

94 04/20 22
Регистрационный № 014
Специалист

Дополнительное соглашение № 4

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

"30" июня 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 общего собрания работников от 30 июня 2022 г. (протокол № 37), в соответствии со статьями 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации и п. 8.4 Коллективного договора №328 от 14 мая 2021 г., заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Внести следующие изменения в Коллективный договор от «14» мая 2021 года № 328 (далее - Коллективный договор):

1.1. разделы Коллективного договора: «3. Рабочее время и время отдыха», «4. Оплата и нормирование труда», «6. Охрана труда», изложить в редакции согласно приложению № 1 к настоящему дополнительному соглашению;

1.2. из пункта 8.4.2 Коллективного договора исключить слова: «(8 членов – по 4 члена комиссии от работодателя и от работников (первичной профорганизации))»;

1.3. приложения №№ 2, 7 и 9 к Коллективному договору считать утратившими силу;

1.4. приложение № 1 к Коллективному договору «Перечень должностей работников ФГБУ «ФЦССХ» Минздрава России (г. Пенза) с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск» принять в новой редакции согласно приложению № 2 к настоящему дополнительному соглашению;

1.5. приложение № 8 к Коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка ФГБУ «ФЦССХ» Минздрава России (г. Пенза)» принять в новой редакции согласно приложению № 3 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. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора.



Представитель работодателя:

В.В. Базылев



Представитель работников

И.А. Евтюшкин

Приложение № 1
к дополнительному соглашению
№ 4 от 30 июня 2022 г.
к Коллективному договору на 2021-2024 гг
ФГБУ «ФЦССХ» Минздрава России (г. Пенза)

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



М.П.

И.А. Евтюшкин

2022 г.

Главный врач

ФГБУ «ФЦССХ» Минздрава России (г. Пенза)



М.П.

В.В. Базылев

2022 г.

**Новая редакция разделов 3, 4 и 6
Коллективного договора от 14 мая 2021 г. № 328
ФГБУ «ФЦССХ» Минздрава России (г. Пенза), принятого на 2021-2024 годы**

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

3.1. В Учреждении устанавливается нижеследующая продолжительность рабочего времени.

3.1.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (часть 2 статьи 91 Трудового кодекса Российской Федерации), установлена для немедицинских работников, административно-управленческого персонала Учреждения.

3.1.2. В соответствии с частью 1 статьи 350 Трудового кодекса Российской Федерации медицинским работникам Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 39 часов в неделю, за исключением работников, указанных в пункте 3.1.3. настоящего договора.

3.1.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

3.1.3.1. на основании постановления Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» (с изменениями) (часть 3 статьи 92 Трудового кодекса Российской Федерации):

- медицинскому дезинфектору - 36 часов в неделю (раздел XIV Приложения № 1 к Постановлению № 101 от 14.02.2003);

- врачебному и среднему медицинскому персоналу отделения лучевой диагностики - 30 часов в неделю (работа, непосредственно связанная с рентгенодиагностикой, флюорографией (подраздел 2 раздела VI Приложения № 3 к постановлению Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. № 101));

- врачебному, среднему медицинскому и младшему медицинскому персоналу (кроме сестры-хозяйки) отделения рентгенохирургических методов диагностики и лечения - 30 часов в неделю (работа, непосредственно связанная с рентгенодиагностикой, флюорографией (подраздел 2 раздела VI Приложения № 3 к постановлению Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. № 101));

- врачам - сердечно-сосудистым хирургам, в том числе заведующему отделением – врачу - сердечно-сосудистому хирургу отделения хирургического лечения сложных нарушений ритма сердца и электрокардиостимуляции № 3 - 30 часов в неделю (работа, непосредственно связанная с рентгенодиагностикой, флюорографией (подраздел 2 раздела VI Приложения № 3 к постановлению Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. № 101));

3.1.3.2. на основании статьи 92 Трудового кодекса Российской Федерации для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю.

3.1.4. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Отраслевого соглашения в отношении федеральных

государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений и федеральных государственных унитарных предприятий, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации, на 2017 - 2019 годы и дополнительным соглашением к нему утв. Минздравом России, Профсоюзом работников здравоохранения РФ 26.12.2019, в соответствии с которым действие документа продлено на три года до 31.12.2022 г. (далее – Отраслевое соглашение) и настоящего коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

3.1.5. Продолжительность рабочей недели, установленная медицинским работникам в соответствии со статьей 350 ТК РФ, не зависит от результатов специальной оценки условий труда (абзац 3 пункта 4.3 Отраслевого соглашения).

3.1.6. В соответствии с пунктом 4.4 Отраслевого соглашения: «Для работников (за исключением медицинских и педагогических работников подведомственных организаций), условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается рабочая неделя, следующей продолжительности:

при установлении класса 3.3 - 36 часов в неделю;

при установлении класса 3.4 - 35 часов в неделю;

при установлении класса 4.0 - 34 часа в неделю».

3.2. Продолжительность работы (смены) в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 96 ТК РФ: ночное время с 22 до 6 часов. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда.

3.3. Конкретная продолжительность рабочего времени определяется графиками сменности. Режимы рабочего времени установлены Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 8 к настоящему договору).

Работодатель с учетом специфики непрерывного режима работы учреждения на основании мотивированных заявлений работников об установлении определенного режима работы («сутки-через трое», скользящий график и т.п.) вправе разрабатывать и устанавливать графики работы с учетом пожеланий работника путем закрепления этого права в трудовом договоре (кроме случаев временного возложения исполнения обязанностей отсутствующего работника – отпуск, болезнь, иные случаи).

3.4. Экстренный вызов работника в его свободное от работы время для оказания неотложной помощи больному является сверхурочной работой, если его должность не включена в перечень должностей работников ФГБУ «ФЦССХ» Минздрава России (г. Пенза) с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск. Работодатель обязан вести точный учет экстренных вызовов.

3.5. В течение рабочего дня (смены) работодатель предоставляет работникам перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут. Время предоставляемого перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 8 к настоящему договору) или по соглашению между работником и работодателем. В рабочее время указанные перерывы не включаются.

3.6. На тех работах, где по условиям труда перерыв для отдыха и питания установить невозможно, работодатель предоставляет работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также место для отдыха и приема пищи устанавливается приложением к Правилам внутреннего трудового распорядка (Приложение № 8 к настоящему договору). Медицинским работникам, продолжительность смены которым установлена 12 часов и более, устанавливаются краткосрочные перерывы для отдыха и приема пищи в течение рабочего дня, которые включаются в рабочее время путем учета их при установлении норм труда.

3.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, установленные статьей 112 ТК РФ, не допускается за исключением случаев, предусмотренных статьей 113 ТК РФ.

3.8. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный очередной оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работнику в удобное для него время. Продолжительность отпусков (ежегодного очередного и дополнительного) устанавливается в календарных днях.

3.9. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней в соответствии со статьей 115 ТК РФ, работникам-инвалидам – 30 календарных дней в соответствии с ч. 5 ст. 23 Федерального закона № 181-ФЗ.

3.10. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем (приложение № 1 к настоящему договору), а также работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.11. Согласно Отраслевому соглашению Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3, 4 степени вредности или опасными условиями труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

Класс вредности условий труда (согласно СОУТ)	3.2	3.3	3.4	4.0
Продолжительность дополнительного отпуска, календарных дней	7	8	9	10

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и /или опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (часть 3 ст. 121 ТК РФ).

3.12. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском и по заявлению работника могут предоставляться по частям. При этом продолжительность хотя бы одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

3.13. Предоставление ежегодных основных и дополнительных отпусков не зависит от финансовых возможностей учреждения.

3.14. Разделение отпуска на части возможно в случаях и на условиях, прямо предусмотренных законом.

3.15. Работникам из числа инвалидов ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

3.16. Работнику, являющемуся одним из родителей (опекуном, попечителем, приемным родителем), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск по его желанию в удобное для него время.

3.17. Работникам по их предварительному письменному заявлению предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством (статьи 128, 263 ТК РФ), а также в связи:

- а) с регистрацией брака – до 5 календарных дней;
- б) с рождением ребенка - до 5 календарных дней;
- в) работникам, имеющим детей начальных классов в связи с началом учебного года (1, 2, 3, 4 классы – 1 сентября) – 1 день;
- г) со смертью близкого родственника или супруга – 5 календарных дней;
- д) в других случаях по договоренности между работником и работодателем.

Раздел 4. Оплата и нормирование труда

4.1. Заработная плата каждого работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (статья 132 ТК РФ).

4.2. Оплата труда работников Учреждения регулируется нормами Российского законодательства, Правилами внутреннего трудового распорядка ФГБУ «ФЦССХ» Минздрава

России (г. Пенза) (Приложение № 8 к настоящему договору), Положением об оплате труда работников ФГБУ «ФЦССХ» Минздрава России (г. Пенза).

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

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

4.5. В области нормирования труда стороны договорились:

4.5.1. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда и при изменении законодательства Российской Федерации.

4.5.2. В случае изменения норм труда, введения новых или изменения существующих условий труда, работодатель обязан известить работников о данных изменениях предварительно не менее чем за 2 месяца. Данные изменения вводятся с учетом мотивированного мнения Первичной профсоюзной организации ФГБУ «ФЦССХ» Минздрава России (г. Пенза).

4.5.3. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда.

4.5.4. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, за работником сохраняется не менее 2/3 тарифной ставки (оклада).

Раздел 6. Охрана труда

6.1. В сфере обеспечения условий и охраны труда и здоровья **Работодатель** в соответствии с действующим законодательством, правовыми актами по охране труда **обязуется** исполнять обязанности, установленные статьей 214 ТК РФ, в том числе проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ, а также:

6.1.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда ФГБУ «ФЦССХ» Минздрава России (г. Пенза), согласно Приложению №4 к настоящему договору.

6.1.2. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда дополнительный отпуск по должностям (рабочим местам) согласно пункту 3.12 настоящего договора.

6.1.3. Обеспечивать работников, указанных в Перечне профессий, связанных с вредными производственными факторами, при воздействии которых в профилактических целях выдается молоко или другие равноценные пищевые продукты в ФГБУ «ФЦССХ» Минздрава России (г. Пенза) (Приложение № 3 к настоящему договору) соответствующими продуктами питания.

6.1.4. Обеспечить средствами индивидуальной защиты работников согласно Списку должностей работников ФГБУ «ФЦССХ» Минздрава России (г. Пенза), которым предоставляется бесплатная выдача специальной и санитарной одежды (Приложение № 5 к настоящему договору) и Перечню должностей работников, которым выдаются смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 №1122н (Приложение № 6 к настоящему договору).

6.1.5. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;

- выполнять мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

6.1.6. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

6.1.7. По санитарным нормам оборудовать санитарно-бытовые комнаты, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха, создавать санитарные посты, укомплектованные набором лекарственных средств для оказания первой медицинской помощи.

6.1.6. Проводить обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2. **Работники обязуются** соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе установленные статьей 215 ТК РФ:

6.2.1. соблюдать требования охраны труда;

6.2.2. правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

6.2.3. следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

6.2.4. использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.2.5. проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

6.2.6. незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

6.2.7. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями;

6.2.8. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

6.3. **Первичная профсоюзная организация ФГБУ «ФЦССХ» Минздрава России (г. Пенза) Профсоюза работников здравоохранения Пензенской области** осуществляет помощь и контроль за созданием работодателем безопасных условий труда, за состоянием условий и охраны труда, выполнения работодателем обязательств по созданию нормальных условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, данным коллективным договором, а также:

6.3.1. содействует в получении работниками путевок на санаторно-курортное лечение в санаторно-оздоровительных учреждениях системы Профсоюза работников здравоохранения;

6.3.2. организует оказание материальной помощи, в том числе на санаторно-курортное лечение;

6.3.3. по желанию Работников-членов профсоюза заключает договоры коллективного страхования жизни и здоровья членов профорганизации;

6.3.4. при наличии финансовых возможностей у Первичной профсоюзной организации – обеспечивает за счет средств первичной профорганизации сотрудников операционных бригад горячим питанием в ночное время.

Приложение № 2
к дополнительному соглашению
№ 4 от 30 июня 2022 г.
к Коллективному договору на 2021-2024 гг
ФГБУ «ФЦССХ» Минздрава России (г. Пенза)

«Приложение № 1
к Коллективному договору на 2021-2024 гг
ФГБУ «ФЦССХ» Минздрава России (г. Пенза)

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



И.А. Евтюшкин

2022г.

М.П.

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



В.В. Базылев

2022г.

М.П.

**Перечень
должностей работников ФГБУ «ФЦССХ» Минздрава России (г. Пенза)
с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется
дополнительный оплачиваемый отпуск**

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование должности	Продолжительность отпуска, календ. дней
1.	Административно-управленческий персонал	Заместитель главного врача по медицинской части	14
2.		Заместитель главного врача по хирургии	14
3.		Главная медицинская сестра	6
4.		Специалист по охране труда	5
5.		Специалист гражданской обороны	5
6.	Организационно-методический отдел	Методист	5
7.	Аптека	Заведующий аптекой - провизор	8
8.		Провизор - технолог	6
9.		Фармацевт	3
10.	Отдел кадров	Начальник отдела	8
11.		Специалист по персоналу	5
12.	Отдел экономики, планирования и организации закупок	Начальник отдела	8
13.		Экономист	5
14.		Специалист по закупкам	5
15.		Юрисконсульт	5
16.	Бухгалтерия	Главный бухгалтер	14
17.		Бухгалтер	5

8

18.		Кассир	3
19.	Юридический отдел	Начальник отдела	8
20.		Юрисконсульт	5
21.	Отдел документооборота и делопроизводства	Начальник отдела	8
22.		Документовед	5
23.	Отдел безопасности	Начальник отдела	8
24.		Специалист по защите информации	5
25.		Заведующий бюро пропусков	3
26.		Дежурный бюро пропусков	3
27.	Служба эксплуатации	Главный инженер	14
28.		Инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений	6
29.		Инженер	6
30.		Инженер по снабжению	6
31.		Инженер по транспорту	5
32.		Водитель	3
33.		Тракторист	3
34.	Группа по водопроводному, канализационному обеспечению и вентиляции	Начальник группы	6
35.		Инженер	3
36.	Группа по энерготехническому хозяйству	Главный энергетик	6
37.		Инженер-энергетик	3
38.		Инженер по эксплуатации теплотехнического оборудования	3
39.		Инженер по контрольно-измерительным приборам и автоматике	3
40.		Техник	3
41.	Группа по слаботочным системам №1 (кроме ЛВС)	Начальник группы	6
42.		Инженер-системотехник	3
43.		Инженер по контролю за системой диспетчеризации	3
44.		Электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи	3
45.	Группа по слаботочным системам №2 (ЛВС-компьютерная сеть)	Начальник группы	6
46.		Системный администратор	5
47.		Системный инженер	5

48.		Инженер-программист	5
49.	Группа по медгазам, холодильному, компрессорному оборудованию и лифтовому хозяйству	Начальник группы	6
50.		Инженер по эксплуатации оборудования	3
51.		Механик	3
52.	Группа по медицинской технике и оборудованию	Начальник группы	6
53.		Инженер по медицинскому оборудованию	3
54.	Хозяйственный отдел	Начальник отдела	6
55.		Кастелянша	3
56.		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3
57.	Столовая	Заведующий столовой	5
58.		Заведующий производством (шеф-повар)	6

Приложение № 3
к дополнительному соглашению
№ 4 от 30 июня 2022 г.
к Коллективному договору на 2021-2024 гг
ФГБУ «ФЦССХ» Минздрава России (г. Пенза)

«Приложение № 8
к Коллективному договору на 2021-2024 гг
ФГБУ «ФЦССХ» Минздрава России (г. Пенза)

Председатель первичной профорганизации
ФГБУ «ФЦССХ» Минздрава России (г. Пенза)
И.А. Евтюшкин
2022 г.
М.П.

Главный врач
ФГБУ «ФЦССХ» Минздрава России (г. Пенза)
В.В. Базилев
2022 г.
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 сердечнососудистой 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) рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

4) 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);

- 5) 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);
- 6) 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);
- 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) обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя, а также обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя (статья 219 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 15) отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности (статья 216.1 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 16) компенсации, установленные законом и трудовым договором, если он занят на работах с вредными и /или опасными условиями труда (статьи 92, 117, 147 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 17) внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (статьи 214, 220 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 18) 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 (статья 216 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 19) на защиту своих персональных данных (глава 14 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 20) 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);

21) 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);

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

23) другие права, предусмотренные трудовым законодательством.

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 (статья 215 Трудового кодекса Российской Федерации);

7) соблюдать требования охраны труда, соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда (статья 215 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 215 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) (статья 215 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) (статья 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;

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

16) 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;

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

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

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

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 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 РФ от 30 ноября 2021 г. №2117 «О порядке представления сведений о деятельности, связанной с оборотом наркотических средств и психотропных веществ, а также о культивировании растений, содержащих наркотические средства или психотропные вещества либо их прекурсоры, и регистрации операций, связанных с оборотом наркотических средств и психотропных веществ, в результате которых изменяются количество и состояние наркотических средств и психотропных веществ, и признании утратившими силу некоторых актов и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации»,

постановлением Правительства от 31.12.2009 № 1148 «О порядке хранения наркотических средств и психотропных веществ»,

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 219 Трудового кодекса Российской Федерации);

IV. лиц, принятых на работу в Учреждение, допускать к работе только после проведения инженером по охране труда и технике безопасности 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. создавать на каждом рабочем месте условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда (в том числе соблюдение режима труда и отдыха работников), обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов (статья 214 Трудового кодекса Российской Федерации);

VII. обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств Учреждения 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, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, и организовать надлежащий уход за средствами индивидуальной и коллективной защиты (статья 221 Трудового кодекса Российской Федерации);

VIII. обеспечить проведение специальной оценки условий труда в Учреждении; 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);

IX. 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 (статьи 214, 227 - 231 Трудового

кодекса Российской Федерации);

X. обеспечивать санитарно-бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей, и 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.) (часть 2 статьи 22, статьи 214 и 220 Трудового кодекса Российской Федерации);

XI. 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, статья 214 Трудового кодекса Российской Федерации);

XII. 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);

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

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.

XIV. 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);

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

XVI. 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;

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

XVIII. 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);

XIX. 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);

XX. 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);

XXI. соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров и выполнять другие обязанности, предусмотренные трудовым законодательством (часть 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации).

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 Трудового

кодекса Российской Федерации), 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 Трудовым кодексом Российской Федерации, 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, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, 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. Если лицо, поступающее на работу, не перешло на электронную трудовую книжку, то при приеме на работу оно предъявляет документ - трудовую книжку на бумажном носителе. Если соискатель отказался от бумажного варианта ведения трудовой книжки, то предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности в форме СТД-Р (с предыдущего места работы) или СТД-ПФР (в Пенсионном фонде, МФЦ или на портале Госуслуг). В случае, если новый сотрудник ранее отказался от ведения бумажной трудовой книжки и предъявил только сведения по форме СТД-Р и/или СТД-ПФР, но информации в данной форме недостаточно, чтобы посчитать его страховой стаж для начисления пособий, специалисты Отдела кадров вправе запросить у такого сотрудника бумажную трудовую книжку, чтобы получить такую информацию.

4.5. 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

20

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.

4.6. 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).

4.7. Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, осуществляется в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

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)

4.8. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного

страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации. Работодатель должен предоставить работнику за период работы по его письменному заявлению на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

4.9. В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом информация.

4.10. Работодатель обязан предоставлять работнику (за исключением случаев, если на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы в Учреждении способом, указанным в заявлении Работника, поданном в письменной форме или направленном по адресу электронной почты работодателя: в период работы - не позднее трех рабочих дней, при увольнении - в последний день работы.

4.11. 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 с электронного адреса, указанного в трудовом договоре или дополнительном соглашении, заключенным с данным работником.

4.12. Сведения о трудовой деятельности за период работы в Учреждении 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.

4.13. В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

4.14. 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 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).

Прием работника на работу работодатель оформляет 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).

4.15. 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;

6) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

7) иных лиц в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

4.16. 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).

4.17. 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).

4.18. 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).

4.19. 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).

4.20. 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).

4.21. 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).

4.22. 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.

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

4.24. 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 (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (часть 1 статьи 129 ТК РФ).

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»,

- Отраслевым соглашением в отношении федеральных государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений и федеральных государственных унитарных предприятий, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации, на 2017 - 2019 годы и дополнительным соглашением к нему утв. Минздравом России, Профсоюзом работников здравоохранения РФ 26.12.2019 в соответствии с которым действие документа продлено на три года до 31.12.2022 г. (далее – Отраслевое соглашение),

- 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. Заработная плата (оплата труда) работников Учреждения состоит из оклада (должностного оклада), компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера.

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

5.5. 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).

5.6. Система оплаты труда работников Учреждения установлена Положением об оплате труда работников Учреждения, утвержденным приказом главного врача.

6. Режим рабочего времени и времени отдыха

6.1. 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 (ст. 100 Трудового кодекса Российской Федерации).

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:

6.3.1. **Основной режим работы** – пятидневная рабочая неделя с выходными днями – суббота, воскресенье:

административно-управленческий и прочий немедицинский персонал - рабочая неделя 40 часов - продолжительность рабочего дня 8 часов, начало работы 7⁰⁰, 8⁰⁰, перерыв для отдыха и питания в промежутке с 11⁰⁰ до 13⁰⁰ часов продолжительностью от 30 минут до 1 часа, в рабочее время не включается;

фармацевтический персонал - рабочая неделя 40 часов - продолжительность рабочего дня 8 часов, начало работы 7⁰⁰, 8⁰⁰, перерыв для отдыха и питания в промежутке с 11⁰⁰ до 13⁰⁰ часов продолжительностью от 30 минут до 1 часа, в рабочее время не включается;

врачебный и средний медицинский персонал организационно-методического отдела и общего медицинского отдела - рабочая неделя 39 часов - продолжительность рабочего дня 7 часов 48 минут, начало работы 7⁰⁰, 8⁰⁰, перерыв для отдыха и питания в промежутке с 11⁰⁰ до 13⁰⁰ продолжительностью от 30 минут до 1 часа, в рабочее время не включается;

врачебный и средний медицинский персонал (кроме врачебного и среднего медицинского персонала организационно-методического отдела и общего медицинского отдела) - перерыв для отдыха и питания продолжительностью до 30 минут предоставляется в промежутке времени с 11⁰⁰ до 13⁰⁰, который включается в рабочее время (часть 3 статьи 108 Трудового кодекса РФ):

- рабочая неделя 39 часов - продолжительность рабочего дня 7 часов 48 минут, начало работы 7⁰⁰, 8⁰⁰, 9⁰⁰, 10⁰⁰, 11⁰⁰;

- рабочая неделя 30 часов - продолжительность рабочего дня 6 часов, начало работы 7⁰⁰, 8⁰⁰.

специалисты с высшим профессиональным (немедицинским) образованием (биологи) - перерыв для отдыха и питания продолжительностью до 30 минут предоставляется в промежутке времени с 11⁰⁰ до 13⁰⁰, который включается в рабочее время (часть 3 статьи 108 Трудового кодекса РФ):

- рабочая неделя 39 часов - продолжительность рабочего дня 7 часов 48 минут, начало работы 8⁰⁰;

младший медицинский персонал (кроме санитарок операционного блока и отделения рентгенохирургических методов диагностики и лечения) - рабочая неделя 39 часов - продолжительность рабочего дня 7 часов 48 минут, начало работы 7⁰⁰, 8⁰⁰, перерыв для отдыха и питания в промежутке с 11⁰⁰ до 13⁰⁰ часов продолжительностью от 30 минут до 1 часа, в рабочее время не включается;

младший медицинский персонал операционного блока и отделения рентгенохирургических методов диагностики и лечения (кроме сестры-хозяйки) - перерыв для отдыха и питания продолжительностью до 30 минут предоставляется в промежутке времени с 11⁰⁰ до 13⁰⁰, который включается в рабочее время (часть 3 статьи 108 Трудового кодекса РФ);

- рабочая неделя 39 часов - продолжительность рабочего дня 7 часов 48 минут, начало работы 7⁰⁰;

- рабочая неделя 30 часов - продолжительность рабочего дня 6 часов, начало работы 7⁰⁰.

6.3.2. Сменный режим работы - пятидневная рабочая неделя с выходными днями – суббота, воскресенье. Чередование смен – согласно графику:

специалисты с высшим профессиональным (немедицинским) образованием (инструктор-методист по лечебной физкультуре) - перерыв для отдыха и питания от 30 минут до 1 часа при работе в первую смену – в промежутке с 12⁰⁰ до 14⁰⁰ часов, при работе во вторую смену – в промежутке с 15⁰⁰ до 17⁰⁰ часов, в рабочее время не включается:

- рабочая неделя 40 часов

I смена - продолжительность рабочего дня 8 часов, начало работы 8³⁰;

II смена - продолжительность рабочего дня 8 часов, начало работы 11³⁰.

медицинский персонал (кроме младшего медицинского персонала) - перерыв для отдыха и питания продолжительностью до 30 минут предоставляется при работе в первую смену – в промежутке с 11⁰⁰ до 13⁰⁰ часов, при работе во вторую смену – в промежутке с 15⁰⁰ до 18⁰⁰ часов, который включается в рабочее время (часть 3 статьи 108 Трудового кодекса РФ):

- рабочая неделя 39 часов:

I смена - продолжительность рабочего дня 7 часов 48 минут, начало работы 7⁰⁰, 8⁰⁰;

II смена - продолжительность рабочего дня 7 часов 48 минут, начало работы 13⁰⁰, 14⁰⁰, 14³⁰.

- рабочая неделя 36 часов:

I смена - продолжительность рабочего дня 7 часов 12 минут, начало работы 7⁰⁰;

II смена - продолжительность рабочего дня 7 часов 12 минут, начало работы 13⁰⁰.

- рабочая неделя 30 часов:

I смена - продолжительность рабочего дня 6 часов, начало работы 7⁰⁰;

II смена - продолжительность рабочего дня 6 часов, начало работы 12⁰⁰, 13³⁰.

младший медицинский персонал (кроме санитарок операционного блока и отделения рентгенохирургических методов диагностики и лечения) - перерыв для отдыха и питания продолжительностью от 30 минут до 1 часа предоставляется при работе в первую смену – в промежутке с 10⁰⁰ до 13⁰⁰ часов, при работе во вторую смену – в промежутке с 15⁰⁰ до 18⁰⁰ часов, в рабочее время не включается:

- рабочая неделя 39 часов:

I смена - продолжительность рабочего дня 7 часов 48 минут, начало работы 6⁰⁰, 7⁰⁰, 8⁰⁰;

II смена - продолжительность рабочего дня 7 часов 48 минут, начало работы 11⁰⁰, 13⁰⁰, 14⁰⁰.

младший медицинский персонал операционного блока и отделения рентгенохирургических методов диагностики и лечения (кроме сестры-хозяйки) - перерыв для отдыха и питания продолжительностью до 30 минут предоставляется при работе в первую смену – в промежутке с 10⁰⁰ до 13⁰⁰ часов, при работе во вторую смену – в промежутке с 15⁰⁰ до 18⁰⁰ часов, который включается в рабочее время (часть 3 статьи 108 Трудового кодекса РФ):

- рабочая неделя 39 часов:

I смена - продолжительность рабочего дня 7 часов 48 минут, начало работы 7⁰⁰;

II смена - продолжительность рабочего дня 7 часов 48 минут, начало работы 11⁰⁰, 14⁰⁰.

- рабочая неделя 30 часов:

I смена - продолжительность рабочего дня 6 часов, начало работы 7⁰⁰;

II смена - продолжительность рабочего дня 6 часов, начало работы 13³⁰.

6.3.3. Рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику (статья 100 Трудового кодекса РФ) вводится в пределах нормы рабочего времени за учетный период (см. пункт 6.14 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 отражается в графиках работы, которые доводятся до сведения

работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие под роспись. Время начала рабочего дня и/или время окончания рабочего дня по графику работы до 12 часов и до 24 часов может отклоняться от установленного в зависимости от нормы рабочего времени в учетном периоде.

6.3.3.1. 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 (статья 110 Трудового кодекса РФ). В течение рабочего дня (смены) предоставляются два перерыва для отдыха и питания продолжительностью до 30 минут в промежутке времени с 11⁰⁰ до 13⁰⁰ и с 15⁰⁰ до 17⁰⁰, которые включаются в рабочее время (часть 3 статьи 108 Трудового кодекса РФ):

- медицинский персонал и специалисты с высшим профессиональным (немедицинским) образованием (биологи):

дневная смена – продолжительность рабочего дня до 12 часов, начало работы 7⁰⁰, 8⁰⁰;

ночная смена – продолжительность рабочего дня до 12 часов, начало работы 19⁰⁰, 20⁰⁰.

- прочий немедицинский персонал:

дневная смена – продолжительность рабочего дня до 12 часов, начало работы 8⁰⁰;

ночная смена – продолжительность рабочего дня до 12 часов, начало работы 20⁰⁰.

Работа по графику «два через два»:

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

- средний медицинский персонал - продолжительность рабочего дня до 12 часов, начало работы 7⁰⁰, в течение рабочего дня (смены) предоставляются два перерыва для отдыха и питания продолжительностью до 30 минут в промежутке времени с 11⁰⁰ до 13⁰⁰ и с 15⁰⁰ до 17⁰⁰, которые включаются в рабочее время (часть 3 статьи 108 Трудового кодекса РФ);

- младший медицинский персонал (кроме санитарок операционного блока и отделения рентгенохирургических методов диагностики и лечения) - продолжительность рабочего дня до 12 часов, начало работы 7⁰⁰, 7³⁰, в течение рабочего дня (смены) предоставляются два перерыва для отдыха и питания продолжительностью 30 минут в промежутке времени с 11⁰⁰ до 13⁰⁰ и с 15⁰⁰ до 17⁰⁰, которые не включаются в рабочее время;

- прочий немедицинский персонал - продолжительность рабочего дня до 12 часов, начало работы 7⁰⁰, 8⁰⁰, в течение рабочего дня (смены) предоставляются два перерыва для отдыха и питания продолжительностью 30 минут в промежутке времени с 11⁰⁰ до 13⁰⁰ и с 15⁰⁰ до 17⁰⁰, которые не включаются в рабочее время.

6.3.3.2. При продолжительности работы (смены) до 24 часов:

Работа по графику «день через день»:

Воскресенье – выходной, междусменный отдых – не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день (смену). Чередование работы (смен): понедельник, среда, пятница - вторник, четверг, суббота. Работа (смена) в день – продолжительность рабочего дня (смены) до 15 часов, начало работы (смены) с 7⁰⁰. В течение рабочего дня (смены) предоставляются два перерыва для отдыха и питания продолжительностью до 30 минут в промежутке времени с 11⁰⁰ до 13⁰⁰ и с 15⁰⁰ до 17⁰⁰, которые включаются в рабочее время (часть 3 статьи 108 Трудового кодекса РФ):

Работа по графику «сутки через двое»:

Чередование работы (смен): работа (смена) продолжительностью до 24 часов – междусменный отдых не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день (смену), начало работы (смены) с 7⁰⁰(8⁰⁰), либо с 13⁰⁰(16⁰⁰). В течение рабочего дня (смены) предоставляются два перерыва для отдыха и питания продолжительностью до 30 минут, в промежутке времени с 11⁰⁰ до 13⁰⁰ и с 19⁰⁰ до 21⁰⁰, которые включаются в рабочее время (часть 3 статьи 108 Трудового кодекса РФ).

6.4. 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). Перечень таких работ, мест для отдыха и приема пищи является **приложением** к настоящим Правилам.

6.5. Для работника, работающего на оборудовании с монитором, экраном, устанавливается перерыв продолжительностью 15-20 мин. через 2 часа после начала работы и после обеденного перерыва, а также небольшой перерыв 5-10 мин. после каждого часа работы за монитором, экраном.

6.6. Оплата труда в выходные дни работающим по скользящему графику осуществляется в одинарном размере. В двойном размере оплачивают работу (дежурства) по графику в нерабочий праздничный день. 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).

6.7. 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.

6.8. 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).

6.9. 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.

6.10. 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 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).

6.11. 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 1 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 1 к коллективному договору, действующему в Учреждении (статья 119 Трудового кодекса РФ).

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

6.13. 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.

6.14. 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.

6.15. 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.

6.16. 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).

6.17. 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.

6.18. 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).

6.19. 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».

6.20. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству:

6.20.1. 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);

6.20.2. 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).

6.20.3. 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.

6.20.4. 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).

6.20.5. 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).

6.20.6. 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.

6.20.7. 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).

6.20.8. 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).

6.20.9. 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).

6.20.10. 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.

6.20.11. 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.

6.20.12. 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. Режим рабочего времени устанавливается в соответствии с п. 6.3.3.2.

6.21. Особенности регулирования труда лиц, работающих дистанционно (удаленно):

6.21.1. 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.

6.21.2. 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).

6.21.3. 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.

6.21.4. 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

6.21.5. 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.

6.21.6. 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).

6.21.7. 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.

6.21.8. 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.

6.21.9. 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.

6.21.10. Дистанционному сотруднику устанавливается основной режим работы (подпункт I пункта 6.4 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»).

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.

7.5. 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. Работодатель обязан письменно извещать работников о времени начала ежегодного оплачиваемого отпуска не позднее, чем за две недели до его начала (согласно Графику отпусков) (статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации). Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска оформляют приказом по Учреждению.

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;
- в случае исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

- 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. 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).

7.20. 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.

7.21. 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 ими установленного законом возраста.

7.22. 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).

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

7.24. 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).

7.25. 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 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери (одинокому отцу), воспитывающей (воспитывающему) ребенка до 14 лет – 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).

7.26. 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 исчисляются суммарно и предоставляют женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов (статья 255 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

7.28. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляют по заявлению женщины и оформляют 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.

7.29. 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.

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

7.31. 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. Ее выход на работу оформляют приказом по Учреждению.

7.32. 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).

7.33. Работники 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.

7.34. 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.

7.35. 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.

7.36. 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.

7.37. 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).

7.38. 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.

7.39. 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 может, но не обязан согласовать такое заявление.

7.40. 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;

б) 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 (статья 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.2. До применения дисциплинарного взыскания от работника должны быть затребованы объяснения в письменной форме. В случае отказа работника дать письменное объяснение по

существо 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. 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 (части 3 и 4 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.4. 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.

9.5. 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.

9.6. 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.

9.7. 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).

9.8. 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).

9.9. 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).

9.10. 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.

9.11. 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 прямой действительный ущерб, причиненный им непосредственно работодателю, либо возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным 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 статьи 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);

б) 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 формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации. Работодатель должен предоставить работнику за период работы по его письменному заявлению на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

11.12. В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом информация.

11.13. Работодатель обязан предоставлять работнику (за исключением случаев, если на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы в Учреждении способом, указанным в заявлении Работника, поданном в письменной форме или направленном по адресу электронной почты работодателя: в период работы - не позднее трех рабочих дней, при увольнении - в последний день работы.

11.14. 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 с электронного адреса, указанного в трудовом договоре или дополнительном соглашении, заключенным с данным работником.

11.15. Сведения о трудовой деятельности за период работы в Учреждении 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.

11.16. В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных

ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

11.17. 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 отправку 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.

Приложение
к Правилам внутреннего трудового распорядка
ФГБУ «ФЦССХ» Минздрава России (г. Пенза)
от « 14 » марта 2021 года
(в редакции дополнительного соглашения
№ 4 от 30.06.2022)

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 ФГБУ «ФЦССХ» Минздрава России (г. Пенза)	Наименование должности (профессии)	Место для отдыха и приема пищи
1	2	3	4
1	Общепольничный медицинский персонал	Врач-анестезиолог-реаниматолог (дежурant)	Комнаты №№ 2 НО4, 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	
		Медицинский лабораторный техник (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 (постовая)	Комнаты №№ 1 G04, 1 G06, 1 G06
		Младшая медицинская сестра по уходу за больными	
		Санитарка	

1	2	3	4
9	Кардиохирургическое отделение № 2	Медицинская сестра палатная (постовая)	Комната №2 G04
		Медицинская сестра перевязочной	
		Младшая медицинская сестра по уходу за больными	Комната №2 G06
		Санитарка	
10	Отделение хирургического лечения сложных нарушений ритма сердца и электрокардиостимуляции №3	Медицинская сестра палатная (постовая)	Комната №3 G04
		Младшая медицинская сестра по уходу за больными	
		Санитарка	
11	Кардиохирургическое отделение № 4 (детское)	Медицинская сестра палатная (постовая)	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