Ежегодно 1-4 квартал

5.	Установление сокращенного рабочего времени работникам Бюро, занятым во вредных условиях труда	Отдел кадров Ведущий специалист по охране труда	Постоянно
6.	Проведение периодических медицинских осмотров работников в соответствии с действующим законодательством РФ	Главная медицинская сестра	Ежегодно 1-4 квартал
7.	Нанесение на производственное оборудование и коммуникации опознавательной окраски и знаков безопасности	Заместитель начальника Бюро по хозяйственным вопросам	Ежегодно 1-4 квартал
8.	Приведение зданий, сооружений, помещений в соответствие с требованиями охраны труда	Заместитель начальника Бюро по хозяйственным вопросам Ведущий специалист по охране труда Главная медицинская сестра	Ежегодно 1-4 квартал
9.	Приведение искусственного освещения на рабочих местах в соответствие с нормами	Заместитель начальника Бюро по хозяйственным вопросам	Ежегодно 1-4 квартал
10.	Обеспечение подготовки помещений Бюро к работе в зимних условиях	Заместитель начальника Бюро по хозяйственным вопросам	Ежегодно 2-3 квартал
11.	Замеры сопротивления изоляции	Заместитель начальника Бюро по хозяйственным вопросам	Ежегодно 1-4 квартал
12.	Ремонт помещений отделений и подразделений по плану текущего	Заместитель начальника Бюро	Ежегодно

	ремонта	по хозяйственным вопросам	1-4 квартал
13.	Специальная оценка условий труда	Ведущий специалист по охране труда	Раз в 5 лет или чаще (при наличии оснований)