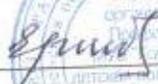


СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной организации
Профсоюза
МУЗ «Городская детская поликлиника»


М.Б. Ермолаева
«09» июля 2021 года
М.п.

УТВЕРЖДАЮ

И.о. главного врача
ГБУЗ «Городская детская поликлиника»


М. Гришанович
2021 года

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
Государственного бюджетного учреждения здравоохранения
«Городская детская поликлиника»**

1. ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ

1.1. В соответствии с Конституцией РФ труд является свободным. Каждый имеет право на выбор профессии, рода занятий и работы согласно с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием (ч. 5 ст. 37 Конституции РФ).

Принудительный труд запрещен. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и производственной санитарии, 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.

Работникам гарантируется установленная законодательством продолжительность рабочего времени, предоставления выходных и праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) – локальный правовой акт Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городская детская поликлиника» (далее – учреждение), регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации 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 в учреждении.

1.3. Настоящие Правила распространяются на всех работников, заключивших трудовые договоры о работе в учреждении, но не распространяются на лиц, работающих в учреждении по договорам гражданско-правового характера (ст. 11 Трудового кодекса РФ).

1.4. Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, уменьшающих объем их прав и социальных гарантий, установленных действующим законодательством, а также коллективным договором.

1.5. Правила направлены на регулирование установленных государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защиты прав и интересов работников и работодателя.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовой договор представляет собой соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные

трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату. Работник обязуется выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать настоящие Правила.

2.2. Сторонами трудового договора являются работник и работодатель.

2.3. В трудовом договоре указываются:

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

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 организации, 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 данного работодателя);
- гарантии и компенсации за 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;
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей (ст. 57 Трудового кодекса РФ).

2.4. По соглашению сторон в трудовой договор могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также вытекающие из условий коллективного договора, соглашений.

2.5. С работниками может быть заключен трудовой договор на неопределенный срок или срочный трудовой договор.

2.6. Срочный трудовой договор заключается в следующих случаях:

- ✓ на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- ✓ на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- ✓ для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

- ✓ для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя, а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением объема оказываемых услуг;
- ✓ с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- ✓ для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
- ✓ в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

2.7. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- с руководителем, заместителями руководителя и главным бухгалтером учреждения;
- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

2.8. Срочный трудовой договор, заключенный без надлежащих на то оснований, считается недействительным.

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

3. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

3.1. Работники реализуют свое конституционное право на труд путем заключения трудового договора на осуществление трудовой функции.

3.2. Свое желание осуществлять трудовую функцию в учреждении работник выражает в письменном заявлении на имя главного врача учреждения.

3.3. Данное заявление подается работником непосредственно главному врачу или иному уполномоченному лицу.

3.4. В заявлении должно быть указано:

- Наименование учреждения, в котором работник изъявляет желание осуществлять трудовую функцию;
- Наименование структурного подразделения;
- Предлагаемое место работы и должность;
- Фамилия, имя, отчество и адрес места жительства;
- Дата подачи заявления;
- Подпись лица, подающего заявление.

3.5. При удовлетворении заявления работодателем, работнику предлагается заключить трудовой договор.

3.6. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет в Отдел кадров учреждения следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний. Требования к образованию, профессиональной переподготовке, стажу, опыту работы и практическим знаниям и умениям должны предъявляться в соответствии с Профессиональными стандартами;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда РФ сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки, в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине, работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется)

3.7. Трудовой договор заключается только в письменной форме. Договор оформляется надлежащим образом (дата совершения договора, место совершения договора, скрепление договора печатью юридического лица и т.п.) и составляется в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами.

Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в Отделе кадров учреждения.

3.8. При заключении трудового договора соглашением сторон могут быть предусмотрены условия:

- 1) об испытании (ст. 70 Трудового кодекса РФ);
- 2) о сроке действия трудового договора (статьи 57, 58, 59 Трудового кодекса РФ);
- 3) о неразглашении охраняемой законом тайны (врачебной, государственной, служебной, коммерческой и иной) и конфиденциальных сведений о персональных данных работников;
- 4) о соблюдении работником федеральных законов, нормативных правовых актов и локальных нормативных актов учреждения, устанавливающих правила учета, хранения, выписывания наркотических средств и психотропных веществ;
- 5) о заключении с работником письменного договора о полной индивидуальной материальной ответственности (ст. 244 Трудового кодекса РФ);
- 6) об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- 7) и иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством и коллективным договором.

При достижении соответствующего соглашения данные условия вносят в текст трудового договора, и они становятся обязательными для работника и работодателя.

3.9. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем.

3.10. 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.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права, на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования (ст. 61 Трудового кодекса РФ).

3.11. Прием на работу оформляется приказом главного врача, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ главного врача 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 (ст. 68 Трудового кодекса РФ).

3.12. Запрещается необоснованный отказ в заключение трудового договора, а также отказ в заключение трудового договора женщинам по причинам, связанным с беременностью или наличием детей и работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По требованию лица, которому отказали в заключение трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее семи рабочих дней со дня предъявления такого требования. Отказ в заключение трудового договора может быть обжалован в судебном порядке (ст. 64 Трудового кодекса РФ).

3.13. По письменному заявлению работника, работодатель обязан не позднее 3-х дней со дня подачи заявления, выдать работнику копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, о переводах на другую работу, об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки, справки о заработной плате и периоде работы у данного работодателя, а также другие документы, содержащие сведения о работе). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены и предоставлены работнику безвозмездно (ст. 62 Трудового кодекса РФ).

3.14. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании указывается в трудовом договоре. Срок испытания не может превышать 3-х месяцев, а для главного врача, его заместителей, главного бухгалтера, его заместителей - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом (ч.5 ст. 70 Трудового кодекса РФ).

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов (ч.3 ст. 70 Трудового кодекса РФ).

3.15. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

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

- ✓ иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.16. Принимаемые в учреждение работники подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру, который работники проходят перед заключением трудового договора (ст. 69 Трудового кодекса РФ).

3.17. При приеме работника на работу, работодатель обязан под роспись ознакомить его с действующими в учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка, поручаемой работой, условиями оплаты труда, должностными обязанностями, коллективным договором, действующим в учреждении, разъяснить его права и обязанности, проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности и другим правилам по охране труда.

3.18. С поступающими на работу работниками проводится инструктаж по технике безопасности и противопожарной безопасности.

3.19. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется). Сведения о трудовой деятельности не предоставляются работнику, если в отношении него ведется трудовая книжка в соответствии со ст.66 Трудового кодекса РФ.

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации (ст.66.1 Трудового кодекса РФ).

3.20. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию работника сведения о работе по совместительству также вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документов.

4. ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

4.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 Трудового кодекса РФ).

4.2. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса РФ.

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

4.3. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия

работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода, либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

4.4. Не требует согласия работника в случае перемещения его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора (ч. 3 ст. 72.1 Трудового кодекса РФ).

4.5. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ч. 1 ст. 74 Трудового кодекса РФ).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

4.6. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ.

4.7. Работодатель обязан отстранить от работы работника, в случаях предусмотренных ст. 76 Трудового кодекса РФ.

4.8. Временный перевод имеет место в случаях:

- По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

- В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя, для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

- Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается, также в случаях, простоя (временной приостановки работы по причинам экономического,

технологического, организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части 2 пункта 4.8. Правил. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

○ При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса РФ, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

5. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

5.1. Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством в соответствии со статьей 77 Трудового кодекса РФ.

5.2. Трудовой договор может быть в любое время, расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 Трудового кодекса РФ).

5.3. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы расторгается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ расторгается по истечении определенного сезона.

Срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующей выполнению работы по договору, и по другим уважительным причинам.

5.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме, не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

5.5. В случае, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

5.6. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

5.7. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

5.8. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

5.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя допускается только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами (ст. 81 Трудового кодекса РФ).

5.10. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации учреждения) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

5.11. Трудовой договор подлежит прекращению по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон в соответствии со статьей 83 Трудового кодекса РФ.

5.12. Трудовой договор может быть прекращен в случаях, указанных в статье 84 Трудового кодекса РФ.

5.13. Прекращение трудового договора оформляется приказом главного врача, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

5.14. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность) (ч. 3 ст. 84.1 Трудового кодекса РФ).

5.15. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст. 84.1 Трудового кодекса РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса РФ) об основании и причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ со ссылкой на соответствующую часть (пункт) статьи Трудового кодекса РФ.

5.16. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя работнику невозможно, в связи с его отсутствием либо отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо направить работнику по почте, заказным письмом с уведомлением, сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанного уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя, в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений, при увольнении работника по основанию, предусмотренным подпунктом "а" пункта 6 части 1 статьи 81 или пунктом 4 части 1 статьи 83 Трудового кодекса РФ, и при увольнении беременной женщины, срок действия трудового договора, с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью 2 статьи 261 Трудового кодекса РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника. В случае если на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника, не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении. Заявление работника о выдаче сведений о трудовой

деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту работодателя mail@pnzgdpru.

6. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

6.1. 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, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- обеспечение спецодеждой, средствами индивидуальной защиты и смывающими и/или обезвреживающими средствами в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- отказ от работы в случае возникновения опасности его жизни, здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения опасности;
- профессиональную подготовку, переподготовку и дополнительное профессиональное образование 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 учреждением 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;
- компенсации, установленные законом и конкретизированные в трудовом договоре, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, подтвержденными специальной оценкой условий труда;
- другие права, предусмотренные трудовым законодательством.

6.2. Работник обязан:

- приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором;

- честно и добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной безопасности, работать в спецодежде, пользоваться средствами индивидуальной защиты;
- своевременно приходить на работу, использовать все рабочее время для производительной работы, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять им трудовые обязанности;
- соблюдать технологическую дисциплину, служебную субординацию, требования этики и деонтологии;
- выполнять установленные нормы 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) или об ухудшении состояния здоровья, в том числе проявлении признаков профессионального заболевания;
- содержать в порядке и чистоте свое рабочее место, соблюдать чистоту в служебных помещениях, передавать рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии;
- соблюдать секретность в отношении информации, содержащей конфиденциальные сведения о персональных данных детей, других работников учреждения, а также сведения, относящиеся к категории врачебной или служебной тайны.

7. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

7.1. 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 коллективный договор;
- ✓ поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- ✓ требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, дисциплины труда 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;
- ✓ создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- ✓ создавать производственный совет - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию деятельности, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей

работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

✓ реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

7.2. 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, рабочее место, обеспечить необходимым оборудованием, инструментом, технической документацией, специальной одеждой и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей;

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

○ обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

○ выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, настоящими Правилами, трудовыми договорами;

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

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

○ 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;

○ правильно организовать труд работающих, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, имел закрепленное за ним рабочее место, обеспечить безопасные условия труда, исправное оборудование, а также нормативные запасы расходных материалов для бесперебойной и ритмичной работы;

○ неуклонно соблюдать законодательство об охране труда, улучшать условия работы, обеспечивать надлежащее техническое обследование рабочих мест и создавать на них условия работы, соответствующие правилам по охране труда;

○ обеспечивать соблюдение трудовой и производственной дисциплины, постоянно осуществляя организационную, экономическую и воспитательную работу, направленную на ее укрепление, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирования стабильных трудовых коллективов; применять меры воздействия к нарушениям трудовой дисциплины;

○ не допускать к работе, отстранять от работы (на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, в соответствии со статьей 76 Трудового кодекса РФ) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- не прошедшего инструктаж по охране труда и техники безопасности;

- не прошедшего обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;

- при выявлении работником работы, обусловленной трудовым договором;

- по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными правовыми актами.

○ исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

8.1 Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается для лиц административно-управленческого, инженерно-технического, хозяйственного и вспомогательного персонала и не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 Трудового кодекса РФ). Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 39 часов в неделю (ст. 350 Трудового кодекса РФ).

8.2. Для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (абзац 4 ч.1. ст. 92 Трудового кодекса РФ).

8.3. Работникам, являющимся инвалидами I или II группы, а также для работников в возрасте от 16 до 18 лет устанавливается продолжительность рабочего времени не более 35 часов (абзацы 2, 3 ч. 1 ст. 92 Трудового кодекса РФ).

8.4. Начало ежедневной работы, время обеденного перерыва и окончание рабочего дня устанавливаются для работников учреждения с учетом деятельности, и определяется графиками работы, утверждаемыми главным врачом:

8.4.1. Режим рабочего времени:

8.4.1.1. Ежедневная работа при пятидневной рабочей неделе для работников с нормальной продолжительностью рабочего времени:

Начало работы – 8:00

Перерыв – с 12:00 до 12:30

Окончание работы – 16:30

Выходные дни – суббота, воскресенье.

8.4.1.2. Для работников со сменным режимом работы:

- уборщики служебных помещений – с 7.30 до 19.00

- гардеробщики (на период работы с 01 октября по 30 апреля) – с 7.30 до 19.00

- операторы электронно-вычислительных и вычислительных машин контактного центра – с 7.30 до 20.00

- медицинские регистраторы контактного центра – с 7.30 до 20.00

- медицинские сестры режимных кабинетов: хирургического, аллерголога-иммунолога, оториноларингологического, эндоскопического, прививочного, процедурного – с 7.30 до 19.00.

8.4.1.3. Для лаборантов, фельдшеров-лаборантов – устанавливается начало работы с 7.30 с продолжительностью рабочего времени в соответствии с установленной нормой часов для данных должностей, в соответствии с Приложением №2 «Перечень подразделений и должностей, продолжительность рабочего времени» к коллективному договору.

8.4.2. Уборщикам служебных помещений, операторам электронно-вычислительных и вычислительных машин контактного центра, медицинским регистраторам, гардеробщикам устанавливается режим работы: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и воскресенье, работа в две смены.

Уборщики служебных помещений, операторы электронно-вычислительных и вычислительных машин контактного центра и медицинские регистраторы могут привлекаться к несению дежурств в субботу, в соответствии с графиками работы, составленными с учетом соблюдения установленной продолжительности рабочего времени в пределах установленной еженедельной нормы часов.

8.4.3. Медицинским работникам, работающим на условиях сокращенной продолжительности рабочего времени, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и воскресенье. Весь медицинский персонал может привлекаться к несению дежурств в выходные и праздничные дни в соответствии с графиками работы, составленные с учетом соблюдения установленной продолжительности рабочего времени в пределах еженедельной нормы часов.

8.4.4. Сторожакам установлен суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом определен год. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для сторожей еженедельной продолжительности рабочего времени, которая составляет 40 часов.

8.4.5. На непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода, сменяющего работника. В случае неявки сменяющего работника, работник ставит в известность об этом руководство, которое немедленно применяет меры по замене сменщика другим работником.

8.4.6. Время переодевания перед началом работы и после окончания рабочего дня (смены) не входит в учет рабочего времени.

8.4.7. По приказу главного врача при наличии производственной необходимости по докладной руководителя отдела к отдельным работникам может применяться суммированный учет рабочего времени, с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов.

8.5. Время начала работы может быть изменено на основании приказа по учреждению при наличии письменного согласия (заявления) работника.

8.6. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, как при приеме на работу, так и в последствии. Данное соглашение может заключаться только путем добровольного волеизъявления.

8.7. Разновидность и продолжительность неполного рабочего времени (неполный рабочий день, неполная рабочая неделя, неполный рабочий день при неполной рабочей неделе) определяется соглашением сторон трудового договора.

8.8. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины; одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет); а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ч. 2 ст. 93 Трудового кодекса РФ).

8.9. Соглашение о работе на условиях неполного рабочего времени считается заключенным с момента внесения соответствующего изменения в трудовой договор.

Оформляется данное соглашение изданием приказа по учреждению, с которым работник должен быть ознакомлен под личную подпись в 3-хдневный срок с момента издания приказа. Соглашение о работе на условиях неполного рабочего времени вступает в действие с момента ознакомления с данным приказом работника.

8.10. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст. 95 Трудового кодекса РФ).

8.11. Работники могут быть привлечены к работе в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Привлечение работников к работе в ночное время осуществляется на основании приказа, в котором указываются обстоятельства, по которым работник выходит на работу в ночное время, дата выхода на работу, порядок оплаты. О ночной работе также делаются отметки в таблице учета рабочего времени.

Продолжительность работы в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время.

8.12. К работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины (ст. ст. 96 и 259 Трудового кодекса РФ);
- работники, не достигшие возраста восемнадцати лет (ст. 96 Трудового кодекса РФ).

8.13. С письменного согласия работника и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья, в соответствии с медицинским заключением к работе в ночное время могут быть привлечены:

- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет,
- инвалиды,
- работники, имеющие детей-инвалидов,
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей, в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации,
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, опекуны таких детей.

При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

8.14. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 99 Трудового кодекса РФ.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 99 Трудового кодекса РФ.

8.15. Привлечение работника к выполнению сверхурочных работ в случаях, прямо указанных в законе, допускается только в соответствии с издаваемым приказом по учреждению. Данный приказ издается за три дня до фактического привлечения работника к выполнению данных работ, с обязательным ознакомлением данного работника с приказом в день издания приказа или в 3-хдневный срок с момента издания приказа под личную подпись привлекаемого работника.

Если предварительно издать приказ невозможно, приказ о привлечении работника к сверхурочным работам должен быть издан непосредственно после окончания работ, но не позднее 3-х дней с момента окончания работ.

8.16. Руководитель учреждения может привлечь работника к выполнению сверхурочных работ только с получением обязательного письменного согласия самого работника и с учетом мнения первичной организации Профсоюза.

К сверхурочным работам не допускается привлечение беременных женщин, работников возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с трудовым законодательством (ч. 5 ст. 99 Трудового кодекса РФ).

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья, в соответствии с медицинским заключением. Данные категории работников должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

Сверхурочные работы не должны превышать 120 часов в год и 4 часов в течение двух дней подряд. Руководитель учреждения обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

8.17. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей), 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 (ст.60.2 Трудового кодекса РФ).

Привлечение работника к вышеуказанным работам осуществляется на основании предварительно издаваемого приказа, с которым работник должен быть ознакомлен в 3-хдневный срок с момента его издания.

В отдельных случаях, когда предварительное издание приказа невозможно, приказ должен быть издан непосредственно после привлечения работника к выполнению данных работ.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительного объема работ, а работодатель досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

8.18. В учреждении устанавливается работа в условиях ненормированного рабочего времени. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени (ч.1 ст. 101 ТК РФ).

На работников с ненормированным рабочим днем распространяются нормы о продолжительности работы (смены), о времени начала и окончания работы, эти работники на общих основаниях освобождаются от работы в выходные дни и в нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ).

Работу сверх установленной продолжительности рабочего времени компенсируют предоставлением ежегодного дополнительно отпуска, продолжительность которого определяется в Приложении № 3 к коллективному договору.

8.19. Режим гибкого рабочего времени может вводиться по соглашению сторон трудового договора или по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

9. ВРЕМЯ ОТДЫХА

9.1 Работникам, имеющим нормальную продолжительность рабочего времени, устанавливается обеденный перерыв 30 минут (с 12.00 до 12.30). Данное время отдыха в рабочее время не входит.

9.2. Для медицинских работников, которым в связи с оказанием непрерывной медицинской помощи, предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить возможность приема пищи в течение рабочего времени (ст. 108 Трудового кодекса РФ).

9.3. Работникам, работающим в условиях нормальной продолжительности рабочего времени предоставляются выходные дни в субботу и воскресенье, а также установленные законом нерабочие праздничные дни (ст. 111 Трудового кодекса РФ).

9.4. Медицинским работникам, работающим на условиях сокращенной продолжительности рабочего времени устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и воскресенье.

9.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств,

то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

9.6. В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения.

9.7. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

9.8. Привлечение работника к работам в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется на основании приказа главного врача, издаваемого перед привлечением работника к данным работам с обязательным письменным ознакомлением с данным приказом самого работника под личную подпись.

Согласие работника на выполнение данных работ производится в момент письменного ознакомления работника с данным приказом.

9.9. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы и среднего заработка. Продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней.

9.10. В учреждении устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск следующим работникам:

- работникам в возрасте до 18 лет – 31 календарный день (ст. 267 Трудового кодекса РФ),
- инвалидам – 30 календарных дней (ч. 5 ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995г. № 181 – ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»),
- другим работникам, в соответствии с действующим законодательством.

9.11. Отдельным категориям работников устанавливаются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска по следующим основаниям:

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда. Продолжительность данного отпуска определяется на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору);

- работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Работникам, трудовые договора с которыми заключены после вступления в силу «Отраслевого регионального соглашения между Министерством здравоохранения Пензенской области и Пензенской областной организацией профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации на 2017-2019 годы», если условия труда на их рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда, проведенной после 01.01.2014 г., были отнесены к вредным условиям труда 2,3 и 4 степени либо опасным условиям труда. Продолжительность данного отпуска устанавливается дифференцировано в зависимости от степени вредности:

- а) при подклассе 3.2 (вредные условия труда 2 степени) – 7 календарных дней;
- б) при подклассе 3.3. (вредные условия труда 3 степени) – 8 календарных дней;
- в) при подклассе 3.4. (вредные условия труда 4 степени) – 9 календарных дней;
- г) при подклассе 4 (опасные условия труда) – 10 календарных дней.

- работникам с ненормированным рабочим днем согласно Приложению №3 к коллективному договору;

- заведующим педиатрическими отделениями поликлиник (врачу-педиатру); врачу-педиатру участковому; медицинской сестре участковой врача-педиатра участкового предоставляется отпуск продолжительностью 3 дня за стаж непрерывной работы свыше трех лет в указанных должностях.

9.12. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (ч. 1 ст. 120 Трудового кодекса РФ).

9.13. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

9.14. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

9.15. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- 1) работникам в возрасте до 18 лет (ст. 267 Трудового кодекса РФ);
- 2) женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 Трудового кодекса РФ);
- 3) мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам (ч. 2 ст. 123 Трудового кодекса РФ);
- 4) совместителям по совмещаемой работе - одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основной работе (ч. 1 ст. 286 Трудового кодекса РФ);
- 5) женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет;
- 6) другим категориям работников, согласно действующему законодательству.

9.16. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы с последующим восстановлением на прежней работе;

- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;

- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

9.17. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 Трудового кодекса РФ;

- время отпусков по уходу за ребенком, до достижения им, установленного законом возраста.

9.18. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

В вышеуказанных случаях работник обязан своевременно уведомить руководителя о причинах задержки его выхода из отпуска и представить в Отдел кадров учреждения листок нетрудоспособности или иной оправдательный документ.

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

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется (ст. 124 Трудового кодекса РФ).

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска:

- в течение двух лет подряд;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

9.20. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из его частей этого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска:

- работников в возрасте до восемнадцати лет;
- беременных женщин;
- работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 125 Трудового кодекса РФ).

9.21. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией, ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам; работникам в возрасте до восемнадцати лет; а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом РФ).

9.22. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока действия трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник (статья 127 Трудового кодекса РФ).

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

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;
- переезда на новое место жительства в пределах административно-территориальной единицы, без увольнения с работы из учреждения – 3 календарных дня;
- наступления юбилейной даты (50, 55, 60 лет) – 2 календарных дня;
- работникам, имеющих ребенка в возрасте от 7 до 10 лет (включительно) – 1 сентября.
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами (ст.128 Трудового кодекса РФ).

9.24. Работодатель, приказом по учреждению, предоставляет беременной женщине по ее письменному заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности отпуск по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов, после родов - 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в размере, установленном федеральным законом. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов (ст. 255 Трудового кодекса РФ).

9.25. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в учреждении (ст. 260 Трудового кодекса РФ).

9.26. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляют по письменному заявлению работника и оформляют приказом по учреждению. Отпуск по уходу за ребенком может быть использован полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком. В этом случае работник, фактически осуществляющий уход за ребенком, помимо заявления о предоставлении отпуска, обязан предоставить справку с места работы (учебы) матери (отца) ребенка о том, что она не использует указанный отпуск и не получает ежемесячного пособия по государственному социальному страхованию.

Во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком работник может работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости) (ст. 256 Трудового кодекса РФ).

9.27. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и в порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством РФ (ст.262 Трудового кодекса РФ).

9.28. Для предоставления дополнительных выходных дней работник должен представить следующие документы:

- ✓ заявление – предоставляется при каждом обращении;
- ✓ справка с места работы другого родителя о том, что на момент обращения дополнительные выходные дни в этом календарном месяце им не использованы или использованы частично – предоставляется при каждом обращении;
- ✓ справка органов социальной защиты населения об инвалидности ребенка (в справке должно быть указано, что ребенок не содержится в специализированном детском учреждении (принадлежащем любому ведомству) на полном государственном обеспечении) - предоставляется один раз в год.

9.29. Предоставление дополнительных выходных дней оформляется приказом главного врача, в котором указывается точная календарная дата и основания для предоставления выходного.

9.30. Если в семье проживают несколько детей-инвалидов, количество дополнительных выходных дней не увеличивается.

10. ОПЛАТА ТРУДА

10.1. Оплата труда работника – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, а также иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

10.2. Оплата труда работников учреждения производится в соответствии с Приложением №5 «Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городская детская поликлиника» к коллективному договору и Приложением №6 «Положение о премировании работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городская детская поликлиника» к коллективному договору.

10.3. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца: за первую половину месяца - 25 числа текущего месяца, за вторую половину - 10 числа месяца, следующего за текущим месяцем, и перечисляется на индивидуальную банковскую карту работника (части 3,6 статьи 136 Трудового кодекса РФ). Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Денежные выплаты медицинским работникам за оказание медицинской помощи гражданам Российской Федерации, не застрахованным по обязательному медицинскому страхованию, при состояниях, требующих срочного медицинского вмешательства (при несчастных случаях, травмах, отравлениях и других состояниях и заболеваниях, входящих в базовую программу обязательного медицинского страхования), а также выплаты по

приносящей доход деятельности осуществляются по мере поступления доходов на расчетный счет учреждения.

Денежные выплаты медицинским работникам за диспансерное (профилактическое) наблюдение детей, поставленных на учет в течение первого года жизни, выплачиваемые по Постановлению Правительства РФ от 31.12.2010 г. №1233 «О порядке финансового обеспечения расходов на оплату медицинским организациям услуг по медицинской помощи, оказанной женщинам в период беременности, и медицинской помощи, оказанной женщинам и новорожденным в период родов и в послеродовой период, а также по проведению профилактических медицинским осмотров ребенка в течение первого года жизни» выплачиваются работникам по мере поступления доходов на расчетный счет учреждения.

10.4. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производится индексация должностных окладов в соответствии с действующим законодательством РФ.

10.5. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ч. 8 ст. 136 Трудового кодекса РФ). Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ч. 9 ст. 136 Трудового кодекса РФ).

10.6. За особые трудовые заслуги, работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению почетными грамотами, наградными значками, знаками, и присвоению почетных званий.

10.7. Удержания из заработной платы работника:

10.7.1. Для погашения его задолженности работодателем могут производиться:

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

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

3) для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 Трудового кодекса РФ) или простое (ч. 3 ст. 157 Трудового кодекса РФ);

4) при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

В случаях, предусмотренных подпунктами 2-4 данного пункта, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

10.7.2. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным:

- пунктом 8 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ: отказ работника от перевода на другую работу, необходимую 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;

- пунктом 1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ: ликвидация организации;

- пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ: сокращение численности или штата работников учреждения;

- пунктом 4 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ: смены собственника имущества учреждения (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

- пунктом 1 статьи 83 Трудового кодекса РФ: призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- пунктом 2 статьи 83 Трудового кодекса РФ: восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

- пунктом 5 статьи 83 Трудового кодекса РФ: признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным

в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- пунктом 6 статьи 83 Трудового кодекса РФ: смерть работника, а также признание судом работника умершим или безвестно отсутствующим;

- пунктом 7 статьи 83 Трудового кодекса РФ: наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации.

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

- счетной ошибки;

- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 Трудового кодекса РФ) или простое (ч. 3 ст. 157 Трудового кодекса РФ);

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

10.9. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан выплатить не оспариваемую им сумму (ст. 140 Трудового кодекса РФ).

10.10. 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. Не допускается приостановление работы, в случаях предусмотренных частью 2 ст. 142 Трудового кодекса РФ.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу (части 4 и 5 ст. 142 Трудового кодекса РФ).

10.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере (ст. 146 Трудового кодекса РФ).

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 147 Трудового кодекса РФ).

10.12. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. В этом случае часы, отработанные сверхурочно, оплачиваются в одинарном размере, а время отдыха оплате не подлежит.

10.13. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 Трудового кодекса РФ).

10.14. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10.15. В целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности труда работникам выплачиваются компенсационные и стимулирующие выплаты в соответствии с нормативными правовыми актами.

10.16. В связи с юбилейными датами, смертью близких родственников, тяжелым материальным положением, при наличии денежных средств в фонде оплаты труда, работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь.

11. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

11.1. Дисциплина труда – это не только соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, но и сознательное, творческое отношение к своей работе, обеспечение ее высокого качества, производительное использование рабочего времени.

11.2. Трудовая дисциплина обеспечивает создание необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, воспитания, а также поощрения за добросовестный труд.

11.3. Работники, добросовестно исполняющие трудовые обязанности могут быть поощрены Работодателем в форме:

- объявления благодарности,
- выдачи премии,
- награждения ценным подарком,
- награждения почетной грамотой,
- представлением к званию лучшего по профессии,
- представлением к государственным наградам.

11.4. За совершение дисциплинарного поступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены меры дисциплинарного или общественного воздействия.

11.5. За нарушение трудовой дисциплины могут применяться следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание,
- выговор,
- увольнение по соответствующим основаниям.

Применение иных дисциплинарных взысканий не допускается.

11.6. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного поступка, вред, причиненный им, обстоятельства, при которых он был совершен и общая характеристика лица, совершившего дисциплинарный поступок. При этом необязательно сохранять указанную последовательность взысканий.

11.7. К дисциплинарным взысканиям относится также увольнение работника по следующим основаниям:

1) неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ);

2) однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (п.6 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ):

а) прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории учреждения - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника;

г) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

3) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

4) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является;

5) принятия необоснованного решения руководителем учреждения (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу учреждения;

6) однократного грубого нарушения руководителем учреждения, его заместителями своих трудовых обязанностей.

11.8. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт с указанием присутствующих при этом лиц.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ст. 193 Трудового кодекса РФ).

11.9. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

11.11. При наложении дисциплинарного взыскания главный врач принимает во внимание доводы, указанные в жалобе, при этом учитываются факты неисполнения или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей работником, соблюдение им правил внутреннего трудового распорядка, морально – этических норм, законодательства, методических рекомендации, а также учитываются объяснения работника, с учетом тяжести совершенного проступка, степени его виновности. Оценив указанные обстоятельства, главный врач может не налагать на работника дисциплинарное взыскание, а ограничиться беседой с ним или устным замечанием.

11.12. Приказ главного врача о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт. При необходимости приказ о

применении дисциплинарного взыскания может быть доведен до сведения трудового коллектива.

11.13. Сведения о дисциплинарных взысканиях в трудовую книжку и личную карточку работника не заносят, за исключением случаев, когда мерой дисциплинарного взыскания является увольнение работника (ст. 66 Трудового кодекса РФ)

11.14. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

11.15. Дисциплинарное взыскание действует в течение одного года со дня его применения. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ч. 1 ст. 194 Трудового кодекса РФ).

11.16. Главный врач по собственной инициативе, просьбе самого работника либо по ходатайству его непосредственного руководителя или трудового коллектива, может досрочно снять (до истечения года со дня применения) дисциплинарное взыскание, если работник не допускает нарушений трудовой дисциплины, проявил себя с положительной стороны (ч. 2 ст. 194 Трудового кодекса РФ). Снятие дисциплинарного взыскания оформляется приказом по учреждению.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания, меры поощрения к данному работнику не применяются.

12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

12.1. Ответственность Работника:

12.1.1. Работодатель имеет право привлекать Работника к материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

12.1.2. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора.

12.1.3. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождение Работника от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

12.1.4. Материальная ответственность Работника наступает в случае причинения им ущерба Работодателю в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

12.1.5. Работник, причинивший прямой действительный ущерб Работодателю, обязан его возместить. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с Работника не подлежат.

12.1.6. Работник освобождается от материальной ответственности, если ущерб возник в следствие:

- действия непреодолимой силы;
- хозяйственного риска;
- крайней необходимости или необходимой обороны;
- неисполнения Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного Работнику.

12.1.7. За причиненный ущерб Работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

12.1.8. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами, на Работника может возлагаться материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба. Полная материальная ответственность Работника состоит в его обязанности возмещать причиненный Работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

12.1.9. Письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно

обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

12.1.10. Размер ущерба, причиненного Работником Работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не может быть ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

12.1.11. Истребование от Работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения Работника от представления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

12.1.12. Взыскание с виновного Работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению Работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления Работодателем размера причиненного Работником ущерба.

12.1.13. Если месячный срок истек или Работник не согласен добровольно возместить причиненный Работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с Работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

12.1.14. Работник, виновный в причинении ущерба Работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае Работник представляет Работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения Работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

12.1.15. С согласия Работодателя Работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

12.1.16. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения Работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб Работодателю.

12.1.17. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств Работодателя, Работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

12.2. Ответственность Работодателя:

12.2.1. Материальная ответственность Работодателя наступает в случае причинения ущерба Работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

12.2.2. Работодатель, причинивший ущерб Работнику, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

12.2.3. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность Работодателя.

12.2.4. Работодатель обязан возместить Работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения Работника возможности трудиться.

12.2.5. Работодатель, причинивший ущерб имуществу Работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба. При согласии Работника ущерб может быть возмещен в натуре.

12.2.6. Работник направляет Работодателю заявление о возмещении ущерба. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. В случае несогласия с решением Работодателя или неполучения ответа в установленный срок Работник имеет право обратиться в суд.

12.2.7. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы,

оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в период задержки ключевой ставки Банка России от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты и заканчивая днем фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

12.2.8. Моральный вред, причиненный Работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается Работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящих Правилах, работники и Работодатель руководствуются положениями Трудового кодекса РФ и иных нормативных правовых актов РФ.

13.2. По инициативе Работодателя или работников в настоящие Правила могут вноситься изменения и дополнения. Изменения и дополнения вносятся совместным решением представительного органа работников и работодателя, принимаемом на общем собрании (конференции) трудового коллектива в порядке, установленном трудовым законодательством.