

**Дополнительное соглашение № 1
к Коллективному договору
на 2024-2026 годы от 28 декабря 2023 года**

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Московской области «Бюро судебно-медицинской экспертизы» в лице начальника Губанова Василия Викторовича, действующего на основании Устава (далее – Работодатель), с одной стороны, и работники Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Московской области «Бюро судебно-медицинской экспертизы», интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, объединяющая 96,8% от числа всех работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Московской области «Бюро судебно-медицинской экспертизы» (далее – ГБУЗ МО «Бюро СМЭ»), в лице председателя первичной профсоюзной организации Романько Натальи Александровны (далее – Работники), с другой,

заключили настоящее Дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Внести в Коллективный договор ГБУЗ МО «Бюро СМЭ на 2024-2026 годы следующие изменения и дополнения:

1.1. Исключить из числа приложений к Коллективному договору:

- Перечень должностей работников ГБУЗ МО «Бюро СМЭ», имеющих право на дополнительно оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день (Приложение № 1);
- Перечень должностей работников ГБУЗ МО «Бюро СМЭ», которым устанавливается доплата в связи с особым характером работы и спецификой труда (Приложение №2);
- Положение об оказании материальной помощи работникам ГБУЗ МО «Бюро СМЭ» (Приложение №6).

1.2. В пункте 2.1 (здесь и далее по тексту – пункты Коллективного договора):

1.2.1. Подпункт 2.1.13. изложить в следующей редакции:

«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.

1.2.2. Подпункт 2.1.17. дополнить абзацем следующего содержания:

«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».

1.2.3. Подпункт 2.1.18. изложить в следующей редакции:

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

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

1.2.4. Подпункт 2.1.22. дополнить абзацем следующего содержания:

«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.

1.2.5. Подпункт 2.1.23. дополнить абзацем 15 следующего содержания:

«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».

Абзацы 15 и 16 указанного пункта считать соответственно абзацами 16 и 17.

1.3. Пункт 3.2. дополнить подпунктом 3.2.11. следующего содержания:

«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).

1.4. В пункте 4.1:

1.4.1. Подпункт 4.1.1. изложить в следующей редакции:

«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».

1.4.2. Подпункт 4.1.2. изложить в следующей редакции:

«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).»

1.4.3. Абзац второй подпункта 4.2.1. изложить в следующей редакции:

«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.»

1.5. В пункте 4.3:

1.5.1. Подпункт 4.3.1. изложить в следующей редакции:

«Применять повышающие коэффициенты к базовым должностным окладам работников в 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.»

1.5.2. Подпункт 4.3.2. изложить в следующей редакции:

«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.

1.5.3. Подпункт 4.3.3. изложить в следующей редакции:

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.

1.5.4. Подпункт 4.3.5. изложить в следующей редакции:

«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».

1.5.5. Подпункт 4.3.6. изложить в следующей редакции:

«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».»

1.5.6. Подпункт 4.3.7. изложить в следующей редакции:

«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».

1.5.7. Подпункт 4.3.10. изложить в следующей редакции:

«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.»

1.6. Пункт 4.4. дополнить подпунктом 4.4.8. следующего содержания:

«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 в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации».

1.7. Пункт 6.1. изложить в следующей редакции:

«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 труда 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.»

1.8. Пункт 6.7. изложить в следующей редакции:

«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».

1.9. Пункт 8.1. дополнить вторым абзацем следующего содержания:

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

1.10. Пункт 8.3. изложить в следующей редакции:

«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 менее 42 часов».

1.11. Пункт 8.5. изложить в следующей редакции:

«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 № 273/11-20, 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.

1.12. Пункт 8.7. изложить в следующей редакции:

«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.»

1.13. «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 предсменных и послерейсовых медицинских осмотров согласно приказу Министерства здравоохранения Российской Федерации от 30.05.2023 № 266н «Об утверждении Порядка и периодичности проведения предсменных, предсменных 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 Профсоюзу 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. Сбирать, 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.

1.14. Утвердить Приложение № 4 к Коллективному договору в новой редакции:

«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».

1.15. Утвердить Приложение № 7 в новой редакции:

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

2. Настоящее Дополнительное соглашение подлежит направлению Работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в Министерство социального развития Московской области.

3. Действие вышеуказанных изменений Коллективного договора на 2024-2026 годы распространяется с момента их подписания на всех Работников Работодателя.

4. Настоящее Дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора на 2024-2026 годы.

Работодатель:

ГБУЗ МО «Бюро СМЭ»

Работники:

Начальник Бюро В.В. Тубапов



Председатель профсоюзного комитета

Н.А. Романько

