

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
ГБУЗ РК «Усть-Вымская ЦРБ»
_____ Воростова А.Е.
« ____ » _____ 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО

Главный врач
ГБУЗ РК «Усть-Вымская ЦРБ»
_____ Семенова Н.Н.
« ____ » _____ 2023г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА РАБОТНИКОВ

**Государственного бюджетного учреждения
Республики Коми «Усть-Вымская центральная
районная больница»**

Содержание

Содержание Правил внутреннего трудового распорядка

Содержание раздела	Стр.
1. Общие положения	3
2. Порядок приема на работу	6
3. Прекращение трудового договора	17
4. Оплата труда	25
5. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудоого договора	39
6. Режим работы. Рабочее время. Время отдыха	44
7. Дисциплина труда	61
8. Поощрения за добросовестный труд	66
9. Правила делового поведения работников	69
10. Запреты и ограничения курения	68
11. Повышение квалификации персонала	71
12. Заключительные положения	73

1. Общее положение

1.1. В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый гражданин обязан соблюдать дисциплину труда.

1.2. **Правила внутреннего трудового распорядка** – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применения к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у работодателя (*п. 5 ст. 189 ТК РФ*).

1.3. Целью правил внутреннего трудового распорядка (далее по тексту ПВТР) – являются соблюдение государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работника и работодателя.

1.4. Дисциплина труда - это отношения между работниками по поводу исполнения ими обязанностей, распределения обязанностей и прав, использованию прав, установления ответственности.

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка должны соответствовать действующему трудовому законодательству РФ.

1.6. Основными задачами ПВТР – являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений по:

- организации труда и управление трудом;
- трудоустройству у данного работодателя;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
- социальному партнерству, ведение коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- участием работников, работодателя и профсоюза в установлении условий труда и применения трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;

- материальной, дисциплинарной ответственности работников и работодателя в сфере труда;
- надзору и контролю (в том числе профсоюзного контроля) за соблюдением норм трудового законодательства, а также включая законодательство об охране труда;
- разрешения трудовых споров.

1.7. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений закрепленных в ТК РФ (ст. 2 ТК РФ).

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных отношений, непосредственно связанных с ними признаются:

- свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- равенство прав и возможностей работников;
- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
- обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по

специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;

- обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;
- обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;
- сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;
- обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;
- обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном в трудовом кодексе РФ и иными федеральными законами;
- обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

1.8. Правила внутреннего трудового распорядка, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Конституции РФ, Трудовому кодексу РФ, иным федеральным законам, содержащими нормы трудового права, Указами Президента РФ, Постановлениям Правительства РФ, нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти, законам Республики Коми, актам органов местного самоуправления (ст. 5 ТК РФ).

1.9. В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения с работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

1.10. Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению (*ст. 9 ТК РФ*).

1.11. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка распространяются на всех работников организации и обязательны для исполнения всеми работниками, заключившими трудовые договоры с работодателем.

2. Порядок приема работников

2.1. Граждане реализуют право на труд путем заключения трудового договора с работодателем.

2.2. **Трудовой договор** - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в

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

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.3. Содержание трудового договора

В трудовом договоре указываются:

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

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках,

утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия труда на рабочем месте

2.3.1. В трудовом договоре могут предусматриваться **дополнительные условия**, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3.2. В трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

2.4. Срок трудового договора

Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор)

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (*ст.59 ТК РФ.*)

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

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о

срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.5. Срочный трудовой договор

Срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ или иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотии, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.6. Работодатель не имеет право требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым кодексом РФ.

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

2.7. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено Трудовым Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя (*ч. 1 ст. 61 ТК РФ*).

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор (ст. 61 ТК РФ).

Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

2.8. Выдача копий документов, связанных с работой.

По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если трудовая книжка на работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах, о периоде работы у данного работодателя и другое. Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

2.9. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или

специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел (*с. 351.1 ТК РФ*).

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел (*ст. 65 ТК РФ*).

В отдельных случаях с учетом специфики работы, в ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов (*ст. 65 ТК РФ*).

2.10. Форма трудового договора

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

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (*ст. 67 ТК РФ*).

2.11. Оформление приема на работу.

Прием на работу оформляется трудовым договором (ст. 68 ТК РФ).

Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.12. Медицинское освидетельствование при заключении трудового договора.

Обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) при заключении трудового договора подлежат все лица, поступающие на работу в учреждение здравоохранения.

2.13. Испытание при приеме на работу.

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

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование

по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев (*ст. 70 ТК РФ*);

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (*ст. 70 ТК РФ*).

2.14. Результат испытаний при приеме на работу.

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. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

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** (ст. 71 ТК РФ).

2.15. Трудовая книжка.

Трудовая книжка установленного образца является **основным документом** о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются Правительством Российской Федерации.

Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству (ст. 66 ТК РФ).

2.16. Сведения о трудовой деятельности

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

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

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 66.1 ТК РФ).

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (ст. 66.1 ТК РФ).

3. Прекращение трудового договора

3.1. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут **по соглашению сторон** (ст. 78 ТК РФ).

Под соглашением сторон понимается **совместное волеизъявление сторон**, направленное на окончание трудовых правоотношений.

3.2. **Расторжение трудового договора по собственному желанию (по инициативе работника).**

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя **в письменной форме не позднее, чем за две недели**, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом.

Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

Когда заявление работника вызвано **уважительными причинами** и невозможностью в связи с этим продолжать работу, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

▪ **Перечень таких причин:**

- зачисление в образовательное учреждение;
- выход на пенсию;
- переезд на место жительства в другой город;
- перевод мужа или жены на работу в другую местность;
- болезнь препятствующая продолжению работы (согласно мед. заключению);
- необходимость ухода за больным членом семьи;
- перевод на другую работу к другому работодателю.

По **соглашению между работником и работодателем** трудовой договор, может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

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

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

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был, расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается (*ст. 80 ТК РФ*).

3.3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

Трудовой договор, может быть, расторгнут работодателем в случаях:

1) ликвидации организации – при ликвидации организации ее деятельность прекращается полностью и не происходит переход прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим юридическим лицам *ст. 61 ГК РФ*).

2) сокращения численности или штата работников организации;

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации – предусматривает увольнение работника в связи с его несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе в связи с недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации;

4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание – при увольнении по этому основанию должны учитываться определенные правила. Неисполнение трудовых обязанностей имело место неоднократно, т.е. более одного раза. Повторное неисполнение – это уже неоднократное неисполнение. Работник может быть уволен за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято;

б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей -

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

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

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

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения,

установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

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

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

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

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

10) однократного грубого, нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

12) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

13) в других случаях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Увольнение допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать

вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (*ст. 81 ТК РФ*).

3.4. Прекращение срочного трудового договора (*ст. 79 ТК РФ*).

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

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

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

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

3.5. Отстранение от работы (*ст. 76 ТК РФ*).

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

- появившегося **на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;**
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

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

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника **на весь период времени до устранения обстоятельств**, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) **заработная плата работнику не начисляется**, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ или иными федеральными 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 (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, **не зависящим от воли сторон**:

- призыв работника на военную службу (за исключением призыва работника на военную службу по мобилизации) или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- неизбрание на должность;
- осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;
- признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](#), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- смерть работника, а также признание судом работника умершим или безвестно отсутствующим;

- наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти субъекта Российской Федерации;
- дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору; истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права);
- отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе; возникновение установленных настоящим Трудовым Кодексом, исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

В случае **призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта** в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостановить на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с *статьей ст.351.7 ТК РФ* засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора **возобновляется в день выхода работника на работу**. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от

28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (*часть 1 статьи 121 ТК РФ*).

В соответствии со *статьей 259 ТК РФ*, если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего военную службу по контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

В случае если у мобилизованного есть ребенок младше 18 лет, другой родитель ребенка имеет преимущественное право на оставление на работе в случае сокращения численности штата (*ст.170 ТК РФ*).

4. Оплата труда

4.1. Система оплаты труда Работников Учреждения формируется с учетом единого тарифно–квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально–трудовых отношений.

4.2.. В случае внесения изменений в законодательство, а также нормативные правовые акты Российской Федерации и Республики Коми, регулирующие вопросы оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Республики Коми, Положение подлежит изменению.

4.3. Плановый фонд оплаты труда Работников формируется на календарный год за счет следующих источников финансового обеспечения:

- Субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и субсидии на иные цели;

- Средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
- Средств, предусмотренных на финансирование Программы обязательного медицинского страхования.

4.4. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

Если Работник трудиться в режиме не полного рабочего времени (например, на условиях работы по совместительству, или на 0,5 ставки), оплата труда должна быть не ниже минимального размера оплаты труда, исчисляемого пропорционально отработанному времени (Статья 133 ТК РФ).

Работникам, чей размер заработной платы не достигает минимального размера оплаты труда в соответствии с федеральным законодательством, производится доплата до минимального размера оплаты труда из средств фонда оплаты труда Учреждения и за счет средств межбюджетных трансфертов.

4.5. Минимальный размер оплаты труда учитывается при расчете заработной платы, отпускных, командировочных и других выплат, которые начисляются из среднего заработка.

Районный коэффициент и надбавка за работу в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностям начисляются сверх Минимального размера оплаты труда.

4.6. Ряд выплат не включается в Минимальный размер оплаты труда. К ним относятся:

- сверхурочные;
- доплата за работу в ночной период времени;
- выплаты за выход выходной или праздничный день;
- доплаты за совмещение профессий, должностей;
- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- материальная помощь;-премии к праздникам ,юбилейным датам, если они не связаны с трудовым вкладом работника;
- заработная плата внутренних совместителей;
- стимулирующие выплаты медицинским работникам, непосредственно оказывающим амбулаторно-поликлиническую и стационарную помощь женщинам в период беременности, в период родов и послеродовой период и новорожденным в период родов и послеродовой период, а также участвующим в проведении профилактических медицинских осмотров ребенка в течение первого года жизни;
- надбавка за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

4.7. Работникам Учреждения начисляется и выплачивается районный коэффициент к заработной плате в размере 20%, а также процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним

местностях в размере 50%, установленные в соответствии с Законом Республики Коми от 06.10.2005 г. № 93–РЗ «О повышенных и предельных размерах районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на территории Республики Коми».

Районный коэффициент к заработной плате в размере 20%, а также процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 50% начисляется на фактический заработок, включающий все выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

4.8. В Учреждении применяются следующие системы оплаты труда:

- Повременная оплата труда (заработная плата работника зависит от фактически отработанного им времени);
- Сдельная оплата труда (предполагает зависимость заработка Работника от количества оказываемых им услуг).

4.9. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

4.10. В целях достижения установленных индикативных значений показателей средней заработной платы Работников, определенных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», при повышении в организации (филиале, структурном подразделении) окладов (должностных окладов) указанных категорий Работников Учреждения производится повышение среднего заработка во всех случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.11. Исчисление средней заработной платы Работника производится в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «О особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

4.12. Должностные оклады медицинских и фармацевтических работников Учреждения определяются на основе профессиональных групп должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп и должностей медицинских и фармацевтических работников».

Должностные оклады работников, занимающих общетраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп

общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

Конкретные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам отражены в Положении об оплате труда работников ГБУЗ РК «Усть-Вымская ЦРБ».

4.13. Работодатель своевременно **вносит изменения** в условия оплаты труда работников на основании соответствующих нормативных правовых актов, в том числе локальных.

4.14. Для определения размера и порядка выплат надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам Учреждения, на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в Учреждении создается постоянно действующая Экспертная комиссия по материальному стимулированию работников Учреждения (далее Экспертная комиссия):

Экспертная комиссия рассматривает за конкретно определенный период представление, содержащее оценку работы работника (в разрезе критериев оценки, баллов по показателям), и по итогам рассмотрения определяет размер надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам.

4.15. В Учреждении устанавливается следующая структура заработной платы:

- Оклады (должностные оклады)
- Выплаты компенсационного характера
- Выплаты стимулирующего характера

Не входят в состав заработной платы выплаты, осуществляемые Работникам за счет прибыли Учреждения

4.16. Месячная заработная плата работника, работающего на территории Субъекта Российской Федерации и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого региональное соглашение о минимальной заработной плате действует, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности) (ст. 133¹ ТК РФ).

Если работник трудиться в режиме неполного рабочего времени (например, на условиях работы по совместительству, или на 0,5 ставки), оплата его труда должна быть не ниже минимального размера оплаты труда, исчисляемого пропорционально отработанному времени (ст. 133 ТК РФ).

4.17. Выплату заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) путем перечисления на указанный работником счет в банке (ст. 131 ТК РФ).

4.18. Производить выплату работникам заработной платы не реже, чем

каждые полмесяца.

«30» числа текущего месяца – выдается расчет за первую половину месяца (в размере не свыше 50% от заработной платы за текущий месяц);

«15» числа следующего месяца работнику выдается оставшаяся часть заработной платы.

При совпадении дня выплаты с нерабочим праздничным или выходным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня (*ст. 136 ТК РФ*).

4.19. Выдаются ежемесячно всем работникам расчетные листки. Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (*ст. 136 ТК РФ*).

При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.20. Работникам Учреждения начисляются и выплачиваются районный коэффициент к заработной плате в размере 20%, а так же процентную надбавку к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям в размере 50% (*Закон Республики Коми от 06.10.2005 г. № 93-РЗ «О повышенных и предельных размерах районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в Районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на территории Республики Коми.*)

Районный коэффициент к заработной плате в размере 20%, а также процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 50% начисляется на фактический заработок, включающий все выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

4.21. Производятся выплаты к окладу:

- по повышающим процентам к окладам по занимаемой должности;
- за квалификационные категории;

Квалификационная категория действительна в течение пяти лет со дня издания распорядительного акта о присвоении.

4.22. Устанавливаются выплаты компенсационного характера:

4.22.1. Выплачивать надбавки к окладам в размере 4 % процентов работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (*ст.*

146 ТК РФ.)

Конкретные перечни подразделений, должностей работников, имеющих право на указанные выплаты, в т.ч. за работу в разных условиях вредности или опасности, и конкретные размеры надбавок к окладам, утвержденные руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом, отражены в **(приложении № 2)**

4.22.2. Медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, медицинским работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, медицинским работникам, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, устанавливается повышенный размер оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Рекомендуемые размеры доплат медицинским работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, связанными с оказанием психиатрической, противотуберкулезной помощи, диагностикой и лечением ВИЧ-инфицированных отражены в Положении по оплате труда работников ГБУЗ РК «Усть-Вымская ЦРБ».

4.22.3. Производиться доплата работникам за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) за каждый час работы в ночное *(ст. 149 ТК РФ, 154 ТК РФ, п. 3.3.1 раздела III Постановления от 30.06.2018г. № 6/274)*.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет не менее 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)), за каждый час работы в ночное время.

4.22.4. Производиться оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, с учетом стимулирующих выплат (стажевых) *(ст. 153 ТК РФ)*.

Когда на праздничный день приходится часть рабочей смены, то в двойном размере оплачиваются часы, фактически проработанные в праздничный день.

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

При выборе Работником компенсации в виде предоставления другого дня отдыха время использования этого дня должно быть согласовано с Работодателем не позже 30 календарных дней со дня работы. Указанный день отдыха предоставляется приказом Работодателя по письменному заявлению Работника. При этом за каждый день работы в выходной день или нерабочий праздничный день, независимо от количества фактически отработанных часов, предоставляется

целый дополнительный день отдыха.

4.22.5. Устанавливается доплата в пределах фонда заработной платы учреждения за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, при совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы - по соглашению работника и работодателя (*ст. 60 ТК РФ, ст. 151 ТК РФ*).

Работникам учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, устанавливаются доплаты к должностным окладам:

– за совмещение профессий (должностей), за выполнение наряду со своей работой обязанности временно отсутствующего работника – до 50%; по производственной необходимости (на период отпусков, болезни, командировок и др.) до 100%.

4.22.6. Устанавливается доплаты врачам и среднему медицинскому персоналу за пребывание работника с его согласия в состоянии готовности выполнять трудовые обязанности по требованию работодателя в свободное от основной работы время (*ст. 372 ТК РФ*).

При учете времени, фактически отработанного медицинским работником, время дежурства на дому учитывается в размере 1/2 часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому.

Общая продолжительность рабочего времени медицинского работника с учетом времени дежурства на дому не должна превышать норму рабочего времени медицинского работника за соответствующий период.

Повышение оплаты производится из расчета должностного оклада, оклада, ставки заработной платы за каждый учтенный час, в том числе в ночное время.

В случае вызова медработника, осуществляющего дежурство на дому, на работу время, затраченное на оказание медпомощи, и время следования медработника от дома до места работы и обратно учитывается в размере часа рабочего времени за каждый час оказания медпомощи и следования медработника от дома до места работы и обратно.

Время, затраченное на оказание медпомощи, и время следования медработника от дома до места работы и обратно оплачивается из расчета должностного оклада за фактически отработанные часы с учетом времени проезда.

4.22.7. Устанавливается доплата работникам учреждения, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением рабочей силы на части, с перерывом в работе свыше 2 часов (*ст. 149, ст. 372 ТК РФ*).

Работникам учреждения, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением рабочей смены на части, устанавливается повышение оплаты до 30% должностного оклада, тарифной ставки по занимаемой должности за отработанное время в эти дни.

Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

Перечень должностей работников, которым устанавливается повышение оплаты за разделение рабочей смены на части, определяется руководителем учреждения с учетом мнения представителя первичной профсоюзной организации.

4.22.8. Устанавливается доплата за дежурство в стационаре для врачебного персонала с 17-00 до 8-00 утра.

4.22.9. За работу в военкомате работникам выплачивается средняя заработная плата за счет средств федерального бюджета.

6.22.10. Устанавливаются компенсационные выплаты в размере 25 процентов должностного оклада оказывающим медицинскую помощь (участвующим в оказании, обеспечивающим оказание медицинской помощи) по диагностике и лечению новой коронавирусной инфекции:

- врачам и медицинским работникам с высшим (немедицинским) образованием, оказывающим специализированную медицинскую помощь в стационарных условиях, среднему медицинскому персоналу, участвующему в оказании медицинской помощи в стационарных условиях, младшему медицинскому персоналу, обеспечивающему оказание специализированной медицинской помощи в стационарных условиях;

- участковым терапевтам, участковым педиатрам, врачам общей практики (семейным врачам), врачам-инфекционистам, среднему медицинскому персоналу, работающему с данными врачами, фельдшерам фельдшерско-акушерских пунктов, фельдшерских пунктов, оказывающим первичную медико-санитарную помощь в амбулаторных условиях.

В Учреждении утверждается перечень должностей работников, непосредственно оказывающих медицинскую помощь пациентам с новой коронавирусной инфекцией, которым устанавливается выплата за фактически отработанное время по графику, отдельно по основной работе и работе по совместительству.

6.22.11. За работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются надбавки в соответствии с постановлением Правительства Республики Коми от 16 октября 2006 г. № 262 "О размерах социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны в органах государственной власти Республики Коми, иных государственных органах Республики Коми, а также в государственных учреждениях Республики Коми и государственных унитарных предприятиях Республики Коми"

4.22.12 Установить доплаты до уровня минимального размера оплаты труда

(п. 3.5 раздела III Приказа Министерства здравоохранения Республики Коми от 30.06.2018г. № 6/274).

Работникам, месячная заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) производятся доплаты до уровня минимального размера оплаты труда.

Конкретный перечень и условия установления выплат компенсационного характера, исходя из необходимости реализации уставных задач учреждения, а также обеспечения тесной увязки размеров оплаты труда работников с конкретными результатами их деятельности, отражены в *Положении об оплате труда работников ГБУЗ РК «Усть-Вымская ЦРБ»*.

4.23. Работодатель устанавливает **выплаты Стимулирующего характера:**

- надбавки за стаж работы;
- надбавки за качество выполняемых работ;
- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- надбавка за наставничество

4.23.1. Работникам Учреждения устанавливают надбавку за стаж работы (далее – надбавка за стаж) в следующих размерах к должностному окладу, окладу, ставке заработной платы:

при стаже работы от 3 до 5 лет – 20 процентов;

при стаже работы свыше 5 лет – 30 процентов.

Надбавка выплачивается исходя из установленного должностного оклада, оклада, ставки заработной платы, без учета доплат и надбавок.

Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение надбавок к должностному окладу, определяется в соответствии с *разделом VI утвержденным приказом Министерства здравоохранения Республики Коми № 6/274 от 30.06.2018 г.*

4.23.2. В целях стимулирования работников Учреждения к повышению квалификации устанавливается надбавка к должностному окладу за квалификационную категорию. Конкретные размеры надбавки отражены в *Положение об оплате труда работников ГБУЗ РК «Усть-Вымская ЦРБ»*.

4.23.3. Водителям автомобилей всех типов, имеющих 1– й класс, устанавливаются надбавки в размере 25 процентов, 2– й класс – 10 процентов к окладу за фактически отработанное время в качестве водителя.

Условия установления надбавки определяются *Приказом главного врача*.

4.23.4. Устанавливаются денежные выплаты за оказание дополнительной медицинской помощи в следующих размерах:

- 1) медицинский персонал, оказывающих первичную медико – санитарную

помощь:

а) врачам-терапевтам участковым, врачам – педиатрам участковым, врачам общей практики (семейным врачам) – 10000 рублей;

б) медицинским сестрам участковым врачей-терапевтов участковых, врачей-педиатров участковых и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) – 5000 рублей;

2) медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов (заведующим фельдшерско-акушерскими пунктами, фельдшерам, акушеркам, медицинским сестрам, в том числе медицинским сестрам патронажным):

а) фельдшерам (акушеркам) – 3500 рублей;

б) медицинским сестрам – 2500 рублей;

3) врачам, фельдшерам (акушеркам) и медицинским сестрам отделения скорой помощи:

а) врачам – 5000 рублей;

б) фельдшерам (акушеркам) – 3500 рублей;

в) медицинским сестрам – 2500 рублей.

Конкретный размер денежных выплат каждому работнику, определяется по итогам месяца в зависимости от отработанного рабочего времени, от выполненных объемов и качества медицинской помощи в соответствии с методикой, определяемой локальным нормативным актом Учреждения и не может превышать установленного норматива.

4.23.5. Устанавливаются ежемесячные денежные выплаты врачам-специалистам, специалистам с высшим профессиональным образованием и специалистам со средним медицинским образованием, оказывающим медицинскую помощь в амбулаторных условиях и в условиях дневного стационара:

- врачам-специалистам, специалистам с высшим профессиональным образованием – 4000 рублей;

- специалистам со средним медицинским образованием, работающим с врачами-специалистами либо оказывающим медицинскую помощь в амбулаторных условиях самостоятельно (кроме медицинских работников фельдшерско-акушерских пунктов), – 2000 рублей.

4.23.6. Устанавливается надбавку врачам – специалистам, руководителям, имеющим ученую степень кандидата медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук) - 10 процентов должностного оклада, имеющим ученую степень доктора медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук, – 20 процентов должностного оклада;

4.23.7. Устанавливается надбавка лицам, имеющим почетное звание (*конкретный перечень отражен в Положении об оплате труда*) – 20 процентов должностного оклада.

4.23.8. Устанавливается доплата к должностному окладу в размере 30 процентов молодым специалистам по должностям врачей, среднего медицинского персонала, прочего персонала, прибывшим в год окончания или в период первых

трех лет после окончания образовательных учреждений высшего профессионального и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в Учреждение.

4.23.9. Выплату надбавки за качество выполняемых работ работникам производится 1 (один) раз в полугодие, на основании решения Центрально – экспертной комиссии ГБУЗ РК «Усть–Вымская ЦРБ» и приказа руководителя Учреждения с учетом разработанных в Учреждении критериев оценки деятельности работников, в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда.

4.23.10. Устанавливается надбавку за квалификационную категорию по должностям, входящим в профессиональные квалификационные группы «Врачи и провизоры», «Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием», «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг», «Средний медицинский и фармацевтический персонал» устанавливается в следующих размерах:

- а) при наличии второй квалификационной категории – 10 процентов;
- б) при наличии первой квалификационной категории:
 - со средним медицинским образованием – 15 процентов;
 - с высшим медицинским образованием – 20 процентов;
- в) при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов.

Квалификационная категория учитывается при работе Работников по той специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается:

- 1) работникам по основной должности;
- 2) работникам, занимающим штатные должности по совместительству;
- 3) работникам, замещающим временно отсутствующих работников по должностям, требующим полной отработки рабочего времени;
- 4) работникам при дежурстве сверх месячной нормы рабочего времени без занятия штатной должности (кроме пребывания работника в состоянии готовности выполнять трудовые обязанности по требованию работодателя в свободное от основной работы время).

Квалификационная категория действительна в течении пяти лет со дня издания распорядительного акта о присвоении.

4.25. Устанавливается надбавка за интенсивность и высокие результаты работы ежемесячно, исходя из фактически сложившегося объема средств по стимулирующим выплатам, с учетом критериев оценки эффективности деятельности работников.

Перечень должностей и категория персонала, которым устанавливается надбавка за интенсивность и высокие результаты работы с учетом критериев оценки за интенсивность и высокие результаты работы, критерии оценки отражены

в Положении об оплате труда работников ГБУЗ РК «Усть-Вымская ЦРБ».

4.26. Надбавка за наставничество устанавливается в соответствии с «Положением о наставничестве в ГБУЗ РК «Усть-Вымская ЦРБ», на основании приказа главного врача.

Наставничество устанавливается в отношении молодых специалистов с высшим медицинским и средним медицинским образованием.

За наставничество (в отношении молодого специалиста со средним и высшим медицинским образованием) устанавливается надбавка в размере – 10 % от оклада наставника, с учетом надбавки-за работу в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - 50%, районного коэффициента в размере 20 %, на срок не более двух месяцев, за счет средств от предпринимательской деятельности.

4.27 Устанавливаются работникам ГБУЗ РК «Усть-Вымская ЦРБ» премиальные выплаты.

При осуществлении премиальных выплат учитывается наличие финансовых средств, подтвержденные выполненными объемами в разрезе следующих источников финансового обеспечения:

–Субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и субсидии на иные цели;

–Средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

–Средств, предусмотренных на финансирование Программы обязательного медицинского страхования.

Премирование работников ГБУЗ РК «Усть –Вымская ЦРБ» направлено на поощрение работников ГБУЗ РК «Усть –Вымская ЦРБ» за общие результаты труда по итогам работы.

Премии по итогам работы выплачиваются в пределах имеющихся средств.

Премиальные выплаты по итогам работы – это разовые поощрительные выплаты, которые устанавливаются Работникам, работающим по основной должности, с целью поощрения за общие положительные результаты труда по итогам работы за отчетный период.

6.27.1 Премирование осуществлять по решению Центрально – экспертной комиссии ГБУЗ РК «Усть-Вымская ЦРБ» и приказа руководителя учреждения, в пределах имеющихся средств на оплату труда.

Премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) выплачивается сверх фактической основной заработной платы и максимальными размерами не ограничивается.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) начисляется основным Работникам, продолжающим работать на момент

начисления в соответствии с критериями оценки при установлении премиальных выплат.

Премирование Работников по результатам их труда, это право, а не обязанность Работодателя и зависит от финансового состояния Учреждения и прочих факторов, которые могут оказать влияние на сам факт и размер премирования.

Премиальные выплаты не выплачиваются в следующих случаях:

а) неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей, в том числе:

- прогул;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического и иного токсического опьянения;
- систематические опоздания на рабочее место;
- грубое нарушение работником требований по охране труда и пожарной безопасности;

б) несвоевременное или некачественное исполнение распоряжений руководителя, приказов по Учреждению и других организационно-распорядительных документов.

Премия не начисляется и не выплачивается за тот расчетный период, в котором имело место основание невыплаты премии, но не позднее одного месяца со дня обнаружения и не позднее шести месяцев со дня совершения нарушения, послужившего основанием для невыплаты премии.

При увольнении Работника по собственному желанию до истечения календарного месяца (месяца, квартала, полугодия, года) работник лишается права на получение премии по итогам работы (месяц, квартал, год).

4.28 Сохраняется за работниками, направляемыми на курсы повышения квалификации с отрывом от работы, средняя заработную плату по основному месту работы (*ст. 187 ТК РФ*).

4.29. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается (*ст. 157 ТК РФ*).

4.30. Оплату отпуска производиться не позднее чем за три дня до его начала (*ст. 136 ТК РФ*). Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (*ст. 124 ТК РФ*).

4.31. Работодатель осуществляет удержания из заработной платы в следующих случаях:

- возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.
- удержания для погашения обязательств работника перед государством (налоги, штрафы);
- удержания для погашения задолженности перед третьими лицами: алименты на несовершеннолетних детей, выплаты по исполнительным листам возмещения вреда здоровью другого лица или вреда лицам, понесшим ущерб (ст. 137 ТК РФ).

4.32. Удержания за неотработанные дни отпуска не производятся, если работник увольняется по следующим основаниям:

- отказ работника от перевода на другую работу по состоянию здоровья, в соответствии с медицинским заключением;
- ликвидация организации;
- сокращение штата;
- смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- призыв работника на военную службу;
- восстановление ранее занимавшего это место работника по решению государственной инспекции труда или суда;
- наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие).

4.33. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику. В отдельных случаях, установленных законодательством РФ, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70%. (ст. 138 ТК РФ)

4.35. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы

выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

4.36. Работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора

5.1. Основные права и обязанности работника

Работник имеет право на:

- - заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- - предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- - рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- - своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- - отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- - полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- - профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- - объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- - участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- - ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- - защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- - разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- - возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- - обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

- ✓ - Работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда - основу порядка в учреждениях здравоохранения, вовремя приходить на работу, своевременно и точно исполнять распоряжения непосредственного руководителя, использовать все рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим Работникам выполнять их трудовые обязанности.
- ✓ - Повышать качество и культуру оказания медицинской помощи населению, пропагандировать санитарно-гигиенические знания среди населения, повышать производительность труда, своевременно и тщательно выполнять свою работу.
- ✓ - Знать нормативно-правовые документы, регламентирующие деятельность учреждений здравоохранения, знать и соблюдать действующие законодательные документы по своей специальности, действующие нормативные акты органов исполнительной власти, приказы и распоряжения вышестоящих органов здравоохранения.

- ✓ - Выполнять плановые установленные задания в полном объеме.
- ✓ - Выполняя должностные обязанности медицинских работников, соблюдать принципы медицинской этики и деонтологии.
- ✓ - Соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, работать в выданной одежде, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты.
- ✓ - Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное выполнение работы, немедленно сообщать о случившемся руководителю.
- ✓ - Содержать в порядке и чистоте свое рабочее место, иметь опрятный вид, соблюдать чистоту в отделении, кабинете и других структурных подразделениях, а также на территории учреждения, передавать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии. По окончании рабочего дня проверять закрытие кранов, выключать свет.
- ✓ - Вести себя достойно и корректно, как с сотрудниками, так с посетителями учреждения.
- ✓ - Систематически повышать свою квалификацию, используя для этого все доступные формы и методы, в т.ч. посещая поликлинические врачебные конференции, сестринские конференции и семинары.

5.2. Основные права и обязанности работодателя

Работодатель имеет право:

- - заключать, изменять и расторгать трудовые договоры (эффективные контракты) с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- - вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- - поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- - требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет

ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- - привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- - принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- - создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Работодатель обязан:

- ✓ - соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- ✓ - предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- ✓ обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- ✓ - обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- ✓ - обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- ✓ - выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- ✓ - вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом;
- ✓ - предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- ✓ - знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- ✓ - своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- ✓ - рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- ✓ - создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ✓ - обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- ✓ - осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- ✓ - возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- ✓ - исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5.3. Ответственность сторон трудового договора

Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и

материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами (419 ТК РФ).

6. Режим работы. Рабочее время. Время отдыха

6.1. Работникам, работающим в режиме непрерывной рабочей недели - круглосуточно перерывы для отдыха и питания устанавливаются в следующем порядке:

-врачи всех наименований, медицинские сестры палатные, медицинские сестры операционные, акушерки, санитарки для уборки палат, и прочий медицинский персонал, осуществляющий круглосуточный режим работы обеспечиваются возможностью отдыха и приема пищи в рабочее время.

6.2. **Рабочее время** - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями работы должен исполнять трудовые обязанности (ст. 91 ТК РФ)

6.3. Работодатель обязуется обеспечивать:

6.4. Нормальную продолжительность рабочего времени работников организации – не превышающую 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ), для медицинских работников - максимальную продолжительность рабочего времени 30 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

6.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (ст.92 ТК РФ):

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35

часов в неделю;

-для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю, в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

-для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю

-для женщин, работающих в Районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – не более 36 часов в неделю (*ст. 320 ТК РФ*).

6.6.Работодатель обязан устанавливать **неполное рабочее время** (*ст. 93 ТК РФ*):

- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

6.7. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником (*ст. 91 ТК РФ*).

6.8.На основании графика работы ГБУЗ РК «Усть-Вымская ЦРБ», согласованного с Министерством здравоохранения Республики Коми, устанавливается для работников продолжительность рабочего времени в

зависимости от занимаемой ими должности и специальности:

- 40 часов в неделю;
- 39 часов в неделю;
- 36 часов в неделю;
- 33 часа в неделю;
- 30 часов в неделю

6.9. В рабочее время водителей автомобилей включается:

- подготовительно - заключительное время для выполнения работ перед выездом на линию и после возвращения с линии;
- время проведения медицинского осмотра водителя перед выездом на линию и после возвращения с линии (*ст. 91 ТК РФ*).

6.10. Установить продолжительность рабочего времени по должностям работников и структурным подразделениям *на основании ст. 94 ТК РФ, приложение к Правилам Внутреннего трудового распорядка – Продолжительность рабочего времени.*

Время начала и окончания работы ГБУЗ РК «Усть-Вымская ЦРБ» для медицинских работников устанавливается:

- 1) с 8-00 до 15-42 часов (при 5-ти дневной рабочей неделе с двумя выходными днями)
 - 2) с 8-00 до 15-00 часов (при 6-ти дневной рабочей неделе с одним выходным днем – воскресенье);
- поликлиника с. Айкино – первая и третья суббота месяца
 - поликлиника п. Жешарт – вторая и четвертая суббота месяца;
 - стационар п. Жешарт, с. Айкино – каждая суббота месяца.

Конкретное время начала и окончания работы отдельных работников по специальности определяется графиком работы с соблюдением месячной нормы рабочего времени, утвержденным главным врачом по согласованию с профсоюзом.

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

В случае вызова на работу медицинского работника, осуществляющего дежурство на дому, время, затраченное на оказание медицинской помощи, и время

следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно учитывается в размере часа рабочего времени за каждый час оказания медицинской помощи и следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно (ст. 350 ТК РФ, Приказ Минздрава РФ от 02.04.2014 N 148н "Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому").

6.12. Работодатель по личному заявлению работника, на период летних отпусков, в период нетрудоспособности, а также производственной необходимости, имеет право увеличить продолжительность рабочей смены работника до 24 часов;

6.13. Доводить графики сменности до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (ст.103 ТК РФ).

6.14. Соблюдать ограничения, установленные *статьей 96 ТК РФ* при привлечении работников к работе в ночное время (с 22 до 6 часов): женщины, имеющие детей до 3 лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Не привлекаются к работе в ночное время беременные женщины, работники, не достигшие 18 лет.

6.15. По соглашению между работником и работодателем в трудовом договоре по совместительству, по каждому трудовому договору, заключенному по совместительству, продолжительность работы не может превышать:

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

рабочей недели;

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

- для врачей и среднего медицинского персонала города, района, где имеется их недостаток, - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

- для младшего медицинского и фармацевтического персонала - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели (*Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»*).

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать **40 часов** в неделю.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

6.16. Для **медицинских работников** устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более **39 часов** в неделю (*ст. 350 ТК РФ*)

Работника, появившегося на работе **в нетрезвом состоянии** на рабочем месте, администрация не допускает к работе в данный рабочий день (смену).

Любое отсутствие работника на рабочем месте, кроме случаев непреодолимой силы (так называемый форс-мажор), допускается только с предварительного разрешения работодателя (главного врача).

Отсутствие работника на рабочем месте без разрешения считается неправомерным, в таком случае применяются дисциплинарные меры взыскания в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

6.17. **Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней.**

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих, **уменьшается на один час.**

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

6.18. Нерабочие праздничные дни

Праздничными нерабочими днями считать (ст. 112 ТК РФ):

- 1,2,3,4,5,6 и 8 января – новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая – праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства;
- 22 августа – День Республики Коми (*Закон Республики Коми от 05.05.2014 года № 30-РЗ «О Дне Республики Коми»*).

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

6.19. Работа в ночное время

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

К работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины;
- работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- инвалиды;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет;

Привлечение к работе в ночное время вышеперечисленные категории работников возможно только с их личного согласия (ст. 96 ТК РФ).

6.20. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени

Работодатель имеет право в порядке, установленном Трудовым Кодексом, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника (*ст. 97 ТК РФ*).

6.21. Работа, выполняемая работником, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя – сверхурочная работа (*ст. 99 ТК РФ*).

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) 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;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом

инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

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

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

6.22. Работа по совместительству

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

Совместительством является, выполнение работником **другой регулярной** оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей (*ст. 282 ТК РФ*).

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

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

(Постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

6.23. Совмещение профессий (должностей). Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы. Исполнение обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (*см. 151 ТК РФ*).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

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

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

6.24. Графики сменности

Сменная работа - работа в две, три или четыре смены - вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования рабочего времени, улучшения качества и объема медицинских услуг.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

Для целей более эффективного использования рабочего времени, улучшения качества и объема медицинских услуг. В ГБУЗ РК «Усть-Вымская ЦРБ»

установлена работа стационаров в две смены. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников – профсоюзного комитета.

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

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

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

6.26. Виды времени отдыха

Видами времени отдыха являются:

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

6.27. Перерывы для отдыха и питания

Всем работникам ГБУЗ РК «Усть-Вымская ЦРБ», за исключением работающих по графикам сменности, предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью **30 минут, с 12-30 ч. до 13-00 ч.** (который не включается в рабочее время).

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

Работникам, работающим по графикам сменности, которым по условиям работы предоставления перерыва для отдыха и питания невозможно, предоставляется возможность приема пищи и отдыха в рабочее время, не покидая рабочее место, в специальных комнатах для приема пищи, оборудованных холодильником, столом, стульями, которые находятся в отделениях, подразделениях ГБУЗ РК «Усть-Вымская ЦРБ (*ст. 108 ТК РФ*).

6.28. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные

перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через **каждые три часа** продолжительностью не менее **30 минут каждый**.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее **одного часа**.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

6.29. Всем работникам ГБУЗ РК «Усть-Вымская ЦРБ», предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю **суббота и воскресенье**, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день **воскресенье**.

Работникам, работающим по графику сменности – выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников **согласно графика выходов**.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее **42 часов** (ст. 110 ТК РФ).

6.30. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Искключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом.

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

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

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

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

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

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается **с письменного согласия работника** и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (главного врача).

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в двойном размере с учетом стимулирующих выплат, стажевых (ст. 153 ТК РФ).

6.31.Работодатель, обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником ГБУЗ РК «Усть-Вымская ЦРБ» (ст. 91 ТК РФ).

Табель учета использования рабочего времени составляется в одном экземпляре уполномоченным на это лицом, после соответствующего оформления передается в бухгалтерию.

Отметки в таблице о причинах неявок на работу или о работе в режиме неполного рабочего дня, о работе в сверхурочное время и других отступлений от нормальных условий труда, должны быть сделаны только на основании документов, оформленных надлежащим образом (листок нетрудоспособности, справки о выполнении государственных или общественных обязанностей, приказ и т. п.).

6.32. Работникам ГБУЗ РК «Усть-Вымская ЦРБ», предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (*ст. 114 ТК РФ*).

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (*ст. 115 ТК РФ*).

6.32.1. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (*ст. 120 ТК РФ*).

6.32.2. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении **шести месяцев** его непрерывной работы у данного работодателя.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

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

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

6.32.3. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

Основным документом предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, является график отпусков, который должен утверждаться Работодателем с учетом мнения Профкома, не позднее, чем за две недели до начала календарного года.

График отпусков доводится до всех работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Коми «Усть-Вымская ЦРБ», (включая работников, работающих в учреждениях находящихся в составе Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Коми «Усть-Вымская ЦРБ»), однако независимо от их ознакомления с таким графиком Работодатель обязан каждого работника известить под роспись о времени начала его отпуска не позднее, чем **за две недели**.

При составлении графика отпусков учитываются пожелания работников, особенности производственного процесса. Уход работника в отпуск не должен нарушать нормальную работу учреждения.

Утвержденный график отпусков обязателен для обеих сторон трудового договора. В одностороннем порядке он не может быть изменен.

Если у работника возникает необходимость перенести отпуск, предусмотренный графиком отпусков, на другое время, то с соответствующей просьбой следует обратиться к Работодателю и в Профком. Перенос отпуска, предусмотренного графиком отпусков, по инициативе Работодателя требует согласия работника.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время, к ним относятся:

- работники в возрасте до 18 лет;

- участник Великой Отечественной войны, инвалиды войны, ветераны труда;
- и другим категориям.

Совместителям отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе (*ст. 286 ТК РФ*).

6.32.4. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска

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

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

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

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.33. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска

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, а другая его часть не менее трех 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.

6.33.1. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией

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

При этом не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков следующим работникам:

- беременным женщинам;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

Работодатель предоставляет **дополнительные отпуска**:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - работникам, с ненормированным рабочим днем;
- врачам участковых больниц и амбулаторий, участковым врачам терапевтам и педиатрам - за непрерывный стаж работы (не менее 3-х лет) – продолжительностью **3 дня** -
- среднему медицинскому персоналу отделения скорой и неотложной медицинской помощи – продолжительностью **3 дня**;
- врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) за непрерывный стаж работы (не менее 3-х лет) – продолжительностью **3 дня**.

В этот стаж работы включается и работа участковым врачом терапевтом или педиатром, а также медицинской сестры этих врачей

- -за работу в местностях приравненных к крайнему северу - **16 календарных дней;**

6.32.2. Право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска на общих основаниях имеют лица, работающие по совместительству (*ст. 321 ТК РФ*).

Предоставляемые ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (*ст.117 ТК РФ*);
 - ненормированный рабочий день (*ст. 119 ТК РФ*);
 - непрерывный стаж работы;
 - за работу в местностях приравненных к крайнему северу -
- суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (*ст. 125 ТК РФ, ст. 126 ТК РФ*).

6.33. Отпуск без сохранения заработной платы

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

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

7. Дисциплина труда

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами, трудовым договором, настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка.

Трудовой распорядок определяется настоящим Правилами внутреннего трудового распорядка.

Нарушение трудовой дисциплины - неисполнение или некачественное исполнение своих трудовых обязанностей без уважительной причины, не достижение запланированных результатов труда, превышение прав, причинившее ущерб другим гражданам (пациентам), влечет применение дисциплинарных взысканий или мер общественного воздействия.

7.1. За нарушение трудовой дисциплины администрация в праве применить следующие дисциплинарные взыскания (*ст. 192 ТК РФ*):

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

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

7.2. В соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях (*ст. 81 ТК РФ*):

- 1) ликвидации Учреждения;
- 2) сокращения численности или штата работников Учреждения;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

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

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

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

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

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

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

8) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления

или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми.

9) принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

Увольнение по основанию, предусмотренному п. 2 или 3 допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Увольнение работника в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

7.3. Независимо от применения дисциплинарных мер Работники, совершившие прогул, появившиеся на работе в состоянии алкогольного, токсического опьянения, либо неисполнение должным образом своих трудовых обязанностей (ранний уход с рабочего места и т.п.), могут по приказу работодателя лишиться совместительства, совмещения, а также премии.

7.4. Порядок применения дисциплинарных взысканий

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение (*ст. 193 ТК РФ*).

Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

Дисциплинарное взыскание 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.

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

производства по уголовному делу (*Федеральный Закон от 03.-08.2018 года № 304-ФЗ, ч. 4 ст. 193 ТК РФ*)

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

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение **трех рабочих дней** со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

Приказ в необходимых случаях доводится до сведения всех работников лечебного учреждения.

Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

7.5. Снятие дисциплинарного взыскания

Если в **течение года** со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (*ст. 194 ТК РФ*).

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

Во время действия дисциплинарного взыскания **меры поощрения** к наказанному работнику не применяются.

7.6. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, его заместителей по требованию представительного органа работников – профсоюзного комитета

Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного

подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

8. Поощрения за добросовестный труд.

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

8.1. Виды и формы поощрений работника за добросовестный труд определяются работодателем самостоятельно, либо по согласованию с представительным органом работников – профсоюзным комитетом.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к почетным званиям или государственным наградам.

Поощрения объявляются в приказе или распоряжении, доводятся до сведения всего коллектива работников и заносятся в трудовую книжку поощренного работника.

Применение мер поощрения должно предусматривать сочетание материального и морального стимулирования труда. В частности, с этой целью применяются следующие виды поощрений:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение почетной грамотой;

8.2. Главный врач Учреждения может ходатайствовать о награждении работников:

- ведомственными наградами Министерства здравоохранения Республики Коми (Благодарность Министерства, Почетная грамота);
- ведомственными наградами Министерства здравоохранения Российской Федерации (Благодарность Минздрава РФ, Почетная грамота Минздрава РФ, Отличник здравоохранения Минздрава РФ);
- иными наградами Республики Коми (Благодарность Главы Республики Коми, знаки отличия «Трудовая доблесть», «За безупречную службу Республике Коми», звания «Почетный врач Республики Коми, «Почетный работник здравоохранения Республики Коми»);

- государственными наградами Республики Коми (Почетная грамота Республики Коми, почетное звание «Заслуженный работник Республики Коми»);
- государственными наградами Российской Федерации (почетное звание «Заслуженный работник здравоохранения РФ, медаль Луки Крымского, орден Пирогова, медаль ордена «За заслуги перед Отчеством»).

9. Правила делового поведения работников

9.1. Основной принцип, которым должен руководствоваться любой работник, независимо от его должности, места работы и выполняемых служебных функций – уважение к личности работника. Взаимное соблюдение принципа уважения к личности обязательно в равной мере, как для Работника, так и для Работодателя.

9.2. Работодатель обеспечивает всем Работникам равные возможности для само проявления личности в процессе трудовой деятельности в процессе трудовой деятельности.

9.3. Запрещается со стороны Работодателя по отношению к персоналу:

- любые формы дискриминации Работников, от подбора кадров, продвижения по службе и высвобождением персонала, по любым признакам: подбор и продвижение кадров должны происходить исключительно на основе профессиональных способностей, знаний и навыков, при этом Работодатель обязан обеспечить беспристрастное и справедливое отношение ко всем Работникам.
- Любые виды привилегий и льгот отдельным Работникам иначе как на законной основе, согласно принятым Работодателем системы оплаты труда, материального стимулирования и мер социального характера при обязательном обеспечении Работодателем равных возможностей для получения указанных льгот и привилегий.

9.4. Работодатель вправе требовать от работников, чтобы они руководствовались в процессе своей трудовой деятельности самыми высокими нормами делового общения:

- поддерживали деловую репутацию Работодателя в деловых кругах;
- обеспечивали конфиденциальность полученной информации, никогда не использовали эту информацию для целей личной выгоды;
- действовали на основе доверия, стратегии и тактики, проводимой Работодателем, а также принимаемых административных решений.

9. 5. Все Работники в процессе трудовой деятельности обязаны:

- исходить из заботы об общих интересах Работодателя и всего персонала;
- постоянно поддерживать корпоративную культуру и корпоративные ценности;
- вести себя корректно, достойно, не допуская отклонений от признанных норм делового общения, принятых у Работодателя.

9.6. Работодатель обязан уважать частную (личную) жизнь своих работников, не допуская какого-либо вмешательства в неё.

10. Запреты и ограничения курения

10.1. Запрет курения табака - это система мер, направленных на исключение употребления табачных изделий, включающих установление полного запрета на курение на территории и в помещениях, предназначенных для оказания медицинских услуг, в целях предотвращения воздействия окружающего дыма на здоровье человека, предупреждения возникновения заболеваний, связанных с воздействием окружающего табачного дыма и потреблением табака, а также сокращения потребления табака.

10.2. Основанием для введения запретов на курения табака являются:

- Конституция РФ

- Приказ Минздрава России от 12.05.2014 N «Об утверждении требований к знаку о запрете курения и порядку его размещения»

- Локальные нормативные акты Учреждения

10.3. В целях предотвращения вредного воздействия окружающего табачного дыма на здоровье человека, а также в целях предупреждения возникновения заболеваний, связанных с воздействием окружающего табачного дыма и потреблением табака, а также в целях исключения возникновения пожаро- и

взравоопасных ситуаций **запрещается курение табака на всей территории и во всех помещениях ГБУЗ РК «Усть-Вымская ЦРБ».**

10.4. Запрещается размещать на рабочих местах (кабинеты, лаборатории, регистратура), а также непосредственно на офисной мебели и стенах визуальную информацию (плакаты, рисунки, фотографии), содержащую изображения, связанные с табаком: процесс курения, сигареты, кальяны.

10.5. Запрещается оставлять на рабочих местах атрибуты курения табака: пепельницы, пачки сигарет, зажигалки, спички.

10.6. Запрещается на всей территории и во всех помещениях ГБУЗ РК «Усть-Вымская ЦРБ» размещать материалы, содержащие рекламу табака.

10.7. На всей территории и всех помещениях Учреждения размещается:

- международный знак запрета курения

- информационные таблички о мерах административного и дисциплинарного взыскания при нарушении запрета курения на территории и в помещениях Учреждения.

10.8. С целью обеспечения здоровья некурящих сотрудников должны соблюдаться санитарно-гигиенические правила во время и после посещения мест для курения, расположенных за пределами территории медицинской организации (использования урн для окурков, мытье рук)

10.9. Несоблюдение положений настоящего раздела приравнивается к нарушению трудовых обязанностей и влечет наложение дисциплинарного взыскания (*ст. 192 ТК РФ*).

10.10. Ответственные лица проводят инспектирование потенциально возможных мест для курения (лестницы, запасные выходы, санузлы, главный вход в Учреждение). Контроль также может осуществляться с применением современных средств наблюдения (камеры видеонаблюдения), при условии информированности об этом всех сотрудников организации, с помощью табличек следующего содержания «Ведется видеонаблюдение».

11.Повышение квалификации персонала

11.1. Постоянное повышение профессионального мастерства рассматривается как прямая служебная обязанность всех сотрудников.

11.2. Для профессиональной подготовки и повышения квалификации сотрудников Учреждения, исходя из интересов производственной деятельности, с учетом необходимости повышения квалификации, могут осуществляться различные формы профессионального обучения за счет средств Работодателя, посредством заключения договора об обучении специалиста за счет средств Работодателя с обязанностью работника отработать у Работодателя установленный договором срок.

11.3. Порядок профессиональной подготовки сотрудников регламентируется локальными нормативными актами, приказами и распоряжениями главного врача и реализуются с учетом финансовых возможностей Работодателя и вклада Работника в его деятельность.

11.4. Работник обязуется постоянно повышать свой образовательный уровень путем знакомства с литературой по специальности или прохождения курсов усовершенствования, своевременно подтверждать свой профессиональный уровень путем прохождения аттестации.

11.5. Если обучение работника происходило за счет Работодателя, то работник обязуется отработать с момента окончания учебы в Учреждении в соответствии с договором на обучение (ученическим):

- 5 лет при получении новой профессии (специальности);
- 3 года при повышении квалификации;
- 1 год при краткосрочном обучении

11.6. В случае увольнения работника до истечения срока, указанного в ученическом договоре, работник обязан возместить расходы Учреждения пропорционально отработанного времени.

12. Заключительные положения

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации ГБУЗ РК «Усть-Вымская ЦРБ», в порядке установленном ст. 372 ТК РФ.

Правила внутреннего трудового распорядка разработаны на основе Трудового кодекса Российской Федерации и других нормативно правовых актов.

Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими Правилами.

Изменения и дополнения к настоящим Правилам внутреннего трудового распорядка устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Настоящие Правила являются неотъемлемым приложением к Коллективному договору на 2023-2026 гг. и действуют до их отмены.