

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ПЕРМСКОГО КРАЯ
«БАРДЫМСКАЯ ЦЕНТРАЛЬНАЯ РАЙОННАЯ
БОЛЬНИЦА ИМ. А.П.КУРОЧКИНОЙ»

От работников:

Председатель профкома

ГБУЗ ПК «Бардымская ЦРБ
им.А.П.Курочкиной»

И.В.Мельчакова



От работодателя:

Главный врач

ГБУЗ ПК «Бардымская ЦРБ

И.А.Сагидуллин



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с «01» сентября 2020 года до «01» сентября 2023 года



Принят на собрании
трудового коллектива
ГБУЗ ПК «Бардымская ЦРБ
им.А.П.Курочкиной»
«20» августа 2020 года

Барда 2020 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен на основании Трудового кодекса РФ между Государственным бюджетным учреждением здравоохранения Пермского края «Бардымская центральная районная больница им. А.П. Курочкиной», в лице главного врача Сагидуллина Илнура Адыхамовича, далее именуемый «Работодатель», и работниками больницы, которых представляет профсоюзный комитет Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Пермского края «Бардымская центральная районная больница им. А.П. Курочкиной» (в дальнейшем Профком), в лице председателя Мельчаковой Ирины Васильевны.

1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и работниками ГБУЗ ПК «Бардымская ЦРБ им.А.П.Курочкиной», и распространяющимся на всех работников данного учреждения. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, региональным соглашением, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе ГБУЗ ПК «Бардымская ЦРБ им.А.П.Курочкиной».

1.3. Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что коллективный договор заключается на три года, вступает в силу со дня его подписания и доводится до сведения работников в течение 10 рабочих дней путем размножения по структурным подразделениям ГБУЗ ПК «Бардымская ЦРБ им.А.П.Курочкиной».

1.4. Стороны коллективного договора вправе за 3 календарных месяца до окончания срока действия договора внести официальное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

Для внесения изменений и дополнений в коллективный договор стороны обязаны в течение месяца со дня обращения одной из сторон прийти к решению о внесении или не внесении изменений и дополнений.

В обоих случаях сторона, получившая официальное письменное уведомление, должна начать переговоры в семидневный срок.

1.5. Изменения или дополнения, улучшающие положение работников могут быть приняты на совместном заседании Профкома и Работодателя (представителя работодателя) при условии единогласного решения присутствующих.

1.6. Работодатель и Профком обязуются осуществлять систематический, двухсторонний контроль за выполнением обязательств по коллективному договору и не реже, чем один раз в год отчитываться перед коллективом учреждения о выполнении обязательств по коллективному договору.

1.7. При заключении трудового договора администрация обязуется под роспись ознакомить сотрудника с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

1.8. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду.

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО (ВЗАИМООТНОШЕНИЯ) РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗА

2.1. В целях нормального функционирования профсоюзной организации ГБУЗ ПК «Бардымская ЦРБ им. А.П. Курочкиной» **Работодатель:**

- не вмешивается в деятельность профсоюзной организации, всемерно содействует ее работе;
- не издает приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюзной организации, определенную Уставом профсоюза работников здравоохранения РФ и законодательством;
- предоставляет в бесплатное пользование помещения, транспорт, мебель, телефонную связь, средства печатания и размножения информационных материалов, необходимых для работы Профкома, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (ст. 377 ТК РФ).
- по заявлению работников удерживает из их заработной платы, профсоюзные взносы, которые перечисляет на указанный Профкомом счет;
- сохраняет за профсоюзным активом средний заработок на время выполнения общественных обязанностей (участие в конференциях, съездах, пленумах, президиумах, семинарах, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы, осуществление проверок по соблюдению законодательства о труде в учреждении, организация культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий и т.д.);
- приглашает председателя Профкома на заседания (совещания, аппаратные, планерки);

Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ст. 39 ТК).

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 трудового Кодекса с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 трудового Кодекса.

2.2. Профсоюз:

- не вмешивается в распорядительно-хозяйственную и финансовую деятельность Работодателя, за исключением случаев, когда эта деятельность создает опасность для жизни и здоровья трудящихся;
- способствует производительности труда, повышению качества медицинских услуг, укреплению трудовой дисциплины, оказывает Работодателю всестороннюю поддержку в этих вопросах;

- контролирует соблюдение законности условий приема на работу, увольнения, перевода, оплаты труда и прочих социально-трудовых прав работников;
- осуществляет контроль за соблюдением законодательства, правил и норм охраны труда;
- предоставляет бесплатную юридическую помощь членам профсоюза;
- контролирует использование средств социального страхования;
- заслушивает 1 раз в полугодие представителей работодателя, ответственных за выполнение конкретных обязательств и мероприятий коллективного договора, принимает соответствующие решения;
- в необходимых случаях представляет и защищает права и интересы членов профсоюза в судебных органах за счет профсоюзных средств;
- организует культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и их детей, а также остальных работников, в случае если Работодатель обязуется отчислять денежные средства первичной профсоюзной организации на проведение в трудовом коллективе культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы (ст. 377 ТК РФ).

3. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА УЧРЕЖДЕНИЯ (прием, увольнение, повышение квалификации, гарантии занятости работников)

3.1. Стороны коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения, при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в 2 экземплярах и хранится у каждой из сторон, как на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст.59 ТК РФ, так и на время выполнения определенной работы. Содержание трудового договора регламентируется ст.57 ТК РФ.

3.2. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений коллективного договора.

3.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

3.4. Работодатель осуществляет прием на работу граждан в соответствии с их квалификацией или наличием специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, например, право на осуществление медицинской деятельности имеют лица, получившие высшее или среднее медицинское образование в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и имеющие сертификат специалиста. (ст. 100 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»).

3.5. Работодатель и работники обязуются выполнять все условия трудового договора. В связи с этим, Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ). Работодатель не вправе осуществлять перевод Работников на другую работу, изменять определенных сторонами условий трудового договора по причинам,

связанным с изменением организационных или технологических условий труда. Работодатель обязуется осуществлять временный перевод на другую работу по производственной необходимости и в случаях простоя в порядке, установленном законодательством (ст.72-74 ТК РФ). Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в трудовом законодательстве (ст. 72.1 и ст.72.2 ТК РФ).

3.6. При приеме на работу Работодатель должен ознакомить под роспись работника с правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором, оплатой труда и установленными льготами, которые предусмотрены в законодательных актах и актах локального характера. Работник допускается непосредственным руководителем (службы, отделения и т.д.) до исполнения трудовых обязанностей, оговариваемых трудовым договором, только после подписания данного договора обеими сторонами с даты, определенной договором (ст.57, 60, 61, 67, 68 ТК РФ).

3.7. Работодатель обеспечивает Работнику повышение квалификации за счет средств учреждения по личному заявлению Работника, поданному не позднее, чем за один год до окончания действия сертификата специалиста.

3.8. В соответствии со ст. 187 ТК РФ при направлении Работодателем Работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от основного места работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.9. В соответствии со ст. 173, 174, 175 ТК РФ работникам, направляемым на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего, среднего, начального профессионального образования по очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, Работодатель представляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка, продолжительностью в соответствии с перечисленными статьями ТК РФ. При этом гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу и обучение, предоставляется при получении образования соответствующего уровня впервые (ст. 177 ТК РФ).

3.10. Необходимость направления на специализацию определяется Работодателем. Реализация права работника на получение специализации (переподготовки) осуществляется путем заключения дополнительного договора. Работодатель обязан проводить повышение квалификации Работников и оплачивает Работнику стоимость обучения сертификационного цикла (1 раз в 5 лет ст.196 гл.31 ТК РФ).

3.11. а) Все вопросы, связанные с сокращением численности или штатов, рассматриваются с учетом мнения Профкома.

б) По вопросам, связанным с сокращением численности или штатов работников организации Работодатель обязан запрашивать согласие Профкома и следовать ему (ст. 81 п.1,2 и. 82 ТК РФ) по каждому члену профсоюза.

3.12. Стороны, подписавшие настоящий договор, обязуются, в случае массового высвобождения Работников, совместно разработать и реализовать программу мероприятий по содействию занятости в условиях массового высвобождения.

3.13. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца (при массовом сокращении - за 3 месяца) представлять в Профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы - графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

3.14. Увольнение членов профсоюза по любым основаниям (кроме собственного желания) производится после консультации с Профкомом или его представителем. (Определено Конституционным судом РФ от 03.11.2009г. №1369-О-П).

3.15. При сокращении численности или штата, Профком обязуется провести обучение Работников по порядку сокращения и льготам при сокращении.

3.16. При сокращении численности или штатов, Работодатель обязуется руководствоваться ТК РФ.

3.17. Работодатель учреждения вправе проводить мероприятия по совершенствованию структуры управления, реорганизации внутри учреждения, перестановку и высвобождение работников неэффективно действующих структур. В то же время Работодатель признает, что гарантированная занятость - одно из важнейших условий жизнеобеспечения работников и несет ответственность за принятие исчерпывающих мер по обеспечению стабильной занятости своих работников и обязуется соблюдать требования законодательства по гарантиям реализации права граждан на труд, а также по предоставлению льгот и компенсаций высвобождаемым работникам на основании ст. 178, 180, 179 ТК РФ.

3.18. Профсоюз обязуется обеспечить защиту членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросам.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства, а также правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1 к коллективному договору). При изменении условий труда (режим работы, установление или отмена неполного рабочего времени и т.д.) работник учреждения должен быть поставлен в известность не позднее, чем за 2 месяца. Графики сменности должны доводиться до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие (ст.103 ТК РФ).

4.2. Продолжительность рабочего времени в неделю:

(Трудовой кодекс РФ, «Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» от 25.10.74 г. № 298/П-22 с изменениями и дополнениями на 18 октября 1990 г., постановление Правительства РФ от 14.02. 03. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»).

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, для медицинских работников - не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ) (приложение № 2 к коллективному договору).

Для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может

превышать: при 36 - часовой рабочей недели - до 12 часов; при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов (ст.92, 94 ТК РФ). Предельная продолжительность рабочей смены для мед. работников не должна превышать 24 часов подряд, а у водителей автомашин - 12 часов. Назначение Работника на работу в течение двух смен подряд запрещается (Указ губернатора от 09.04.2004 №45).

4.3. Водителям автомобилей устанавливается ненормированный рабочий день. Рабочее время водителей регламентируется приказом Минтранса РФ от 20.08.2004г. № 15 «Об утверждении Положения об особенностях рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей». Количество и продолжительность рабочих смен по графикам работы (сменности) при ненормированном рабочем дне устанавливаются исходя из нормальной продолжительности рабочей недели, а дни еженедельного отдыха предоставляются на общих основаниях.

4.4. Для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя (постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

4.5. 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 ТК РФ). Медицинские работники в соответствии с действующим законодательством имеют право на работу по совместительству в пределах месячной нормы рабочего времени. Перечень должностей медицинского персонала, дающий право на работу по совместительству в пределах месячной нормы рабочего времени в приложении № 3 к Коллективному договору.

4.6. Работники, которым устанавливается ненормированный рабочий день, указаны в приложении № 4 к Коллективному договору.

4.7. В течение рабочего дня (смены) Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ). Продолжительность рабочей смены, начало, окончание, перерыв для приема пищи определяется правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №1 к коллективному договору).

Если продолжительность рабочей смены не превышает 4-х часов, то перерыв для отдыха и питания не предоставляется (ст.108 ТК РФ).

4.8. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, работники, имеющие детей- инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работам в ночное время только с их письменного согласия.

4.9. Женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, работники, имеющие детей-инвалидов до достижения ими возраста восемнадцати лет, инвалиды и работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с

медицинским заключением, не могут привлекаться к сверхурочным работам и направляться в командировки без их согласия.

4.10. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей или опекуна, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

Оплата при этом производится пропорционально отработанному времени.

4.11. Каждый Работник имеет право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Удлиненные основные отпуска предоставляются:

- Работникам моложе 18 лет - не менее 31 календарного дня (ст. 267 ТК РФ)
- инвалидам (независимо от группы инвалидности) — не менее 30 календарных дней (ст. 23 ФЗ от 24.11.95. «О социальной защите инвалидов в РФ» № 181).

4.12. Кроме ежегодного отпуска предоставляются дополнительные отпуска:

4.12.1. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда («Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» от 25.10.74 г. № 298/П-22 с изменениями и дополнениями на 18 октября 1990 г. (приложение к коллективному договору № 5);

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящего пункта, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, за работу с вредными условиями труда, которая превышает 7 календарных дней, возможно заменять денежной компенсацией с письменного согласия работника.

4.12.2. Работникам с ненормированным рабочим днем (приложение № 6).

На основании письменного согласия работника, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, за работу за пределами нормированного рабочего дня, может быть заменен отдельно устанавливаемой денежной компенсацией.

4.13. Одному из Работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц либо разделены ими между собой по своему усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере дневного заработка за счет средств Фонда социального страхования РФ. В случае если один из родителей не работает, работающему родителю предоставляются два дополнительных выходных дня в месяц с оплатой на тех же условиях.

4.14. Работнику по письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка (ст. ТК РФ 128);

4.15. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида или инвалида с детства до достижения им возраста восемнадцати лет, одинокой матери или одинокому отцу, имеющим ребенка в возрасте до четырнадцати лет, по их заявлению может ежегодно предоставляться отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до четырнадцати календарных дней в удобное для учреждения время. Указанный отпуск по желанию работника может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску или использован отдельно (полностью либо по частям). Перенесение отпуска без сохранения заработной платы на следующий рабочий год не допускается.

4.16. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы. В случае если по соглашению с Работодателем Работник (у которого работа не связана с вредными условиями труда) в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу, ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день Работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов Работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение календарного года после дня сдачи крови и ее компонентов (ст. 186 ТК РФ).

При сдаче крови и ее компонентов Работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха. При этом продолжительность рабочей смены определяется по режиму нормальной рабочей недели (5 дневной).

4.17. График предоставления отпусков утверждается Работодателем с учетом очередности и с учетом мнения Профкома (ст. 123 ТК РФ). График отпусков обязателен как для Работников, так и для Работодателя. Графики отпусков вывешиваются на видном месте в каждом отделении. Перенос очередного ежегодного отпуска предусмотрен в исключительных случаях, например, в условиях напряженной работы, вследствие массового заболевания сотрудников во время эпидемий, на основании ст. 124 ТК РФ.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренными ТК РФ, ежегодно оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного Работодателя (ст. 123 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый основной и дополнительный отпуска по согласию Работника и Работодателя могут быть разделены на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

4.18. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией регулируется ст. 126 ТК РФ, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией.

4.19. Работодатель обязан предоставлять ежегодные основные оплачиваемые отпуска, в удобное для работника время, следующим лицам:

- инвалидам ВОВ и инвалидам боевых действий на территориях других государств;
- участникам ВОВ;
- ветеранам боевых действий на территориях других государств;
- ветеранам труда;
- награжденным знаком «Почетный донор»;
- работникам, моложе 18 лет;
- работникам, получившим профессиональное заболевание в данном учреждении;
- Матерям, имеющим детей-инвалидов;
- Матерям, погибших воинов
- По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя

По соглашению сторон к дополнительным (учебным) отпускам могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 177 ТК РФ).

4.20. При неполучении заработной платы (отпускных) ко дню начала отпуска, Работник имеет право перенести свой отпуск (начало отпуска) на следующий день после получения заработной платы (отпускных).

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда Работников, Работодатель учитывает мнение Профсоюзной организации. Воспользоваться в случае необходимости, предоставленным трудовым законодательством РФ правом на обжалование в соответствующий государственной инспекции труда или в суде локального нормативного акта, принятого Работодателем без учета мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

5.2. Работодатель обязуется включить председателя первичной профсоюзной организации в состав тарификационной комиссии.

5.3. Оплата труда Работников учреждения предусматривает единые принципы материального обеспечения на основе утвержденного приказом главного врача Положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Пермского края «Бардымская центральная районная больница им. А. П. Курочкиной».

Работодатель согласовывает с Профкомом Положение об оплате труда сотрудников из средств, поступающих от платных услуг.

5.4. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 50% от тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника учреждения за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Работникам, занятым оказанием экстренной или скорой медицинской помощи, доплата за ночное время производится в размере 100 процентов должностного часового оклада по занимаемой должности с учетом компенсационных выплат за работу в опасных для здоровья и особо тяжелых условиях труда, 50 процентов должностного часового

оклада работника за каждый час работы при оказании неотложной медицинской помощи. (приложение № 7).

5.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и не образуют новый оклад, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

Работникам могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

иные выплаты компенсационного характера.

5.6. Повышение труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда, или аттестации рабочих мест по условиям труда с учетом итогового класса (подкласса) условий труда в размере не менее 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. При этом выплаты работникам учреждений, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, устанавливаются в зависимости от итогового класса (подкласса) условий труда:

класс (подкласс) 3.1 – не менее 4% должностного оклада;

класс (подкласс) 3.2 – не менее 7% должностного оклада;

класс (подкласс) 3.3 – не менее 10% должностного оклада;

класс (подкласс) 3.4 – не менее 13% должностного оклада;

класс 4 – 16% должностного оклада.

Если по итогам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышением оплаты труда не производится.

5.7. За работу с вредными и опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда к должностным окладам работников производятся доплаты в виде установления процентов (ст. 147 ТК РФ) в соответствии с Положением об оплате труда работников.

5.8. Размер повышения оплаты труда медицинским работникам, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лица, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека 40% к должностному окладу. Оплата проводится за фактически отработанное время с учетом доплаты за работу в особых условиях.

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. (ст.153 ТК РФ).

Работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа не менее, чем в полуторном размере, а за последующие часы - не менее, чем в двойном размере.

По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ). Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого Работника (ст. 99 РФ). Привлечение Работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия.

Сверхурочная работа - это работа, производимая Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормативного числа рабочих часов за учетный период (в случае применения суммированного учета рабочего времени). Исключительные случаи применения сверхурочных работ, порядок привлечения к сверхурочным работам, а также ограничение сверхурочной работы каждого Работника регламентируются ст. 99 ТК РФ.

5.10. Специалистам, работающим в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных на территории сельских населенных пунктов, устанавливается повышенный на 25% размер тарифных ставок, должностных окладов.

К должностям специалистов, работающих в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных на территории сельских населенных пунктов, имеющих право на повышенный на 25% размер тарифных ставок, должностных окладов, относятся медицинские и фармацевтические работники, имеющие высшее или среднее профессиональное (медицинское или фармацевтическое) образование.

5.11. В целях стимулирования работников учреждения к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу работникам учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера с учетом мнения представительного органа работников.

В учреждении установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за наличие квалификационной категории;

выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг;

надбавка за интенсивный труд;

надбавка к должностному окладу работникам, имеющим ученую степень, почетное звание;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

выплаты за классность водителю автомобиля;

премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

иные выплаты стимулирующего характера, в том числе выплаты к профессиональному празднику «День медицинского работника», за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, за высокие достижения в работе, за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения).

Выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг устанавливаются в целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу, включаются в трудовой договор («эффективный контракт») и назначаются с учетом критериев, позволяющих оценить личный вклад работника.

5.12. Водителям автомобилей поликлинической службы за особые условия труда (за сложность, напряженность, ненормированный рабочий день) устанавливается надбавка к должностному окладу в размере 50%.

Дополнительно водителям автомобилей поликлинической службы устанавливается надбавка за каждый выезд за пределы района более 100 км в размере 500 рублей независимо от времени ожидания выполнения дополнительного задания по доставке корреспонденции, ожидания пациентов и работников Бардымской ЦРБ, выезжающих по служебным вопросам.

Также устанавливается надбавка за классность в следующих размерах:

- наличие категории В, В1, С, С1, D, D1 – 25%;
- наличие категории ВЕ, СЕ, С1Е, DE, D1Е – 50%.

5.13. Время простоя, не по вине работника, оплачивается из расчета не ниже двух третей средней заработной платы по основной должности (статья 157 ТК РФ).

5.14. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временного отсутствующего Работника устанавливаются по соглашению Работодателя и Работника, а также с учетом выполненной нагрузки.

5.15. На время обучения по инициативе Работодателя (профессиональная подготовка, переподготовка кадров, обучение вторым профессиям, повышение квалификации), с отрывом от работы, за работником сохраняется средняя заработная плата по основной должности.

5.16. При получении работником образования соответствующего уровня не впервые Работодатель вправе предоставить отпуск без сохранения заработной платы.

5.17. Молодым специалистам устанавливается надбавка в размере 10% должностного оклада, выплачивается в течении трех лет со дня заключения им впервые трудового договора с администрацией учреждения здравоохранения за счет выплат стимулирующего характера.

5.18. За заведование службами устанавливается надбавка к должностному окладу: врачам - 30%, среднему мед.персоналу – 10% за счет выплат стимулирующего характера.

5.19. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 29 числа каждого месяца – аванс за текущий месяц и 15 числа каждого месяца – окончательный расчет за предыдущий месяц.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.20. Из фонда оплаты труда работникам с учетом обеспечения финансовыми средствами может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника в соответствии с порядком, утверждаемым локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

5.21. Расходы на выплату суточных возмещаются в размере 100 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить полное выполнение мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда (Приложение № 8 к коллективному договору).

6.1.2. Организовать контроль со стороны Работодателя по вопросу охраны труда.

6.1.3. Обеспечить проведение аттестации руководителей структурных подразделений по вопросам охраны труда.

6.1.4. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда по выявлению неблагоприятных факторов, влияющих на условия труда (не реже 1 раза в 5 лет).

6.1.5. В случае отступления от нормального температурного и светового режима принять необходимые меры по их оптимизации.

6.1.6. Обеспечить Работников отдельных профессий с учетом конкретных условий труда дополнительной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, не предусмотренными отраслевыми нормами, по согласованию с Профсоюзным комитетом (приложение № 9 к коллективному договору);

6.1.7. Проводить мероприятия по совершенствованию и облегчению труда врачей, среднего и младшего медицинского персонала, для чего оснастить отделения и кабинеты необходимой техникой, аппаратурой и оборудованием.

6.1.8. Выдавать мыло и моющие средства в связи с необходимостью соблюдения гигиены труда.

6.1.9. Обеспечить нормальную бесперебойную работу санитарно-бытовых устройств.

6.1.10. По результатам специальной оценки условий труда предусмотреть для работающих дополнительные трудовые и социально-бытовые льготы в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.1.11. Допускать к работе вновь поступивших Работников, а также переводимых с одной работы на другую, только после получения ими предварительного инструктажа по правилам техники безопасности и производственной санитарии.

6.1.12. Обеспечить проведение на рабочих местах повторного инструктажа по безопасным приемам и методам работы не реже 1 раза в полугодие.

6.1.13. Предусмотреть возможность отказа Работника от выполнения поручаемой работы, если она связана с угрозой для его жизни и здоровья (исключив при этом право наложения дисциплинарных взысканий со стороны Работодателя);

6.1.14. Предусмотреть финансирование мероприятий по охране труда в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2. Профсоюзный комитет обязуется:

6.2.1. Участвовать в работе комиссии, созданной на паритетной основе с Работодателем.

6.2.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

6.2.3. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности Работников.

6.2.4. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.5. Защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на работе.

6.2.6. Направлять Работодателю представление об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательных для рассмотрения.

6.2.7. Осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств Работодателя, предусмотренных коллективным договором.

6.2.8. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также с изменениями условий труда.

6.2.9. Контролировать выполнение графика отпусков Работников.

6.3. Обязанности работодателя по соблюдению экологической безопасности:

6.3.1. Организовать сбор, хранение и сдачу отработанных люминесцентных ламп, одноразовых шприцов и систем, ртутных термометров, лекарственных препаратов с истекшим сроком годности и подлежащих утилизации в централизованные пункты.

6.3.2. Организовать сбор, хранение и сдачу непригодных к использованию автошин и аккумуляторов в установленном порядке.

6.3.3. Проводить мероприятия по контролю уровня содержания углекислого газа (CO) в выхлопных газах автотранспорта организации.

6.3.4. Обеспечить своевременный вывоз бытового мусора.

6.3.5. Соблюдать экологические и санитарно-эпидемиологические требования при обращении с отходами производства и потребления, а также иными опасными и вредными веществами.

6.3.6. Не нарушать правила водопользования при заборе и при сбросе сточных вод.

6.4. Обеспечить профилактику профессионального инфицирования ВИЧ. С целью профилактики профессионального заражения ВИЧ-инфекцией проводить:

6.4.1. Комплекс мероприятий по профилактике аварийных ситуаций при выполнении различных работ.

6.4.2. Вести учет случаев получения при исполнении профессиональных обязанностей травм, микротравм персоналом лечебных учреждений, аварийных ситуаций с попаданием крови и биологических жидкостей на кожу и слизистые.

6.4.3. При возникновении аварийной ситуации на рабочем месте медицинский работник обязан незамедлительно провести комплекс мероприятий по предотвращению заражения ВИЧ-инфекцией, на рабочем месте должны быть аптечки анти-СПИД.

6.4.4. Оформление аварийной ситуации проводить в соответствии с установленными требованиями.

6.4.5. Ежегодно проводить занятия по 18-часовой программе по профилактике ВИЧ/СПИД с последующей сдачей зачета.

6.4.6. Руководствоваться в работе санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами СанПиН 2.1.3.2630-10 «санитарно-эпидемиологические требования к организациям, осуществляющим медицинскую деятельность».

7. ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН

7.1. В целях сохранения в организациях здравоохранения квалифицированных женских кадров и предупреждения женской безработицы **работодатель принимает на себя обязательства:**

7.1.1. Запретить направление беременных женщин в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК РФ);

7.1.2. Беременным женщинам, в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижать нормы выработки, нормы обслуживания либо переводить этих женщин на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (ст. 254 ТК РФ);

7.1.3. До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, освобождать их от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя (ст. 254 ТК РФ);

7.1.4. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 254 ТК РФ);

7.1.5. Женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводить по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ст. 254 ТК РФ);

7.1.6. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Указанные гарантии предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ст. 259 ТК РФ).

7.1.7. Не допускать расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации организации (ст. 261 ТК РФ).

7.1.8. Продлять срок действия трудового договора до окончания беременности в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу

работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся работу, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья (ст. 261 ТК РФ).

7.1.9. Не допускать расторжения трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ) (ст. 261 ТК РФ).

7.1.10. По согласованию с профсоюзным комитетом в случае необходимости выдавать беременным женщинам путевки в санатории и дома отдыха бесплатно или на льготных условиях, а также оказывать им материальную помощь.

7.1.11. Проводить профилактические осмотры работающих женщин (при наличии их письменных заявлений) с целью раннего выявления онкологических заболеваний.

7.1.12. Женщинам, работающим в сельской местности:

- устанавливается сокращенная рабочая неделя (ст. 263.1 ТК РФ)
- предоставляется, по их письменному заявлению, один дополнительный выходной день в месяц, без сохранения заработной платы.

8. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

8.1. Государственное социальное страхование в учреждении осуществляется администрацией. Состав комиссии по социальному страхованию ежегодно утверждается Работодателем (приложение № 11).

8.2. Профсоюзный комитет проводит организаторскую работу по отдыху трудящихся и членов их семей, проводит анализ заболеваемости сотрудников, совместно с комиссией по социальному страхованию и администрацией осуществляет меры по устранению причин заболеваемости.

8.3. Работодатель обеспечивает оплату экстренной профилактики в случае непосредственной угрозы ВИЧ-инфицирования за счет средств учреждения.

8.4. Работодатель совместно с профсоюзной организацией ходатайствует перед администрацией района о выделении жилья тем работникам, в которых остро нуждается.

8.5. Работодатель выплачивает сотруднику, уходящему на пенсию в год достижения пенсионного возраста, единовременную материальную помощь в размере трех МРОТ при условии его работы в БЦРБ не менее 10-ти лет.

8.6. Работодатель выплачивает работникам следующие выплаты:

- на юбилейные даты (50, 55- женщинам, 60-мужчинам) лет в размере 1 МРОТ;

- в случае тяжёлого финансового положения работника, при несчастных случаях (пожар, травма, стихийные бедствия, и т.д.) – в размере от половины до 2-х МРОТ;

- при смерти близких родственников (родители, супруг(а), дети, родные братья и сестры) – в размере половины МРОТ;

- одному близкому родственнику (родителям, мужу(жене), детям) в случае смерти работника больницы – в размере половины МРОТ;

8.7. Работодатель помогает в организации похорон сотрудников БЦРБ. Помогает в организации похорон близких родственников работников (родители, дети, супруг, родные братья и сестры).

8.8. Работодатель по возможности 1 раз в год по письменному заявлению работника выделяет транспорт для поездки за пределы района с возмещением затрат на ГСМ.

8.9. Льготы, предусмотренные п.п.7.5 – 7.8 рассматриваются комиссией, создаваемой администрацией, членами которой включаются не менее двух членов профкома.

8.10. Для решения неотложных социально- бытовых проблем работник имеет право на социальные отпуска в следующих случаях:

- при рождении ребенка отцу предоставляется один оплачиваемый день при выписке жены из роддома и до трех дней без сохранения заработной платы;

- родителям при поступлении ребенка в школу в 1 класс предоставляется 1 день с сохранением заработной платы;

- в связи со своей свадьбой 2 оплачиваемых дня, со свадьбой своих детей предоставляется 1 оплачиваемый день;

- родителям для проводов сына в армию предоставляется 1 оплачиваемый день;

- в связи со смертью близких родственников (родители, супруг(а), дети, родные братья и сестры) 3 оплачиваемых дня.

8.11. Профком совместно с администрацией ходатайствует о выделении мест в дошкольных образовательных учреждениях.

Приложение № 1
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
ГБУЗ ПК «Бардымская ЦРБ
им. А.П.Курочкиной»
И.В. Мельчаков
2020 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач
ГБУЗ ПК «Бардымская ЦРБ
им. А.П.Курочкиной»
И.А. Сагидуллин
2020 г.

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
ГБУЗ ПК «Бардымская центральная районная больница
им. А.П.Курочкиной»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) регламентируют 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, меры поощрения и взыскания, применяемые к работникам.

1.2. Все вопросы, связанные с применением настоящих правил, решаются Работодателем в пределах предоставленных ему полномочий.

1.3. Правила призваны способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, совершенствованию организации труда. Основными задачами учреждения являются:

- повышение качества и объема профилактической помощи;
- усиления взаимодействия и преемственности с другими медицинскими учреждениями;
- повышение качества и оперативности медицинского ухода и сервисного обслуживания больных;
- оптимизация планово-финансовой и хозяйственной деятельности;
- развитие материально-технической базы;
- своевременное внедрение достижений научно-технического прогресса;
- обеспечение готовности к работе в экстремальных условиях.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка являются обязательными для выполнения всеми Работниками учреждения.

1.5. Настоящие Правила - самостоятельный нормативный акт. Правила утверждаются Работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа Работников учреждения.

1.6. С настоящими правилами должны быть ознакомлены все работники учреждения.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Работники реализуют право на труд путем заключения письменного трудового договора.

До подписания трудового договора работника необходимо ознакомить

под подпись с Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, связанными с его трудовой деятельностью, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

В трудовом договоре с работником отражаются обязательные сведения и условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

В трудовом договоре указываются: фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя.

Существенными, т.е. обязательными условиями трудового договора являются: место работы (с указанием структурного подразделения); дата начала работы; наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция (если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утвержденных в порядке, установленном Правительством РФ); права и обязанности работника; права и обязанности работодателя, характеристика условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях; режим работы и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации); условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты); виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

В трудовом договоре могут предусматриваться и иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

В трудовом договоре по соглашению сторон может предусматриваться условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что

работник принят без испытания.

Испытание при приеме на работу не устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством и коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений организации - шести месяцев.

2.2. При приеме на работу работник, согласно ст. 65 ТК РФ, должен представить следующие документы:

- документ, удостоверяющий личность (паспорт);
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (за исключением случая заключения трудового договора впервые). Трудовая книжка не представляется при совместительстве, а также если она не велась или утеряна;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета (СНИЛС);
- документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);
- документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующих специальных знаний или специальной подготовки);
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям (при поступлении на работу, к которой в соответствии с ТК РФ или иными федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию). Справка выдается органами МВД России.

2.3. Трудовые отношения с медицинским работником возникают по общим правилам, установленным трудовым законодательством РФ.

Правом на занятие медицинской деятельностью обладают лица, имеющие:

- медицинское или иное образование в РФ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами;
- свидетельство об аккредитации специалиста.

Лица, получившие медицинское образование в иностранном государстве, допускаются к медицинской деятельности в России при наличии следующих условий:

- лицо имеет свидетельство о признании иностранного образования и (или) иностранной квалификации на территории РФ;
- лицо сдало экзамен по специальности;
- лицо получило сертификат специалиста.

Международными договорами Российской Федерации могут быть предусмотрены иные условия допуска лиц, получивших медицинское образование в иностранном государстве, к медицинской деятельности.

Трудовые договоры с медицинскими работниками могут заключаться

как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

Срочный трудовой договор может быть заключен не более чем на 5 лет.

Дополнительно при приеме на работу медицинские работники представляют заключение по результатам предварительного медицинского осмотра (ст. 213 ТК РФ, п. 12 Порядка проведения медосмотров, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н).

2.4. Медицинские работники подлежат обязательным медицинским осмотрам по направлению работодателя (предварительным, периодическим).

Расходы на прохождение медицинских осмотров несет работодатель.

Отказ кандидата от прохождения обязательного предварительного медицинского осмотра влечет отказ в приеме на работу. Если работник не прошел обязательный периодический медосмотр, работодатель обязан отстранить его от работы на весь период до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения.

2.5. Работники, в том числе медицинские 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 или в других организациях, 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).

Особенности работы по совместительству медицинских и фармацевтических работников.

Медицинские работники в соответствии с действующим законодательством имеют право на работу по совместительству в пределах месячной нормы рабочего времени.

(гл. 44 ТК РФ, Постановление Правительства Российской Федерации от 12.11.2002 № 813 «О продолжительности работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинских работников, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа, Постановлением Минтруда России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», Указ губернатора Пермского края от 09.04.2004 № 45 «О порядке установления продолжительности работы по совместительству врачей и среднего медицинского персонала медицинских организаций, подведомственных Министерству здравоохранения Пермского края, в пределах месячной нормы рабочего времени»).

В трудовом договоре обязательно имеется указание на то, что работа является совместительством.

Работа по совместительству на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не допускается, если основная работа связана с такими

же условиями. Поэтому при приеме совместителя на указанные работы необходимо запросить сведения с основного места его работы о режиме и условиях труда.

В перечень работ, которые не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора входят:

- проведение медицинской экспертизы с разовой оплатой;
- 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, а также заведование кафедрой, руководство факультетом образовательного учреждения с дополнительной оплатой по соглашению между работником и работодателем;
- работа без занятия штатной должности в том же учреждении и иной организации, дежурство медицинских работников сверх месячной нормы рабочего времени по графику и др.

Выполнение указанных работ возможно с согласия работодателя в основное рабочее время.

Внутреннее совместительство - работа по другому трудовому договору в пределах одного учреждения в свободное от основной работы время. Оплачивается такая работа пропорционально отработанному времени в пределах установленной ставки. Необходимо отличать внутреннее совместительство от совмещения должностей, когда работа по совмещаемой должности осуществляется в основное рабочее время и оплачивается по соглашению с работодателем.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства.

2.6. Дистанционная работа.

Дистанционной работой 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 общего пользования, в том числе сети Интернет.

Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе, то есть в трудовом договоре данное условие должно быть прямо указано.

Договор на дистанционную работу может заключаться для выполнения работы, результат которой не имеет материального выражения (например, с программистами и прочими работниками умственного труда). Созданный дистанционным работником интеллектуальный продукт является собственностью работодателя.

На дистанционных работников в полной мере распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных ТК РФ. Дистанционный работник входит в штат организации.

Местом заключения трудового договора о дистанционной работе, соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе, подписанных путем обмена электронными документами, указывается место нахождения работодателя.

Место исполнения обязанностей по договору работник выбирает самостоятельно.

Способ взаимодействия дистанционного работника и работодателя (использование бумажного или в разрешенных законодательством случаях электронного документооборота) следует определить в трудовом договоре.

В трудовом договоре о дистанционной работе помимо дополнительных условий, не ухудшающих положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, может предусматриваться дополнительное условие об обязанности дистанционного работника использовать при исполнении им своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, предоставленные или рекомендованные работодателем.

Порядок и сроки представления дистанционными работниками отчетов о выполненной работе, размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование дистанционными работниками принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, порядок возмещения других связанных с выполнением дистанционной работы расходов определяются трудовым договором о дистанционной работе.

Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению, если иное не предусмотрено трудовым договором. Это не освобождает работодателя от обязанности вести учет рабочего времени такого работника.

Трудовым договором должен определяться порядок предоставления дистанционному работнику ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков.

В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда дистанционных работников работодатель обязан исполнять только следующие предусмотренные ТК РФ обязанности в области охраны труда:

- расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц 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, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом, иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- осуществление ознакомления дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.

Расторжение трудового договора о дистанционной работе производится по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

При этом трудовой договор может предусматривать дополнительные основания его расторжения по инициативе работодателя.

Прием на работу осуществляется строго на основании штатного расписания учреждения.

При разработке штатного расписания важно соблюдать соответствие наименования учреждения, его структурных подразделений и должностей специалистов требованиям нормативных документов. В противном случае возникает вероятность потери права работника на установление льгот и компенсаций, а также права на досрочное и льготное пенсионное обеспечение.

2.7. Перевод на другую постоянную работу внутри организации по инициативе работодателя, то есть изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией допускается только с письменного согласия работника.

Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода либо отсутствии в организации соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 статьи 77 ТК РФ.

Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его на другое рабочее место, в другое структурное подразделение организации в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора.

2.8. Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным ТК РФ. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным иными федеральными законами.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный

на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя письменно за две недели. По соглашению сторон трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

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

Увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников, в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:

- состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
 - недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации,
- допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

При принятии решения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками по сокращению численности или штата работников работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профкому организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза в связи:

- сокращением численности или штата работников;
- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится только с учетом мотивированного мнения профкома организации.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в результате несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от профкома организации.

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 профкома организации 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.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона. При расторжении трудового договора по инициативе работника в связи с болезнью, инвалидностью, уходом на пенсию по старости, с зачислением в высшее или среднее специальное учебное заведение и по другим причинам, с которыми законодательство связывает предоставление определенных льгот и преимуществ, запись об увольнении в трудовую книжку вносится с указанием этих причин.

При увольнении трудовая книжка выдается работнику в день увольнения.

3. Основные права и обязанности работников (ст. 21 ТК РФ)

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами и безопасности труда, а также коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном законами;
- участие в управлении организацией в предусмотренных законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении

коллективного договора, соглашений;

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

- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законами;

- обязательное социальное, пенсионное, медицинское страхование в случаях, предусмотренных законами;

- улучшение жилищных и социально-бытовых условий;

- иные права, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором и настоящими правилами.

3.2. . Работник обязан:

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

- соблюдать настоящие правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- повышать качество и культуру оказания медицинской помощи населению, внедрять в практику работы современные достижения медицинской науки и научной организации труда медицинских, фармацевтических и других работников, пропагандировать санитарно-гигиенические знания среди населения, повышать производительность труда;

- соблюдать профессиональные обязанности медицинских и фармацевтических работников, соблюдать технологическую дисциплину, не допускать брака в работе;

- соблюдать требования охраны труда;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором и настоящими правилами.

Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется профессиональными обязанностями медицинских и фармацевтических работников, а также обязанностями других работников, предусмотренных положениями, должностными инструкциями, техническими правилами и другими документами, утвержденными в установленном порядке.

4. Основные права и обязанности работодателя (ст. 22 ТК РФ)

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения настоящих правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- иные права, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором и настоящими правилами

4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- создавать условия для обеспечения охраны здоровья населения и высокого уровня оказания ему медицинской и лекарственной помощи, роста производительности труда путем внедрения новейших достижений науки, техники и научной организации труда, организовать изучение и внедрение передовых приемов и методов труда, рациональных форм разделения и кооперации труда, совершенствовать организацию и обслуживание рабочих мест, механизировать тяжелые и трудоемкие работы: постоянно улучшать нормирование труда; внедрять технически обоснованные и пересматривать устаревшие нормы выработки (времени обслуживания);
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний рабочих и служащих, в случаях, предусмотренных законодательством, своевременно предоставлять льготы и компенсации в связи с вредными условиями труда (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска, лечебно-профилактическое питание и др.), обеспечивать в соответствии с действующими нормами и положениями специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, организовать надлежащий уход за этими средствами;

- принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию либо с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством, коллективными договорами, соглашениями и настоящими правилами;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, настоящими правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;
- совершенствовать организацию оплаты труда, обеспечивать материальную заинтересованность в общих итогах работы;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законом;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- создавать комиссию по трудовым спорам;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представление соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное, пенсионное, медицинское страхование работников в порядке, установленном законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- создавать условия для осуществления деятельности профсоюзной организации, предусмотренные законодательством, а также коллективным договором;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором и настоящими правилами.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой по вине работодателя.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с *Правилами ВТР* и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

Не являются рабочим временем, но в силу своего функционального назначения приравниваются к нему следующие периоды: перерывы для кормления ребенка (ч. 4 ст. 258, ст. 264 ТК РФ), время простоя (ст. 157 ТК РФ), перерыв для приема пищи в месте выполнения работы (ч. 3 ст. 108 ТК РФ), специальные перерывы в течение рабочего времени (ст. 109 ТК РФ, Письмо Роструда от 11.04.2012 № ПГ/2181-6-1), период командировки, междусменный отдых.

Виды рабочего времени различаются по его продолжительности. ТК РФ предусматривает **три вида рабочего времени**:

- 1) нормальная продолжительность рабочего времени;
- 2) сокращенная продолжительность рабочего времени;
- 3) неполное рабочее время.

5.1.1. Нормальная продолжительность рабочего времени (ст. 91 ТК РФ)

Нормальная продолжительность рабочего времени составляет **40 часов в неделю** и является нормой рабочего времени для всех работников в РФ независимо от организационно-правовой формы организации, режима рабочего времени, вида трудового договора и иных условий.

5.1.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92, 263.1. ТК РФ)

Сокращенная продолжительность рабочего времени - это уменьшенная продолжительность рабочего времени по сравнению с нормальной, являющаяся правовой гарантией для некоторых категорий работников в зависимости от характера выполняемого ими труда.

Для медицинских работников установлена **сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю**.

Отдельным категориям медицинских работников Постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» **сокращенная продолжительность рабочего времени установлена 36 часов в неделю, 33 часа в неделю, 30 часов в неделю, 24 часа в неделю**.

Кроме того, **сокращенная продолжительность рабочего времени** установлена для следующих категорий работников:

- лиц в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю (при получении общего или среднего профессионального образования и совмещении в течение учебного года получения образования с работой - не более 12 часов в неделю);
- лиц в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю (при получении общего или среднего профессионального образования и совмещении в течение учебного года получения образования с работой - не более 17,5 часа в неделю);
- инвалидов I или II группы - не более 35 часов в неделю;
- лиц, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки признаны вредными (3-й и 4-й степени) или опасными, - не более 36 часов в неделю;
- женщинам, работающим в сельской местности - не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При установлении медицинским работникам сокращенной продолжительности рабочего времени следует учитывать не только занимаемую ими должность и (или) их специальность, но и фактические условия труда, которые определяются по результатам специальной оценки условий труда (Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

Условия труда характеризуются как вредные и (или) опасные на основании результатов специальной оценки условий труда на рабочих местах. Если в ходе ее проведения будет установлено, что воздействие на работников вредных и (или) опасных производственных факторов можно устранить, то после их устранения сокращенная продолжительность рабочего времени не применяется. Приложение № 1.

5.1.3. Неполное рабочее время (ст. 93 ТК РФ)

Нормы ТК РФ позволяют по соглашению сторон устанавливать **неполное рабочее время** любой категории работников организации.

Неполное рабочее время имеет следующие особенности:

- оно может устанавливаться по соглашению сторон для любых работников, а в обязательных случаях - для определенных лиц;
- такое время устанавливается как бессрочно, так и на любой срок, по соглашению сторон или не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени;
- любая сторона может инициировать установление неполного рабочего времени (ч. 1 ст. 93, ч. 5 ст. 74 ТК РФ);
- оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполняемого объема работ.

К лицам, для которых работодатель **обязан установить неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю** по их заявлению относятся:

- беременные женщины;
- один из родителей (опекун, попечитель), имеющий ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- другое лицо, воспитывающее детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) без матери (абз. 3 п. 13 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1);
- лицо, осуществляющее уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке.

Различаются следующие **виды неполного рабочего времени**:

- неполный рабочий день (смена): уменьшается только количество часов работы в день (смену), например, ежедневно по четыре часа пять дней в неделю вместо установленных в организации восьми часов в день (смену);
- неполная рабочая неделя: уменьшается количество дней работы, например, три дня в неделю по восемь часов вместо установленных пяти дней по восемь часов;
- смешанный, т.е. неполный рабочий день (смена) и неполная рабочая неделя: уменьшается количество часов и дней работы, например, три дня в неделю по три часа вместо пяти дней по восемь часов.

Рабочий день при применении данного режима работы может быть разделен на части (ч. 1 ст. 93 ТК РФ).

Нормальная продолжительность рабочего времени и сокращенная продолжительность рабочего времени являются видами полного рабочего времени, в течение которого работник отрабатывает установленную законом норму продолжительности рабочего времени. В этом отличие сокращенного рабочего времени от неполного.

5.2. Продолжительность работы по совместительству

В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность работы по совместительству не должна превышать половину месячной (другой) нормы рабочего времени (нормы рабочего времени для другого учетного периода), установленной для соответствующего работника.

Работник может работать по совместительству полный рабочий день в

следующих случаях:

- работник приостановил работу по основному месту работы в связи с задержкой выплаты ему заработной платы;
- работник по основному месту работы свободен от исполнения трудовых обязанностей;
- работник отстранен от работы в связи с тем, что подлежит переводу в соответствии с медицинским заключением на другую работу, которая отсутствует у его работодателя по основному месту работы.

Согласно Постановлению Правительства РФ № 813 продолжительность работы по совместительству медицинским работникам, проживающим и работающим в сельской местности и в поселках городского типа установлена не более 8 часов в день и 39 часов в неделю.

5.3. Продолжительность ежедневной работы (смены) (Приказ Минздравсоцразвития России от 13.08.2009 г. № 588н (далее - Порядок исчисления нормы рабочего времени)).

Согласно Порядку исчисления нормы рабочего времени – норма рабочего времени на определенные календарные периоды времени исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье исходя из продолжительности ежедневной работы (смены).

Для шестидневной рабочей недели норма рабочего времени исчисляется также по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье исходя из продолжительности ежедневной работы (смены). Исчисление в указанном порядке норма рабочего времени распространяется на все режимы труда и отдыха.

Продолжительность рабочего дня (смены) работников учреждения здравоохранения определяется исходя из установленной продолжительности рабочей недели:

Таблица 1

№ п/п	Продолжительность рабочей недели в соответствии с нормативно-законодательными актами	Продолжительность ежедневной работы (смены) в часах
1.	40-часовая рабочая неделя	8 часов (40:5)
2.	39-часовая рабочая неделя	7,8 часа (39:5)
3.	36-часовая рабочая неделя	7,2 часа (36:5)
4.	33-часовая рабочая неделя	6,6 часа (33:5)
5.	30-часовая рабочая неделя	6,0 часов (30:5)
6.	24-часовая рабочая неделя	4,8 часа (24:5)

При этом необходимо учитывать, что ст. 94 ТК РФ для отдельных категорий работников уже установлена максимальная продолжительность ежедневной работы (смены):

Таблица 2

№ п/п	Категория работников	Максимальная продолжительность ежедневной работы
1.	Несовершеннолетние, в том числе получающие общее или среднее профессиональное образование и работающие в период каникул	От 14 до 15 лет - 4 часа; от 15 до 16 лет - 5 часов; от 16 до 18 лет - 7 часов
2.	Несовершеннолетние, получающие общее или среднее профессиональное образование и работающие в течение учебного года	От 14 до 16 лет - 2,5 часа; от 16 до 18 лет - 4 часа
3.	Инвалиды	В соответствии с медицинским заключением
4.	Лица, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Соглашением о взаимодействии МЗ ПК и ПК ОП, коллективным договором, при наличии письменного согласия работника и соблюдении еженедельной продолжительности рабочего времени	Увеличение продолжительности ежедневной работы: при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов, при 30-часовой и менее - до 8 часов

5.3.1. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней (ст. 95 ТК РФ)

Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

Предпраздничный день сокращается для всех работников (в том числе для тех, кому установлен сокращенный рабочий день), за исключением работающих в отделениях стационара в сменном режиме. Переработка таким работникам компенсируется путем предоставления дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

5.4. Работа в ночное время (ст. 96 ТК РФ)

Ночным считается время с 22 часов до 06 часов.

К работе в ночное время **не привлекаются**:

- беременные женщины;
- работники, не достигшие возраста восемнадцати лет.

Для привлечения к работе в ночное время **работодатель обязан** получить письменное согласие работника на работу в ночное время и ознакомить работника

с его правом отказаться от работы в ночное время, если работник относится к категории:

- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- инвалидов;
- работников, имеющих детей-инвалидов;
- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в Порядке, установленном Приказом Минздравсоцразвития России от 02.05.2012 № 441н;
- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет;
- опекунов детей в возрасте до пяти лет.

Работники, относящиеся к указанным категориям, могут привлекаться к работе в ночное время при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Отказ работника от работы в ночное время не является дисциплинарным проступком, если ночной характер работы не является условием трудового договора.

5.5. Работа в выходные и праздничные дни

Согласно ч. 1 ст. 113 ТК РФ *работа в выходные и нерабочие праздничные дни не допускается*, но возможна в исключительных случаях, предусмотренных ТК РФ. В частности, при производстве работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям, работ по обслуживанию населения, неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ, а также работ в чрезвычайных ситуациях. То есть, если работники трудятся по графику и для них выходными будут другие дни недели, а не общепринятые суббота и воскресенье.

Привлечь работников к труду можно с их согласия или без него. Так, согласия не требуется, если работника привлекают:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии, либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожаров, наводнений, голода, землетрясений, эпидемий или эпизоотий) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

необходимости или угрозы.

Работников можно привлекать к труду в выходные и праздничные дни с их письменного согласия, если возникнет необходимость осуществления заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит нормальная работа организации.

Во всех остальных случаях для привлечения к работе в выходные и

праздники, кроме получения письменного согласия, работодателю потребуется учесть мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

Решение о привлечении к работе в выходной или праздник работодатель должен оформить письменным распоряжением.

Согласно ст. 259 ТК РФ работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена для беременных женщин.

Привлечение к работе в нерабочие праздничные дни отдельных категорий работников допускается только при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, и при ознакомлении под роспись с правом отказаться от такой работы. К ним относятся:

- инвалиды (ч. 7 ст. 113 ТК РФ);
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет (ч. 7 ст. 113 ТК РФ, ч. 2 ст. 259 ТК РФ);
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет (ч. 3 ст. 259 ТК РФ);
- работники, имеющие детей-инвалидов (ч. 3 ст. 259 ТК РФ);
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ч. 3 ст. 259 ТК РФ).

Согласно ст. 264 ТК РФ гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (в том числе ограничение работы в нерабочие праздничные дни), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

5.6. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени (ст. 97 ТК РФ)

Законодательством установлено право работодателя привлекать сотрудников к работе за пределами предусмотренной для них продолжительности рабочего времени. Это работа *на условиях ненормированного рабочего времени и сверхурочная работа*. Она выполняется по инициативе работодателя:

- за пределами ежедневной работы (смены). То есть за пределами нормальной продолжительности (8 часов в день) или установленной для отдельных категорий сокращенной продолжительности рабочего дня;
- при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (месяц, квартал, год).

5.6.1. Сверхурочная работа (ст. 99 ТК РФ)

Сверхурочная работа - работа за пределами установленной продолжительности рабочего дня (смены), а если работнику установлен суммированный учет рабочего времени - работа за пределами нормального количества рабочих часов за учетный период. Работник выполняет работу по приказу (распоряжению) работодателя.

Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Применение сверхурочных работ работодателем может производиться в исключительных случаях и в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

Отличительные особенности сверхурочной работы:

- осуществляется только по инициативе работодателя (задержки сотрудников на работе по собственной инициативе сверхурочной работой считаться не могут);
- продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого сотрудника 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год;
- привлекаться к сверхурочной работе могут не все работники;
- подлежит строгому учету.

Работник вправе отказаться от выполнения сверхурочной работы. Такой отказ не является нарушением трудовой дисциплины и не влечет применения дисциплинарного взыскания.

Данная работа оплачивается в повышенном размере. Первые два часа работы оплачиваются не менее чем в полуторном размере, остальные - не менее чем в двойном размере. Работник вправе требовать вместо повышенной платы предоставления дополнительного времени отдыха, продолжительность которого не может быть меньше времени, отработанного сверхурочно.

Работодатель имеет право *привлекать работника к сверхурочной работе при наличии письменного согласия работника* в следующих случаях:

- необходимость выполнить (закончить) начатую работу, которая не могла быть закончена в течение рабочего времени работника в связи с непредвиденной задержкой по техническим условиям производства;
- необходимость выполнить (закончить) начатую работу, которая не могла быть закончена в течение рабочего времени работника, если невыполнение (незавершение) работы может повлечь порчу или гибель имущества работодателя;
- необходимость выполнить (закончить) начатую работу, которая не могла быть закончена в течение рабочего времени работника, если невыполнение (незавершение) работы может создать угрозу жизни и здоровью людей;
- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва.

Работодатель обязан немедленно *принять меры по замене сменщика* другим работником. Работа в течение двух смен подряд запрещена (ст. 103 Трудового кодекса РФ).

Работодатель имеет право *привлекать работника к сверхурочной работе без его согласия* только:

- 1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения,

транспорта, связи;

3) производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе возможно исключительно при наличии письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещено привлекать к сверхурочной работе следующих работников:

- беременных женщин;
- несовершеннолетних работников в возрасте до 18 лет;
- работников, заключивших с работодателем ученический договор.

Для отдельных категорий работников установлен особый порядок привлечения к сверхурочной работе:

- инвалидов;
- женщин, имеющих детей до 3 лет;
- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет;
- работников, имеющих детей-инвалидов;
- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ст. 259 ТК РФ);
- отцы, воспитывающие детей без матери (ст. 259 Трудового кодекса РФ);
- опекуны (попечители) несовершеннолетних (ст. 264 Трудового кодекса РФ).

Работники указанных категорий могут привлекаться к сверхурочной работе одновременно при наличии следующих условий:

- если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- при наличии письменного согласия работника;
- при наличии письменного ознакомления работника со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

6. Режим рабочего времени

Режим рабочего времени - это порядок распределения рабочего времени сотрудника в течение определенного календарного периода (суток, недели, месяца). Режимы рабочего времени зависят от продолжительности рабочего дня или рабочей недели:

Таблица 3

п/п	В зависимости от продолжительности рабочей недели	В зависимости от продолжительности рабочего дня
	5-дневная с 2 выходными днями	Ненормированный рабочий день
	6-дневная с 1 выходным днем	Работа в режиме гибкого рабочего времени
	Рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику	Сменная работа
	Неполная рабочая неделя	Разделение рабочего дня на части

6.1. Режим ненормированного рабочего дня

Ненормированный рабочий день - это особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Ненормированный рабочий день может применяться:

- для лиц административного, управленческого, технического и хозяйственного персонала;
- лиц, труд которых не поддается учету во времени;
- лиц, которые распределяют время по своему усмотрению;
- лиц, рабочее время которых по характеру работы дробится на части неопределенной длительности.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором с учетом мнения представительного органа работников. Приложение № 2.

6.2. Режим гибкого рабочего времени

Режим гибкого рабочего времени - это форма организации рабочего времени, при которой для отдельных работников или коллективов организации допускается (в установленных пределах) саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня. При использовании режима в обязательном порядке требуется полная отработка установленного законом суммарного количества рабочих часов в течение учетного периода (рабочего дня, недели, месяца и др.).

Составными элементами режимов и графиков гибкого рабочего времени являются:

1) время переменное (гибкое) в начале и конце рабочего дня (смены), в пределах которого работник вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению;

2) время фиксированное - время обязательного нахождения на работе всех работающих по графику гибкого времени в данном подразделении организации.

Это основная часть рабочего дня;

3) перерыв для питания и отдыха (фактическая его продолжительность не включается в рабочее время);

4) продолжительность (тип) учетного периода, определяющая календарное время (рабочий день, неделя, месяц и т.д.), в течение которого работником должна быть отработана установленная законодательством норма рабочего времени.

Возможны следующие основные варианты режимов гибкого рабочего времени в зависимости от продолжительности учетного периода:

1) учетный период, равный рабочему дню, - когда его продолжительность, установленная законом, полностью отрабатывается в тот же день;

2) учетный период, равный рабочей неделе, - когда ее продолжительность, установленная в рабочих часах, полностью отрабатывается в данной рабочей неделе;

3) учетный период, равный рабочему месяцу, - когда установленная месячная норма рабочих часов полностью отрабатывается в данном месяце.

Введение гибкого графика работы оформляется приказами работодателя.

6.3. Сменная работа

Сменная работа - работа в две, три или четыре смены в течение суток (например, три смены по 8 часов).

Не является сменной работой такой режим, когда замена работников происходит не в течение суток, а за их пределами (например, сутки через трое или двое через три).

При использовании сменного режима работы каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности, которыми определяется порядок перехода работников из одной смены в другую.

Сменный режим рабочего времени может устанавливаться как при приеме работника на работу, так и уже работающему работнику.

6.3.1. Графики сменности

При составлении графика сменности необходимо учесть нормы продолжительности рабочего времени, установленные для медицинских работников (39, 36, 33, 30, 24 ч в неделю). Работодатель обязан обеспечить отработку сотрудником суммарного количества рабочих часов и при этом не допустить недоработку (переработку) за учетный период.

При составлении графика сменности работодатель должен учитывать наличие категорий работников, для которых установлена особая продолжительность рабочего дня (смены) (ст. 94 ТК РФ).

График сменности, утверждается работодателем с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за месяц.

При составлении графиков сменности работодатель должен учитывать мнение представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Графики сменности должны отражать требование ст. 110 ТК РФ

о предоставлении работникам еженедельного непрерывного отдыха продолжительностью не менее 42 часов. Ежедневный (междусменный) отдых должен быть не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующей отдыху смене.

Графики сменности должны быть доведены до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

Проставление в графике двух смен подряд для одного работника, даже при его согласии, недопустимо.

В графике сменности должно быть определено:

- максимально возможное количество смен;
- продолжительность рабочего времени в течение смены (начало и окончание смены);
- перерывы для отдыха и питания;
- порядок чередования смен;
- ежедневный (междусменный) и еженедельный отдых.

Если более половины времени смены выпадает на ночное время (с 22 часов до 6 часов), то ее продолжительность сокращается на один час, за исключением случаев:

- когда для работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени;
- когда работники приняты специально для работы в ночное время.

На различные периоды времени могут составляться разные графики сменности.

Продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не должна превышать нормальное число рабочих часов.

При использовании сменной работы выделяются дневная, вечерняя и ночная смена. Смена, в которой не менее 50% рабочего времени приходится на ночное время, считается ночной (ночным является время с 22 часов вечера до 6 часов утра), а смена, непосредственно предшествующая ночной, - вечерней.

В учреждении разрешается работа по 12 часов в смену. Назначение работника на работу в течение двух смен подряд запрещается. Графики сменности доводятся до сведения работника не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Работники чередуются по сменам равномерно. По решению трудового коллектива разрешается устанавливать продолжительность рабочей смены до 24 часов.

До начала работы каждый работник обязан отметить свой приход на работу, а по окончании рабочего дня - уход с работы.

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

Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, работодатель не допускает к работе в данный рабочий день (смену).

Запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника.

В случае неявки сменяющего работник заявляет об этом старшей медсестре, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работником.

6.4. Дежурство на дому медицинских работников

Дежурство на дому - пребывание медицинского работника медицинской организации дома в ожидании вызова на работу (для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме) (ч. 5 ст. 350 ТК РФ).

Такой режим устанавливается, чтобы обеспечить оказание экстренной или неотложной медицинской помощи гражданам (Федеральный закон от 07.06.2013 № 125-ФЗ).

Работодатель вправе привлекать работников к дежурству на дому только с их согласия (ч. 4 ст. 350 ТК РФ).

Данный режим можно установить, как при приеме на работу, так и позже. В первом случае условие о дежурстве на дому вносится в трудовой договор, во втором с работником заключается дополнительное соглашение (ст. ст. 57, 72 ТК РФ).

7. Учет рабочего времени

Учет рабочего времени - это измерение соблюдения обязанности работника выполнять норму рабочего времени.

Согласно ст. 91 ТК РФ работодатель обязан вести учет фактически отработанного сотрудниками времени.

В учреждении *применяется ежемесячный учет рабочего времени*. Продолжительность работы при этом режиме определяется графиками сменности.

7.1.. Учет рабочего времени во время дежурства на дому

Медицинским работникам, которые осуществляют дежурство на дому, устанавливается суммированный учет рабочего времени.

Обязанность по учету рабочего времени во время дежурства на дому возлагается на работодателя.

Время начала и окончания такого дежурства устанавливается согласно графику работы, который должен быть утвержден работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

При учете времени, фактически отработанного медицинским работником медицинской организации, время дежурства на дому учитывается в размере 0,5 часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому.

7.2. Учет сверхурочной работы

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Если работник согласился на сверхурочную работу, но не вышел на нее, можно привлечь его к дисциплинарной ответственности с соблюдением соответствующего порядка.

7.3. Табель учета рабочего времени

Основным документом, подтверждающим учет рабочего времени, является табель учета рабочего времени, где отражается вся работа: дневные, вечерние, ночные часы работы, часы работы в выходные и праздничные дни, сверхурочные

часы работы, часы сокращения работы против установленной продолжительности рабочего дня в случаях, предусмотренных законодательством, простои не по вине работника и др.

Табель учета рабочего времени заполняет уполномоченное на это лицо. Составленный табель подписывается руководителем структурного подразделения, работником кадровой службы и передается в бухгалтерию. Заполненный и подписанный табель является основанием для расчетов с работниками и начисления им заработной платы.

8. Время отдыха (ст.106,107,108,110,111,258)

Временем отдыха считается время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Виды времени отдыха:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска

8.1. Перерывы в течение рабочего дня (смены)

В течение рабочего дня работникам должны предоставляться самые разные перерывы. Они зависят от категории работников, условий труда на рабочих местах и режима работы в организации. ТК РФ установлено три обязательных перерыва:

- для отдыха и питания;
- для кормления ребенка;
- другие специальные.

Практически все перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате - за исключением перерыва для отдыха и питания.

8.1.1. Перерыв для отдыха и питания

Всем работникам, независимо от режима их рабочего времени, работодатель обязан предоставлять *перерыв для отдыха и питания*.

Перерыв для отдыха и питания не включается в рабочее время и используется работниками по их усмотрению, то есть они могут в этот период отлучаться с рабочего места, выходить за пределы организации, заниматься своими делами.

Перерыв для отдыха и питания не предоставляется:

- лицам, занятым на работах, где по условиям работы его предоставление невозможно;

- по соглашению с работником, чья продолжительность рабочего дня (смены) менее 4 часов, если это предусмотрено трудовым договором.

Перерыв для отдыха и питания не может быть более 2 часов и менее 30 минут.

При работе в сменном режиме перерывы для отдыха и питания могут предоставляться так же, как при пятидневке, - один раз в середине смены. Если

продолжительность смены более 8 часов, устанавливается несколько перерывов для отдыха и питания.

Водителям, работающим по графику сменности, ежедневная работа которых превышает 8 часов, предоставляются два обеденных перерыва, при этом их суммарная продолжительность не может превышать 2 часов (п. 24 Приказа Минтранса № 15).

При установлении нескольких перерывов для отдыха и питания при сменном графике следует соблюдать три правила:

1. Перерывы для отдыха и питания не должны быть менее 30 минут.
2. Перерывы для отдыха и питания должны быть одной продолжительности для дневной и для ночной смены.
3. Когда по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работники должны иметь возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

8.1.2. Перерывы для кормления ребенка (ст.258)

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 года, вне зависимости от режима их работы работодатель обязан предоставлять дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) - не реже чем через каждые 3 часа и продолжительностью не менее 30 минут каждый. Если у женщины двое и более детей в возрасте до 1,5 года, перерыв устанавливается не менее чем на час.

Данные перерывы включаются в рабочее время, подлежат оплате в размере среднего заработка и фиксируются в таблице учета рабочего времени.

Право на перерывы для кормления ребенка распространяется на отцов и других лиц, воспитывающих детей без матери, опекунов (попечителей), в том числе на лиц, работающих по совместительству (ст. 264, 287 ТК РФ, п. 15 Постановления Пленума ВС РФ № 1).

Если характер работы не позволяет женщине использовать перерывы для кормления ребенка, на основании ее заявления она должна быть переведена на другую работу до достижения ребенком возраста 1,5 года с оплатой по выполняемой работе не ниже среднего заработка по прежней работе (ч. 4 ст. 254 ТК РФ).

8.1.3. Перерывы при работе с компьютерами

Рекомендуется в течение рабочего дня чередовать работу за компьютером и работу без него.

В случаях, когда характер работы требует постоянного взаимодействия с компьютером (набор текстов, ввод данных и т.п.) и переключаться на другие виды трудовой деятельности, не связанные с компьютером, невозможно, рекомендуется делать перерывы на 10 - 15 минут через каждые 45 - 60 минут работы.

Продолжительность непрерывной работы с компьютером без регламентированного перерыва не должна превышать 1 часа (п. 1.4, 1.5 приложения 7 к СанПиН

8.2. Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), дни отдыха (ст. 110,111,153,186 ТК РФ)

В соответствии с указанными нормами продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При 5-дневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при 6-дневной рабочей неделе - один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Оба выходных дня предоставляются подряд. При круглосуточном режиме работы выходные дни предоставляются работникам в разные дни недели.

В соответствии со ст. 153 ТК РФ помимо повышенной оплаты работа в нерабочий праздничный день может быть компенсирована предоставлением другого дня отдыха. Однако это возможно только по желанию работника, т.е. работодатель не вправе без согласия работника предоставить ему день отдыха вместо повышенной оплаты. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Для работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу (кроме уборщиц стационара круглосуточного пребывания) и работников дневного стационара при поликлинике установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

Продолжительность рабочего времени не превышает 40 часов в неделю (для женщин - 36 часов в неделю).

Для медицинских работников (кроме мед.работников круглосуточного стационара) установлена пятидневная рабочая неделя с одной рабочей субботой ежемесячно. Выполнение работы с учетом указанного режима рабочего времени не превышает его нормальную продолжительность в месяц.

Для работников стационара установлена продолжительность рабочей смены до 24 часов.

Режим работы структурных подразделений ГБУЗ ПК «Бардымская центральная районная больница им. А.П.Курочкиной»

Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями	
Административно-хозяйственный персонал	
Администрация	08.00 - 17.00
главный врач, зам. главного врача по ЭВН, зам.главного врача по медицинской части,	муж.: 08.00 - 16.30 жен.: 08.00 - 15.42 обед: 12.00 - 12.30
зам.главного врача по экономическим вопросам, главный бухгалтер, бухгалтеры, кассир, секретарь, юрисконсульт, контрактный управляющий, экономисты, начальник отдела кадров, специалист отдела кадров, программист, оператор ПК, кладовщик, агент по снабжению, медрегистратор (по выписке листов нетрудоспособности)	муж.: 08.00 - 17.00 жен.: 09.00 - 17.12 обед: 13.00 - 14.00
начальник отдела по ГО и моб.работе, начальник хозяйственного отдела, специалист по охране труда, техник, электромонтер, слесарь-сантехник, работник по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	муж.: 08.30 - 17.30 жен.: 08.30 - 16.42 обед: 13.00 - 14.00

Аптека готовых лекарственных форм провизор, фасовщица	муж.: 08.00 - 17.00 жен.: 08.30 - 16.12 обед: 13.00 - 13.30
Кабинет врача-эпидемиолога	муж.: 08.00 - 17.00 жен.: 08.00 - 15.42 обед: 12.00 - 12.30
Гараж	Круглосуточно
водители поликлинической службы	09.00 - 18.00 обед: 13.00 - 14.00
водители неотложной медицинской помощи	09.00 - 09.00 (след.дня) обед: 12.30 - 13.00 17.00 - 17.30 Последующие перерывы на отдых и питание – через каждые 4 часа работы по 30 мин., при нахождении в пути - перерыв на отдых 15 мин. через каждые 2 часа
уборщицы поликлиники	06.00 - 13.42 1 смена: 06.00 - 13.42 обед: 10.00 - 10.30 2 смена: 07.00 - 14.42 обед: 11.00 - 11.30 3 смена: 08.00 - 15.42 обед: 12.00 - 12.30
Прачечная оператор стиральной машины	8.00 - 15.42 8.00 - 13.54 8.00 - 15.42 обед: 10.00 - 10.30
Пятидневная рабочая неделя с одной рабочей субботой	
Поликлиника	06.00 - 18.00
заведующий поликлиникой главная медсестра	08.00 - 15.45 обед: 13.00 - 13.30 08.00 - 15.20 обед: 12.00 - 12.30
Регистратура	07.30 - 18.00
администраторы	первая смена: 07.30 - 14.50 обед: 12.30 - 13.00 вторая смена: 10.40 - 18.00 обед: 13.00 - 13.30
терапевтический кабинет	
Врач	1 смена: муж.: 08.00 - 14.00 обед: 11.30 - 12.00 12.00 - 15.50 – обслуживание вызовов жен.: 08.00 - 14.00 обед: 11.30 - 12.00 12.00 - 15.20 – обслуживание вызовов 2 смена: муж: 09.40 - 11.30 - обслуживание вызовов

	муж.: 11.30 - 18.00 обед: 14.00 - 14.30 10.10 - 11.30- обслуживание вызовов жен.: 11.30 - 18.00 обед: 14.00 - 14.30
Медсестра	1 смена: 08.00 - 14.00 обед: 11.30 - 12.00 12.30 - 15.20 - обслуживание пациентов на дому 2 смена: 10.10 - 11.30- обслуживание пациентов на дому 11.30 - 17.00 обед: 14.00 - 14.30
кардиологический кабинет	
Врач	I смена: 08.00 - 14.50 обед: 12.00 - 12.30 II смена: 10.50 - 18.00 обед: 14.00 - 14.30
дерматовенерологический кабинет	
Врач	1 смена: 08.00 - 14.50 обед: 12.00 - 12.30 2 смена: 10.50 - 18.00 обед: 14.00 - 14.30
сестринский пост	
Медсестра	1 смена: 08.00 - 15.20 обед: 12.00 - 12.30 2 смена: 10.40 - 18.00 обед: 14.00 - 14.30
офтальмологический кабинет	
Врач	1 смена: 08.00 - 14.50 обед: 12.00 - 12.30 2 смена: 11.10 - 18.00 обед: 14.00 - 14.30
Медсестра	1 смена: 08.00 - 14.50 обед: 12.00 - 12.30 2 смена: 11.10 - 18.00 обед: 14.00 - 14.30
оториноларингологический кабинет	
Врач	1 смена: 08.00 - 14.50 обед: 12.00 - 12.30 2 смена: 11.10 - 18.00 обед: 14.00 - 14.30
Медсестра	1 смена: 08.00 - 14.50 обед: 12.00 - 12.30 2 смена: 11.10 - 18.00 обед: 14.00 - 14.30
неврологический кабинет	
Врач	1 смена: 08.00 - 14.50 обед: 12.00 - 12.30 2 смена: 11.10 - 18.00 обед: 14.00 - 14.30
физиотерапевтический кабинет	
Врач	1 смена: 08.00 - 15.20 обед: 12.00 - 12.30

	2 смена 12.00 – 17.50 обед: 14.00 – 14.30
Медсестра	1 смена: 08.00 – 15.20 обед: 12.00 – 12.30 2 смена 10.00 – 14.00 обед: 14.00 – 14.30 14.30 – 16.50
процедурный кабинет	
Медсестра	1 смена: 07.30- 14.50 обед: 12.00 – 12.30 2 смена: 09.40- 17.00 обед: 14.00-14.30
первичный онкологический кабинет	
врач	1 смена: 08.00 – 09.35 2 смена: 16.35 – 18.00
медсестра	1 смена: 08.00 – 09.35 2 смена: 16.35 – 18.00
Кабинет врача-психиатра-нарколога	
врач	08.00 – 16.25 Обед: 13.00 – 13.30
медсестра	08.00 – 16.25 Обед: 13.00 – 13.30
хирургический кабинет	
Врач	08-00 – 15-20 обед 12-00 – 12-30
Врач-травматолог	15-30 - 17-05
Медсестра	1 смена: 08.00-15.20 2 смена: 09.40-17.00 обед: 13.00-13.30
флюорографический кабинет	
Врач	08.00 -14.10 обед 11.30-12.00
Рентгенолаборант	08.00 -14.20 обед 11.30-12.00
инфекционный кабинет, кабинет КДК по ВИЧ	
Врач	08-00 – 12-10
Медсестра	08-00 – 12-10
фтизиатрический кабинет	
Врач	08-00 – 15-20 обед 12-00 – 12-30
Медсестра	08-00 – 15-20 обед 12-00 – 12-30
Эндокринологический кабинет	
Врач	1 смена: 08-00 – 14-50 обед 12-00 – 12-30 2 смена: 11-10 -18-00 обед 14-00 – 14-30
кабинет функциональной диагностики	
Врач	08-00 - 15-20 обед 11-30 – 12-00
Медсестра	1 смена: 08-00 – 15 -20 обед 12-00 – 12-30

	2 смена: 10.40-18.00 обед: 14.00-14.30
эндоскопический кабинет	
Врач	1 смена: 8.00-15.20 обед 12.00 – 12.30 2 смена: 10.40-18.00 обед: 14.00-14.30
Медсестра	1 смена: 8.00-15.20 обед 12.00 – 12.30 2 смена: 10.40-18.00 обед: 14.00-14.30
кабинет медицинской профилактики	
Врач	1 смена: 8.00-15.20 обед 12.00 – 12.30 2 смена: 10.20-18.00 обед: 14.00-14.30
медицинская сестра	1 смена: 08.00 -15.20 обед 12.00 – 12.30 2 смена: 10.20-18.00 обед: 14.00-14.30
кабинет неотложной медицинской помощи	
	1 смена: 08.00 –15.20 обед: 12.00 – 12.30 2 смена: 10.20-18. обед: 14.00-14.30
Акушерско-гинекологический кабинет	
Врач	муж.: 08.00 – 14.50 жен.: 08.00 – 14.50 обед: 13.00 - 13.30
Акушерка	08.00 –15.20 обед: 12.00 – 12.30
Смотровой кабинет	
акушерка	1 смена: 08.30 – 15.50 обед: 12.00 - 12.30 2 смена: 09.40 – 17.00 обед: 14.00 – 14.30
Кабинет выдачи справок и направлений	
фельдшер	1 смена: 08.00 –15.20 обед: 12.00 – 12.30 2 смена: 10.20-18.00 обед: 14.00-14.30
детская поликлиника	
Врач	муж.: 08.00 – 13.00 жен.: 08.00 – 13.00 обед: 13.00 - 13.30 муж.: 13.30 – 16.20 – обслуживание пациентов на дому жен.: 13.30 – 15.50– обслуживание пациентов на дому
Медсестра	1 смена: 08.00 – 12.00

	обед: 12.00 - 12.30 12.30 - 15.20 –патронаж на дому 2 смена: 09.40 – 11.50 13.00 - 17.00 –патронаж на дому
медсестра прививочного кабинета	09.00 – 16.20 обед: 13.00 – 13.30
медсестра кабинета здорового ребенка	09.00 – 16.20 обед: 13.00 – 13.30
Регистратура	1 смена 08.00 – 15.20 обед: 12.00 – 12.30 2 смена: 11.00 – 18.20 обед: 14.00 – 14.30
лаборатории (КДЛ, микробиологическая)	
Врач	08.00 – 15.20 обед: 12.00 – 12.30
Фельдшера-лаборанты	1 смена 08.00 – 15.20 обед: 12.00 – 12.30 2 смена 10.10 – 17.30 обед: 14.00 – 14.30
кабинет учета и медицинской статистики	08.00 – 15.20 обед: 12.00 – 12.30
кабинет ультразвуковой диагностики	
Врач	08.00 – 20.05 обед: 13.00 – 13.30 технол.перерыв 16-50 – 17-10
Медсестра	08.00 – 20.05 обед: 13.00 – 13.30 технол.перерыв 16-50 – 17-10
Рентгенкабинет	
Врач	08.30-14.10 Обед 11.30-12.00
Рентгенолаборант	08.30-14.10 Обед 11.30-12.00
дневной стационар при поликлинике	
Врач	08.00 – 15.20 обед: 12.00 – 12.30
Медсестра	08.30 – 15.50 обед: 12.00 – 12.30
Стоматологический кабинет	
Врач	1 смена 08.00 – 15.50 обед: 12.00-12.30 2 смена 10.10 – 17.00 обед: 13.00 - 13.30
Медсестра	1 смена 08.00 – 15.50 обед: 12.00-12.30 2 смена 10.10 – 17.00 обед: 13.00 - 13.30
Зубопротезный кабинет	
Врач	1 смена 09.00 – 16.50 обед: 12.00-12.30 2 смена 10.10 – 17.00 обед: 13.00 - 13.30
Медсестра	08.30 – 11.40

Круглосуточный режим работы с перерывами для питания и отдыха в рабочее время	
акушерское отделение	
Врач	08.30 – 09.42
Акушерка	08.00 – 08.00
терапевтическое отделение	
Врач	08.30 – 15.20
Медсестра	08.00 – 08.00
педиатрическое отделение	
Врач	08.30 – 13.37
Медсестра	08.00 – 08.00
хирургическое отделение	
Врач	08.30 – 15.50
Медсестра	08.00 – 08.00
палата реанимации и интенсивной терапии	
Врач	08.00 – 15.20
Медсестра	08.00 – 8.00
ФЕЛЬДШЕРСКО-АКУШЕРСКИЕ ПУНКТЫ	
Акбашевский	09.00 – 16.20
	обед: 12.00 – 12.30
Аклушинский	09.00 – 16.20
	обед: 12.00 – 12.30
1 Бардабашинский	09.00 – 12.25
Березниковский	09.00 – 14.40
	обед: 12.00 – 12.30
Брюзлинский	09.00 – 16.20
	обед: 12.00 – 12.30
Искирский	09.00 – 10.43
Ишимовский	09.00 – 16.20
	обед: 12.00 – 12.30
Кармановский	09.00 – 16.20
	обед: 12.00 – 12.30
Константиновский	09.00 – 16.20
	обед: 12.00 – 12.30
Кудашевский	09.00 – 12.25
Куземьяровский	09.00 – 16.20
	обед: 12.00 – 12.30
2 Красноярский	09.00 – 16.20
	обед: 12.00 – 12.30
Н-Ашапский	09.00 – 16.20
	обед: 12.00 – 12.30
Н-Казанский	09.00 – 14.40
	обед: 12.00 – 12.30
Печменский	09.00 – 16.20
	обед: 12.00 – 12.30
Ст. Чадовский	09.00 – 12.25
Султанаевский	09.00 – 14.40
	обед: 12.00 – 12.30
Сюзянский	09.00 – 12.25
Таныпский	09.00 – 14.40
	обед: 12.00 – 12.30
Усть-Тунторский	09.00 – 16.20
	обед: 12.00 – 12.30
Федорковский	09.00 – 16.20
	обед: 12.00 – 12.30

Шабарский	09.00 – 12.25
Шермейский	09.00 – 16.20
	обед: 12.00 – 12.30

Порядок приема пищи

Отделения стационара	
врачи - в ординаторской	с 12.45 до 13.00
медицинские сестры - в столовой отделения	с 12.45 до 13.00
	с 18.00 до 18.15

8.3. Отпуска

Отпуск - это время отдыха большой продолжительности со специальным порядком предоставления.

Виды отпусков:

- ежегодные оплачиваемые отпуска: ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст. 115 ТК РФ), ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 116 - 119 ТК РФ), ежегодный удлиненный основной отпуск (ст. 115 ТК);

- ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы (ст. 263 ТК РФ);

- отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ);

- отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет (ст. 255, 256 ТК РФ);

- отпуск при совмещении работы с обучением: дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка (ст. ст. 173, 173.1, 174, 176 ТК РФ), отпуск без сохранения заработной платы (ст. ст. 173, 174 ТК РФ);

- отпуск по уходу за ребенком (ст. 256 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Заявление работника о предоставлении отпуска подается им не позднее, чем за 15 дней до его начала.

На период ежегодных отпусков работодатель сохраняет за работником место работы (должность) и средний заработок (кроме отпуска без сохранения заработной платы).

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен:

- а) женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- б) работникам в возрасте до 18 лет;

- в) работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- г) в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем

с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков составляется с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы организации, благоприятных условий для отдыха работников.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного отпуска в течение двух лет подряд.

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.

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.

8.3.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск

Работникам организации предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

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

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- другие периоды времени, предусмотренные коллективным договором, трудовым договором или локальным нормативным актом организации.

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

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин,

в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ;

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

- время предоставления по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более четырнадцати календарных дней.

8.3.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

Согласно ст. 350 ТК РФ отдельным категориям медицинских работников может быть предоставлен *ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск*. Его продолжительность устанавливает Правительство РФ.

Ежегодный дополнительный отпуск предоставляется в соответствии со следующими нормативными актами:

- Постановлением Правительства РФ от 06.06.2013 № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников» (далее – Постановление РФ № 482) (*продолжительностью 14, 21, 28 или 35 календарных дней в зависимости от должности*);

- Постановлением Правительства РФ от 30.12.1998 № 1588 «Об установлении врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) *ежегодного дополнительного оплачиваемого 3-дневного отпуска за непрерывную работу в этих должностях*» (далее – Постановление РФ № 1588);

- Постановлением Правительства РФ от 03.04.1996 № 391 «О порядке предоставления льгот работникам, подвергающимся риску заражения вирусом иммунодефицита человека при исполнении своих служебных обязанностей» (далее – Постановление РФ № 391) (*продолжительностью 14 календарных дней*);

- Постановлением Совмина РСФСР от 17.01.1991 № 27 «О мерах по реализации предложений Комитета Верховного Совета РСФСР по охране здоровья, социальному обеспечению и физической культуре и ЦК профсоюза работников здравоохранения РСФСР по улучшению социально-экономического положения в системе здравоохранения Российской Федерации», Постановлением ЦК КПСС, Совмина СССР и Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 16.10.1986 № 1240 «О повышении заработной платы работников здравоохранения и социального обеспечения», Постановлением ЦК КПСС и Совмина СССР от 22.09.1977 № 870 «О мерах по дальнейшему улучшению народного здравоохранения» (*продолжительностью 3 календарных дня*);

- ст. 22 Закона РФ от 02.07.1992 № 3185-1 «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании» (*продолжительностью 35 календарных дней*);

- ст. 15 Федерального закона от 18.06.2001 № 77-ФЗ «О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации» (*продолжительностью*

14);

- ст. 22 Федерального закона от 30.03.1995 № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)» (*продолжительностью 14 календарных дней*).

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого *работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки отнесены к опасным или вредным условиям труда 2, 3 или 4-й степени либо опасным условиям труда, составляет 7 календарных дней* (ст. 117 ТК РФ).

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

Работникам с ненормированным рабочим днем дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в количестве *не менее 3 календарных дней*.

Исходя из своих производственных и финансовых возможностей, работодатель может самостоятельно установить дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска работникам.

Врачам-терапевтам участковым и врачам-педиатрам участковым за непрерывную работу в указанных учреждениях и на территориальных участках свыше трех лет, а также фельдшерам, выполняющим функции врача общей практики, продолжительностью *3 календарных дня*.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым.

8.3.3. Отпуск без сохранения заработной платы

Трудовым законодательством определено, что по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам на основании письменного заявления работнику может быть предоставлен *отпуск без сохранения заработной платы*.

Можно выделить несколько групп таких отпусков:

- отпуска, которые даются по усмотрению работодателя (ч. 1 ст. 128 ТК РФ);
- отпуска, которые работодатель обязан предоставлять (ч. 2 ст. 128);
- отпуска, которые работодатель обязан предоставлять, если это предусмотрено коллективным договором (ст. 263 ТК РФ).

Отпуск без сохранения заработной платы на усмотрение работодателя.

Любой работник может обратиться к работодателю с просьбой о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы. Обстоятельства бывают самыми разными. Но поскольку перечня причин, которые работодатель может считать уважительными, не существует, он сам решает, предоставить такой отпуск работнику или нет.

Продолжительность отпуска по семейным обстоятельствам может быть

любой, о какой договорятся работник и работодатель. Но для некоторых случаев законами установлен предельный срок отпуска за счет работника.

Перечень работников, которым полагается отпуск без сохранения зарплаты:

п/п	Категории работников	Причины для предоставления отпуска	Продолжительность отпуска	Норма закона
	Пенсионеры по старости (по возрасту)	Пенсионный возраст	До 14 календарных дней в году	Ст. 128 ТК РФ
	Родители и жены (мужья) военнослужащих, сотрудников ОВД, ФПС, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов УИС	Смерть 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	Ст. 128 ТК РФ
	Инвалиды	Наличие инвалидности	До 60 календарных дней в году	Ст. 128 ТК РФ
	Любой работник	Рождение ребенка, регистрация брака, смерть близких родственников	До 5 календарных дней	Ст. 128 ТК РФ
	Совмещающие работу с получением образования	Вступительные экзамены, промежуточные и итоговые аттестации	От 10 дней до 4 месяцев	Статьи 173, 174 ТК РФ
	Ветераны боевых действий	Факт участия в боевых действиях, получение ранения при обслуживании воинских частей в местах боевых действий	До 35 календарных дней в году	Статья 16 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»
	Женщины, работающие в сельской местности	Факт работы в организациях, расположенных в сельской местности	Один дополнительный выходной день	Статья 263.1. ТК РФ

Коллективным договором могут устанавливаться дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней следующим лицам, установленным ст. 263, 264 ТК РФ:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

Предоставляется такой отпуск один раз в год и на другой год не переносится. При этом он может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, использоваться отдельно полностью либо по частям.

8.3.4. Отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет

Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам (ст. 255 ТК РФ).

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

Отпуск по уходу за ребенком, кроме матери, могут использовать полностью или частично отец ребенка, бабушка, дед, другой родственник или опекун, фактически осуществляющий уход за ребенком.

8.3.5. Отпуск при совмещении работы с обучением

В определенных случаях и при определенных условиях работодатель обязан предоставлять сотрудникам, совмещающим работу с обучением, учебный отпуск (гл. 26 ТК РФ).

Основное различие в учебных отпусках, кроме их продолжительности, состоит в том, что в одних случаях работодатель должен предоставить оплачиваемый отпуск, в других - неоплачиваемый. Все зависит от программы образования и формы обучения.

9. Оплата труда (ст. 136 ТК РФ)

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующим Положением об оплате труда (ч. 1 ст. 135 ТК РФ).

Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 29 числа каждого месяца – аванс за текущий месяц и 15 числа каждого месяца – окончательный расчет за предыдущий месяц.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

10. Запрет курения табака

Запрет курения табака - это система мер, направленных на исключение употребления табачных изделий, включающая установление полного запрета на курение на территориях и в помещениях, предназначенных для оказания медицинских, реабилитационных и санаторно-курортных услуг, в целях предупреждения возникновения заболеваний, связанных с воздействием окружающего табачного дыма и потреблением табака, а также сокращения потребления табака.

Основанием для введения ограничений и запретов на курение табака являются: Конституция РФ; Трудовой кодекс РФ; Федеральный закон от 23.02.2013 № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака»; Федеральный закон от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»; рамочная конвенция ВОЗ по борьбе против табака; нормы пожарной безопасности (Приказ ГУГПС МВД России от 24.07.1997 № 46.); локальные

нормативные акты организации.

Запрещено курение врачам, среднему, младшему медицинскому персоналу, рабочим, служащим, посетителям на территории и в помещениях, предназначенных для оказания медицинских услуг.

11. Поощрения за труд (ст. 191 ТК РФ)

За добросовестное исполнение должностных обязанностей, продолжительную и безупречную работу применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- премирование в соответствии с Положением об оплате труда работников;
- награждение ценным подарком;
- награждение Почетной грамотой;
- другие виды поощрений.

Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения работников и заносятся в трудовую книжку работника.

За особые трудовые заслуги работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным, ведомственным и иным наградам.

12. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, *Правилами ВТР* и иными локальными нормативными актами.

Совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия.

За нарушение трудовой дисциплины работодатель вправе применять следующие дисциплинарные взыскания:

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

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

Дисциплинарное взыскание 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. В указанные сроки не включается время производства

по уголовному делу.

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

Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда, в комиссии по трудовым спорам или суд.

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или профкома организации, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка.

Работодатель обязан рассмотреть заявление профкома о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников.

В случае если факты нарушений подтвердились, работодатель обязан применить к руководителю организации, его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Сведения о примененных дисциплинарных взысканиях в трудовую книжку не записываются, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

13. ПОРЯДОК ДЕЙСТВИЯ ПРАВИЛ ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

13.1. Настоящие Правила вступают в силу после утверждения главным врачом учреждения с даты, установленной в соответствующем приказе о введении в действие Правил.

13.2. Изменения и дополнения в настоящие Правила вносятся путем издания соответствующих приказов по учреждению с учетом мнения профсоюзного выборного органа.

13.3. Настоящие Правила прекращают свое действие с даты издания приказа по учреждению о прекращении действия Правил или с конкретной даты, установленной в приказе.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
ГБУЗ ПК "Бардымская ЦРБ
им. А.П. Курочкиной"
И.В. Мельчакова
2020 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Главный врач
ГБУЗ ПК "Бардымская ЦРБ
им. А.П. Курочкиной"
И.А. Сагидуллин
2020 г.

**Продолжительность рабочего времени (в неделю)**

(Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»; Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»)

Административно-управленческий и вспомогательный персонал

мужчины	- 40 часов
женщины	- 36 часов
Медицинский персонал поликлиники, стационара, ВА, ОВП, ФАП	
мужчины	- 39 часов
женщины	- 36 часов
Мед персонал рентгенкабинета	- 30 часов
Мед персонал фтизиатрического кабинета	- 30 часов
Врачи - стоматологи	- 33 часов
Узкие специалисты, ЭКГ, УЗИ	- 33 часа
Врачи-специалисты, проводящие исключительно амбулаторный прием больных	- 33 часа

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
ГБУЗ ПК "Бардымская ЦРБ
им. А.П.Курочкиной"

Проф. И.В. Мельчикова
2020 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Главный врач
ГБУЗ ПК "Бардымская ЦРБ
им. А.П.Курочкиной"

И.А. Сагидуллин
2020 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей медицинского персонала,
дающим право на работу по совместительству в пределах
месячной нормы рабочего времени**

(Указ губернатора Пермской области от 09.04.2004 N 45 "О порядке установления продолжительности работы по совместительству врачей и среднего медицинского персонала государственных учреждений и организаций в пределах месячной нормы рабочего времени")

1. Врачи и средний мед.персонал отделений стационара, поликлиники, детской поликлиники, кабинета организации мед.помощи несовершеннолетним в образовательных организациях (ДООУ и ДЦООУ)
2. Врачи и средний мед.персонал лечебно-диагностической службы (рентгенкабинет, кабинет УЗИ, физиотерапевтический кабинет, КДЛ, ЛФК, эндоскопический кабинет, кабинет ФД, ЦСО, процедурный кабинет, палата реанимации и интенсивной терапии)
3. Зав.ФАП – фельдшеры
4. Врачи и средний мед.персонал ВА и ОВП

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
ГБУЗ ПК "Бардымская ЦРБ
им. А.П. Курочкиной"

И.В. Мельчакова
2020 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Главный врач
ГБУЗ ПК "Бардымская ЦРБ
им. А.П. Курочкиной"
И.А. Сагидуллин
2020 г.



Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём

Главный врач

Водитель легкового автомобиля

к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
ГБУЗ ПК "Бардымская ЦРБ
им.А.П.Курочкиной"
И.В.Мельчакова
2020 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач
ГБУЗ ПК "Бардымская ЦРБ
им.А.П.Курочкиной"
И.А.Сагидуллин
2020 г.

Продолжительность дополнительных отпусков работников, занятых на работах с вредными условиями труда

На основании статьи 115 Трудового кодекса Российской Федерации ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Продолжительность дополнительных отпусков работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, определена Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы № 298-П-22 от 25.10.74 г.

№ п/п	Наименование производств, цехов, профессий и должностей	Продолжительность отпуска в календ. днях
	Психиатрический, наркологический кабинет, МБОУ «Бардымская СКОШИ»	
1.	Врач	35
2.	Средний медицинский персонал	35
	Рентгенологический кабинет, кабинет флюорографии	
1.	Работники непосредственно занятые на рентгенодиагностике, флюорографии, на ратационной рентгенотерапевтической установке с визуальным контролем	21
	Терапевтический кабинет, кардиологический кабинет, неврологический кабинет офтальмологический кабинет, ЛОР-кабинет, инфекционный кабинет, дерматовенерологический кабинет, хирургический кабинет, фтизиатрический кабинет, кабинет выдачи справок и направлений, смотровой кабинет, первичный онкологический кабинет, КДК по ВИЧ, эндокринологический кабинет, акушерско-гинекологический кабинет, кабинет мед.профилактики, физиотерапевтический кабинет, процедурный кабинет стоматологический и зубопротезный кабинеты, детская поликлиника, кабинеты УЗИ, ФД и эндоскопии, кабинет медицинской статистики, кабинет неотложной медицинской помощи	
1	Врач	14
2	Средний медицинский персонал	14
	Клинико-диагностическая лаборатория	
1.	Врач	14
2.	Средний медицинский персонал (фельдшера-лаборанты, лаборанты)	14
	Кабинет организации мед.помощи несовершеннолетним в образовательных учреждениях (школы, детские сады)	
	Фельдшер	14
	Медицинская сестра	14
	Палата реанимации и интенсивной терапии	
1.	Врач анестезиолог-реаниматолог,	21
2.	Медицинская сестра – анестезист	21
	Хирургическое, терапевтическое, педиатрическое, акушерское, неврологическое, гинекологическое отделения стационара	
1.	Заведующий отделением	14
2.	Врачебный медицинский персонал	14
3.	Средний медицинский персонал	14
	Общеполыничный медицинский персонал	

1.	Зам.главного врача (при условии совмещения должности врача-специалиста)	14
1.	Врач – эпидемиолог	14
2.	Дезинфектор	14
	Стерилизационное отделение	
1.	Медицинская сестра	14
	ФАПы, ВА, ОВП	
1.	Врач	14
2.	Средний медицинский персонал	14
	Аптека	
1.	Заведующий аптекой, провизор	14

Ежегодный дополнительный трехдневный отпуск предоставляется:

- врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым с выплатой отпускных сумм за 3 дня дополнительного отпуска за счет средств спец.счета;
- врачам сельских врачебных амбулаторий, независимо от наименования занимаемой должности ;
- врачам общей практики и их медицинским сестрам;
- участковым медицинским сестрам терапевтических и педиатрических участков;
- среднему мед.персоналу сельских врачебных амбулаторий (ВА, ОВП) и фельдшерско-акушерских пунктов (ФАП);

Право на первый дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 дня предоставляется после трех лет непрерывной работы в указанных должностях.

Эти отпуска предоставляются сверх основного и дополнительного отпуска.

Ежегодные дополнительные отпуска работникам, занятым на работах с вредными условиями труда предоставляются пропорционально отработанному во вредных условиях времени.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета

ГБУЗ ПК "Бардымская ЦРБ

им. А.П.Курочкиной"

И.В.Мельчакова

2020 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Главный врач

ГБУЗ ПК "Бардымская ЦРБ

им. А.П.Курочкиной"

И.А.Сагидуллин

2020 г.

**Продолжительность дополнительных отпусков работников
с ненормированным рабочим днем**

	Дополнительный отпуск работникам, занимающим должности с ненормированным рабочим днем в учреждениях здравоохранения	
1	Главный врач	14
2	Водитель легкового автомобиля	7

к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета

ГБУЗ ПК "Бардымская ЦРБ

им. А.П. Курочкиной"

И.В. Мельчакова

« 09 » 2020 г.

Бардымский район

Республика Татарстан

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач

ГБУЗ ПК "Бардымская ЦРБ

им. А.П. Курочкиной"

И.А. Сагидуллин

« 10 » 2020 г.

ПЕРЕЧЕНЬ**ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, РАБОТА
В КОТОРЫХ ДАЕТ ПРАВО РАБОТНИКАМ НА ДОПЛАТУ
ЗА РАБОТУ В НОЧНОЕ ВРЕМЯ****НОЧНОЕ ВРЕМЯ С 22 ЧАСОВ ДО 6 ЧАСОВ УТРА**

	Наименование подразделений и должностей
	в размере 50 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время следующим работникам:
	Врачам и среднему медицинскому персоналу терапевтического, педиатрического, инфекционного отделений
	в размере 100 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время следующим работникам:
	Врачам и среднему медицинскому персоналу палаты реанимации и интенсивной терапии, акушерского отделения, хирургического отделения

Приложение № 8
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома
ГБУЗ ПК «Бардымская ЦРБ
им.А.П.Курочкиной»
И.В.Мельчакова
2020 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач
ГБУЗ ПК «Бардымская ЦРБ
им.А.П.Курочкиной»
И.А.Сагидуллин
2020 г.



Соглашение по охране труда

1. Общие положения.

Данное Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в ГБУЗ ПК «Бардымская центральная районная больница им.А.П.Курочкиной» (далее ГБУЗ ПК «БЦРБ им.А.П.Курочкиной»).

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя. Внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с представителем трудового коллектива.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно главным врачом ГБУЗ ПК «БЦРБ им.А.П.Курочкиной» и представителем трудового коллектива. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить представителю трудового коллектива всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

2. Перечень мероприятий Соглашения по охране труда.

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

Наименование мероприятия	Срок проведения	Исполнитель
1. Организационные мероприятия		
1.1. Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 г. № 1/29.	Постоянно в течение года	руководители структурных подразделений, специалист по охране труда
1.2. Обучение работников безопасным методам и приемам работы.	Постоянно в течение года	руководители структурных подразделений, специалист по охране труда
1.3. Проведение специальной оценки условий труда (в соответствии со ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).	При необходимости	специалист по охране труда
1.4. Актуализация и утверждение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям в ГБУЗ ПК «БЦРБ им.А.П.Курочкиной». Согласование этих инструкций с представителем трудового коллектива в установленном ТК РФ порядке.	По мере необходимости	специалист по охране труда, руководители структурных подразделений, представитель трудового коллектива
1.5. Обеспечение структурных подразделений ГБУЗ ПК «БЦРБ им.А.П.Курочкиной» законодательными	В соответствии с изменениями,	специалист по охране труда

и иными нормативно-правовыми актами по охране труда.	внесенными законами	
1.6. Корректировка перечней профессий и видов работ организации: - работники, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр - работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты - работники, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда - работники, которым положено мыло и другие обезвреживающие вещества.	По мере необходимости	Зам.главного врача по мед.части, нач.отдела кадров, специалист по охране труда, кладовщик, зав.аптекой
1.7. Проведение общего технического осмотра служебных и бытовых помещений на соответствие безопасной эксплуатации.	2 раза в год: 1 декада марта, 3 декада августа	начальник хоз.части, специалист по охране труда
1.8. Обсуждение вопросов охраны труда и отчета о проделанной работе на ежегодных заседаниях Комиссии по охране труда ГБУЗ ПК «БЦРБ им.А.П.Курочкиной».	Один раз в год	специалист по охране труда
1.9. Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда.	Постоянно в течение года	специалист по охране труда, председатель профсоюзного комитета
1.10. Обсуждение вопросов охраны труда и пожарной безопасности на ежемесячных общих собраниях ГБУЗ ПК «БЦРБ им.А.П.Курочкиной».	Ежемесячно	специалист по охране труда, ответственное лицо за обеспечение пожарной безопасности
1.11. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.	При возникновении	специалист по охране труда
1.12. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.	Постоянно в течение года	главный бухгалтер
2. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия		
2.1. Проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии.	По графику	Зам.главного врача по мед.части, специалист по охране труда
2.2. Обеспечение аптечками первой медицинской помощи.	Постоянно в течение года	Зам.главного врача по мед.части, специалист по охране труда, зав.аптекой
2.3. Проведение вакцинации работников ГБУЗ ПК «БЦРБ им.А.П.Курочкиной».	Постоянно в течение года	Врач-эпидемиолог
2.4. Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (санузлов).	Постоянно в течение года	начальник хоз.части

2.5. Обеспечение достаточного уровня освещения в помещениях учреждения.	По результатам производственного контроля	начальник хоз.части
3. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты		
3.1. Обеспечение защиты органов дыхания (респираторы, противогазы).	По мере необходимости	Нач. отдела ГО и МР
3.2. Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами производится в соответствии с утвержденными нормами обеспечения работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами, которые утверждаются приказом по учреждению по согласованию со специалистом по охране труда.	Постоянно в течение года	Зам.главного врача по мед.части, кладовщик, зав.аптекой
3.2. Выдача сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты производится в соответствии с нормами обеспечения специальной одеждой и обувью, и перечнем должностей и профессий работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 1 июня 2009 года № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты») и утверждается приказом по учреждению по согласованию с «Представителем» и службой охраны труда.	В течение года	Зам.главного врача по мед.части, специалист по охране труда, зав.аптекой
4. Мероприятия по пожарной безопасности		
4.1. Актуализация и утверждение по согласованию с профкомом инструкций о мерах пожарной безопасности на основе Правил противопожарного режима в Российской Федерации, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 25.04.2012 г. № 390 «О противопожарном режиме».	По мере необходимости	ответственное лицо за обеспечение пожарной безопасности
4.2. Актуализация и утверждение инструкций и планов-схем эвакуации людей на случай возникновения пожара.	По мере необходимости	ответственное лицо за обеспечение пожарной безопасности
4.3. Организация и проведение инструктажей по правилам пожарной безопасности с персоналом структурных подразделений центра.	Не менее 2 раз в год	ответственное лицо за обеспечение пожарной безопасности
4.4. Обеспечение структурных подразделений учреждения первичными средствами пожаротушения (огнетушители, индивидуальные средства защиты органов дыхания).	По мере необходимости	ответственное лицо за обеспечение пожарной безопасности
4.5. Организация и проведение тренировок по пожарной безопасности с персоналом структурных подразделений центра.	Ежемесячно	Отв. лицо за обеспечение ПБ

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома
ГБУЗ ПК «Бардымская ЦРБ
им. А.П.Курочкиной»
И.В.Мельчакова
2020г.

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач
ГБУЗ ПК «Бардымская ЦРБ
им. А.П.Курочкиной»
И.А.Сагидуллин
2020г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников ГБУЗ ПК «Бардымская центральная районная больница им.А.П.Курочкиной», по которому производится выдача средств индивидуальной защиты (санитарной одежды), спецобуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ)

Наименование профессии, должностей	Спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты	Потребность, шт.	Срок носки, мес.	Пункт типовых норм
Главный врач, заместители, заведующие, главная медсестра, врач-эпидемиолог	Халат или костюм антибактериальный из смешанной ткани	2	12	п. 18 приказа МЗ СР РФ от 01.09.2010 № 777н
Врач, средний и младший медицинский персонал процедурных кабинетов, хирургических, гинекологических, урологических, стоматологических и кожно-венерологических отделений и кабинетов	Фартук непромокаемый	1	дежурный	п.3 Приложения №11 к постановлению МТ СР РФ от 29.12.1997 г. №68
	Перчатки резиновые	1	до износа	
Врач, средний и младший персонал, инструкторы по лечебной физкультуре, сестры-хозяйки, кастелянши, техники, уборщицы лечебно-профилактических учреждений	Халат хлопчатобумажный	4	24	п. 1 прил 2 N 65
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24	
	Полотенце	4	24	
	Щетка для мытья рук	4	дежурные	
	на время дежурств в стационаре:		12 мес	
	тапочки	1	12	
Врач-педиатр (терапевт) участковый, Медицинская сестра участковая врача педиатра (терапевта) участкового	Плащ из ткани "плащ-палатка" с капюшоном	дежурные	до износа	п.9. Приложения №11 к постановлению МТ СР РФ от 29.12.1997 г. №68
	Сапоги резиновые	1 пара	12 мес	
	Полуботинки (ботинки) кожаные	1 пара	12 мес	
	Сапоги зимние кожаные	1 пара	2 года	
	Туфли	1 дежурные	до износа	
	Валенки	1 пара	36 мес	
Врач клинической лабораторной диагностики; фельдшер-лаборант	Халат или костюм из смешанной ткани	2	12	п.12 приказа МЗ СР РФ от 01.09.2010 № 777н
	Тапки кожаные	1 пара	24	
	Защитные экраны для лица	1	до износа	
	Очки защитные	1	до износа	
	Фартук из влагозащитной ткани с нагрудником		дежурный	
	Перчатки резиновые	1 пара	дежурные	
Врач, средний и младший медицинский персонал процедурных и хирургических кабинетов эндоскопии и малоинвазивной	Халат или костюм хлопчатобумажный	2		п.15 приказа МЗ СР РФ от 01.09.2010 № 777н
	Костюм хлопчатобумажный	1	24	
	Фартук из влагозащитной ткани с нагрудником	1	дежурный	
	Шапочка медицинская	2		

хирурги	Тапочки кожаные	1 пара	24	п.16 приказа МЗ СР РФ от 01.09.2010 № 777н
Врач, средний и младший медицинский персонал, работающие в рентгеновских кабинетах	Халат или костюм хлопчатобумажный	2	12	
	Тапочки кожаные или ботиночки кожаные	1 пара	12	
	Фартук из просвинцованной резины	1	дежурный	
	Перчатки из просвинцованной резины	1	дежурные	
	Перчатки хлопчатобумажные	1	дежурные	
	Фартук из влагозащитной ткани с нагрудником	1	дежурный	
	Головной убор хлопчатобумажный	2	12	
Заведующий отделом; старший фельдшер (медсестра); работники всех профессий и должностей выездной бригады; врач- анестезиолог; врач- специалист; фельдшер (медсестра-анестезист)	Очки для адаптации	1	дежурные	п.20 приказа МЗ СР РФ от 01.09.2010 № 777н
	Полукомбинезон летний	1	24	
	Куртка летняя	1	24	
	Полукомбинезон зимний	1	36	
	Куртка зимняя	1	36	
	Свитер	1	36	
	Футболка хлопчатобумажная	2	12	
	Ботинки кожаные	1 пара	24	
	Ботинки зимние	1 пара	24	
	Головной убор летний	1	24	
	Шапочка полушерстяная	1	24	
Средний и младший медицинский персонал	Перчатки полушерстяные	1 пара	12	
	Халат или костюм хлопчатобумажный	2	12	п.22 приказа МЗ СР РФ от 01.09.2010 № 777н
	Колпак или косынка хлопчатобумажная	2	12	
	Тапочки кожаные	1 пара	24	
Врач-стоматолог- ортопед	Халат хлопчатобумажный	4	24 мес	п.1 приложение №2 к приказу МЗ СССР от 29.01.1988 №65
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24 мес	
	Полотенце	4	24 мес	
	Щетка для мытья рук	1	дежурные, до износа	
зубной техник	фартук непромоксаемый	1	дежурный	п.20 Приложения №11 к постановлению МТ СР РФ от 29.12.1997 г. №68
	очки защитные	1	до износа	
	Колпак или косынка хлопчатобумажная	4	24	
Гардеробщик	халат хлопчатобумажный	1		п.35 приказа МЗ СР РФ от 01.09.2010 № 777н
Дезинфектор	Халат или костюм хлопчатобумажный	1	12	п.40 приказа МЗ СР РФ от 01.09.2010 № 777н
	Сапоги резиновые	1 пара	12	
	Перчатки резиновые	12 пар	12	
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания (СИЗОД) противогазовое	1	дежурное	
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания (СИЗОД) противоаэрозольное	1	дежурное	
оператор стиральных машин; машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды	костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1	12	п.115 приказа Минтруда России от 09.12.2014 № 997н
	халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	12	

	халат и брьюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	12	
Лифтер	Костюм хлопчатобумажный	1	12	п.49 приказа МЗ СР РФ от 01.09.2010 № 777н
	Рукавицы комбинированные	4 пары	12	
Рабочий по комплексу обслуживанию и ремонту зданий	костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	12	п.122 приказа Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 №997н
Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	12	п. 148 N 977н
	Костюм (куртка и брьюки) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1	24	
	Сапоги резиновые (или ботинки) с защитным подноском	1 пары	12	
	Валенки с резиновым низом	1 пары	30	
	Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	12	
	Перчатки резиновые	12 пар	12	
	Очки защитные	1 пара	до износа	
	Средство защиты органов дыхания фильтрующее	1	до износа	
Уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1	12	Пункт 171 приказа Минтруда России от 09.12.2014 № 997н
	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	12	
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	12	
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	12	
Уборщик территорий	Халат хлопчатобумажный	1	12	п.90 приказа МЗ СР РФ от 01.09.2010 № 777н
	Сапоги резиновые	1 пара	12	
	Рукавицы комбинированные	4 пары	12	
	Зимой дополнительно:			
	Костюм на утепляющей прокладке	1	12	
	Сапоги резиновые с оставшим утеплителем	1 пара	36	
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Костюм хлопчатобумажный	1	12	п.96 приказа МЗ СР РФ от 01.09.2010 № 777н
	Рукавицы комбинированные	6 пар	12	
	Сапоги кирзовые	1 пара	12	
	Плащ прорезиненный	1	дежурный	
	Костюм на утепляющей прокладке	1	12	
	Сапоги резиновые с оставшим утеплителем	1 пара	36	
	Галоши диэлектрические или боты диэлектрические	1 пара	дежурные	
	Перчатки диэлектрические	1 пара	дежурные	
Водитель легкового автомобиля	всем водителям Жилет сигнальный 2 класса защиты	1	до износа	п.2 Приказа МЗ СР РФ от 22.06.2009 г. №357н

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
ГБУЗ ПК "Бардымская ЦРБ
им.А.П.Курочкиной"

Профсоюз
И.В.Мельчакова
2020 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Главный врач
ГБУЗ ПК "Бардымская ЦРБ
им.А.П.Курочкиной"

И.А.Сагидуллин
« 08 » 2020 г.

**КОМИССИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

Состав комиссии:

Председатель комиссии:

главный врач- Сагидуллин И.А.

Члены комиссии:

специалист по ОТ - Баширова А.Д.

начальник отдела кадров - Акбашева Р.Н.

зам.гл.врача по мед.части - Балтаева Э.Н.

зав.поликлиникой - Кучукбаев А.Р.

главная медсестра - Кучумова А.Х.

врач-эпидемиолог - Рангулов В.М.

председатель профсоюзного комитета - Мельчакова И.В.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
ГБУЗ ПК "Бардымская ЦРБ
им. А.Н. Курочкиной"
И.В. Мельчакова
июль 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач
ГБУЗ ПК "Бардымская ЦРБ
им. А.Н. Курочкиной"
И.А. Сагидуллин
июль 2020 г.

КОМИССИЯ ПО СОЦИАЛЬНОМУ СТРАХОВАНИЮ

1. Председатель профкома – Мельчакова И.В.
2. Специалист отдела кадров - Махмудова А.Н.
3. Бухгалтер – Мусина Г.Ф.

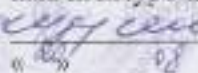
СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
ГБУЗ ПК "Бардымская ЦРБ
им. А.П. Курочкиной"

 И.В. Мельчакова
« 08 » 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач
ГБУЗ ПК "Бардымская ЦРБ
им. А.П. Курочкиной"

 И.А. Сагидуллин
« 08 » 2020 г.

КОМИССИЯ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

1. Иртуганова Д.Д., начальник планово-экономического отдела,
председатель комиссии
 2. Иманаева Ф.М., медсестра персвязочная, зам. председателя комиссии
 3. Акбашева Р.Н., начальник отдела кадров, секретарь комиссии
- Члены комиссии
4. Кучумова А.Х., главная медсестра
 5. Мансурова С.Г., медсестра участковая врача-терапевта участкового
 6. Рангулова Н.Р., контрактный управляющий