

Коллективный договор зарегистрирован в Министерстве труда, социальной защиты и демографии Пензенской области.  
11 03 20 22  
Регистрационный №  
Специальность

*Внести изменения в ст. 328 от 14.05.2021*

Дополнительное соглашение № 3 к Коллективному договору от "14" мая 2021 г. № 328  
Федерального государственного бюджетного учреждения «Федеральный центр сердечно-сосудистой хирургии» Министерства здравоохранения Российской Федерации (г. Пенза), принятому на 2021 - 2024 годы

г. Пенза, ул. Стасова, 6

"09" марта 2022 г.

Работодатель в лице его представителя - главного врача Базылева Владлена Владленовича, действующего на основании Устава, приказа Минздрава России от 28.01.2013 № 5пк, с одной стороны, и работники в лице представителя - председателя первичной профсоюзной организации ФГБУ «ФЦССХ» Минздрава России (г. Пенза) Евтюшкина Игоря Александровича, действующего на основании Протокола от "18" июля 2019 г. № 28, с другой стороны, на основании решения совместной комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов коллективных договоров и заключения коллективных договоров), на основании её решения от 09.03.2022, протокол № 36, в соответствии со статьями 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктами 8.4.2 и 8.4.3 Коллективного договора от «14» мая 2021 г. № 328 (сроком действия до 16.05.2024), заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Внести следующие изменения в Коллективный договор от «14» мая 2021 года № 328: принять новую редакцию Приложения № 8 «Правила внутреннего трудового распорядка ФГБУ «ФЦССХ» Минздрава России (г. Пенза)» согласно приложению к настоящему дополнительному соглашению.
2. Контроль над выполнением Коллективного договора осуществляется Сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду. При этом Стороны обязаны предоставлять друг другу, а также органам по труду необходимую информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.
3. Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
4. Действие вышеуказанных изменений Коллективного договора вступает в силу с момента подписания и имеет обратную силу - распространяется на период с 01.03.2022.
5. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора № 328 от 14.05.2021.



Представитель работодателя:

В.В. Базылев



Представитель работников

И.А. Евтюшкин

Приложение № 8 к Коллективному договору  
ФГБУ «ФЦССХ» Минздрава России (г. Пенза)  
на период с 09.03.2022 по 16.05.2024

От работников  
Председатель первичной профорганизации  
ФГБУ «ФЦССХ» Минздрава России (г. Пенза)

И.А. Евтюшкин  
«09» марта 2024  
М.П.



От Работодателя  
Главный врач ФГБУ  
«ФЦССХ» Минздрава России (г. Пенза)

В.В. Батышев  
«09» марта 2024  
М.П.



## ПРАВИЛА

### внутреннего трудового распорядка федерального государственного бюджетного учреждения «Федеральный центр сердечно-сосудистой хирургии» Министерства здравоохранения Российской Федерации (г. Пенза)

В соответствии со статьей 37 Конституции Российской Федерации: «Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Принудительный труд запрещен. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы», «Каждый имеет право на отдых. Работающим по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и нерабочие праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск».

### 1. Общая часть

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) – локальный нормативный акт федерального государственного бюджетного учреждения «Федеральный центр сердечно-сосудистой хирургии» Министерства здравоохранения Российской Федерации (г. Пенза) (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.

1.2. Настоящие Правила, Трудовой кодекс Российской Федерации, законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на всех работников, заключивших трудовые договоры о работе в Учреждении, и не распространяются на лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера (часть 8 статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации). Соблюдение настоящих Правил является обязательным для всех сотрудников организации.

1.3. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

1) **работодатель** - федеральное государственное бюджетное учреждение «Федеральный центр сердечно-сосудистой хирургии» Министерства здравоохранения Российской Федерации (г. Пенза) в лице руководителя - главного врача;

2) **работник** - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем;

3) **трудовой договор** - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать настоящие правила внутреннего трудового распорядка (статья 56 Трудового кодекса Российской Федерации).

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством (статья 60 Трудового кодекса Российской Федерации);

4) **рабочее время** — время, в течение которого работник в соответствии с настоящими Правилами и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени (часть 1 статьи 91, часть 3 статьи 108, часть 1 статьи 109, статья 258 Трудового кодекса Российской Федерации);

5) **сменная работа** — работа в две, в три смены вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема оказываемых услуг (часть 1 статьи 103 Трудового кодекса Российской Федерации);

6) **ненормированный рабочий день** — особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению главного врача при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (статья 101 Трудового кодекса Российской Федерации);

7) **сверхурочная работа** — работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (часть 1 статьи 97, статья 99 Трудового кодекса Российской Федерации);

8) **совместительство** — выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (статья 60.1, глава 44 Трудового кодекса Российской Федерации);

9) **ночное время** — время с 22 часов до 6 часов (часть 1 статьи 96 Трудового кодекса Российской Федерации);

10) **время отдыха** — время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (статья 106 Трудового кодекса Российской Федерации).

## 2. Основные права и обязанности Работника

### 2.1. Работник имеет право на:

1) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами (часть 1 статьи 21, статьи 63 - 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации);

2) предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором (статьи 21, 56 Трудового кодекса Российской Федерации);

3) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы (статьи 21, 136 - 138 Трудового кодекса Российской Федерации);

4) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков (часть 1 статьи 21, статьи 91 - 94, 108 - 120 Трудового кодекса Российской Федерации);

5) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда (глава 36 Трудового кодекса Российской Федерации);

6) подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

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

8) участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

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

12)возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами (часть 2 статьи 21, статьи 234 - 237 Трудового кодекса Российской Федерации) и иными федеральными законами (статьи 151, 1099 - 1101 Гражданского кодекса Российской Федерации);

13) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

14)рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

15)обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

16)получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

17)отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

18)обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

19)обучение по охране труда за счет средств работодателя;

20)дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

21)гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

22)обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

23)обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

24)личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

25)внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра;

19) компенсации, установленные законом и трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

20) на защиту своих персональных данных (глава 14 Трудового кодекса Российской Федерации);

21) на получение копий документов, связанных с работой (приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется); справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое (статья 62 Трудового кодекса Российской Федерации);

22) на получение у работодателя трудовой книжки на руки (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения);

23) на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации (статья 197 Трудового кодекса Российской Федерации).

24) другие права, предусмотренные трудовым законодательством.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

## **2.2. Работник обязан:**

1) приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором; если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления трудового договора в силу (статья 61 Трудового кодекса Российской Федерации);

2) добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией и настоящими Правилами (часть 2 статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации), своевременно и точно выполнять приказы и распоряжения работодателя и непосредственного руководителя;

3) соблюдать трудовую дисциплину, вовремя приходить на работу и уходить с работы, рационально организовать свой труд и использовать все рабочее время для исполнения трудовых обязанностей (часть 2 статьи 21, часть 1 статьи 91 Трудового кодекса Российской Федерации);

4) выполнять установленные нормы труда (часть 2 статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации), повышать производительность труда, внедрять в практику современные достижения медицинской науки и научной организации труда медицинских, фармацевтических и других работников;

5) повышать качество и культуру оказания медицинской помощи населению, вести себя достойно, соблюдать служебную субординацию, требования медицинской этики и деонтологии; оказывать уважение и проявлять доброжелательность в отношении всех работников учреждения и лиц, нуждающихся в медицинской помощи;

6) проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (статьи 213, 214 Трудового кодекса Российской Федерации);

7) соблюдать требования охраны труда, соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда (статьи 21, 214 Трудового кодекса Российской Федерации);

8) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

9) проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда (статья 214 Трудового кодекса Российской Федерации);

10) немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления) (часть 2 статьи 21, статья 214 Трудового кодекса Российской Федерации);

11) 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) (часть 2 статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации);

12) бережно относиться к имуществу Учреждения (оборудованию, приборам, приспособлениям, инструментам, лекарственным препаратам, изделиям медицинского назначения, перевязочному материалу, продуктам питания и т.п.) использовать его рационально и строго по целевому назначению (часть 2 статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации);

13) бережно относиться к имуществу других работников Учреждения (часть 2 статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации);

14) поддерживать чистоту на своем рабочем месте, во всех структурных подразделениях Учреждения и на его территории;

13) не разглашать информацию, содержащую конфиденциальные сведения о персональных данных других работников Учреждения, а также сведения, относящиеся к категории врачебной, служебной, коммерческой или иной тайны;

14) нести обязанности в области охраны труда, установленные статьей 215 Трудового кодекса РФ.

15) нести другие обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, настоящими Правилами и иными локальными нормативными актами Учреждения.

### **3. Основные права и обязанности Работодателя**

#### **3.1. Работодатель имеет право:**

1) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (статьи 22, 63 - 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации) и иными федеральными законами;

2) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры (главы 4-7 Трудового кодекса Российской Федерации);

3) поощрять работников за добросовестный эффективный труд (статья 191 Трудового кодекса Российской Федерации);

4) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения и других работников, соблюдения настоящих Правил, требований охраны труда;

5) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности (статьи 192-194, 238 - 248 Трудового кодекса Российской Федерации);

5) принимать локальные нормативные акты (правила, положения, инструкции, приказы, графики работы, графики отпусков и т.п.);

6) реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

7) проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование);

8) другие права, предусмотренные трудовым законодательством.

#### **3.2. Работодатель обязан:**

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

2) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

5) обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

6) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, настоящими Правилами, трудовыми договорами;

7) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

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

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

10) своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы

трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

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

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

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

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

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

16) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Для осуществления вышеперечисленного **Работодатель обязан:**

I. до заключения трудового договора ознакомить под роспись:

а) лицо, поступающее на работу в Учреждение - с коллективным договором, трудовым договором, должностной инструкцией, Положением о защите персональных данных работников учреждения, настоящими Правилами и иными локальными нормативными актами Учреждения (часть 3 статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации), а также режимом труда и отдыха, размером и системой оплаты труда, разъяснить трудовые права и обязанности с учетом специфики работы структурного подразделения Учреждения (непосредственный руководитель должен показать работнику его рабочее место и конкретизировать трудовые функции) и т.п.;

б) лицо, поступающее на работу, связанную с учетом, хранением, выписыванием и использованием наркотических средств и психотропных веществ:

со статьями 228 – 234 Уголовного кодекса Российской Федерации,

Федеральным законом от 8 января 1998 г. № 3-ФЗ «О наркотических средствах и психотропных веществах» (с изменениями),

постановлением Правительства Российской Федерации от 30 июня 1998 г. № 681 «Об утверждении перечня наркотических средств, психотропных веществ и их прекурсоров, подлежащих контролю в РФ» (с изменениями),

постановлением Правительства Российской Федерации «Об утверждении правил допуска лиц к работе с наркотическими средствами и психотропными веществами» от 06.08.1998 № 892,

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 февраля 2007 г. №110 «О порядке назначения и выписывания лекарственных средств, изделий медицинского назначения и специализированных продуктов лечебного питания» (с изменениями),

и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, а также с соответствующими приказами по Учреждению;

в) лицо, поступающее на работу, при выполнении которой он получит доступ непосредственно к конфиденциальным сведениям, составляющим врачебную тайну - со статьей 13 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»;

II. после заключения трудового договора предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором, и обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей и создавать условия для выполнения работником возложенных на него трудовых обязанностей (часть 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации);

III. при приеме на работу провести инструктаж по охране труда (в том числе ознакомление работников с требованиями охраны труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи при несчастных случаях на производстве), технике безопасности и

пожарной безопасности, а также стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ (при этом лица, показавшие неудовлетворительные знания либо уклоняющиеся от прохождения обучения, к самостоятельной работе не допускаются и обязаны вновь пройти инструктаж); проводить на рабочих местах повторный инструктаж по безопасным приемам и методам работы не реже 1 раза в полугодие (статья 212 Трудового кодекса Российской Федерации);

IV. лиц, принятых на работу в Учреждение, допускать к работе только после проведения специалистом по охране труда вводного инструктажа по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности, а работников, переводимых из одного структурного подразделения Учреждения в другое - только после проведения руководителем структурного подразделения первичного инструктажа на рабочем месте;

V. обеспечить наличие в каждом структурном подразделении Учреждения комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда (в том числе инструкций по охране труда, разработанных с учетом специфики работы структурных подразделений учреждения) и возможность свободного ознакомления работников с указанными документами; информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

VI. создать на каждом рабочем месте условия труда, отвечающие Государственным нормативным требованиям охраны труда (статья 212 Трудового кодекса Российской Федерации) (в том числе соблюдение режима труда и отдыха работников), обеспечивать соответствие зданий, сооружений, оборудования, технологических процессов и материалов государственным нормативным требованиям охраны труда (статья 213.1 Трудового кодекса Российской Федерации);

VII. обеспечить за счет средств Учреждения прохождение медицинских осмотров работниками, приобретение и выдачу им специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статьи 220 - 221 Трудового кодекса Российской Федерации);

VII. обеспечить безопасные условия и охрану труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников, в том числе осуществить проведение специальной оценки условий труда в Учреждении в соответствии с законодательством о СОУТ, и выполнить иные требования осуществлять систематический контроль над состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты (статья 214 Трудового кодекса Российской Федерации);

VIII. принимать необходимые меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи; своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и др. (статьи 227 – 230.1 Трудового кодекса Российской Федерации);

IX. обеспечивать санитарно-бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей,

X. организовывать (за счет собственных средств) проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований; предоставлять льготы и компенсации в связи с вредными условиями труда (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска, лечебно-профилактическое питание и др.);

XI. строго соблюдать права работников и обязанности работодателя, установленные главой 35 Трудового кодекса Российской Федерации, обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии с главой 36 Трудового кодекса Российской Федерации.

XII. осуществлять обязательное социальное страхование работников, в том числе от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном



федеральными законами (часть 2 статьи 22, Трудового кодекса Российской Федерации);

XIII. возмещать вред, причиненный работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (часть 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации);

XIV. не допускать до работы либо 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 Российской Федерации) работника:

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

б) не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний требований охраны труда;

в) не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

г) при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

д) не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;

е) в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности;

ж) по требованию уполномоченных органов или должностных лиц и в других случаях, установленных законодательством РФ.

XIII. перевести работника (с его согласия), нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую имеющуюся в Учреждении работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья (статья 73 Трудового кодекса Российской Федерации);

XIV. осуществлять систематический контроль над исполнением работниками возложенных на них трудовых обязанностей, в соответствии с трудовым договором, должностной инструкцией и настоящими Правилами;

XV. принимать меры, направленные на развитие у работников стремления к систематическому повышению квалификации, углублению профессиональных навыков и знаний, способствовать созданию в структурных подразделениях деловой, творческой обстановки, всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников, обеспечивать их участие в управлении учреждением, в полной мере используя собрания трудового коллектива, постоянно действующие производственные совещания, конференции и различные формы общественной деятельности;

XVI. соблюдать режим конфиденциальности при обработке персональных данных работников Учреждения (статья 88 Трудового кодекса Российской Федерации);

XVII. своевременно рассматривать представления профсоюзного комитета Учреждения, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры, направленные на устранение нарушений, и сообщать работникам о принятых мерах (часть 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации);

XVIII. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности; выплачивать

причитающуюся работникам заработную плату в полном размере в сроки, установленные настоящими Правилами (часть 2 статьи 22, часть 6 статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации);

XIX. вести коллективные переговоры, заключать и изменять коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации; предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля над его выполнением (часть 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации);

XX. соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров и выполнять другие обязанности, предусмотренные трудовым законодательством.

#### **4. Заключение и изменение трудового договора**

4.1. Работодатель обязуется при приеме работников на работу учитывать их специальность, квалификацию, опыт и другие деловые качества, не допуская дискриминации по признакам пола, расы, национальности, языка, а также по мотивам наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания (статья 64 Трудового кодекса Российской Федерации) и пр. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя (в течение 30 дней со дня выдачи работнику указанного приглашения), а также женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

4.2. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет. В случаях получения общего образования, либо продолжения освоения основной общеобразовательной программы общего образования по иной, чем очная, форме обучения, либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста пятнадцати лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения (статья 63 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет в Отдел кадров Учреждения:

- 1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- 2) трудовую книжку, и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые.
- 3) документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- 4) документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- 5) документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- 6) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- 7) справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача

либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (статья 65 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.4. В трудовом договоре указывается: фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор; сведения о документах, удостоверяющих личность работника; идентификационный номер налогоплательщика (работодателя); сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями; место и дату заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы (с указанием структурного подразделения), 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, - срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора; 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 (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы); условия труда на рабочем месте; условие об обязательном социальном страховании работника, другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При заключении трудового договора могут быть предусмотрены условия:

- 1) об уточнении места работы или о рабочем месте;
- 2) об испытании (статья 70 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 3) о неразглашении охраняемой законом тайны (врачебной, служебной, коммерческой и т.п.) и конфиденциальных сведений о персональных данных работников Учреждения;
- 4) об обязанности работника отработать после обучения его за счет средств работодателя не менее установленного договором срока;
- 5) о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- 6) об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- 7) об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 8) о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника;
- 9) о заключении с работником письменного договора о полной индивидуальной материальной ответственности (статья 244 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 10) о соблюдении работником федеральных законов, нормативных правовых актов и локальных нормативных актов Учреждения, устанавливающих правила учета, хранения, выписывания и использования наркотических средств и психотропных веществ;
- 11) 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.

4.5. Трудовой договор заключают в письменной форме, составляют в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передают работнику, другой хранят в Отделе кадров Учреждения. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя (часть 1 статьи 61 Трудового

кодекса Российской Федерации).

4.6. С 01.01.2021 года при заключении трудового договора впервые Отдел кадров Учреждения трудовую книжку оформлять не будет. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета (часть 4 статьи 65 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.7. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 настоящего Кодекса часть 2 статьи 312.2 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные статьей 65 Трудового кодекса Российской Федерации, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными частью 3 статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации, может осуществляться путем обмена электронными документами.

По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

4.8. Прием работника на работу работодатель оформляет трудовым договором и приказом по Учреждению, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (статья 68 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.9. Срок испытания устанавливается только при приеме на работу в Учреждение и не может превышать трех месяцев, а для заместителей главного врача, главного бухгалтера, его заместителя - шести месяцев. В срок испытания не засчитывают период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

1) лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

2) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

3) лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

4) лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

5) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- б) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- 7) иных лиц в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

4.10. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях (статья 71 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.11. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть заключен:

- 1) на неопределенный срок (постоянная работа);
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) (статьи 58 и 59 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.12. Срочный трудовой договор заключается:

- а) 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;
- б) на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- в) для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона);
- г) для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
- д) с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- е) с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- ж) с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;
- з) с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- и) с лицами, получающими образование по очной форме обучения;
- к) с лицами, поступающими на работу в Учреждение по совместительству;
- л) в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (часть 4 статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.13. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (статья 72 Трудового кодекса Российской Федерации).

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (часть 1 статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации). 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 работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, трудовой договор может быть прекращен в соответствии с пунктом 7 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (часть 4 статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.14. Перевод на другую постоянную работу в учреждении, то есть постоянное или временное изменение трудовой функции, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию допускается только с письменного согласия работника (части 1,2 статьи 72.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.15. Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его в Учреждении на другое рабочее место, в другое структурное подразделение

Учреждения, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора (часть 3 статьи 72.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.16. 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, для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий, а также в случаях простоя работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя.

При переводах, осуществляемых в указанных случаях, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (статья 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации). С письменного согласия работник может быть переведен на другую работу на более длительный срок, а также переведен на работу, требующую более низкой квалификации.

4.17. Работодатель не вправе переводить (перемещать) работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

4.18. Помимо иных оснований, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (статья 312.8 Трудового кодекса Российской Федерации).

## 5. Оплата труда

5.1. Заработная плата каждого работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (статья 132 Трудового кодекса Российской Федерации). Система оплаты и стимулирования труда работников учреждения установлена настоящими Правилами, а также Положением об оплате и стимулировании труда работников Учреждения, утверждённым приказом главного врача.

5.2. Оплата труда работников Учреждения регулируется:

- трудовым законодательством,
- Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»,

- Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении перечня выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» (с изменениями и дополнениями),

- Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении перечня выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» (с изменениями и дополнениями),

- действующими в Учреждении локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

5.3. Условия оплаты труда не могут быть изменены в сторону ухудшения по сравнению с действующим законодательством о труде.

5.4. Оклады работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к утвержденным в установленном порядке профессиональным квалификационным группам. К окладам работников на срок от 1 месяца до одного года Работодателем может быть установлен персональный повышающий коэффициент, который устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности,

важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в размере от 0 до 5,0.

5.5. В Учреждении устанавливаются выплаты компенсационного характера:

5.5.1. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются доплата в размере 5% оклада в месяц, без учета других надбавок и выплат.

5.5.2. Работникам, имеющим доступ к сведениям, составляющим государственную тайну, устанавливается надбавка в размере 10% оклада в месяц, без учета других надбавок и выплат.

5.5.3. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- оплата сверхурочной работы.

5.5.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, поручаемой работнику.

5.5.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации). Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника может быть возложено на нескольких работников, в данном случае установление доплаты возможно как в равной степени каждому из них, так и дифференцированно в зависимости от конкретного объема дополнительно выполняемых каждым работником работ. При этом размер доплаты работникам ограничивается размером оклада временно отсутствующего работника.

5.5.6. Доплата за увеличение объема работы, совмещение профессий (должностей) и т.п. устанавливаются Работодателем с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительного объема работ, а Работодатель досрочно отменить поручение о его выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за 3 дня (ст. 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.5.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 до 6.00. Размер доплаты – 20 процентов части оклада за час работы работника. Учёт работы в ночное время ведётся в таблице учёта рабочего времени.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада на норму рабочего времени за определенный месяц, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю.

5.5.8. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер оплаты составляет:

- не менее одинарной части оклада за день или час работы сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;
- не менее двойной части оклада за день или час работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.5.9. Оплата сверхурочной работы производится в порядке, предусмотренном статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер оплаты составляет:

- за первые два часа не менее чем в полуторном размере;
- за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

5.5.10. По письменному заявлению работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, которое определяется по соглашению между работником и Работодателем, продолжительность данного

времени отдыха не может быть менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации). Работа в выходной день может компенсироваться по письменному заявлению работника вместо оплаты предоставлением другого дня отдыха в соответствии с законодательством. Условия и порядок использования данного времени отдыха определяются по соглашению между работником и Работодателем (часть 3 статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.6. В Учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

5.6.1. С целью стимулирования роста квалификации, профессиональных знаний и навыков специалиста, повышение персональной ответственности и компетентности при выполнении должностных обязанностей, специалистам учреждения, занимающимся медицинской и фармацевтической деятельностью и имеющим квалификационную категорию, устанавливается стимулирующая надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах к окладам работников без учета других надбавок и выплат:

10% - при наличии высшей квалификационной категории;

7% - при наличии первой квалификационной категории;

5% - при наличии второй квалификационной категории;

5.6.2. За общие результаты труда по итогам работы работникам могут выплачиваться премии. Предусматривается текущее и единовременное (разовое) премирование.

Текущее премирование осуществляется:

- по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год).

Единовременное (разовое) премирование может производиться:

- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или юбилейными датами;

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за выполнение дополнительных работ, разовых поручений руководства;

- за подготовку и проведение мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности

Учреждения;

- за выполнение особо важных и срочных работ;

- за разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;

- по результатам проведенных государственными органами проверок;

- за подготовку квартальной и годовой отчетности;

- за привлечение дополнительных источников финансирования деятельности.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены. Во всех случаях, когда премии работников устанавливаются в процентах к окладу, абсолютный размер каждой премии исчисляется из оклада без учета других надбавок и выплат.

5.6.3. Выплата текущих и единовременных (разовых) премий производится в пределах фонда оплаты труда по всем источникам финансирования.

Премия по итогам работы за месяц выплачивается работникам Учреждения, участвующим в обеспечении оказания медицинской помощи.

Премия по итогам работы за период (квартал, полугодие, год) и единовременные премии выплачиваются всем категориям персонала Учреждения.

Распределение премиального фонда производится ежемесячно и/или ежеквартально в целом по Учреждению.

5.6.4. Текущее премирование по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) осуществляется с учетом оценки показателей результативности труда работников Учреждения - за обеспечение оказания медицинской помощи гражданам Российской Федерации, в том числе:

- высокотехнологичной медицинской помощи, не включенной в базовую программу обязательного медицинского страхования;

- платных услуг;

- медицинских услуг, включенных в Территориальную программу государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи на территории Пензенской области.

5.6.5. Размер премии за обеспечение оказания высокотехнологичной медицинской помощи, не включенной в базовую программу обязательного медицинского страхования, определяется исходя из объема оказанной высокотехнологичной медицинской помощи, не включенной в базовую программу обязательного медицинского страхования за отчетный период (календарный месяц) и персонального участия в её оказании работников Учреждения.



5.6.6. Размер премий за оказание платных услуг и медицинских услуг, включенных в Территориальную программу государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи на территории Пензенской области, определяется на основании фактического оказания медицинских услуг. По результатам оказанных услуг за отчетный период отдел экономики, планирования и организации закупок формирует выплатной фонд, который утверждается главным врачом и доводится до руководителей структурных подразделений для распределения с учетом участия каждого работника в оказании услуг.

5.6.7. Работникам, привлеченным в расчетном периоде к дисциплинарной ответственности, по решению Работодателя премия может не начисляться.

5.7. Работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, производимую на основании трудового договора о выполнении работы в порядке внутреннего совместительства, а также работу на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели оплачивают пропорционально отработанному времени (статья 149, части 1 и 2 статьи 285 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.8. Во всех случаях, когда повышение окладов (ставок) работников, доплаты и надбавки к должностным окладам (ставка) работников предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждого повышения, доплаты и надбавки исчисляются из должностного оклада (ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат.

5.9. Оплата врачей-консультантов, не являющихся штатными работниками Учреждения, производится по ставкам почасовой оплаты труда на основании договоров гражданско-правового характера (договор на оказание услуг).

5.10. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в Учреждении, независимо от источников этих выплат. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производят исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно) (статья 139 Трудового кодекса Российской Федерации).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней). Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели (статья 139 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.11. Заработную плату выплачивают работнику в денежной форме не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 дней со дня окончания периода, за который она начислена, 10 и 25 числа каждого месяца посредством перечисления на его лицевой счет в банке (статьи 131 и 136 Трудового кодекса Российской Федерации). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производят накануне этого дня.

Оплату очередного отпуска (согласно графику) производят не позднее, чем за три дня до его начала. В случае предоставления работнику очередного отпуска (части отпуска) ранее даты, установленной графиком отпусков (внезапная болезнь или смерть близкого родственника и др. уважительная причина) перечисление денежных средств производится в срок, указанный в заявлении работника, но не ранее чем через 3 дня со дня подачи заявления о предоставлении отпуска.

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 (часть 1 статьи 140 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.12. В дни выплаты заработной платы работник получает в информационном киоске Учреждения «Расчетный листок», содержащий сведения:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

102

- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;  
 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.13. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях и размерах, установленных статьями 137 и 138 Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами.

5.14. Выполнение работником трудовой функции дистанционно (пункт 6.19 настоящих Правил) не может являться основанием для снижения ему заработной платы (статья 312.5 Трудового кодекса Российской Федерации).

## 6. Режим рабочего времени и времени отдыха

6.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (часть 2 статьи 91 Трудового кодекса Российской Федерации). Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (часть 1 статьи 350 Трудового кодекса Российской Федерации). Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается на основании постановления Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» (с изменениями) (часть 3 статьи 92). В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, работодатель обязан устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю и (или) сокращенную продолжительность ежедневной работы (смены) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; работникам, являющимся инвалидами I или II группы; несовершеннолетним работникам и другим категориям работников (статьи 92 и 94 Трудового кодекса Российской Федерации). По решению трудового коллектива разрешается устанавливать продолжительность рабочей смены до 24 часов.

Особенности работы по совместительству медицинских и фармацевтических работников предусмотрены постановлением Министерства труда Российской Федерации «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» от 30 июня 2003 г. № 41.

6.2. В связи с наличием стационара и необходимостью оказания круглосуточной медицинской помощи Учреждение относится к категории учреждений здравоохранения с непрерывным режимом работы. Обслуживание больных в вечернее и ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производит наличный штатный состав врачей, среднего и младшего медицинского персонала путем организации сменного режима работы и рабочей недели с предоставлением выходных дней по скользящему графику с учетом требований абзаца 5 статьи 96 Трудового кодекса РФ.

6.3. В целях своевременного и качественного оказания медицинской помощи и эффективного использования рабочего времени, трудовых ресурсов и оборудования в Учреждении установлены следующие режимы рабочего времени:

1. **Основной режим работы** – пятидневная рабочая неделя с выходными днями – суббота, воскресенье, перерыв для отдыха и питания в промежутке с 11 до 13 часов:

Рабочая неделя	Начало работы	Окончание работы	Перерыв для отдыха и питания	Продолжительность рабочего дня
40 часов	7 <sup>00</sup>	15 <sup>30</sup>	30 минут	8 часов
	7 <sup>00</sup>	16 <sup>00</sup>	1 час	
	8 <sup>00</sup>	17 <sup>00</sup>		
39 часов	8 <sup>00</sup>	16 <sup>48</sup>	1 час	7 часов 48 минут
	7 <sup>00</sup>	15 <sup>18</sup>	30 минут	
	8 <sup>00</sup>	16 <sup>18</sup>		
36 часов	8 <sup>00</sup>	16 <sup>12</sup>	1 час	7 часов 12 минут
	7 <sup>00</sup>	14 <sup>42</sup>	30 минут	
	8 <sup>00</sup>	15 <sup>42</sup>		
	9 <sup>00</sup>	16 <sup>42</sup>		
30 часов	7 <sup>00</sup>	13 <sup>30</sup>	30 минут	6 часов
	8 <sup>00</sup>	14 <sup>30</sup>		

**II. Сменный режим работы** - пятидневная рабочая неделя с выходными днями – суббота, воскресенье. Чередование смен – согласно графику. Перерыв для отдыха и питания при работе в первую смену – в промежутке с 11 до 13 часов, при работе во вторую смену – в промежутке с 17 до 19 часов:

Рабочая неделя		Начало работы	Окончание работы	Перерыв для отдыха и питания	Продолжительность рабочего дня
40 часов	I смена	9 <sup>00</sup>	17 <sup>30</sup>	30 минут	8 часов
	II смена	11 <sup>30</sup>	20 <sup>00</sup>		
39 часов	I смена	6 <sup>00</sup>	14 <sup>18</sup>	30 минут	7 часов 48 минут
		7 <sup>00</sup>	15 <sup>18</sup>		
		8 <sup>00</sup>	16 <sup>18</sup>		
		9 <sup>00</sup>	17 <sup>18</sup>		
	II смена	11 <sup>00</sup>	19 <sup>18</sup>		
		13 <sup>00</sup>	21 <sup>18</sup>		
		14 <sup>00</sup>	22 <sup>18</sup>		
36 часов	I смена	7 <sup>00</sup>	14 <sup>42</sup>	30 минут	7 часов 12 минут
		8 <sup>00</sup>	15 <sup>42</sup>		
		9 <sup>00</sup>	16 <sup>42</sup>		
	II смена	13 <sup>00</sup>	20 <sup>42</sup>		
		14 <sup>00</sup>	21 <sup>42</sup>		
		15 <sup>00</sup>	22 <sup>42</sup>		
30 часов	I смена	7 <sup>00</sup>	13 <sup>30</sup>	30 минут	6 часов
		8 <sup>00</sup>	14 <sup>30</sup>		
	II смена	11 <sup>00</sup>	17 <sup>30</sup>		
		12 <sup>00</sup>	18 <sup>30</sup>		

**III. Рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику:**

Рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику вводится в пределах нормы рабочего времени за учетный период (см. пункт 6.13 настоящих Правил), установленной для данного работника, исходя из нагрузки по основной должности и должности, занимаемой по совместительству. Продолжительность ночной смены уравнивается с дневной. Конкретное количество выходов (смен) и их продолжительность отражают в графиках работы, которые доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие под роспись.

**III - А) При продолжительности работы (смены) до 12 часов:**

**Работа по графику «день – ночь»:**

Чередование работы (смен): работа (смена) до 12 часов в день – отдых не менее 24 часов, работа (смена) до 12 часов в ночь – отдых не менее 42 часов. В течение рабочего дня (смены) предоставляются краткосрочные перерывы для отдыха и питания, которые включаются в рабочее время (часть 3 статьи 108 Трудового кодекса РФ):

Категория персонала	Рабочая неделя	Начало работы	Окончание работы
Немедицинский персонал	Дневная смена	8 <sup>00*</sup>	20 <sup>00</sup>
	Ночная смена	20 <sup>00</sup>	8 <sup>00</sup>
Медицинский персонал	Дневная смена	7 <sup>00*</sup>	19 <sup>00</sup>
		8 <sup>00*</sup>	20 <sup>00</sup>
	Ночная смена	19 <sup>00</sup>	7 <sup>00</sup>
		20 <sup>00</sup>	8 <sup>00*</sup>

**Работа по графику «день через день»:**

Междусменный отдых – не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день (смену), воскресенье – выходной. В течение рабочего дня (смены) предоставляются краткосрочные перерывы для отдыха и питания, которые включаются в рабочее время (часть 3 статьи 108 Трудового кодекса РФ):

Категория персонала	Чередование работы (смен)	Начало работы	Окончание работы*
Средний медицинский персонал	Понедельник, среда, пятница, вторник, четверг, суббота	7 <sup>00</sup>	19 <sup>00</sup>

**Работа по графику «два через два»:**

Чередование работы (смен): два дня работа (смена) продолжительностью до 12 часов - два дня выходных.

Категория персонала	Начало работы	Окончание работы*	Перерыв для отдыха и питания
Средний медицинский персонал	7 <sup>00</sup>	19 <sup>00</sup>	краткосрочные перерывы для отдыха и питания включаются в рабочее время (часть 3 статьи 108 Трудового кодекса РФ)
Немедицинский персонал	7 <sup>00</sup>	20 <sup>00</sup>	2 перерыва по 30 минут в промежутках с 11 <sup>30</sup> до 12 <sup>00</sup> и 15 <sup>30</sup> до 16 <sup>00</sup>
	8 <sup>00</sup>	21 <sup>00</sup>	
Младший медицинский персонал	7 <sup>30</sup>	20 <sup>30</sup>	

**III - Б) При продолжительности работы (смены) до 24 часов:**

По решению трудового коллектива разрешается устанавливать продолжительность работы (смены) до 24 часов с 7<sup>00\*</sup> до 7<sup>00</sup> либо с 8<sup>00\*</sup> до 8<sup>00</sup>. Чередование работы (смен): работа (смена) продолжительностью до 24 часов – междусменный отдых не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день (смену). В течение рабочего дня (смены) предоставляются краткосрочные перерывы для отдыха и питания, которые включаются в рабочее время (часть 3 статьи 108 Трудового кодекса РФ).

6.4. Согласно ст. 112 Трудового кодекса РФ нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы; 7 января – Рождество Христово; 23 февраля – День защитника Отечества; 8 марта – Международный женский день; 1 мая – Праздник Весны и Труда; 9 мая – День Победы; 12 июня – День России; 4 ноября – День народного единства. Законом Пензенской области от 10 апреля 2015 г. N 2700-ЗПО «Об объявлении нерабочим (праздничным) днем на территории Пензенской области единого дня поминовения усопших» объявлен нерабочим (праздничным) днем на территории Пензенской области единый день поминовения усопших, который устанавливается согласно приложению к данному Закону.

6.5. Работу (дежурства) по графику в нерабочий праздничный день работающим по скользящему графику оплачивают в двойном размере в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ. По желанию работника работа в нерабочий праздничный день может быть компенсирована предоставлением другого дня отдыха. При этом работа оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ч. 3 ст. 153 ТК РФ).

6.6. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (часть 3 статьи 108 Трудового кодекса РФ). Перерывы для отдыха и питания предоставляются каждые 4 часа от начала работы (смены). Перечень таких работ, мест для отдыха и приема пищи является **приложением** к настоящим Правилам.

6.7. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (часть 1 статьи 93 Трудового кодекса Российской Федерации). При работе на условиях неполного рабочего времени оплату труда работника производят пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (часть 2 статьи 93 Трудового кодекса Российской Федерации). Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (часть 3 статьи 93 Трудового кодекса Российской Федерации).

\*Время начала рабочего дня и/или время окончания рабочего дня может отклоняться от установленного в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в учетном периоде. Точное время работы отражается в графиках работы. Согласием на работу с измененным началом рабочего дня работники выражают при ознакомлении с ним путем подписания графика работы не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия.

6.8. В целях повышения эффективности организационных условий труда отдельных работников или коллективов структурных подразделений Учреждения на основании приказа по учреждению при наличии письменного согласия (заявления) работника(ов) может быть установлен иной режим рабочего времени.

6.9. Режим работы (то есть время начала и окончания работы, время перерывов в работе, продолжительность ежедневной работы (смены), предоставление выходных дней, в том числе по «скользящему графику», и проч.) фиксируют в Графике работы (сменности). График работы (сменности) составляют таким образом, чтобы рабочее время равномерно распределялось по рабочим дням в течение всего учетного периода (пункт 6.13 настоящих Правил) и не превышало установленной законодательством (или соглашением сторон) нормы рабочих часов. В целях обеспечения наиболее эффективного режима работы структурных подразделений График работы (сменности) разрабатывают руководители структурных подразделений Учреждения с учетом мнения трудового коллектива (выборного органа первичной профорганизации – профсоюзного комитета) (статья 103 Трудового кодекса Российской Федерации). График работы (сменности) подписывается руководителем структурного подразделения, работником отдела кадров и не позднее, чем за один месяц до введения его в действие доводится до сведения работников Учреждения под расписку. Работа в течение двух смен подряд запрещается (статья 103 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.10. В случае производственной необходимости работодатель вправе требовать от отдельных работников выполнения работы в режиме ненормированного рабочего дня (статья 101 Трудового кодекса РФ). Такое требование допускается только в отношении работников, занимающих должности (профессии), указанные в Приложении I к коллективному договору, действующему в Учреждении. На работников с ненормированным рабочим днем распространяются нормы о продолжительности работы (смены) (статья 94 Трудового кодекса РФ), о времени начала и окончания работы. Эти работники на общих основаниях освобождаются от работы в дни еженедельного отдыха и в нерабочие праздничные дни (статья 113 Трудового кодекса РФ). Работу сверх установленной продолжительности рабочего дня, выполняемую работником с ненормированным рабочим днем, компенсируют предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, продолжительность которого установлена в Приложении I к коллективному договору, действующему в Учреждении (статья 119 Трудового кодекса РФ).

6.11. В случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации, работник на основании приказа по Учреждению может быть привлечен к сверхурочным работам.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Сверхурочную работу оплачивают в повышенном размере либо (по заявлению работника) компенсируют предоставлением дополнительного времени отдыха продолжительностью не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации). Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени, выполненная у того же работодателя на условиях совместительства, не считается сверхурочной.

6.12. По семейным обстоятельствам или другим уважительным причинам работнику с письменного разрешения непосредственного руководителя, в том числе:

- 1) заместителю главного врача – с разрешения главного врача;
- 2) руководителю структурного подразделения Учреждения – с письменного разрешения заместителя главного врача по медицинской части;
- 3) работнику Учреждения – с письменного разрешения непосредственного руководителя, согласованного с заместителем главного врача по медицинской части, – может быть предоставлена

возможность отсутствовать на работе не более четырех часов в течение одного рабочего дня. При этом оплата труда производится пропорционально отработанному времени.

6.13. В Учреждении применяется суммированный учет рабочего времени. Продолжительность рабочего времени за учетный период - один календарный месяц - не должна превышать нормального числа рабочих часов, с учетом сокращения продолжительности рабочего времени, установленного трудовым законодательством для отдельных категорий работников (статья 104 Трудового кодекса Российской Федерации).

В целях соблюдения продолжительности рабочего времени за учетный период начало и (или) конец рабочего дня работников, работающих по скользящему графику, может отличаться от установленного. В данном случае издания приказа по Учреждению не требуется. Письменное согласие работника на работу с измененным началом либо концом конкретного рабочего дня выражается работником при ознакомлении с Графиком работы путем его подписания.

6.14. Руководители структурных подразделений Учреждения обязаны вести точный учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, и ежедневно в конце рабочего дня вносить соответствующие записи в Табель учета использования рабочего времени (ТУИРВ), который является основанием для начисления работнику заработной платы.

6.15. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 ТК РФ). Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

6.16. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

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

6.17. По заявлению работника работодатель вправе разрешить ему работу по другому трудовому договору в Учреждении по вакантной должности (профессии) за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства (статья 282 Трудового кодекса Российской Федерации). Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырех часов в день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников (статья 284 Трудового кодекса Российской Федерации). Медицинским и фармацевтическим работникам, заключившим трудовой договор о работе в порядке внутреннего совместительства, продолжительность рабочего времени устанавливается по соглашению между работником и работодателем на основании постановления Министерства труда Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.18. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству:

6.18.1. Медицинские и фармацевтические работники вправе осуществлять работу по совместительству - выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы (внутреннее совместительство) или в других организациях (внешнее совместительство), в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии, и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (за исключением работ, в отношении которых нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены санитарно-гигиенические ограничения);

6.18.2. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

В трудовом договоре совместителя обязательно указание на то, что работа является совместительством (ст. 282 Трудового кодекса РФ).

6.18.3. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – работах, в отношении которых нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены санитарно-гигиенические ограничения, если основная работа связана с такими же условиями.

6.18.4. При приеме на работу по совместительству к другому работодателю работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления документа об образовании и (или) о квалификации либо его надлежаще заверенной копии, а при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда – справку о характере и условиях труда по основному месту работы (ст. 283 Трудового кодекса РФ).

6.18.5. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 Трудового кодекса РФ).

6.18.6. Продолжительность работы по совместительству медицинских, фармацевтических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать:

- для медицинских и фармацевтических работников - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

- для медицинских и фармацевтических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю – 16 часов работы в неделю;

- для младшего медицинского и фармацевтического персонала – месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

Совместительством для медицинских работников не считается следующая деятельность:

- осуществление высококвалифицированными специалистами консультирования в учреждениях и иных организациях в объеме не более 300 часов в год;

- осуществление работниками, не состоящими в штате учреждения (организации), руководства аспирантами и докторантами;

- работа без занятия штатной должности в том же учреждении и иной организации, дежурство медицинских работников сверх месячной нормы рабочего времени по графику.

6.18.7. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором (ст. 285 Трудового кодекса РФ).

6.18.8. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 Трудового кодекса РФ).

6.18.9. Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются работникам только по основному месту работы.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме (ст. 287 Трудового кодекса РФ).

6.18.10. В учреждении работа по совместительству осуществляется в свободное от основной работы время непосредственно после окончания рабочего дня по основной ставке либо до начала рабочего дня по основной ставке:

Совместительство	продолжительность рабочего дня при работе на ¼ ставки	продолжительность рабочего дня при работе на ½ ставки
при 40-часовой рабочей неделе	2 часа	4 часа
при 39-часовой рабочей неделе	1 час 57 минут	3 часа 54 минуты
при 36-часовой рабочей неделе	1 час 48 минут	3 часа 36 минут
при 30-часовой рабочей неделе	1 час 30 минут	3 часа

Лицам, работающим по скользящему графику, совместительство распределяется в свободное от основной работы время по сменам непосредственно после окончания рабочего дня по основной ставке либо до начала рабочего дня по основной ставке с учетом установленной нормы рабочего времени за месяц.

6.18.11. На основании статьи 105 Трудового кодекса РФ вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. При этом допускается выполнение работы по совместительству (0,25 или 0,5 ставки) в период между частями рабочего дня по основной ставке.

6.18.12. С учетом специфики работы стационара в учреждении для врачей-сердечно-сосудистых хирургов и врачей-анестезиологов-реаниматологов устанавливаются дежурства сверх установленной нормы рабочего времени в соответствии с утвержденным графиком работы. Организация данных дежурств производится штатным составом на условиях внутреннего совместительства в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Работа в выходные и праздничные дни до 24 часов с 7<sup>00</sup> до 7<sup>00</sup>, в будни с 14<sup>42\*</sup> до 6<sup>30</sup>. В течение рабочего дня (смены) предоставляются краткосрочные перерывы для отдыха и питания которые включаются в рабочее время (часть 3 статьи 108 Трудового кодекса РФ).

6.19. Особенности регулирования труда лиц, работающих дистанционно (удаленно).

6.19.1. Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

6.19.2. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

6.19.3. Дистанционный работник - работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, указанные в части второй статьи 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации. Трудовой договор или дополнительное соглашение заключается путем его подписания на бумажном носителе, обмен экземплярами трудового договора или дополнительного соглашения осуществляется по почте заказным письмом с уведомлением о вручении.

6.19.4. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником, либо в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного



органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору

6.19.5. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа, в случае, если указанная медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.

6.19.6. Отдельные (как правило, не медицинские) работники могут исполнять свои должностные обязанности вне места нахождения работодателя, то есть дистанционно (удаленно). При этом стороны могут определить в дополнительном соглашении к трудовому договору конкретный адрес, где сотрудник должен будет работать дистанционно (удаленно).

6.19.7. Работник, который работает дистанционно (удаленно), должен взаимодействовать с работодателем по телефону, электронной почте, а также с помощью Skype, Viber и WhatsApp. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

6.19.8. Работники должны находиться на связи со своим непосредственным начальником, а также вышестоящим руководством на протяжении всего рабочего дня. В случае если сотрудник не будет выходить на связь в течение рабочего дня, работодатель вправе привлечь за это к дисциплинарной ответственности.

6.19.9. В течение рабочего дня сотрудникам, которые работают дистанционно (удаленно), запрещено употреблять алкогольные напитки. В случае нарушения данного требования работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

6.19.10. Дистанционному сотруднику устанавливается основной режим работы (подпункт I пункта 6.3 настоящих Правил).

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 Трудового кодекса Российской Федерации (статья 312.4 Трудового кодекса Российской Федерации).

## **7. Ежегодные оплачиваемые отпуска, отпуск без сохранения заработной платы, прохождение диспансеризации работниками**

7.1. Всем работникам Учреждения предоставляют ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (работникам в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день, инвалидам - 30 календарных дней) (статья 114, часть 1 статьи 115, статья 267 Трудового кодекса Российской Федерации, часть 5 статьи 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с изменениями)).

7.2. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем предоставляют ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (статьи 116, 117, 119 Трудового кодекса Российской Федерации) согласно Приложениям 1, 2 к коллективному договору, действующему в Учреждении.

7.3. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков исчисляют в календарных днях. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска суммируют с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включают и не оплачивают

(статья 120 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.4. Право на использование ежегодного основного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По письменному заявлению работника и с письменного согласия работодателя ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работнику до истечения 6 месяцев непрерывной работы в Учреждении, при этом не может быть отказано в предоставлении отпуска (части 1 и 2 статьи 122, часть 3 статьи 123 Трудового кодекса Российской Федерации):

- 1) женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- 2) мужу – период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
- 3) работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- 4) работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- 5) в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.4.1. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, ежегодный отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. К таким категориям, в частности, относятся:

- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет, до достижения младшим из детей возраста 14 лет;
- несовершеннолетние;
- родители, приемные родители, опекуны или попечители, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- женщины перед или после отпуска по беременности и родам и (или) по окончании отпуска по уходу за ребенком;
- супруги военнослужащих;
- граждане, получившие суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр), получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, которые связаны с радиацией вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации ее последствий, инвалидам вследствие чернобыльской катастрофы, участникам ликвидации катастрофы и аварии на комбинате «Маяк»;
- герои Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы;
- почетные доноры России и СССР;
- герои Советского Союза, герои России, полным кавалерам ордена Славы;
- мужья, чьи жены находятся в отпуске по беременности и родам;
- участники Великой Отечественной войны, инвалиды войны, ветераны боевых действий, в том числе получившие инвалидность.

7.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск, а также ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной Графиком отпусков, утвержденным в Учреждении (часть 3 статьи 122 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.6. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительностью от 7 до 14 календарных дней предоставляется в соответствии с Приложением 2 к коллективному договору, действующему в Учреждении.

7.7. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливаются в Графике отпусков, утверждаемом работодателем с учетом мнения трудового коллектива (выборного органа первичной профорганизации – профсоюзного комитета) не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (часть 1 статьи 123 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.8. Руководители структурных подразделений Учреждения обязаны письменно извещать подчиненных работников о времени начала ежегодного оплачиваемого отпуска не позднее, чем за две недели до его начала (по Графику отпусков), после чего работник обязан незамедлительно подать заявление о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации). Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска оформляют приказом по Учреждению.

7.9. В случае если работник отказывается использовать отпуск в соответствии с Графиком отпусков, а также в случае, если работник не использовал ежегодный оплачиваемый отпуск в течение рабочего года, работодатель имеет право без согласия работника издать приказ о предоставлении ему ежегодного оплачиваемого отпуска (неиспользованной части ежегодного

оплачиваемого отпуска).

7.10. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника (часть 2 статьи 123 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.11. По письменному заявлению работника, с согласия работодателя, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен на другой срок в следующих случаях:

если до начала отпуска наступила временная нетрудоспособность работника;

если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо этот работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала (часть 2 статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации),

по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (внезапная болезнь или смерть близкого родственника, объявление режима повышенной готовности в связи с эпидемией, пандемией и т.п.).

7.12. В случаях, если во время ежегодного оплачиваемого отпуска имела место временная нетрудоспособность работника, либо работник исполнял государственные обязанности (если для этого законом предусмотрено освобождение от работы) отпуск должен быть продлен на соответствующее число календарных дней (пункты 1 и 2 части 1 статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации). При этом работник обязан в день выдачи ему листка нетрудоспособности уведомить об этом непосредственного руководителя и своевременно представить в Отдел кадров Учреждения листок нетрудоспособности или номер электронного листка нетрудоспособности или иной оправдательный документ.

7.13. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения, 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. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (части 3 и 4 статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.14. Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и оформляется соответствующим приказом по Учреждению (статья 125 Трудового кодекса Российской Федерации). Оставшаяся неиспользованная часть отпуска должна быть перенесена на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, либо присоединена к ежегодному оплачиваемому отпуску за следующий рабочий год (статья 124 Трудового кодекса РФ).

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

7.16. 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 и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.17. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, как правило, присоединяется к основному оплачиваемому отпуску. По письменному заявлению работника, с согласия работодателя, допускается разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (часть 1 статьи 125).

7.18. Работникам, которым в соответствии с Приложением 1 к коллективному договору, действующему в Учреждении, установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.19. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска, замена отпуска денежной компенсацией и отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (часть 4 статьи 124, часть 3 статьи 125, часть 2 статьи 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.18. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включают (часть 1 статьи 121 Трудового кодекса Российской Федерации):

1) время фактической работы;

2) время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

3) время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и

последующем восстановлении на прежней работе;

4) период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине;

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

7.19. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включают (часть 2 статьи 121 Трудового кодекса Российской Федерации):

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

2) время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

7.20. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляют только за фактически отработанное в соответствующих условиях труда время (часть 3 статьи 121 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.21. При увольнении работнику выплачивают денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска (часть 1 статьи 127 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.22. 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. Работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник (части 2 и 4 статьи 127 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.23. 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 главным врачом (часть 1 статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации). Предоставление отпуска без сохранения заработной платы оформляют приказом по Учреждению. Не может быть отказано в удовлетворении заявления о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы (часть 2 статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации):

1) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

2) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, 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;

3) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

4) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (отец, мать, сын, дочь, муж, жена, родной брат, родная сестра) – до 5 календарных дней;

5) работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидом I группы – до 14 календарных дней в году;

6) работнику-совместителю, у которого продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска по совмещаемой работе, менее продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска по основному месту работу - на недостающие до этой продолжительности дни (часть 2 статьи 286 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.24. Работодатель приказом по Учреждению предоставляет беременной женщине (родильнице) по её письменному заявлению в соответствии с медицинским заключением отпуск по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в размере, установленном федеральным законом. Отпуск по беременности и родам исчисляют суммарно и предоставляют женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов (статья 255 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.25. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в Учреждении (статья 260 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.26. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется по заявлению женщины и оформляется приказом по Учреждению (часть 1 статьи 256 Трудового кодекса Российской Федерации). 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 (часть 2 статьи 256 Трудового кодекса Российской Федерации). В этом случае работник, фактически осуществляющий уход за ребенком, помимо заявления о предоставлении отпуска, обязан представить справку с места работы (учебы) матери ребенка о том, что она не использует указанный отпуск и не получает ежемесячного пособия по государственному социальному страхованию.

7.27. 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 (часть 3 статьи 256 Трудового кодекса Российской Федерации), для этого работнику необходимо подать соответствующее письменное заявление на имя главного врача.

7.28. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность) (часть 4 статьи 256 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.29. Если женщина желает прервать отпуск и выйти на работу до достижения ребенком возраста трех лет, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком по достижению им возраста трех лет, она должна подать соответствующее письменное заявление работодателю (на имя главного врача). Ее выход на работу оформляется приказом по Учреждению.

7.30. Отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет засчитывают в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности, но не засчитывают в стаж работы для назначения пенсии на льготных условиях, пенсии за выслугу лет, а также в стаж работы, дающий право на предоставление ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (статья 121 и часть 5 статьи 256 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.31. Работники в возрасте до 40 лет при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

7.32. Работники, достигшие возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

7.33. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, которые получают пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

7.34. Работник обязан сообщить письменно о том, что планирует пройти диспансеризацию, не позднее чем за три рабочих дня до диспансеризации и согласовать дату/даты со своим непосредственным руководителем.

Работник вправе не выходить на работу и использовать день или дни для диспансеризации только после того, как ознакомится с приказом об освобождении от работы на день/дни диспансеризации.

7.35. При предоставлении заявления работник, который относится к категории, предусмотренной пунктом 7.33 настоящих Правил, также предоставляет подтверждение своего статуса как лица предпенсионного возраста (справка из ПФР) или получателя пенсии по старости или по выслуге лет (пенсионное удостоверение).

7.36. Работодатель не вправе отказать в предоставлении дня/дней для прохождения диспансеризации. Однако если работник не согласует с работодателем день или дни для прохождения диспансеризации и не выйдет на работу, такое отсутствие может быть расценено как нарушение работником трудовой дисциплины, в том числе и как прогул. Если работодатель не согласовал дату/даты освобождения от работы, указанные в заявлении, работник должен выбрать другую дату/даты.

7.37. Работник вправе написать заявление об отпуске без сохранения заработной платы на основании статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации, если ему нужны дополнительные

рабочие дни на диспансеризацию сверх минимума, предусмотренного статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом работодатель обязан согласовать такое заявление:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

7.38. Работник обязан предоставить в отдел кадров справку или талон из медицинского учреждения, в котором должна быть дата/даты посещения медицинского учреждения в день/дни, когда его освободили от работы, подпись врача и печать учреждения. Документ работник обязан принести работодателю в день выхода на работу.

## **8. Поощрения за труд**

8.1. Работодатель поощряет работников (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком; награждает Почетной грамотой) за добросовестное выполнение трудовых обязанностей, то есть за:

1) своевременное и точное выполнение работником обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией, приказами по Учреждению, распоряжениями непосредственного руководителя и т.п.;

2) новаторство и инициативу в труде, в том числе освоение передовых методов организации труда, выполнения работ и оказания услуг; внедрение новых, современных методов диагностики и лечения заболеваний и другие успехи в оказании медицинской помощи населению;

3) повышение производительности труда при высокой культуре обслуживания, образцовом содержании рабочего места, рациональном использовании материальных ресурсов, сокращении затрат рабочего времени;

4) улучшение качества работы и выполняемых услуг, в том числе своевременное составление установленных форм статистических, финансовых и иных отчетов о проделанной работе; недопущение простоя оборудования сверх установленных нормативных сроков во время проведения технического обслуживания и планово-предупредительных ремонтных работ; своевременное с высоким качеством выполнение плановых заданий по проведению технического обслуживания для продления межремонтных сроков эксплуатации оборудования; полное и своевременное (то есть не повлекшее сбоев в работе) снабжение обособленных и структурных подразделений Учреждения необходимыми материально-техническими ресурсами (водоснабжение, электроэнергия, связь, оборудование, инструменты, инвентарь, лекарственные средства, изделия медицинского назначения, продукты питания и т.п.);

5) продолжительную безупречную работу в Учреждении;

6) другие достижения в труде.

8.2. Работодатель принимает решения по вопросам поощрения работников по собственной инициативе либо по ходатайству трудового коллектива, либо по ходатайству руководителя структурного подразделения. В ходатайстве должны быть описаны конкретные факты, отражающие индивидуальный вклад работника в развитие Учреждения, факты добросовестного выполнения обязанностей, новаторства, инициативы и т.п. По требованию работодателя к ходатайству должны быть приложены статистические, финансовые и иные отчеты о проделанной работе либо предоставлены иные сведения, необходимые для принятия обоснованного решения.

8.3. Работодатель имеет право применить одновременно несколько мер поощрения (например, работнику может быть объявлена благодарность и выдана денежная премия; работник может быть награжден Почетной грамотой с вручением ценного подарка и др.).

8.4. Применение мер поощрения оформляется приказом по Учреждению. В приказе отражают, за какие именно успехи в работе поощряется работник, а также указывают конкретную меру (меры) поощрения. В случае премирования работника в приказе устанавливают размер премии в процентах или кратном соотношении к должностному окладу. При необходимости приказ о применении мер поощрения может быть доведен до сведения трудового коллектива.

8.5. Сведения обо всех поощрениях и награждениях работника за успехи в работе вносят в его трудовую книжку.

## **9. Дисциплинарная ответственность работников**

9.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине обязанностей, возложенных на него трудовым договором, настоящими Правилами, должностной инструкцией, приказами по Учреждению или

распоряжениями непосредственного руководителя, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (часть 1 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации):

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

9.2. До применения дисциплинарного взыскания от работника должны быть затребованы объяснения в письменной форме. В случае отказа работника дать письменное объяснение по существу совершенного им проступка, составляют соответствующий акт с указанием присутствовавших при этом лиц (часть 1 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации). Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (часть 2 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.3. Дисциплинарное взыскание применяют 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 (часть 3 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.4. 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.

9.5. Днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда непосредственному руководителю работника стало известно о совершенном проступке (независимо от того, наделен ли этот руководитель правом наложения дисциплинарных взысканий). Руководитель структурного подразделения обязан в течение трех рабочих дней в письменной форме сообщить работодателю обстоятельства совершения работником дисциплинарного проступка и его последствия.

9.6. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (часть 5 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации). При решении вопроса о применении мер дисциплинарного взыскания работодатель учитывает тяжесть совершенного дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующую работу и поведение работника. Оценив указанные обстоятельства, работодатель может не налагать на работника дисциплинарное взыскание, а ограничиться беседой с ним или устным замечанием.

9.7. Применение дисциплинарного взыскания оформляют мотивированным приказом по Учреждению. В приказе указывается, какие конкретно требования закона, нормативного правового акта или локального нормативного акта были нарушены, а также какая определена мера дисциплинарного взыскания. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляют работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня подписания приказа работодателем. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляют соответствующий акт (часть 6 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации). При необходимости приказ о применении дисциплинарного взыскания может быть доведен до сведения трудового коллектива.

9.8. Сведения о дисциплинарных взысканиях в трудовую книжку и личную карточку работника (форма №Т-2) не заносят, за исключением случаев, когда мерой дисциплинарного взыскания является увольнение работника (статья 66 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.9. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (часть 7 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.10. Дисциплинарное взыскание действует в течение одного года со дня его применения. Если в течение этого времени работник не был подвергнут новому дисциплинарному взысканию, по истечении года дисциплинарное взыскание снимается автоматически, то есть без издания специального приказа, и работник считается не имеющим дисциплинарного взыскания (часть 1 статьи 194 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.11. Руководитель по собственной инициативе, по просьбе самого работника либо по ходатайству его непосредственного руководителя или трудового коллектива, может досрочно (до

истечения года со дня применения) снять дисциплинарное взыскание, если работник не допускает нарушений трудовой дисциплины, проявил себя с положительной стороны (часть 2 статьи 194 Трудового кодекса Российской Федерации). Работник, с которого на основании приказа по Учреждению досрочно снято дисциплинарное взыскание, считается не подвергавшимся взысканию.

9.12. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, предусмотренные в разделе 8 настоящих Правил, к работнику, как правило, не применяют.

Не является дисциплинарным взысканием и может применяться наряду с ним снижение размера премии или лишение работника премии, выплата которых предусмотрена Положением о премировании.

## **10. Материальная ответственность сторон трудового договора**

10.1. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (статья 232 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действия или бездействия).

10.3. Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба (статья 233 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.4. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам (статья 238 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.5. До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан:

- 1) провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения (часть 1 статьи 247 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 2) истребовать от работников письменные объяснения и установить причины возникновения ущерба (часть 2 статьи 247 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 3) определить пределы материальной ответственности работника за причиненный им ущерб и определить размер ущерба, подлежащий возмещению работником (статьи 239 - 243, 246 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.6. Взыскание ущерба, причиненного работником работодателю, производится в порядке, установленном статьей 248 Трудового кодекса Российской Федерации. Основания и порядок привлечения к материальной ответственности работодателя, причинившего работнику материальный ущерб или моральный вред, перечислены в статьях 234 - 237 Трудового кодекса Российской Федерации.

## **11. Прекращение трудового договора**

11.1. Основаниями прекращения трудового договора являются: соглашение сторон (пункт 1 статьи 77 и статья 78 Трудового кодекса Российской Федерации); истечение срока трудового договора (пункт 2 статьи 77 и пункт 2 статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации); расторжение трудового договора по инициативе работника (пункт 3 статьи 77 и статья 80 Трудового кодекса Российской Федерации); расторжение трудового договора по инициативе работодателя (пункт 4 статьи 77 и статья 81 Трудового кодекса Российской Федерации); перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность) (пункт 5 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации); отказ работника от продолжения работы в связи с реорганизацией учреждения (пункт 6 статьи 77 и статья 75 Трудового кодекса Российской Федерации); отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 статьи 77 и статья 73 Трудового кодекса Российской Федерации); отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением (пункт 8 статьи 77 и статья 73 Трудового кодекса Российской Федерации); и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом



Российской Федерации и иными федеральными законами (статьи 77, 83, 84, 288 и др. статьи Трудового кодекса Российской Федерации).

11.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели (в Отдел кадров подается заявление об увольнении по собственному желанию, подписанное работником и согласованное с его непосредственным руководителем). До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление и в этом случае увольнение не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу, но если работник продолжает работу и не настаивает на увольнении, а работодатель не настаивает на прекращении трудового договора, то действие трудового договора продолжается (статья 80 Трудового кодекса Российской Федерации).

11.3. Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя в случаях:

1) ликвидации учреждения (пункт 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) либо сокращения численности или штата работников Учреждения (пункт 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации). Приказ работодателя о проведении указанных мероприятий и предстоящем увольнении работников по основаниям, предусмотренным в пунктах 1 и 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, объявляют работникам персонально, под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (часть 2 статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации). В соответствии с частью первой статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан направить в профсоюзный комитет первичной профорганизации Учреждения копию приказа о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров по пункту 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при их проведении - учитывать преимущественное право на оставление на работе (статья 179 Трудового кодекса Российской Федерации) и предложить работнику другую работу (вакантную должность) в Учреждении, соответствующую квалификации работника (часть 3 статьи 81, часть 1 статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации). По истечении двух месяцев с момента ознакомления работника с приказом о сокращении численности или штата работников, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу в Учреждении, издается приказ об увольнении по пункту 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с выплатой выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохранением среднего месячного заработка на период трудоустройства, установленного трудовым законодательством (части 1 и 2 статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации). Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета Учреждения в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации (часть 2 статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

2) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу в Учреждении (пункт 3 статьи 81, часть 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации). При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включают члена комиссии от профсоюзного комитета первичной профорганизации Учреждения (часть 3 статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации);

3) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации). Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производят с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета первичной профорганизации Учреждения в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации (часть 2 статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации);

4) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула (отсутствия 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) подпункт «а» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

б) появления на работе (на своем рабочем месте либо на территории Учреждения, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (подпункт «б» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

в) разглашения охраняемой законом тайны (врачебной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

г) совершения 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 (подпункт «г» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (подпункт «д» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

5) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

6) представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора (пункт 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

7) в других случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (пункты 8 - 14 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

11.4. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут в любое время, в том числе до истечения срока предупреждения об увольнении по собственному желанию (статья 78, часть 2 статьи 80 Трудового кодекса Российской Федерации).

11.5. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения (часть 1 статьи 79 Трудового кодекса Российской Федерации). Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу (часть 3 статьи 79 Трудового кодекса Российской Федерации).

11.6. В случае если при заключении трудового договора были допущены нарушения установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом обязательных правил его заключения, трудовой договор прекращается в порядке, предусмотренном статьей 84 Трудового кодекса Российской Федерации.

11.7. В случаях, предусмотренных статьей 83 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор подлежит прекращению по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда; признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением: смерть работника, а также признание судом работника умершим или безвестно отсутствующим и т.п.).

11.8. Помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.

11.9. Во всех случаях прекращения трудового договора днем увольнения работника является последний день его работы, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность) (часть 3 статьи 84.1. Трудового кодекса Российской Федерации).

11.10. При прекращении трудового договора по письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с трудовым законодательством трудовая книжка на работника не ведется) или предоставить сведения о трудовой деятельности в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы;

выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с трудовым законодательством трудовая книжка на работника не ведется); справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое) и произвести с ним окончательный расчет. Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса или иного федерального закона (часть 5 статьи 84.1. Трудового кодекса Российской Федерации)

Работник, которому работодатель выдал трудовую книжку в соответствии с частью 1 статьи 62 Трудового кодекса Российской Федерации, обязан не позднее трех рабочих дней со дня получения трудовой книжки в органе, осуществляющем обязательное социальное страхование (обеспечение), вернуть ее работодателю.

11.11. Работодатель должен предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы по его письменному заявлению на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

11.11.1. Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

а) в период работы - не позднее трех рабочих дней;

б) при увольнении в последний день работы.

11.11.2. Работник может подать заявление о выдаче сведений о трудовой деятельности лично в Отдел кадров, направить его почтой либо на электронную почту Учреждения [cardio-penza.ru](mailto:cardio-penza.ru) с электронного адреса, указанного в трудовом договоре или дополнительном соглашении, заключенным с данным работником.

11.11.3. Сведения о трудовой деятельности за период работы в компании работодатель обязан предоставлять тем сотрудникам, которые отказались от бумажной трудовой книжки. Всем остальным работникам работодатель в выдаче сведений о трудовой деятельности при увольнении вправе отказать.

11.12. В случае если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника, либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, Отдел кадров Учреждения направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки (часть 6 статьи 84.1. Трудового кодекса Российской Федерации). По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей (профессий), где по условиям работы предоставление перерыва**  
**для отдыха и питания невозможно, и возможность отдыха и приема пищи**  
**обеспечивается в рабочее время (ч. 3 ст. 108 Трудового кодекса РФ)**

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование должности (профессии)	Место для отдыха и приема пищи
1	2	3	4
1	Общепольничный медицинский персонал	Врач-анестезиолог-реаниматолог (дежурant)	Комнаты №№ 2 Н04, 2 G85 (в КХО №2) 1 G04 (в КХО №1)
		Врач-сердечно-сосудистый хирург (дежурant)	
2	Приемно-поликлиническое отделение (отдел госпитализации)	Медицинская сестра	Комнаты №№ 1 А35, 1 Е15
3	Отделение лучевой диагностики	Рентгенолаборant	Комната №1 Е15
4	Отделение лабораторной диагностики	Врач клинической лабораторной диагностики	Комнаты №№ 2 М10, 2 М12
		Биолог	
		Фельдшер-лаборant	
		Лаборant	
5	Отделение анестезиологии-реанимации № 1	Медицинская сестра-анестезист	Комната №2 Н41
6	Отделение анестезиологии-реанимации № 2	Врач – анестезиолог-реаниматолог	Комнаты №№ 2 L32, 2 L27, 2 L29
		Медицинская сестра-анестезист	
		Младшая медицинская сестра по уходу за больными	
		Санитарка	
7	Операционное отделение	Операционная медицинская сестра	Комнаты №№ 2 Н07, 2 К05 (в ЦСО)
		Санитарка	
8	Кардиохирургическое отделение № 1	Медицинская сестра палатная	Комнаты №№ 1 G04, 1 G06, 1 G06
		Младшая медицинская сестра по уходу за больными	
		Санитарка	
9	Кардиохирургическое отделение № 2	Медицинская сестра палатная	Комната №2 G04
		Медицинская сестра перевязочной	
		Младшая медицинская сестра по уходу за больными	Комната №2 G06
		Санитарка	

1	2	3	4
10	Отделение хирургического лечения сложных нарушений ритма сердца и электрокардиостимуляции №3	Медицинская сестра палатная	Комната №3 G04
		Младшая медицинская сестра по уходу за больными	
		Санитарка	
№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование должности (профессии)	Место для отдыха и приема пищи
11	Кардиохирургическое отделение № 4 (детское)	Медицинская сестра палатная	Комнаты №№ 1 D12, 1 D31
		Медицинская сестра процедурной	
		Младшая медицинская сестра по уходу за больными	
		Санитарка	
12	Служба эксплуатации	Санитар-водитель	Кабинет ОП-36
13	Группа по водопроводному, канализационному обеспечению и вентиляции	Слесарь-сантехник	Кабинет ОП 1.4
14	Группа по энерготехническому хозяйству	Слесарь-электрик	Кабинет ОП 1.3
15	Группа по слаботочным системам № 1 (кроме ЛВС)	Диспетчер	Кабинет 1А03
16	Группа по медгазам, холодильному, компрессорному оборудованию и лифтовому хозяйству	Слесарь-ремонтник	Кабинет ОП 1.2