

1

**Краевое государственное бюджетное
учреждение здравоохранения
«КРАСНОЯРСКОЕ КРАЕВОЕ БЮРО
СУДЕБНО-МЕДИЦИНСКОЙ
ЭКСПЕРТИЗЫ»**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ
ДОГОВОР
на 2011 – 2013 годы**

Департамент экономики администрации г.Красноярска

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Коллективный договор

№ 2670 от «06» 06 20 11

Дата выдачи заключения _____

Дата регистрации изменений и дополнений _____

Заместитель Главы города -
начальник департамента экономики _____ Т.В. Зеленская

г.Красноярск, ул.К.Маркса, 93, тел. 226-19-59

**г. Красноярск
2011 г.**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в краевом государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Красноярское краевое бюро судебно – медицинской экспертизы» (далее – бюро) и устанавливающим взаимные обязательства между бюро и работниками в лице их представителей в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.2. Сторонами Договора являются краевое государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Красноярское краевое бюро судебно – медицинской экспертизы», именуемое далее - «Работодатель» в лице начальника Донского Андрея Валерьевича, действующего на основании Устава, и работники учреждения в лице председателя первичной организации профсоюза работников здравоохранения бюро Шахворостова Алексея Владиславовича, действующего на основании протокола № 1 от 12 апреля 2005 года, именуемого далее - «Профсоюз».

1.3. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Действие Договора распространяется на всех работников бюро, в том числе не являющихся членами Профсоюза.

1.5. Работодатель признает Профсоюз единственным представительным органом работников бюро, который уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения Договора.

1.6. Во исполнение Договора в бюро могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с Профсоюзом. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и Договором.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовой договор - соглашение между Работодателем и работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, соглашениями, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя.

Сторонами трудового договора являются Работодатель и работник.

2.2. В трудовом договоре указываются:

фамилия, имя, отчество работника и наименование Работодателя, заключивших трудовой договор;

сведения о документах, удостоверяющих личность работника;

идентификационный номер налогоплательщика;

сведения о представителе Работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

место и дата заключения трудового договора.

2.3. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении бюро, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у Работодателя);

компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.4. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, локальными нормативными актами.

2.5. Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.6. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.7. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

2.8. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются Работодателем с письменного согласия работника.

Работник вправе досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

2.9. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и Работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

2.10. По письменному заявлению работника Работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

2.11. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

2.12. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

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

2.14. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.15. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.16. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.17. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
- 4) расторжение договора по инициативе работодателя (ст.ст. 71 и 81 ТК РФ);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 ТК РФ);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть 4 статьи 74 ТК РФ);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК РФ);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);
- 11) нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

3.1. Заработная плата выплачивается в денежной форме (в рублях).

3.2. На период действия трудового договора за работником сохраняется его заработная плата.

3.3. Введение и пересмотр норм труда производится в соответствии с действующим российским законодательством.

3.4. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам аттестации рабочих мест.

3.5. Работодатель обеспечивает:

а) тарификацию работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим по действующим Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих;

б) своевременное доведение до работников информации о применяемых условиях оплаты труда;

в) совершенствование нормирования и условий труда.

3.6. Минимальный размер оплаты труда утверждается приказом КГБУЗ ККБСМЭ на основании Регионального соглашения о минимальной заработной плате.

3.7. Работодатель устанавливает систему оплаты труда работников в соответствии с Положением об оплате труда работников бюро (Приложение № 2), согласованными с Министерством здравоохранения Красноярского края, Профсоюзом и утвержденными Работодателем.

3.8. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

3.9. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства, Договора и влекут за собой ответственность Работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Время приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней оплачивается в размере среднего заработка.

3.10. При совмещении должностей, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, за увеличение объема выполняемой работы или расширение зоны обслуживания устанавливаются доплаты к должностным окладам.

3.11. Работодатель вправе устанавливать отдельным работникам надбавки стимулирующего характера к должностным окладам за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, высокие достижения в работе, выполнение особо важных или срочных работ, а также напряженность в труде. Надбавки стимулирующего характера предельными размерами не ограничиваются.

3.12. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 06 часов) составляет 50 процентов часовой тарифной ставки оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.13. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, квалифицированным работникам, работающим в сельской местности и рабочих поселках устанавливается повышение оклада в размере 25% .

3.14. Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда.

3.15. О введении новых норм труда, изменении условий оплаты труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

3.16. Заработная плата из бюджетных средств выплачивается работникам бюро за фактически отработанное время 8 и 23 (аванс) числа каждого месяца. Заработная плата из доходов от предпринимательской деятельности выплачивается работникам бюро 15 числа каждого месяца.

3.17. Внеплановые авансы могут выдаваться работникам по их заявлениям в счет заработной платы за фактически отработанное время.

Работникам, которые выполняют задание Работодателя вне места постоянной работы (находятся в длительной служебной командировке), своевременно перечислять заработную плату по почте за счет организации.

3.18. При направлении в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размере установленном Министерством здравоохранения Красноярского края.

4. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя. Конкретная продолжительность ежедневной работы и трудовой распорядок в бюро определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разработанными с учетом мнения Профсоюза.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать в неделю 40 часов, 39 часов - для медицинских работников, 30 часов - во вредных условиях труда.

В бюро (кроме дежурных служб) применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

4.3. При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение Профсоюза. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

При работах, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен Работодателем на части на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения Профсоюза.

4.4. В подразделениях, в которых длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования материально-технической базы, улучшения качества экспертной деятельности или оказываемых услуг, применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности. Графики сменности предусматривают число смен в сутки, продолжительность смен, регулярные выходные дни для каждого работника, постоянный состав бригад и переход из одной смены в другую по графику.

4.5. Сокращенная продолжительность рабочего дня с оплатой за фактически отработанное время устанавливается по соглашению сторон.

4.6. В учреждении для отдельной категории работников (должностей) устанавливается ненормированный рабочий день.

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

4.8. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников бюро допускается с письменного согласия работников с учетом мнения

Профсоюза в связи с необходимостью обслуживания населения, проведения судебно-медицинских экспертиз (исследований) и другой необходимостью.

4.9. Перерыв на обед в учреждении устанавливается приказом начальника бюро. На работах, где по ее условиям перерыв установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочей смены. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливается Работодателем.

4.10. За две недели до наступления календарного года Работодатель утверждает, представленные руководителями структурных подразделений графики отпусков, и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на следующий год. По соглашению сторон график отпусков может быть изменен в индивидуальном порядке.

4.11. В учреждении предоставляются краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению работника, а также в случаях:

- работающим пенсионерам до 14 календарных дней в году;
- работникам, в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до 5 календарных дней;
- мужчинам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам – 5 календарных дней.

4.12. Работодатель предоставляет:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:
- за работу в северных районах России:
 - 1) в районах Крайнего Севера - 24 календарных дня;
 - 2) в приравненных к ним местностях - 16 календарных дней;
 - 3) в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, - 8 календарных дней.
- за работу с вредными условиями труда продолжительностью 14 календарных дней;
- за ненормированный рабочий день продолжительностью от 3 до 14 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных законодательством.

5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель обеспечивает:

5.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.1.2. Комплектацию аптечек первой медицинской помощи на рабочих местах.

5.1.3. Соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования по охране труда.

5.1.4. Информирование работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда.

5.1.5. Обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил по охране труда.

5.1.6. Предоставление работникам, занятым на работах с опасными и вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, витаминов, лечебного питания, смывающих и обезжиривающих средств.

Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

5.1.7. Снабжение работников молоком или другими равноценными пищевыми продуктами в соответствии с требованиями законодательства.

5.1.8. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

5.1.9. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

5.1.10. Расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством РФ и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.

5.1.11. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.12. Недопущение работников установленных категорий к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.1.13. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

5.1.14. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля над соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

5.1.15. Сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине работников.

5.2. Работники обязаны соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5.3. Работодатель обязан обеспечить соответствие требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте. В связи с этим, он систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к

производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

5.4. Профсоюз пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать третьих лиц.

Заключение независимой экспертизы, проведенной Профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или Работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения.

5.5. В случае грубых нарушений со стороны Работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

Отказ от выполнения работы возможен после консультации работника с Профсоюзом и официального предварительного письменного уведомления непосредственного руководителя работ о принятом решении.

5.6. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда, они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Договор заключен сроком на три года и вступает в силу с 01 января 2011 г.

6.2. Стороны вправе продлить действие Договора на срок не более трех лет.

6.3. Изменения и дополнения в Договор производятся по взаимной договоренности сторон.

6.4. В случае ухудшения условий хозяйственной деятельности бюро в связи с отсутствием финансирования из краевого бюджета и уменьшении объемов выполняемых работ по взаимному согласию сторон действие отдельных положений Договора может быть временно приостановлено до улучшения финансового положения учреждения, о чем составляется соответствующий документ.

6.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения Договора, стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий, стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

6.6. Договор должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать реализации их прав, основанных на Договоре.

6.7. Контроль выполнения Договора на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля над выполнением Договора.

6.8. За неисполнение Договора и нарушение его условий стороны несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

6.9. Договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.


Приложение:

Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка.


Приложение № 2. Положение об оплате труда работников бюро.

ПОДПИСИ СТОРОН:

РАБОТОДАТЕЛЬ

«  »
 А.В. Донской
 _____ года

ПРОФСОЮЗ

«  »
 А.В. Шахворостов
 _____ года

Приложение № 1. 16

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной
организации профсоюзов
работников здравоохранения РФ
КГБУЗ ККБСМЭ

А.В. Шахворостов
« 20 01 2011 г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Начальник
КГБУЗ ККБСМЭ



А.В. Донской
2011 г.

П Р А В И Л А

внутреннего трудового распорядка работников
Краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения
«Красноярское краевое бюро судебно-медицинской экспертизы»

г. Красноярск
2011 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Трудовым кодексом РФ предусмотрена обязанность каждого добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; соблюдать трудовую дисциплину.

Дисциплина труда - обязательное для всех работников КГБУЗ ККБСМЭ (далее – бюро) подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) представляют собой локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

1.3. Правила имеют целью способствовать воспитанию всех работников бюро в духе добросовестного отношения к труду, укрепления трудовой дисциплины, организации труда на научной основе, высокому качеству работ по оказанию специализированной медицинской помощи населению и правоохранительным органам.

1.4. Правила доводятся до каждого работника бюро и обязательны для выполнения всеми работниками бюро.

II. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ.

2.1. Трудовой договор - соглашение между Работодателем и работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, соглашениями, локальными нормативными актами, своевременно и в полном

размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя.

Сторонами трудового договора являются Работодатель и работник.

2.2. В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование Работодателя, заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника;
- идентификационный номер налогоплательщика;
- сведения о представителе Работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

2.3. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении бюро, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у Работодателя);

компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.4. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, локальными нормативными актами.

2.5. Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.6. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.7. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

2.8. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются Работодателем с письменного согласия работника.

Работник вправе досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

2.9. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и Работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

2.10. По письменному заявлению работника Работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы;

выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

2.11. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

2.12. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

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

2.14. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.15. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.16. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.17. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
- 4) расторжение договора по инициативе работодателя (ст.ст. 71 и 81 ТК РФ);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 ТК РФ);

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть 4 статьи 74 ТК РФ);

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК РФ);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);

11) нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

III. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

3.1 Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Работник обязан:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

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;

незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении 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).

IV. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ.

4.1. Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

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;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

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

4.2. Работодатель обязан:

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

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

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

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

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

своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

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

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ.

5.1. В бюро установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Выходные дни: суббота и воскресенье.

5.2. Для дежурного отделения бюро продолжительность рабочей недели составляет 30 часов, время работы устанавливается согласно графику, утвержденному заведующим отделением в соответствии с требованиями трудового законодательства.

5.3. Для руководителей бюро, бухгалтерии, планово – экономического отдела, юридического отдела, канцелярии, отдела кадров, отдела математического и программного обеспечения, отдела обеспечения ежедневная продолжительность рабочего времени составляет 8 часов, продолжительность рабочей недели – 40 часов, время начала работы в 08 часов 30 минут, время окончания рабочего дня в 17 часов 00 минут, ежедневный перерыв для питания и отдыха – с 13 часов 00 минут до 13 часов 30 минут.

5.4. Для отдела сложных экспертиз, территориального отдела, организационно – методического отдела ежедневная продолжительность рабочего времени составляет 8 часов, продолжительность рабочей недели – 40 часов, время начала работы в 08 часов 30 минут, время окончания рабочего дня в 17 часов 00 минут, ежедневный перерыв для питания и отдыха – с 13 часов 00 минут до 13 часов 30 минут. Для медицинских работников отдела сложных экспертиз, территориального отдела, организационно – методического отдела ежедневная продолжительность рабочего времени составляет 8 часов (кроме пятницы), продолжительность рабочей недели – 39 часов, время начала работы в 08 часов 30 минут, время окончания рабочего дня в 17 часов 00 минут (в пятницу – в 16 часов 00 минут), ежедневный перерыв для питания и отдыха – с 13 часов 00 минут до 13 часов 30 минут.

5.5. Для отдела экспертизы трупов г. Красноярск, отдела экспертизы трупов при МУЗ ГKB № 6, судебно – биологического, судебно – химического, медико – криминалистического, судебно – гистологического отделений ежедневная продолжительность рабочего времени составляет 6 часов, продолжительность рабочей недели – 30 часов, время начала рабочего дня в 08 часов 30 минут, время окончания рабочего дня в 15 часов 00 минут, ежедневный перерыв для питания и отдыха – с 13 часов 00 минут до 13 часов 30 минут. При этом для ежедневного перерыва для питания и отдыха работникам отдела экспертизы трупов г. Красноярск заведующим отделением может быть установлен соответствующий график.

5.6. Для врачей – судебно – медицинских экспертов отдела экспертизы потерпевших, обвиняемых и других лиц ежедневная продолжительность рабочего времени составляет 6 часов 36 минут, продолжительность рабочей недели – 33 часа, время начала рабочего дня в 08 часов 30 минут, время окончания рабочего дня в 15 часов 36 минут, ежедневный перерыв для питания и отдыха – с 13 часов 00 минут до 13 часов 30 минут.

5.7. Для среднего и младшего медицинского персонала отдела экспертизы потерпевших, обвиняемых и других лиц ежедневная продолжительность рабочего времени составляет 8 часов (кроме пятницы), продолжительность рабочей недели – 39 часов, время начала работы в 08 часов 00 минут, время окончания рабочего дня в 16 часов 30 минут (в пятницу – в 15 часов 30 минут), ежедневный перерыв для питания и отдыха – с 13 часов 00 минут до 13 часов 30 минут.

5.8. Для врачей – судебно – медицинских экспертов, среднего и младшего медицинского персонала (кроме медперсонала, осуществляющего прием живых лиц) обособленных структурных подразделений (филиалов) бюро (за пределами г. Красноярска) ежедневная продолжительность рабочего времени составляет 6 часов, продолжительность рабочей недели – 30 часов, ежедневный перерыв для питания и отдыха составляет 30 минут с 13 часов 00 минут до 13 часов 30 минут.

5.9. Для врачей – судебно – медицинских экспертов, осуществляющих прием живых лиц, обособленных структурных подразделений (филиалов) бюро (за пределами г. Красноярска) ежедневная продолжительность рабочего времени составляет 6 часов 36 минут, продолжительность рабочей недели – 33 часа.

5.10. Для среднего и младшего медицинского персонала, осуществляющего прием живых лиц, обособленных структурных подразделений (филиалов) бюро (за пределами г. Красноярска) ежедневная продолжительность рабочего времени составляет 8 часов (кроме пятницы, в пятницу – 7 часов), продолжительность рабочей недели – 39 часов.

5.11. Для остальных работников, не являющихся медицинским персоналом, обособленных структурных подразделений (филиалов) бюро (за пределами г. Красноярска) ежедневная продолжительность рабочего времени составляет 8 часов, продолжительность рабочей недели – 40 часов, ежедневный перерыв для питания и отдыха – с 13 часов 00 минут до 13 часов 30 минут.

5.12. Время начала работы в 08 часов 00 минут установлено для Лесосибирского межрайонного судебно – медицинского отделения, Балахтинского, Байкитского, Богучанского, Борского, Ванаварского, Держинского, Дивногорского, Ермаковского, Иланского, Казачинского, Козульского, Краснотуранского, Курагинского, Партизанского, Рыбинского, Саянского, Северо – Енисейского, Шарыповского, Шушенского, Уярского районных судебно – медицинских отделений.

5.13. Время окончания работы в Лесосибирском межрайонном судебно – медицинском отделении, Балахтинском, Байкитском, Богучанском, Борском, Ванаварском, Держинском, Дивногорском, Ермаковском, Иланском,

Казачинском, Козульском, Краснотуранском, Курагинском, Партизанском, Рыбинском, Саянском, Северо – Енисейском, Шарыповском, Шушенском, Уярском районных судебно – медицинских отделениях установлено в 14 часов 30 минут - для врачей – судебно – медицинских экспертов, среднего и младшего медицинского персонала (кроме медперсонала, осуществляющего прием живых лиц); в 15 часов 06 минут - для врачей – судебно – медицинских экспертов, осуществляющих прием живых лиц; в 16 часов 30 минут (кроме пятницы, в пятницу – в 15 часов 30 минут) - для среднего и младшего медицинского персонала, осуществляющего прием живых лиц; в 16 часов 30 минут - для остальных работников, не являющихся медицинским персоналом.

5.14. Время начала работы в 08 часов 30 минут установлено для Ачинского, Канского, Минусинского, Туринского межрайонных судебно – медицинских отделений, Березовского, Бирилюсского, Большемуртинского, Бородинского, Емельяновского, Енисейского, Игарского, Ирбейского, Каратузского, Кежемского, Манского, Мотыгинского, Назаровского, Нижнеингашского, Новоселовского, Сосновоборского, Сухобузимского, Туруханского, Хатангского районных судебно – медицинских отделений.

5.15. Время окончания работы в Ачинском, Канском, Минусинском, Туринском межрайонных судебно – медицинских отделений, Березовском, Бирилюсском, Большемуртинском, Бородинском, Емельяновском, Енисейском, Игарском, Ирбейском, Каратузском, Кежемском, Манском, Мотыгинском, Назаровском, Нижнеингашском, Новоселовском, Сосновоборском, Сухобузимском, Туруханском, Хатангском районных судебно – медицинских отделениях установлено в 15 часов 00 минут - для врачей – судебно – медицинских экспертов, среднего и младшего медицинского персонала (кроме медперсонала, осуществляющего прием живых лиц); в 15 часов 36 минут - для врачей – судебно – медицинских экспертов, осуществляющих прием живых лиц; в 17 часов 00 минут (кроме пятницы, в пятницу – в 16 часов 00 минут) - для среднего и младшего медицинского персонала, осуществляющего прием живых лиц; в 17 часов 00 минут - для остальных работников, не являющихся медицинским персоналом.

5.16. Время начала работы в 09 часов 00 минут установлено для Дудинского межрайонного судебно-медицинского отделения, Норильского городского судебно – медицинского отделения, Абанского, Боготольского, Тасеевского, Ужурского районных судебно – медицинских отделений.

5.17. Время окончания работы в Дудинского межрайонного судебно-медицинского отделения, Норильском городском судебно – медицинском отделении, Абанском, Боготольском, Тасеевском, Ужурском районных судебно – медицинских отделениях установлено в 15 часов 30 минут - для врачей – судебно – медицинских экспертов, среднего и младшего медицинского персонала (кроме медперсонала, осуществляющего прием живых лиц); в 16 часов 06 минут - для врачей – судебно – медицинских экспертов, осуществляющих прием живых лиц; в 17 часов 30 минут (кроме пятницы, в пятницу – в 16 часов 30 минут) - для среднего и младшего медицинского

персонала, осуществляющего прием живых лиц; в 17 часов 30 минут - для остальных работников, не являющихся медицинским персоналом.

VI. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

6.1. При пятидневной рабочей неделе работнику предоставляется два выходных дня: суббота и воскресенье.

6.2. Всем работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- работникам с ненормированным рабочим днем;
- работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- работникам, за работу в местности, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к зарплате.

6.3. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6-ти месяцев его непрерывной работы в бюро.

Отпуск за второй и последующие годы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Очередность предоставления отпусков устанавливается в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации бюро, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

По соглашению между работником и работодателем отпуск может быть разделен на части.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

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

VII. ПООЩРЕНИЯ ЗА ТРУД.

7.1. За добросовестное исполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

1. объявление благодарности;
2. выдача премии;
3. награждение ценным подарком;
4. награждение Почетной грамотой;
5. представление к званию лучшего по профессии.

7.2. Поощрения оформляются приказом по учреждению, объявляются работнику и коллективу и заносятся в трудовую книжку работника.

При применении мер поощрения обеспечивается сочетание морального и материального стимулирования труда.

За особые трудовые заслуги работники предоставляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками, знаками и к присвоению почетных званий.

VIII. ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ.

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия.

8.2. За нарушение трудовой дисциплины работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

1. Замечание;
2. Выговор;
3. Увольнение.

8.3. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должно быть затребовано объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

8.4. Дисциплинарные взыскания применяются работодателем не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - не позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

8.5. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

8.6. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под роспись в течение трех рабочих дней со дня издания. В случае отказа с ознакомлением составляется соответствующий акт.

Приказ в необходимых случаях доводится до сведения работников бюро.

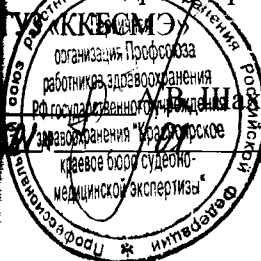
8.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, предусмотренном действующим трудовым законодательством.

ОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
организации профсоюзов
работников здравоохранения РФ



Воростов
20 // г.

УТВЕРЖДАЮ

Начальник КГБУЗ «Красноярское
краевое бюро судебно-
медицинской экспертизы»



В. Донской
20 // г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников КГБУЗ «Красноярское краевое бюро судебно-медицинской экспертизы»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано на основании «Положения об оплате труда работников краевых государственных учреждений здравоохранения» от 01.02.2005 №33-п, утвержденного постановлением Совета администрации Красноярского края в соответствии с Законом Красноярского края «Об оплате труда работников краевых учреждений здравоохранения» от 24.12.2004 №13-2823.

1.2. Положение применяется при определении заработной платы работников КГБУЗ «ККБСМЭ», оплата труда которых производится за счет средств краевого бюджета.

1.3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников на основе тарифной системы, установленной соответствующим законом края, и включает в себя тарифную ставку (оклад) и выплаты компенсационного, стимулирующего и иного характера, предусмотренные действующим законодательством и настоящим Положением.

1.4. Оплата труда работников учреждений производится в виде заработной платы и включает в себя:

- тарифную ставку (оклад);
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

1.5. Абсолютный размер каждой надбавки и доплаты, предусмотренных настоящим Положением, установленных в процентном отношении к тарифной ставке (окладу), исчисляется из тарифной ставки (оклада) без учета иных повышений, доплат и надбавок, за исключением повышения тарифной ставки (оклада) на 25 процентов работникам учреждений, имеющим высшее или среднее профессиональное образование и работающим в сельской местности. Перечень структурных подразделений бюро, расположенных в сельской местности указан в Приложении №1.

2. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОКЛАДОВ (СТАВОК)

2.1. Тарифные ставки (оклады) работников учреждения определяются на основе краевой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы (далее - КТС). Разряды оплаты труда работников учреждений в соответствии с КТС устанавливаются по результатам тарификации.

2.2. В целях проведения тарификации труда работников бюро, а также для определения размеров надбавок к установленным им тарифным ставкам (окладам) за продолжительность непрерывной работы в области здравоохранения в бюро создается постоянно действующая тарификационная комиссия.

2.3. В состав тарификационной комиссии в обязательном порядке входят главный бухгалтер, начальник отдела кадров, заместитель по финансово-экономической работе, представитель представительного органа работников учреждения здравоохранения. В состав тарификационной комиссии в случае необходимости могут включаться иные лица. Комиссию возглавляет начальник бюро. Персональный состав тарификационной комиссии утверждается приказом начальника бюро.

2.4. Тарификационная комиссия осуществляет следующие функции:

проводит тарификацию труда каждого из работников учреждения с присвоением ему определенного тарифного разряда КТС в зависимости от сложности выполняемых видов работы;

исходя из присвоенного работнику учреждения тарифного разряда (квалификационной категории) определяет тарифную ставку (оклад) работника в соответствии с КТС;

определяет наличие у работника стажа, необходимого для получения надбавки за продолжительность непрерывной работы в области здравоохранения, а также размер данной надбавки;

определяет наличие необходимых оснований (условий) для выплаты работнику иных повышений, доплат, надбавок к тарифной ставке (окладу) и размер таких повышений, доплат, надбавок;

по результатам проведенной тарификации составляет тарификационные списки;

дает заключения о возможности занятия должностей лицами, не имеющими необходимой подготовки, стажа или не вполне отвечающих требованиям, предусмотренным квалификационными характеристиками для данных должностей.

2.5. Тарифные ставки (оклады) и разряды оплаты труда медицинских и фармацевтических работников учреждений определяются в соответствии с КТС с учетом наличия у работников квалификационных категорий, ученой степени и почетного звания.

Высококвалифицированным рабочим учреждений, занятым на важных и ответственных работах, могут устанавливаться тарифные ставки, исходя из 9 - 10 тарифных разрядов КТС по профессиям, указанным в приложении №2:

2.6. Лица, за исключением медицинских и фармацевтических работников, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации по тарифным разрядам, но

обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности при наличии положительного заключения тарификационной комиссии с присвоением им тарифного разряда в пределах предусмотренного диапазона разрядов для данной должности так же, как и работникам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

2.7. Оплата труда работников учреждений при работе по совместительству (внешнему или внутреннему) по основной должности и должности, занимаемой в порядке совместительства, определяется отдельно по каждой из должностей.

3. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗЯДОВ ОПЛАТЫ ТРУДА И ТАРИФНЫХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ПО КАТЕГОРИЯМ РАБОТНИКОВ

3.1. Младший медицинский персонал

| Наименование должности | Диапазон разрядов |
|---|-------------------|
| 3.1.1. Сестра-хозяйка | 3-4 |
| 3.1.2. Санитарка, санитар и другой младший медицинский персонал | 2-3 |

3.2. Средний медицинский персонал

| Наименование должности | Диапазон разрядов |
|---|-------------------|
| 3.2.1. Медицинский регистратор, медицинский дезинфектор | 4-5 |
| 3.2.2. Медицинская сестра, лаборант, рентгенолаборант,: | 6-7 |
| -не имеющие квалификационной категории | 7-8 |
| -имеющие II квалификационную категорию | 8-9 |
| -имеющие I квалификационную категорию | 9-10 |
| -имеющие высшую квалификационную категорию | |
| 3.2.3. Фельдшер, фельдшер-лаборант | |
| -не имеющие квалификационной категории | 8 |
| -имеющие II квалификационную категорию | 9 |
| -имеющие I квалификационную категорию | 10 |
| -имеющие высшую квалификационную категорию | 11 |

Средние медицинские работники - руководители учреждений здравоохранения (кроме предусмотренных в п. 3.2.3) и их структурных подразделений тарифицируются выше по отношению к разрядам,

предусмотренным подпунктом 3.2.3 Положения, на 1 разряд при наличии в учреждении (подразделении) до 6 и на 2 разряда - 7 и более должностей.

3.3. Врачебный персонал

| Наименование должности | Диапазон разрядов |
|--|-------------------|
| 3.3.1. Врач-интерн | 9 |
| 3.3.2. Врач-стажер | 10 |
| 3.3.3. Врач-специалист | |
| -не имеющие квалификационной категории | 11 |
| -имеющие II квалификационную категорию | 12 |
| -имеющие I квалификационную категорию | 13 |
| -имеющие высшую квалификационную категорию | 14 |
| 3.3.4. Врач-специалист (за исключением занятых амбулаторным приемом) | |
| -не имеющие квалификационной категории | 12 |
| -имеющие II квалификационную категорию | 13 |
| -имеющие I квалификационную категорию | 14 |
| -имеющие высшую квалификационную категорию | 15 |

Руководители отделений, лаборатории, кабинетов и других структурных подразделений из числа врачебного персонала тарифицируются выше по отношению к разряду, определенному по п. 3.3.3 и 3.3.4. Положения в соответствии с профилем данного подразделения. На 1 разряд – при наличии в подразделениях до 6 и на 2 разряда- при наличии в подразделении 7 и более врачебных должностей.

При определении разряда оплаты труда в соответствии с пунктами 3.2. и 3.3. показатель "до" рассматривается как "включительно", а дробная часть показателя не учитывается.

3.4. Специалисты и служащие

| Наименование должности | Диапазон разрядов |
|---------------------------------------|-------------------|
| 3.4.1. Технические исполнители | |
| 3.4.1.1. Кассир | 3-4 |
| 3.4.1.2. Делопроизводитель | 3 |
| 3.4.1.3. Агент по снабжению | 3-4 |
| 3.4.1.4. Секретарь руководителя | 3 |
| 3.4.2. Специалисты | |
| 3.4.2.1. Инженеры всех специальностей | 6-11 |
| 3.4.2.2. Бухгалтер | 5-11 |
| 3.4.2.3. Юристконсульт | 6-11 |
| 3.4.2.4. Специалист по кадрам | 5-8 |

| | |
|--|------|
| 3.4.2.5. Экономист | 6-11 |
| 3.5. Профессии рабочих | |
| 3.5.1. Дворник | 1-2 |
| 3.5.2. Кладовщик | 1-2 |
| 3.5.3. Лифтер | 1-2 |
| 3.5.4. Рабочий (машинист) по стирке и ремонту одежды | 1-2 |
| 3.5.5. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 2-4 |
| 3.5.6. Уборщик производственных и служебных помещений | 1-2 |
| 3.5.7. Сторож (вахтер) | 1-2 |
| 3.5.8. Штукатур-маляр | 3-5 |
| 3.5.9. Техник | 4-8 |
| 3.5.10. Водитель | 4-6 |
| 3.5.11. Электромонтер | 3-5 |

4. ИЗМЕНЕНИЕ РАЗРЯДОВ ОПЛАТЫ ТРУДА, ТАРИФНЫХ СТАВОК (ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

4.1. Изменение размеров тарифных ставок (окладов) и надбавок за продолжительность непрерывной работы работников учреждений производится:

4.1.1. При изменении разряда оплаты труда - согласно дате приказа по учреждению.

4.1.2. При присвоении квалификационной категории - согласно дате приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия.

4.1.3. При присвоении почетного звания "Народный врач" и "Заслуженный врач" - со дня присвоения почетного звания.

4.1.4. При присуждении ученой степени с даты вступления в силу решения о присуждении ученой степени. Решение о присуждении ученой степени доктора наук вступает в силу с даты его принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии. Решение о присуждении ученой степени кандидата наук вступает в силу с даты принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии решения о выдаче диплома кандидата наук.

4.1.5. При изменении стажа непрерывной работы - со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие непрерывный стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего непрерывный стаж.

4.2. В связи с присвоением квалификационной категории, ученой степени и почетных званий разряды оплаты труда, установленные разделом 3 Положения, увеличиваются:

на 1 разряд:

врачам - руководителям и их заместителям, главной медицинской сестре, которым в результате аттестации присвоена первая квалификационная категория;

лицам, в том числе допущенным в установленном порядке к медицинской деятельности, занимающим должности руководителей, имеющих ученую степень кандидата медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук;

врачам, имеющим почетное звание "Заслуженный врач";

на 2 разряда:

врачам - руководителям и их заместителям, главной медицинской сестре, которым в результате аттестации присвоена высшая квалификационная категория;

лицам, в том числе допущенным в установленном порядке к медицинской деятельности, занимающим должности руководителей, имеющих ученую степень доктора медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук;

врачам, имеющим почетное звание "Народный врач".

4.3. Увеличение разрядов оплаты врачам, имеющим почетные звания "Заслуженный врач" или "Народный врач", производится только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий "Народный врач" и "Заслуженный врач" увеличение разрядов оплаты труда производится по одному из оснований.

Увеличение разрядов оплаты труда за наличие почетного звания "Заслуженный врач" производится также врачам, получившим почетное звание "Заслуженный врач республики" в республиках, входивших в состав СССР по 31 декабря 1991 года.

4.4. Тарифные ставки (оклады) руководителей учреждений здравоохранения, определенные по 18 разряду КТС, увеличиваются по каждому из оснований, предусмотренных в пунктах 4.2 и 4.3 соответственно на 10 и 20 процентов.

5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера.

Надбавки

5.1. Работникам учреждений, занятым на работах с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда, устанавливается надбавка в размере 25%.

Перечень должностей работников в каждом конкретном учреждении, которым устанавливается надбавка за работу в учреждении или структурном подразделении с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда, утверждается приказом начальника бюро по согласованию с соответствующим представительным органом работников учреждения (Приложение №4)

Работникам других учреждений, не предусмотренных Перечнем, привлекаемым для проведения консультаций, экспертизы, оказания медицинской помощи и другой работы в бюро, оплата производится за фактически отработанное время с учетом надбавки за работу в опасных для здоровья и особо тяжелых условиях труда.

Работникам учреждений, более 50 процентов рабочего времени работающим за дисплеями ЭВМ, устанавливается надбавка за работу с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда в размере 12 процентов тарифной ставки (оклада).

Перечень должностей работников, которым устанавливается указанная надбавка, утверждается приказом начальника бюро по согласованию с соответствующим представительным органом работников учреждения (Приложение №5).

5.2. Работникам, осуществляющих диагностику, обслуживание и проведение судебно-медицинской экспертизы ВИЧ-инфицированных устанавливается надбавка за работу с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда в размере 20 процентов тарифной ставки. Оплата производится за фактически отработанное время. Перечень структурных подразделений и должностей указан в Приложении №7.

5.3. Работникам бюро надбавки за продолжительность непрерывной работы в области здравоохранения устанавливается в размере не выше 30% должностного оклада (в размере 20% оклада за первые 3 года и 10% за последующие два года непрерывной работы). Конкретный размер надбавки за продолжительность непрерывной работы в области здравоохранения и порядок исчисления стажа непрерывной работы в области здравоохранения и социальной защиты населения, дающего право на получение соответствующей надбавки, определяется на основании Постановления №33-п от 01.02.2005 г.

5.4. Водителям грузовых и легковых автомобилей бюро устанавливается надбавка за классность:

- второго класса – 10%
- первого класса – 25%

Доплаты

5.5. Работникам бюро, производится доплата в размере 50% часовой тарифной ставки, за каждый час работы в ночное время из расчета должностного оклада по занимаемой должности.

Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Перечень структурных подразделений и должностей работников, которым устанавливается доплата за работу в ночное время указан в Приложении №6.

5.6. Руководителю бюро и его заместителям - врачам разрешается вести в учреждении, в штате которого они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности с оплатой в размере до 25% должностного оклада врача соответствующей специальности по согласованию с органом исполнительной власти.

5.7. Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными учреждениями образования, здравоохранения, социального обслуживания населения, культуры, физической культуры, спорта, ветеринарии и по делам молодежи, ежемесячную надбавку в размере 50 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для конкретного работника, на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения. Специалистам - выпускникам высших медицинских образовательных учебных заведений ежемесячная надбавка, предусмотренная данным пунктом, может устанавливаться в течение трех лет после окончания интернатуры, ординатуры, аспирантуры и получения права на занятие медицинской и фармацевтической деятельностью на срок первых пяти лет работы с момента заключения трудового договора, но не более семи лет после окончания высшего медицинского образовательного учебного заведения.

5.8. В случаях, установленных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (далее - процентная надбавка), или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями. (Приложение №3)

5.9. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже минимального размера оплаты труда, устанавливается доплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

5.10. Работникам бюро, выполняющим с их письменного согласия в пределах рабочего времени наряду с работой по основной должности, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой

должности (совмещение должностей), по той же должности (увеличенный объем работы) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от работы по основной должности, производится доплата за совмещение должностей или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

5.11. Оплата труда врачей, не являющихся штатными работниками бюро, но оказывающих им консультативную помощь, производится путем почасовой оплаты по первому тарифному разряду КТС с применением следующих коэффициентов:

0,3 - для профессоров, медицинских и фармацевтических работников, имеющих ученую степень доктора наук или почетное звание "Народный врач";

0,25 - для доцентов, медицинских и фармацевтических работников, имеющих ученую степень кандидата наук или почетное звание "Заслуженный врач";

0,15 - для медицинских работников, не имеющих ученой степени и почетного звания.

Порядок оплаты труда врачей-консультантов, предусмотренный настоящим пунктом, не применяется для оплаты труда врачей, привлекаемых к проведению консультаций в учреждениях, в штате которых они состоят.

Работа врача-консультанта учреждения в объеме не более 12 часов в месяц не считается совместительством.

5.12. Руководителям практики студентов в отделениях, лабораториях при числе практикантов:

| | |
|----------------|-----|
| до 4 чел. | 10% |
| от 5 до 7 чел. | 20% |
| от 8 чел. | 30% |

6. Стимулирующие выплаты

6.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие виды стимулирующих выплат: премии и персональные надбавки (доплаты).

Премии:

- за выполнение заданий особой важности и сложности;
- за долголетнюю и плодотворную работу, в связи с присвоением почетного звания, награждением правительственной наградой или почетной грамотой, достижением пенсионного возраста;
- по итогам работы за год.

Порядок определения размеров премии и порядок ее предоставления определяется на основе Положения «О премировании работников КГБУЗ «ККБСМЭ»».

6.2. Персональные надбавки (доплаты).

Порядок определения размеров стимулирующих выплат и их предоставления определяется на основе Положения «Об условиях и порядке

определения размеров стимулирующих выплат и их предоставления работникам КГБУЗ «ККБСМЭ»».

7. Единовременная материальная помощь

7.1. Работникам бюро в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи. Единовременная материальная помощь работникам бюро оказывается по решению начальника бюро в связи с бракосочетанием, с рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

7.2. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию.

7.3. Выплата единовременной материальной помощи работникам бюро производится на основании приказа начальника бюро на основании представления заведующего структурным подразделением.

8. Оплата труда начальника бюро, его заместителей и главного бухгалтера

8.1. В соответствии с разделом 8 Положения «Об оплате труда работников краевых государственных учреждений здравоохранения» №33-п от 01.02.2005 для КГБУЗ «ККБСМЭ» группа по оплате труда руководителя учреждения устанавливается органом исполнительной власти.

8.2. Оплата труда начальника бюро, его заместителей и главного бухгалтера осуществляется на основе тарифной системы оплаты труда, установленной соответствующим законом края, и включает в себя тарифную ставку (оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты и единовременную материальную помощь, предусмотренные действующим законодательством и настоящим Положением.

Тарифная ставка (оклад) заместителей начальника учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 1-2 разряда ниже предусмотренного по краевой тарифной сетке оклада начальника бюро.

Тарифная ставка (оклад) по должностям заместителей начальника из числа медицинских и фармацевтических работников устанавливаются на 1-2 разряда ниже разряда, определенного начальнику бюро с учетом квалификационных признаков данного заместителя (наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания).

8.3. Начальнику бюро, его заместителям и главному бухгалтеру могут устанавливаться следующие надбавки и доплаты к тарифной ставке (окладу) стимулирующего характера:

8.3.1. Персональная надбавка (доплата)

8.3.2. Ежемесячная надбавка за организацию деятельности учреждения

8.3.3. Персональная надбавка (доплата), стимулирующая повышение деловых (трудовых) качеств работника

Размер и порядок выплат определяется Постановлением №33-п от 01.02.2005г.

Выплата надбавок начальнику бюро производится на основании Приказа органа исполнительной власти.

Выплата надбавок заместителям начальника бюро и главному бухгалтеру производится по согласованию с органом исполнительной власти на основании приказа начальника бюро.

8.4. Начальнику бюро, его заместителям и главному бухгалтеру могут устанавливаться премии:

за долголетнюю и плодотворную работу, в связи с юбилейной датой, присвоением почетного звания, установленного соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации или Красноярского края, награждением государственной или правительственной наградой Российской Федерации или Красноярского края, установленной соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации или Красноярского края, или Почетной грамотой Законодательного Собрания края и (или) Губернатора края;

по итогам работы за год.

8.5. Размер премии за долголетнюю и плодотворную работу, в связи с юбилейной датой, присвоением почетного звания, установленного соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации или Красноярского края, награждением государственной или правительственной наградой Российской Федерации или Красноярского края, установленной соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации или Красноярского края, или Почетной грамотой Законодательного Собрания края и (или) Губернатора края, предоставляемой начальнику бюро, его заместителям и главному бухгалтеру, не может превышать пяти тысяч рублей по каждому из названных оснований.

Размер премии по итогам работы за год, предоставляемой начальнику бюро, его заместителям и главному бухгалтеру, не может превышать средней заработной платы за месяц премируемого лица.

Размер премии начальника бюро определяется органом исполнительной власти края, осуществляющим управление в установленном порядке краевыми государственными учреждениями здравоохранения, и оформляется соответствующим приказом.

Размер премии заместителям руководителей учреждений здравоохранения и главному бухгалтеру определяется начальником бюро по согласованию с органом исполнительной власти края и оформляется соответствующим приказом.

8.6. Премии по результатам работы за год выплачиваются руководителю бюро, его заместителям и главному бухгалтеру в случае выполнения учреждениями всех производственных показателей, утвержденных органом исполнительной власти края, осуществляющий управление в установленном

порядке краевыми государственными учреждениями здравоохранения, высокую эффективность (результативность) и качество работы учреждений.

8.7. Начальнику бюро, его заместителям и главному бухгалтеру может предоставляться единовременная материальная помощь в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

Размер единовременной материальной помощи, предусмотренной настоящим пунктом, начальнику бюро определяется органом исполнительной власти края, осуществляющим управление в установленном порядке краевыми государственными учреждениями здравоохранения.

Размер, порядок и сроки выплаты единовременной материальной помощи, предусмотренной настоящим пунктом, заместителям и главному бухгалтеру определяются начальником бюро по согласованию с органом исполнительной власти.

Размер единовременной материальной помощи по каждому основанию не может превышать трех тысяч рублей.

8.8. Единовременная материальная помощь начальнику бюро предоставляется по решению органа исполнительной власти края, осуществляющего управление в установленном порядке краевыми государственными учреждениями здравоохранения.

Единовременная материальная помощь заместителям начальника и главному бухгалтеру предоставляется по решению начальника бюро.

8.9. Стимулирующие выплаты и единовременная материальная помощь начальнику бюро, его заместителям и главному бухгалтеру предоставляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

9. Оплата труда за счет средств, полученных учреждением в результате осуществления предпринимательской деятельности.

9.1. Размер средств, полученных в результате осуществления КГБУЗ «ККБСМЭ» предпринимательской деятельности и направляемых на оплату труда работников, определяется согласно соответствующим нормативам, утверждаемым органом исполнительной власти края, осуществляющим управление в установленном порядке КГБУЗ «ККБСМЭ», в соответствии с размером затрат на оплату труда работников здравоохранения, предусмотренных при определении цен на платные медицинские услуги, оказываемые учреждением.

9.2. Заработная плата работников КГБУЗ «ККБСМЭ», оплата труда которых осуществляется исключительно за счет средств, полученных учреждением в результате осуществления предпринимательской деятельности, в части определения тарифной ставки (оклада) и компенсационных выплат определяется в соответствии с действующим законодательством и настоящим Положением.

9.3. Направление средств, полученных в результате осуществления учреждением предпринимательской деятельности, на оплату труда

работников учреждения, а равно размер и порядок предоставления работникам учреждения (в том числе заместителям руководителей и главным бухгалтерам) дополнительных стимулирующих выплат, не предусмотренных действующим законодательством и настоящим Положением, за счет средств, полученных в результате осуществления предпринимательской деятельности, производится КГБУЗ «ККБСМЭ» в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения здравоохранения за счет средств, полученных учреждением в результате осуществления предпринимательской деятельности.

Положение об оплате труда работников КГБУЗ «ККБСМЭ» за счет средств, полученных учреждением в результате осуществления предпринимательской деятельности, утверждается приказом учреждения здравоохранения по согласованию с органом исполнительной власти края, осуществляющим управление в установленном порядке краевыми государственными учреждениями здравоохранения и представительным органом работников учреждения здравоохранения.

ПЕРЕЧЕНЬ

Структурных подразделений КГБУЗ «ККБСМЭ», расположенных в сельской местности, работникам которых, имеющих высшее или среднее профессиональное образование устанавливается повышение тарифной ставки (оклада) на 25 процентов

| № п/п | Наименование структурного подразделения |
|--------------|--|
| 1. | Абанское СМО |
| 2. | Байкитское СМО |
| 3. | Бирилюсское СМО |
| 4. | Богучанское СМО |
| 5. | Борское СМО |
| 6. | Ванаварское СМО |
| 7. | Дзержинское СМО |
| 8. | Ермаковское СМО |
| 9. | Ирбейское СМО |
| 10. | Казачинское СМО |
| 11. | Каратузское СМО |
| 12. | Краснотуранское СМО |
| 13. | Манское СМО |
| 14. | Новоселовское СМО |
| 15. | Партизанское СМО |
| 16. | Саянское СМО |
| 17. | Сухобузимское СМО |
| 18. | Тасеевское СМО |
| 19. | Туруханское СМО |
| 20. | Тюхтетское СМО |
| 21. | Хатангское СМО |

ПЕРЕЧЕНЬ

высококвалифицированных рабочих КГБУЗ «ККБСМЭ», занятым на важных и ответственных работах, которым могут устанавливаться тарифные ставки, исходя из 9 - 10 тарифных разрядов КТС

1. Машинист холодильных установок
2. Слесарь-сантехник
3. Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования
4. Слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию вентиляции
5. Слесарь-электромонтажник
6. Столяр
7. Электромеханик по ремонту медицинского оборудования
8. Электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматике
9. Электромонтер связи
10. Электросварщик

Приложение №3

ПЕРЕЧЕНЬ
Структурных подразделений КГБУЗ «ККБСМЭ» с указанием
предельного размера районного и территориального коэффициентов

| Наименование структурного подразделения | Районный коэффициент, % | Территориальный коэффициент, % |
|---|-------------------------|--------------------------------|
| г.Красноярск | 30 | 30 |
| Абанское РСМО | 30 | 30 |
| Ачинское МСМО | 30 | 30 |
| Большемуртинское РСМО | 30 | 30 |
| Байкитское РСМО | 50 | 80 |
| Балахтинское РСМО | 30 | 30 |
| Березовское РСМО | 30 | 30 |
| Бирилюское РСМО | 30 | 30 |
| Боготольское РСМО | 30 | 30 |
| Богучанское РСМО | 30 | 50 |
| Бородинское РСМО | 30 | 30 |
| Борское РСМО | 30 | 80 |
| Ванаварское РСМО | 50 | 80 |
| Дзержинское РСМО | 30 | 30 |
| Дивногорское РСМО | 30 | 30 |
| Дудинское МСМО | 80 | 80 |
| Емельяновское РСМО | 30 | 30 |
| Енисейское РСМО | 30 | 50 |
| Ермаковское РСМО | 30 | 30 |
| Игарское РСМО | 60 | 80 |
| Иланское РСМО | 30 | 30 |
| Ирбейское РСМО | 30 | 30 |
| Казачинское РСМО | 30 | 30 |
| Канское РСМО | 30 | 30 |
| Каратузское РСМО | 30 | 30 |
| Кежемское РСМО | 30 | 50 |
| Козульское РСМО | 30 | 30 |
| Краснотуранское РСМО | 30 | 30 |
| Курагинское РСМО | 30 | 30 |
| Лесосибирское РСМО | 30 | 50 |
| Манское РСМО | 30 | 30 |
| Минусинское РСМО | 30 | 30 |
| Мотыгинское РСМО | 30 | 50 |
| Нижеингашское РСМО | 30 | 30 |
| Назаровское РСМО | 30 | 30 |
| Новоселовское РСМО | 30 | 30 |

| | | |
|------------------------|----|----|
| Норильское РСМО | 80 | 80 |
| Партизанское РСМО | 30 | 30 |
| Рыбинское РСМО | 30 | 30 |
| Северо-Енисейское РСМО | 30 | 80 |
| Саянское РСМО | 30 | 30 |
| Сосновоборское РСМО | 30 | 30 |
| Сухобузимское РСМО | 30 | 30 |
| Тасеевское РСМО | 30 | 30 |
| Туринское МСМО | 60 | 80 |
| Туруханское РСМО | 60 | 80 |
| Тюхтетское РСМО | 30 | 30 |
| Ужурское РСМО | 30 | 30 |
| Уярское РСМО | 30 | 30 |
| Хатангское РСМО | 80 | 80 |
| Шарыповское РСМО | 30 | 30 |
| Шушенское РСМО | 30 | 30 |

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников бюро, на установление надбавки в размере 25%,
в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда**

| № п/п | Наименование должности |
|-------|--|
| 1. | Агент по снабжению |
| 2. | Архивариус |
| 3. | Бухгалтер |
| 4. | Врач судебно-медицинский эксперт |
| 5. | Врач судебно-медицинский эксперт по работе с ЛПУ |
| 6. | Врач токсиколог |
| 7. | Врач-интерн |
| 8. | Врач-консультант |
| 9. | Врач-эпидемиолог |
| 10. | Водитель автомобиля |
| 11. | Главная медсестра |
| 12. | Главный бухгалтер |
| 13. | Главный специалист по экспертной работе - врач судебно-медицинский эксперт |
| 14. | Дворник |
| 15. | Делопроизводитель |
| 16. | Заведующий отделением (отделом) |
| 17. | Заведующий зональным отделом (отделением) |
| 18. | Заведующий канцелярией |
| 19. | Заведующий хозяйством |
| 20. | Заместитель главного бухгалтера |
| 21. | Заместитель начальника по медицинской части (по гражданской обороне и мобилизационной работе) |
| 22. | Заместитель начальника по кадрово-правовой работе |
| 23. | Заместитель начальника по финансово-экономической работе |
| 24. | Заместитель начальника по экспертной и организационной работе |
| 25. | Инженер |
| 26. | Инженер по охране труда |
| 27. | Инженер по транспорту |
| 28. | Инженер-сметчик |
| 29. | Инженер-программист |
| 30. | Кассир |
| 31. | Кладовщик |
| 32. | Лаборант |
| 33. | Лифтер |

| | |
|-----|---|
| 34. | Машинист по ремонту холодильного оборудования |
| 35. | Менеджер |
| 36. | Медрегистратор |
| 37. | Медсестра (медбрат) |
| 38. | Начальник отдела |
| 39. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий |
| 40. | Рабочий по стирке и ремонту спецодежды |
| 41. | Рентгенолаборант |
| 42. | Санитар (дежурный) |
| 43. | Секретарь руководителя |
| 44. | Специалист по кадрам |
| 45. | Старшая медсестра |
| 46. | Старший лаборант |
| 47. | Старший фельдшер |
| 48. | Старший фельдшер-лаборант |
| 49. | Слесарь-сантехник |
| 50. | Слесарь по обслуживанию вентиляционных систем |
| 51. | Сестра-хозяйка |
| 52. | Сторож (вахтер) |
| 53. | Столяр |
| 54. | Техник |
| 55. | Уборщик помещений |
| 56. | Фельдшер |
| 57. | Фельдшер-лаборант |
| 58. | Фотограф |
| 59. | Штукатур-маляр |
| 60. | Экономист |
| 61. | Эксперт-физик |
| 62. | Эксперт-химик |
| 63. | Эксперт-биохимик |
| 64. | Электромонтер |
| 65. | Электрогазосварщик |
| 66. | Юрисконсульт |

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников бюро, более 50% рабочего времени,
работающих за дисплеями ЭВМ

| № п/п | Наименование должности |
|-------|---|
| 1. | Бухгалтер |
| 2. | Главный бухгалтер |
| 3. | Заведующий отделом математического и программного обеспечения |
| 4. | Заведующий канцелярией |
| 5. | Заместитель главного бухгалтера |
| 6. | Заместитель начальника по финансово-экономической работе |
| 7. | Инженер-программист |
| 8. | Медицинский регистратор |
| 9. | Начальник отдела (юридического, планово-экономического) |
| 10. | Специалист по кадрам |
| 11. | Экономист |
| 12. | Юристконсульт |

ПЕРЕЧЕНЬ
структурных подразделений и должностей работников учреждений,
которым устанавливается доплата за работу в ночное время.

| № | Подразделение | Должность |
|----|----------------------|---|
| 1 | Отдел обеспечения | сторож-(вахтер) |
| 2 | Дежурное отделение | Заведующий отделением - врач судебно-медицинский эксперт |
| 3 | Дежурное отделение | врач судебно-медицинский эксперт |
| 4 | Норильское отделение | Санитар |
| 5 | Ачинское отделение | Санитар |
| 6 | Березовское СМО | Санитар |
| 7 | Боготольское СМО | Санитар |
| 8 | Минусинское СМО | Санитар |
| 9 | Назаровское СМО | Санитар |
| 10 | Шарыповское СМО | Санитар |

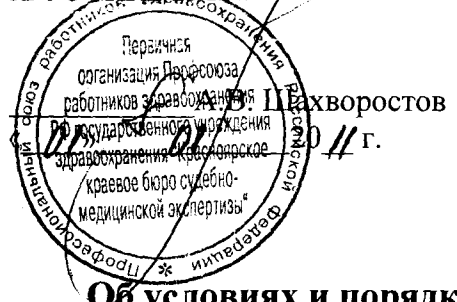
ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, которым устанавливается надбавка в размере 20% к тарифной ставке (окладу) за осуществление диагностики и лечения ВИЧ-инфицированных, а также за работу, связанную с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека

1. Заведующий отделением - врач судебно-медицинской экспертизы (в случае выполнения работы врача судебно-медицинского эксперта)
2. Врач судебно-медицинский эксперт
3. Медицинская сестра, медицинский брат, медицинский регистратор, лаборант, фельдшер, фельдшер- лаборант (работающий на вырезке и обработке материала, проб для исследований, работающие с нативным материалом, обеспечивающие обработку лиц, упаковку материала, обработку инструмента)
4. Санитары (работающие в секционных, занимающиеся обработкой предметных стекол и химической посуды, работающие с биологическими объектами, занимающихся уборкой рабочих мест.

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной организации
профсоюзов работников
здравоохранения РФ
КГУЗ «ККБСМЭ»

УТВЕРЖДАЮ
Начальник КГБУЗ
«Красноярское краевое бюро
судебно-медицинской



А.В. Донской
20 // г.

ПОЛОЖЕНИЕ

Об условиях и порядке определения размеров стимулирующих выплат и их предоставления работникам КГБУЗ «Красноярское краевое бюро судебно-медицинской экспертизы»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие условия и порядок определения размеров стимулирующих выплат и их предоставления работникам КГБУЗ «Красноярское краевое бюро судебно-медицинской экспертизы» (далее по тексту - Положения) разработаны в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения Красноярского края от 26.12.2008 №210-орг и во исполнение статьи 4 Закона Красноярского края от 24.12.04 N 13-2823 "Об оплате труда работников краевых государственных учреждений" и направлен на регулирование отношений, возникающих между КГБУЗ «ККБСМЭ» (далее по тексту - учреждения) и их работниками в связи с предоставлением последним стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты работникам учреждения предоставляются в соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников учреждений за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.

2. Работникам учреждений могут устанавливаться следующие виды стимулирующих выплат:

- 2.1.1. Премия;
- 2.1.2. Персональные надбавки (доплаты).

3. Персональные надбавки (доплаты) работнику учреждения устанавливаются в зависимости от уровня его профессионального мастерства, за выполнение работ, не входящих в его должностные обязанности.

4. Персональные надбавки (доплаты) работнику учреждения устанавливаются в процентном отношении к размеру тарифной ставки (оклада) соответствующего работника.

Персональные надбавки (доплаты) устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

Конкретный размер персональных надбавок (доплат) работникам учреждения определяются руководителем структурного подразделения с применением критериев оценки работы (Приложение №1) и в виде ходатайства (представления) направляется начальнику бюро на утверждение.

Персональные надбавки (доплаты) работнику учреждения устанавливаются на срок не более 1 календарного года и выплачиваются ежемесячно.

Размер персональной надбавки (доплаты) может быть уменьшен руководителем учреждения:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания - на период действия дисциплинарного взыскания;

при ухудшении показателей работы, нарушении трудовой дисциплины, неисполнения приказов и распоряжений руководителя;

при изменениях условий труда работника.

6. Работникам учреждения устанавливается персональная надбавка (доплата), стимулирующая повышение деловых качеств работника, в размере до 25,4 процентов установленных работнику в соответствующем расчетном месяце тарифной ставки (оклада) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением:

премий, в отношении которых нормативными правовыми актами края и локальными нормативными актами учреждения, определяющими порядок их выплат, не предусмотрено ежемесячное предоставление;

денежных выплат, предоставляемых работнику в рамках реализации приоритетного национального проекта в сфере здравоохранения;

включаемых в заработную плату в соответствии с действующим законодательством выплат, произведенных за счет средств, полученных учреждением в результате осуществления предпринимательской деятельности или иной приносящей доход деятельности;

начислений по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и (или) иных местностях края с особыми климатическими условиями;

выплат, обеспечивающих уровень заработной платы работника не менее минимальной заработной платы, установленной в Красноярском крае, и минимального размера оплаты труда.

При этом под расчетным месяцем понимается календарный месяц, за который осуществляется начисление заработной платы работнику.

Размер названной персональной надбавки (доплаты) работнику учреждения увеличивается в соответствии с результатами оценки качества, эффективности и результатов труда работника

Размер названной персональной надбавки (доплаты) устанавливается в соответствии с критериями, указанными в Приложении №2 (19,4% - гарантированная, 6% - на основании критериев) в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

Выплата названной персональной надбавки осуществляется с учетом начислений по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ КГБУЗ "КРАСНОЯРСКОЕ КРАЕВОЕ БЮРО СУДЕБНО-МЕДИЦИНСКОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ"

| № | Критерий | Расшифровка критерия | Размер выплаты (в процентах к должностному окладу) | Периодичность оценки критерия |
|---|---|----------------------|--|-------------------------------|
| 1 | Соблюдение и сокращение сроков выполняемых работ, проведения экспертиз, подготовки документации и отчетности | Факт соблюдения | 50 | Ежемесячно |
| 2 | Отсутствие повторных экспертиз, выявленных нарушений в работе | Количество замечаний | 50 | Ежеквартально |
| 3 | Выполнение работ, требующих дополнительных навыков, выполнение работ сверх установленных объемов | Факт выполнения | 150 | Ежемесячно |
| 4 | Работа с филиалами по краю, выездная форма работы | Факт выполнения | 100 | Ежемесячно |
| 5 | Использование новых технологий и методик, повышающих качество | Факт применения | 50 | Ежемесячно |
| 6 | Интенсивная форма работы, работа с повышенной нагрузкой | Факт выполнения | 100 | Ежемесячно |
| 7 | Разработка мероприятий по соблюдению санитарно-эпидемиологического режима и технике безопасности, их исполнение | Факт выполнения | 50 | Ежемесячно |
| 8 | Участие в подготовке к проведению мероприятий (семинаров, совещаний, заседаний и т.д.) | Факт выполнения | 50 | Ежемесячно |

ЮЕ
РО

| | | | |
|----|---|-----------------|------------------|
| 9 | поручений | 50 | Ежемесячно |
| 10 | Выполнение должностных обязанностей в особых условиях | Факт выполнения | 50 Ежемесячно |

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА НАДБАВКИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ПОВЫШЕНИЕ
ДЕЛОВЫХ (ТРУДОВЫХ) КАЧЕСТВ РАБОТНИКОВ КГБУЗ "КРАСНОЯРСКОЕ КРАЕВОЕ БЮРО СУДЕБНО-
МЕДИЦИНСКОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ"**

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВРАЧА

| Критерии | Сумма критерия, % | периодичность предоставления информации |
|--|-------------------|---|
| 1 Выполнение плановых объемных показателей, соблюдение сроков проведения экспертиз | 2 | ежеквартально |
| 2 Отсутствие обоснованных жалоб правоохранительных органов по качеству проведенных экспертиз | 2 | ежеквартально |
| 3 Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима (согласно акта проверки) | 1 | ежеквартально |
| 4 Выполнение приказов и распоряжений начальника бюро распоряжений заместителей начальника бюро, заведующих структурными подразделениями | 1 | ежеквартально |
| Итого | 6 | |

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СРЕДНЕГО МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА

| Критерии | значимость критерия, % | периодичность предоставления информации |
|---|------------------------|---|
| 1 Выполнение плановых объемных показателей, соблюдение сроков проведения экспертиз | 1 | ежеквартально |
| 2 Отсутствие обоснованных жалоб | 1 | ежеквартально |

| | | | |
|---|---|---|---------------|
| 3 | Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима (согласно акта проверки) | 2 | ежеквартально |
| 4 | Выполнение приказов и распоряжений начальника бюро распоряжений заместителей начальника бюро, заведующих структурными подразделениями | 2 | ежеквартально |
| | Итого | 6 | |

Критерии оценки деятельности рабочих и младшего, обслуживающего и вспомогательного персонала

| | Показатель | Значимость критерия, % | периодичность предоставления информации |
|---|---|------------------------|---|
| 1 | Соблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности, правил внутреннего трудового распорядка | 2 | ежеквартально |
| 2 | Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима | 2 | ежеквартально |
| 3 | Выполнение приказов и распоряжений начальника бюро распоряжений заместителей начальника бюро, заведующих структурными подразделениями | 2 | ежеквартально |
| | Итого | 6 | |

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАВЕДУЩЕГО СТРУКТУРНЫМ ПОДРАЗДЕЛЕНИЕМ (КАБИНЕТОМ, ОТДЕЛЕНИЕМ)

| | Критерии | значимость критерия, % | периодичность предоставления информации |
|---|--|------------------------|---|
| 1 | Выполнение плановых объемных показателей, соблюдение сроков проведения | 2 | ежеквартально |

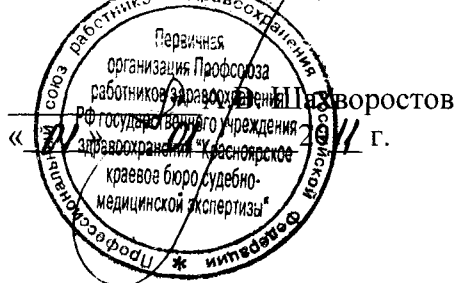
| экспертиз | | | |
|-----------|--|---|---------------|
| 2 | Отсутствие обоснованных жалоб | 2 | ежеквартально |
| 3 | Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима | 1 | ежеквартально |
| 4 | Выполнение приказов и распоряжений начальника бюро, распоряжений заместителей начальника бюро | 1 | ежеквартально |
| | Итого | 6 | |

**Критерии оценки деятельности работников АУП
Для установления надбавки за качество выполняемых работ**

| | Критерии | Значимость критерия, % | периодичность предоставления информации |
|---|--|------------------------|---|
| 1 | Исполнение сроков сдачи отчетов, заявок, качество и достоверность предоставляемой информации | 2 | ежеквартально |
| 2 | Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности | 2 | ежеквартально |
| 3 | Выполнение приказов и распоряжений начальника бюро, распоряжений заместителей начальника бюро | 2 | ежеквартально |
| | ИТОГО | 6 | |

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
организации профсоюзов
работников здравоохранения РФ
КГБУЗ «ККБСМЭ»



УТВЕРЖДАЮ

Начальник КГБУЗ
«Красноярское краевое бюро
судебно-медицинской



ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников

КГБУЗ «Красноярское краевое бюро судебно-медицинской экспертизы»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Положение о премировании работников КГБУЗ «Красноярское краевое бюро судебно-медицинской экспертизы» (далее по тексту - Положение) разработано в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения Красноярского края от 26.12.2008 №210-орг и во исполнение статьи 4 Закона Красноярского края от 24.12.04 N 13-2823 "Об оплате труда работников краевых государственных учреждений" и направлен на регулирование отношений, возникающих между КГБУЗ «ККБСМЭ» (далее по тексту - учреждения) и их работниками в связи с предоставлением последним стимулирующих выплат.

1.2. Настоящее Положение вводится в целях формирования материальной заинтересованности сотрудников бюро в улучшении качества работы. Премирование обеспечивает поощрение напряженного, высококачественного труда, творческого отношения к делу, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников учреждений, за исключением начальника учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

2. РАБОТНИКА БЮРО МОГУТ УСТАНОВЛИВАТЬСЯ ПРЕМИИ:

- за выполнение заданий особой важности и сложности;
- за долголетнюю и плодотворную работу, в связи с юбилейной датой, присвоением почетного звания, установленного соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации или Красноярского края, награждением государственной или правительственной наградой Российской Федерации или Красноярского края, установленной соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации или Красноярского края, или Почетной грамотой Законодательного Собрания края и (или) Губернатора края;
- по итогам работы за год.

3. Размер премии для конкретного работника учреждения определяется начальником учреждения по представлению заведующего структурным подразделением в порядке, определенном действующим трудовым законодательством, но не может превышать средней заработной платы за месяц премируемого лица.

Результаты деятельности работника для целей премирования за выполнение заданий особой важности и сложности оцениваются по следующим критериям:

по достигнутым значениям показателей эффективности и результативности профессиональной деятельности;

по степени и качеству выполнения возложенных на них должностных обязанностей;

по степени и качеству выполнения в пределах их должностных обязанностей плана работы учреждения, соответствующих структурных подразделений учреждения, индивидуальных планов работы и сроков их исполнения;

по степени и качеству выполнения поручений непосредственного и вышестоящего руководителей;

по степени соблюдения правил внутреннего трудового распорядка; оценки со стороны контролирующих органов.

При определении размера премии могут быть учтены иные положительные и значительные результаты работы.

4. Премия по результатам работы за год выплачивается работникам учреждения в случае выполнения учреждением всех производственных показателей, утвержденных органом исполнительной власти края, высокую эффективность (результативность) и качество работы учреждения.

При определении размера премии по результатам работы за год для конкретного работника учреждения учитываются время, фактически отработанное работником в течение расчетного года, и его личный вклад в результаты деятельности учреждения.

Премия по результатам работы за год работникам учреждения, занимающим должности в порядке внутреннего совместительства, рассчитывается и выплачивается исходя из должностного оклада такого работника по основной должности (работе).

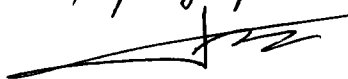
5. Премияльный фонд (кроме выплат по итогам работы за год) составляет до 3% от суммы стимулирующих выплат.

Премияльный фонд по итогам работы за год формируется за счет экономии средств фонда оплаты труда и согласовывается с органом исполнительной власти.

Распределение премияльного фонда между подразделениями производится пропорционально гарантированному фонду оплаты труда каждого из подразделений по согласованию с профсоюзной организацией бюро.



Прошнуровано, пронумеровано 56 листов.

 Жулякина В.г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1

к Коллективному договору *№ 2670 от 06.06.2011*

краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения
«Красноярское краевое бюро судебно-медицинской экспертизы»
на 2011-2013 годы

г. Красноярск

«30» сентября 2013г.

Краевое государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Красноярское краевое бюро судебно-медицинской экспертизы», именуемое далее «Работодатель», в лице начальника бюро Донского Андрея Валерьевича, действующего на основании Устава, и работники учреждения в лице представителя первичной организации профсоюза работников здравоохранения бюро Шахворостова Алексея Владиславовича, действующего на основании протокола № 1 от 12 апреля 2005г., именуемого далее – «Профсоюз», а вместе именуемые «Стороны», заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. В связи с переходом краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Красноярское краевое бюро судебно-медицинской экспертизы» с 01.10.2013 года на новую систему оплаты труда и необходимостью оперативного внесения изменений в локальные нормативные акты в целях улучшения положения работников, в соответствии с п. 6.3. Коллективного договора краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Красноярское краевое бюро судебно-медицинской экспертизы» на 2011-2013 годы (далее - Коллективный договор) и руководствуясь ст.ст. 9, 44 Трудового кодекса Российской Федерации Стороны договорились:

1) исключить из Коллективного договора Приложение № 2 «Положение об оплате труда работников КГБУЗ «Красноярское краевое бюро судебно-медицинской экспертизы»»;

2) п. 3.7. Коллективного договора изложить в следующей редакции: «Работодатель устанавливает систему оплаты труда работников в соответствии с Положением об оплате труда работников бюро, согласованным с Министерством здравоохранения Красноярского края, Профсоюзом и утвержденным Работодателем»;

3) п. 6.9. Коллективного договора изложить в следующей редакции: «Договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Приложение:

Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка».

2. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с 30.09.2013 года и является неотъемлемой частью Коллективного договора.

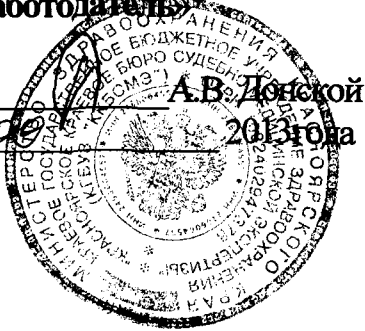
3. Все остальные положения Коллективного договора краевого

государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Красноярское краевое бюро судебно-медицинской экспертизы» на 2011-2013 годы остаются неизменными.

ПОДПИСИ СТОРОН:

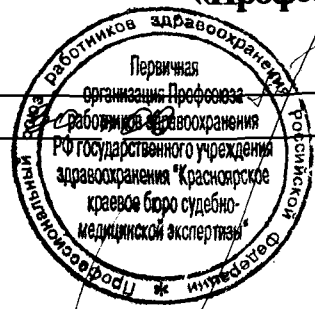
«Работодатель»

« 30 »



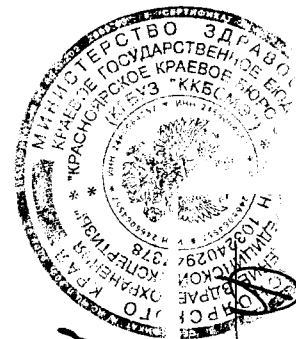
«Профсоюз»

«



А.В. Шахворостов
2013 года

Департамент экономики и администрации г. Красноярска
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
измен. и подп. договору
№ 670 от «*06*» *июня* *2013* г.
Дата вступления вложения _____
Дата регистрации изменений и дополнения *13/06/2013*
Заместитель руководителя департамента _____
Инициалы *И.В. Везкин* И.В. Везкин
г. Красноярск, ул. Копейкина, 15, тел. 226-19-59



Прошито и пронумеровано
2 листа
Начальник КГБУЗ ККБСМЭ

А.В. Донской



ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 2
к Коллективному договору краевого государственного бюджетного
учреждения здравоохранения «Красноярское краевое бюро судебно-
медицинской экспертизы» на 2011-2013 годы
№ 2670 от 06.06.2011г.

г. Красноярск

«31» декабря 2013г.

Краевое государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Красноярское краевое бюро судебно-медицинской экспертизы», именуемое далее «Работодатель», в лице начальника бюро Донского Андрея Валерьевича, действующего на основании Устава, и работники учреждения в лице представителя первичной организации профсоюза работников здравоохранения бюро Шахворостова Алексея Владиславовича, действующего на основании протокола № 1 от 12 апреля 2005г., именуемого далее – «Профсоюз», а вместе именуемые «Стороны», заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. В соответствии с пунктом 6.2. Коллективного договора краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Красноярское краевое бюро судебно-медицинской экспертизы» на 2011-2013 годы № 2670 от 06.06.2011г. (далее – Коллективного договора) и руководствуясь ст.ст. 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации Стороны договорились:

1) Продлить действие Коллективного договора на срок три года.
2) Раздел 5. Коллективного договора «Охрана труда» дополнить пунктами следующего содержания:

«5.7. Работодатель обеспечивает:

5.7.1. Соблюдение требования пожарной безопасности, а также выполнение предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

5.7.2. Разработку и осуществление мер по обеспечению пожарной безопасности;

5.7.3. Проведение противопожарной пропаганды, а также обучение своих работников мерам пожарной безопасности;

5.7.4. Содержание в исправном состоянии систем и средств противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допущение их использования не по назначению;

5.7.5. Оказание содействия пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

5.7.6. Предоставление в установленном порядке при тушении пожаров на территориях Учреждения необходимые силы и средства;

5.7.7. Доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей в здания, помещения Бюро;

5.7.8. Предоставление по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведений и документов о состоянии пожарной безопасности в Бюро, а также о происшедших в Учреждении пожарах и их последствиях;

5.7.9. Незамедлительно сообщение в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты.

5.8. Работники обязаны соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области пожарной безопасности, в том числе:

- при обнаружении пожаров немедленно уведомить о них пожарную охрану и Работодателя;

- до прибытия пожарной охраны принять посильные меры по спасению людей, имущества и тушению пожаров;


- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров.

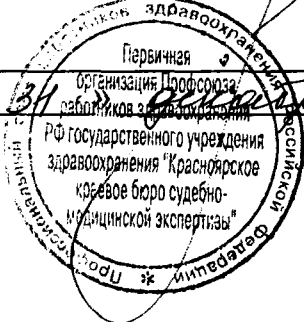
5.9. За нарушение работником или Работодателем требований пожарной безопасности они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ».

2. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с 01.01.2014 года и является неотъемлемой частью Коллективного договора.

3. Все остальные положения Коллективного договора краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Красноярское краевое бюро судебно-медицинской экспертизы» на 2011-2013 годы № 2670 от 06.06.2011г. остаются неизменными.

ПОДПИСИ СТОРОН:

«Работодатель»

А.В. Донской
« 31 » декабря 2013 года

«Профсоюз»

А.В. Шахворостов
« 31 » декабря 2013 года

Департамент экономической администрации г. Красноярска
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Исп. и под. к кол. док
2670 от 06.06.14
Дата выдачи заключения
Дата регистрации изменений и дополнений 24.06.2014
Заместитель руководителя департамента
эконом. И.В. Верякин
г. Красноярск, ул. К. Маркса, 97, тел. 274-19-59



А.В. Донской

Прошито и пронумеровано
2 листа
Начальник КГБУЗ ККВСМЭ

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 3
к Коллективному договору краевого государственного бюджетного
учреждения здравоохранения «Красноярское краевое бюро судебно-
медицинской экспертизы» на 2011-2013 годы
№ 2670 от 06.06.2011г.

г. Красноярск

«21» декабря 2015г.

Краевое государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Красноярское краевое бюро судебно-медицинской экспертизы», именуемое далее «Работодатель», в лице начальника бюро Донского Андрея Валерьевича, действующего на основании Устава, и работники учреждения в лице представителя первичной организации профсоюза работников здравоохранения бюро Шахворостова Алексея Владиславовича, действующего на основании протокола № 1 от 12 апреля 2005г., именуемого далее – «Профсоюз», а вместе именуемые «Стороны», заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

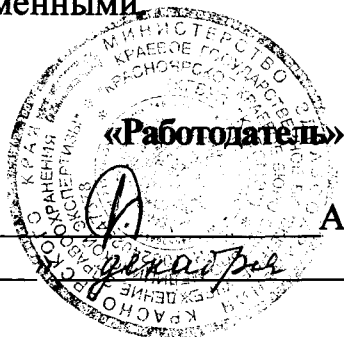
1. В соответствии с пунктом 6.3. Коллективного договора краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Красноярское краевое бюро судебно-медицинской экспертизы» на 2011-2013 годы № 2670 от 06.06.2011г. (далее – Коллективного договора) и руководствуясь ст.ст. 32, 374 Трудового кодекса Российской Федерации Стороны договорились раздел 4 Коллективного договора «Режим труда и время отдыха» дополнить пунктом следующего содержания:

«4.13. Работодатель освобождает от основной работы членов выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы, с сохранением среднего заработка на время участия в этих мероприятиях при условии предварительного (не позднее 3-х рабочих дней до начала учебы, работы съезда, конференции, выборных коллегиальных органов профессиональных союзов) письменного уведомления работодателя работником о необходимости участия в указанных мероприятиях.».

2. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с «21» декабря 2015г. и является неотъемлемой частью Коллективного договора.

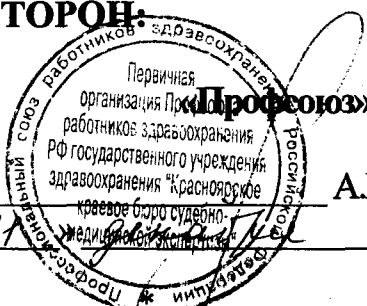
3. Все остальные положения Коллективного договора краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Красноярское краевое бюро судебно-медицинской экспертизы» на 2011-2013 годы № 2670 от 06.06.2011г. остаются неизменными.

ПОДПИСИ СТОРОН:



А.В. Донской
2015года

« 21 »



А.В. Шахворостов
2015года

« 21 »

Департамент экономики администрации г. Красноярска
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Доп. соглашение № 3
 № *2670* от «*06*» *06* 20*11* г.
 Дата выдачи заключения _____
 Дата регистрации изменений и дополнений *22.12.15*
 Заместитель руководителя департамента
 экономики _____ *И.В. Версакин*
 г. Красноярск, ул. К.Маркса, 95, тел. 226-19-59

Коллективный

Договор № *2670* от «*06*» *06* 201*1* г.

Согласовано:

| Специалист | ФИО | Дата рассмотрения | Подпись |
|---|--------------------|-------------------|--------------------|
| Заместитель начальника по фин. экон. работе | Шульга Р.Н. | | |
| Заместитель начальника по эксп.-организ. раб. | Шахворостов А.В. | | |
| Заместитель начальника по Кадр.-прав. работе | Балахнин С.Е. | | |
| Начальник юр.отдела | Кашуба В.Н. | | <i>[Signature]</i> |
| Юрисконсульт | Николаева Е.В. | | <i>[Signature]</i> |
| Ответствен. лицо | <i>Исаева Н.А.</i> | | <i>[Signature]</i> |

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 4
к Коллективному договору краевого государственного бюджетного
учреждения здравоохранения «Красноярское краевое бюро судебно-
медицинской экспертизы» на 2011-2013 годы
№ 2670 от 06.06.2011г.

г. Красноярск

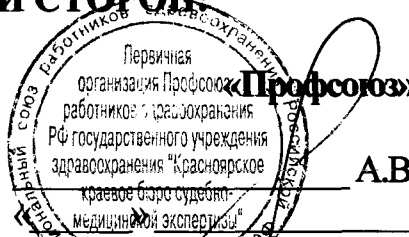
«01» января 2017 г.

Краевое государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Красноярское краевое бюро судебно-медицинской экспертизы», именуемое далее «Работодатель», в лице начальника бюро Донского Андрея Валерьевича, действующего на основании Устава, и работники учреждения в лице представителя первичной организации профсоюза работников здравоохранения РФ ГБУЗ ККБСМЭ Шахворостова Алексея Владиславовича, действующего на основании протокола № 1 от 22 мая 2014 г., именуемого далее – «Профсоюз», а вместе именуемые «Стороны», заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. В соответствии с пунктом 6.2. Коллективного договора краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Красноярское краевое бюро судебно-медицинской экспертизы» на 2011-2013 годы № 2670 от 06.06.2011г. (далее – Коллективного договора) и руководствуясь ст.ст. 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации Стороны договорились: продлить действие Коллективного договора на срок три года.
2. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с 01.01.2017 года и является неотъемлемой частью Коллективного договора.
3. Все остальные положения Коллективного договора краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Красноярское краевое бюро судебно-медицинской экспертизы» на 2011-2013 годы № 2670 от 06.06.2011г. остаются неизменными.

ПОДПИСИ СТОРОН:

«Работодатель» _____ А.В. Донской _____ А.В. Шахворостов
« _____ » _____ 2017 года _____ 2017 года



Департамент социально-экономического развития администрации г.Красноярска
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Изменения и дополнения к коллективному договору
№ 2670 от «06» 06 2011 г.
Дата вступления в силу _____ 20__ г.
Дата регистрации, внесения и дополнения _____ 2017 г.
Законный представитель работодателя _____
Законный представитель профсоюзной организации _____

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 5
к Коллективному договору краевого государственного бюджетного
учреждения здравоохранения «Красноярское краевое бюро судебно-
медицинской экспертизы» на 2011-2013 годы
№ 2670 от 06.06.2011г.

г. Красноярск

«19» февраля 2018 г.

Краевое государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Красноярское краевое бюро судебно-медицинской экспертизы», именуемое далее «Работодатель», в лице начальника бюро Донского Андрея Валерьевича, действующего на основании Устава, и работники учреждения в лице председателя первичной организации профсоюза работников здравоохранения РФ ГБУЗ ККБСМЭ Шахворостова Алексея Владиславовича, действующего на основании протокола № 1 от 22 мая 2014 г., именуемого далее – «Профсоюз», а вместе именуемые «Стороны», заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. В соответствии с пунктом 6.3. Коллективного договора краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Красноярское краевое бюро судебно-медицинской экспертизы» на 2011-2013 годы № 2670 от 06.06.2011г. (далее – Коллективного договора) и, руководствуясь ст. 44 Трудового кодекса Российской Федерации, Стороны договорились:

1) Пункт 5.3. Правил внутреннего трудового распорядка работников краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Красноярское краевое бюро судебно-медицинской экспертизы», являющихся Приложением № 1 к Коллективному договору краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Красноярское краевое бюро судебно-медицинской экспертизы» на 2011-2013 годы № 2670 от 06.06.2011г. (далее - Правил внутреннего трудового распорядка), изложить в следующей редакции: «5.3. Для начальника бюро, заместителя начальника бюро по организационно-методической работе, заместителя начальника бюро по экспертной работе, главной медицинской сестры ежедневная продолжительность рабочего времени составляет 7 часов 48 минут, продолжительность рабочей недели - 39 часов, время начала работы в 08 часов 30 минут, время окончания рабочего дня в 16 часов 48 минут, ежедневный перерыв для питания и отдыха - с 13 часов до 13 часов 30 минут.

Для заместителя начальника бюро по кадрово-правовой работе, заместителя начальника бюро по финансово-экономической работе, бухгалтерии, планово-экономического отдела, юридического отдела, канцелярии, отдела кадров, отдела автоматизированных систем управления, отдела обеспечения ежедневная продолжительность рабочего времени составляет 8 часов, продолжительность рабочей недели - 40 часов, время начала работы в 08 часов 30 минут, время окончания рабочего дня в 17 часов 00 минут, ежедневный перерыв для питания и отдыха - с 13 часов до 13 часов 30 минут.»;

2) Пункт 5.4. Правил внутреннего трудового распорядка изложить в следующей редакции: «5.4. Для врачей, среднего и младшего медицинского персонала отдела сложных экспертиз, территориального отдела, организационно-методического

отдела, отдела судебно-медицинской экспертизы вещественных доказательств ежедневная продолжительность рабочего времени составляет 7 часов 48 минут, продолжительность рабочей недели - 39 часов, время начала работы в 08 часов 30 минут, время окончания рабочего дня в 16 часов 48 минут, ежедневный перерыв для питания и отдыха - с 13 часов до 13 часов 30 минут.

Для остальных работников, не являющихся медицинским персоналом, отдела сложных экспертиз, территориального отдела, организационно-методического отдела, отдела судебно-медицинской экспертизы вещественных доказательств ежедневная продолжительность рабочего времени составляет 8 часов, продолжительность рабочей недели - 40 часов, время начала работы в 08 часов 30 минут, время окончания рабочего дня в 17 часов 00 минут, ежедневный перерыв для питания и отдыха - с 13 часов до 13 часов 30 минут.»;

3) Пункт 5.5. Правил внутреннего трудового распорядка изложить в следующей редакции: «5.5. Для врачей, среднего и младшего медицинского персонала отдела экспертизы трупов, отдела экспертизы трупов при БСМП, судебно-биологического, судебно-химического, медико-криминалистического, судебно-гистологического отделений, молекулярно-генетической лаборатории ежедневная продолжительность рабочего времени составляет 6 часов, продолжительность рабочей недели - 30 часов, время начала работы в 08 часов 30 минут, время окончания рабочего дня в 15 часов 00 минут, ежедневный перерыв для питания и отдыха - с 13 часов до 13 часов 30 минут. При этом для ежедневного перерыва для питания и отдыха работникам отдела экспертизы трупов заведующим отделением может быть установлен соответствующий график.

Для остальных работников, не являющихся медицинским персоналом, отдела экспертизы трупов, отдела экспертизы трупов при БСМП, судебно-биологического, судебно-химического, медико-криминалистического, судебно-гистологического отделений, молекулярно-генетической лаборатории ежедневная продолжительность рабочего времени составляет 8 часов, продолжительность рабочей недели - 40 часов, время начала работы в 08 часов 30 минут, время окончания рабочего дня в 17 часов 00 минут, ежедневный перерыв для питания и отдыха - с 13 часов до 13 часов 30 минут.»;

4) Пункт 5.7. Правил внутреннего трудового распорядка изложить в следующей редакции: «5.7. Для среднего и младшего медицинского персонала отдела экспертизы потерпевших, обвиняемых и других лиц ежедневная продолжительность рабочего времени составляет 7 часов 48 минут, продолжительность рабочей недели - 39 часов, время начала работы в 08 часов 30 минут, время окончания рабочего дня в 16 часов 48 минут, ежедневный перерыв для питания и отдыха - с 13 часов до 13 часов 30 минут.

Для остальных работников, не являющихся медицинским персоналом, отдела экспертизы потерпевших, обвиняемых и других лиц ежедневная продолжительность рабочего времени составляет 8 часов, продолжительность рабочей недели - 40 часов, время начала работы в 08 часов 30 минут, время окончания рабочего дня в 17 часов 00 минут, ежедневный перерыв для питания и отдыха - с 13 часов до 13 часов 30 минут.»;

5) Пункты 5.9. Правил внутреннего трудового распорядка дополнить строкой следующего содержания: «...,ежедневный перерыв для питания и отдыха - с 13 часов до 13 часов 30 минут.»;

6) Пункт 5.10. Правил внутреннего трудового распорядка изложить в следующей

редакции: «5.10. Для среднего и младшего медицинского персонала, осуществляющего прием живых лиц, обособленных структурных подразделений (филиалов) бюро (за пределами г. Красноярск) ежедневная продолжительность рабочего времени составляет 7 часов 48 минут, продолжительность рабочей недели - 39 часов, ежедневный перерыв для питания и отдыха - с 13 часов до 13 часов 30 минут.

Для женщин-работников, являющихся средним и младшим медицинским персоналом обособленных структурных подразделений (филиалов) бюро (за пределами г. Красноярск), работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и/или работающих в сельской местности, ежедневная продолжительность рабочего времени составляет 7 часов 12 минут, продолжительность рабочей недели - 36 часов, ежедневный перерыв для питания и отдыха - с 13 часов до 13 часов 30 минут.»;

7) Пункт 5.11. Правил внутреннего трудового распорядка изложить в следующей редакции: «Для остальных работников, не являющихся медицинским персоналом, обособленных структурных подразделений (филиалов) бюро (за пределами г. Красноярск), за исключением женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также женщин, работающих в сельской местности, ежедневная продолжительность рабочего времени составляет 8 часов, продолжительность рабочей недели - 40 часов, ежедневный перерыв для питания и отдыха - с 13 часов до 13 часов 30 минут.

Для женщин-работников, не являющихся медицинским персоналом, обособленных структурных подразделений (филиалов) бюро (за пределами г. Красноярск), работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и/или работающих в сельской местности, ежедневная продолжительность рабочего времени составляет 7 часов 12 минут, продолжительность рабочей недели - 36 часов, ежедневный перерыв для питания и отдыха - с 13 часов до 13 часов 30 минут.»;

8) Пункты 5.13., 5.15., 5.17. Правил внутреннего трудового распорядка дополнить строкой следующего содержания: «..., за исключением женщин, являющихся средним и младшим медицинским персоналом обособленных структурных подразделений (филиалов) бюро (за пределами г. Красноярск), осуществляющих прием живых лиц, а также женщин, не являющихся медицинским персоналом, и работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и/или работающих в сельской местности.».

2. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с «19» февраля 2018г. и распространяет свое действие на отношения сторон, сложившиеся с 01.01.2018 года, и является неотъемлемой частью Коллективного договора.

3. Все остальные положения Коллективного договора краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Красноярское краевое бюро судебно-медицинской экспертизы» на 2011-2013 годы № 2670 от 06.06.2011г. остаются

неизменными

ПОДПИСИ СТОРОН:

«Работодатель»
А.В. Донской
2018 года

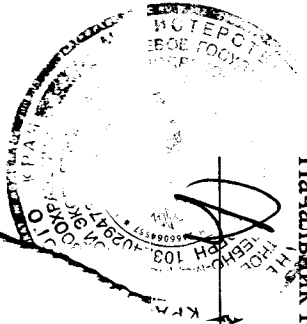
«Профсоюз»
В. Шахворостов
2018 года

« 19 »

« 19 »

Пропито и пронумеровано 3 листа
Начальник КГБУЗ ККБСМЭ

А.В. Донской



Департамент социально-экономического
развития администрации г. Красноярска

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Изменения и дополнения
к коллективному договору

№ 2670/2 от « 19 » 02 20 18 г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 6

к Коллективному договору краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Красноярское краевое бюро судебно-медицинской экспертизы» на 2011-2013 годы № 2670 от 06.06.2011г.

г. Красноярск

« 13 » марта 2018г.

Краевое государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Красноярское краевое бюро судебно-медицинской экспертизы», именуемое далее «Работодатель», в лице начальника бюро Донского Андрея Валерьевича, действующего на основании Устава, и работники учреждения в лице председателя первичной организации профсоюза работников здравоохранения бюро Шахворостова Алексея Владиславовича, действующего на основании протокола № 1 от 22 мая 2014г., именуемого далее – «Профсоюз», а вместе именуемые «Стороны», заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. В соответствии с пунктом 6.3. Коллективного договора краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Красноярское краевое бюро судебно-медицинской экспертизы» на 2011-2013 годы № 2670 от 06.06.2011г. (далее – Коллективного договора) и руководствуясь ст. 44, 222 Трудового кодекса Российской Федерации, Стороны договорились:

п. 5.1.7. Коллективного договора изложить в следующей редакции: «Снабжение работников молоком или другими равноценными пищевыми продуктами в соответствии с требованиями законодательства.

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

Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5% или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле по месту расположения работодателя на территории Красноярского края и устанавливается на основании данных Управления Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю, Республике Хакасия и Республике Тыва (Красноярскстат). Компенсационная выплата производится 1 раз в месяц.

Индексация компенсационной выплаты производится пропорционально росту цен на молоко в розничной торговле Красноярского края на основании данных Красноярскстата. Периодичность индексации устанавливается 1 раз в 12 месяцев».

2. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с « 13 » марта 2018г., распространяет свое действие на отношения сторон, сложившиеся с 01.01.2018 года, и является неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора.

3. Все остальные положения Коллективного договора краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Красноярское краевое бюро судебно-медицинской экспертизы» на 2011-2013 годы № 2670 от 06.06.2011г. остаются неизменными.

ПОДПИСИ СТОРОН:

«Работодатель»

А.В. Донской
2018года

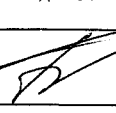

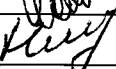
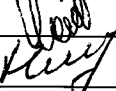
«Профсоюз»

А.В. Шахворостов
2018года

« 13 » марта

« 13 » марта

Доп. соглашение № к
коллективному
Договору № 2670 от «06» 06 2011 г.

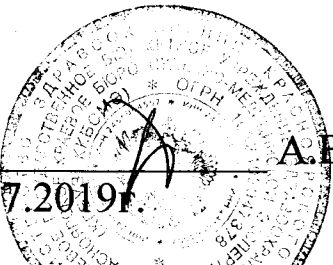
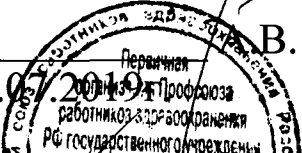
| Согласовано: | | | |
|---|---------------------|----------------------|---|
| Специалист | ФИО | Дата рассмотрения | Подпись |
| Заместитель начальника бюро по фин.- экон. работе | Бугаев С.А. | |  |
| Заместитель начальника бюро по орг.-метод. работе | Шахворостов А.В. | |  |
| Заместитель начальника бюро по кадр.-прав. работе | Балахнин С.Е. | |  |
| Начальник юр.отдела | Кашуба В.Н. | |  |
| Юрисконсульт | Николаева Е.В. | | |
| Ответствен. лицо | | | |

Департамент социально-экономического
развития администрации г. Красноярска
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Изменения и дополнения
к коллективному договору
№ 2670/3 от «14» 03 2018 г.

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

№ 2670 от 06.06.2011г.

Краевое государственное бюджетное учреждение
здравоохранения «Красноярское краевое бюро судебно-
медицинской экспертизы»

| | |
|---|---|
| <p>От работодателя: Начальник КГБУЗ ККБСМЭ</p> <p> А.В. Донской</p> <p>31.07.2019г.</p> | <p>От работников: Председатель первичной организации профсоюза работников здравоохранения РФ КГБУЗ ККБСМЭ</p> <p>В. Шахворостов</p> <p> 31.07.2019г.</p> |
|---|---|

Департамент экономической политики
и инвестиционного развития
администрации г. Красноярск
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Изменения и дополнения
к коллективному договору
№ 2670/14 от «06» 08 2011 г.



Стороны коллективного договора в соответствии с пунктом 6.3. Коллективного договора краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Красноярское краевое бюро судебно-медицинской экспертизы» № 2670 от 06.06.2011г. и руководствуясь ст.ст. 44, 222 Трудового кодекса Российской Федерации, договорились:

пункт 5.1. раздела 5 «Охрана труда» Коллективного договора дополнить подпунктом 5.1.16. следующего содержания: «5.1.16. санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством».

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

№ 2670 от 06.06.2011г.

Краевое государственное бюджетное учреждение
здравоохранения «Красноярское краевое бюро судебно-
медицинской экспертизы»

| | |
|---|--|
| <p>От работодателя: Начальник КГБУЗ ККБСМЭ</p> <p> А.В. Донской</p> <p>20.12.2019г.</p> | <p>От работников: Председатель первичной организации профсоюза работников здравоохранения РФ КГБУЗ ККБСМЭ</p> <p> А.В. Шахворостов</p> <p>20.12.2019г.</p> |
|---|--|

Департамент экономической политики
и инвестиционного развития
администрации г. Красноярска

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Изменения и дополнения
к коллективному договору

№ 2670/5 от «23» 12 2019 г.

Стороны коллективного договора в соответствии с пунктами 6.2., 6.3. Коллективного договора краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Красноярское краевое бюро судебно-медицинской экспертизы» № 2670 от 06.06.2011г. и руководствуясь статьями 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации, договорились:

продлить действие Коллективного договора на срок три года.