

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками
государственного автономного
учреждения здравоохранения
Тюменской области
«Городская поликлиника №17»

Срок действия: 2021 – 2024 годы

Вступает в силу с 01.04.2021 года

Представители сторон:

От работодателя:
Главный врач



Т.М. Клещевникова

2021 года

От работников:

Председатель профсоюзного комитета



В.А. Полушина

«01»

2021 года

Утвержден на общем собрании работников
ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №17»

«01» 04 2021 года

г. Тюмень, 2021

Prof Крелюшина Т.П 07.04.2021.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации между Администрацией Государственного автономного учреждения здравоохранения Тюменской области «Городская поликлиника №17», именуемой в дальнейшем «Работодатель», в лице главного врача Клещевниковой Татьяны Михайловны, действующего на основании Устава, и в соответствии со статьей 33 Трудового кодекса Российской Федерации, с одной стороны и

Трудовым коллективом Государственного автономного учреждения здравоохранения Тюменской области «Городская поликлиника №17», именуемого в дальнейшем «Работники», в лице председателя профсоюзного комитета (далее – Профсоюз) Полушиной Валентины Александровны, действующего на основании Устава и в соответствии со статьями 29, 30, 37 Трудового кодекса Российской Федерации, вместе именуемые Стороны,

заключили настоящий коллективный договор о нижеследующем.

I. Общие положения

Цель коллективного договора

Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном учреждении здравоохранения Тюменской области «Городская поликлиника №17» (далее – поликлиника, организация).

Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работе поликлиники;
- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.2. Предмет коллективного договора

Предметом Договора являются взаимные обязательства между Работодателем и Работниками в лице их представителей по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определяющим соблюдение трудового законодательства и устанавливающим более благоприятные условия труда по сравнению с нормативными правовыми актами в сфере труда.

1.3. Основные права и обязанности сторон коллективного договора

Стороны в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами, признают взаимные права и обязанности друг перед другом, обязуются соблюдать их и выполнять.

Стороны принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

- создавать условия для профессионального и личного роста работников, усиления мотивации производительности труда;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- рассматривать представления соответствующих органов при выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- информировать профсоюзную организацию о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях;
- содействовать проведению мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни и здорового питания, проведению иммунизации, вакцинопрофилактики работников в рамках национального календаря профилактических прививок, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников.

Профсоюз обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами и средствами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов, способствующих выявлению профессионализма работников;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий труда;
- принимать меры по урегулированию трудовых конфликтов;
- контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства и законодательства об охране труда, соглашений, в соответствии со статьей 370 Трудового кодекса Российской Федерации, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с действующим законодательством в организации;
- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые профсоюзной организацией предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя;
- отказаться от организации митингов (забастовок) в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых на себя обязательств;
- представлять и защищать интересы Работников во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, оказывать содействие Работникам в получении правовой помощи по вопросам трудового законодательства.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности работы, улучшению качества оказываемой помощи (услуг), росту производительности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;
- соблюдать принципы врачебной этики и деонтологии в работе с пациентами (законными представителями пациентов), коллегами;
- дорожить честью своего коллектива, с достоинством вести себя на работе и вне работы, активно участвовать в общественной жизни коллектива.

Работник несет персональную ответственность в рамках ч. 2 ст. 14.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях и статьи 235 Уголовного кодекса Российской Федерации, в случаях осуществления частной медицинской деятельности на дому без лицензии на соответствующий вид деятельности.

1.4. Действие коллективного договора

Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трёх лет.

Действие Договора распространяется на всех работников организации независимо от их должности, членства в профсоюзной организации, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

Условия Договора обязательны для его сторон.

Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не должны ухудшать положения Работников по сравнению с Договором.

В течение семи дней с даты подписания сторонами Работодатель направляет Договор с приложениями на уведомительную регистрацию в установленном порядке.

В течение одного месяца с даты уведомительной регистрации Работодатель направляет Договор на ознакомление Работникам.

При приеме на работу Работодатель знакомит работника с настоящим Договором.

Изменения и дополнения настоящего коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

При реорганизации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.5. Выполнение коллективного договора

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств на общем собрании работников избираются ответственные лица (представители сторон) от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую информацию не позднее месяца со дня получения соответствующего запроса.

Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Для подведения итогов выполнения коллективного договора ежегодно проводится общее собрание работников, на котором Стороны отчитываются о выполнении обязательств по настоящему Договору.

II Рабочее время и время отдыха

2.1. Рабочее время

2.1.1. Рабочее время работников – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1) и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

В учреждении применяются следующие режимы рабочего времени:

- нормальная продолжительность рабочего времени;
- сокращенная продолжительность рабочего времени;
- неполная рабочая неделя, которая устанавливается по соглашению сторон.

2.1.2. Для руководящих работников, работников из числа администрации, хозяйственного, и обслуживающего персонала нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

2.1.3. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени медицинским работникам в зависимости от занимаемой должности устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными актами, результатами специальной оценки условий труда, трудовым договором.

Работодатель обязуется вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

2.1.4. Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в случаях (ст. 99 ТК РФ):

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 (незавершение) 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.

2.1.5. Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях (ст. 113 ТК РФ):

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

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

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения профсоюза.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ 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.

2.1.6. 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.

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 профсоюза.

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.

2.1.7. В учреждении в отношении отдельных категорий работников устанавливается сменный режим рабочего времени в соответствии с утвержденным расписанием работы работников.

2.1.8. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (статья 95 ТК РФ).

2.2. Время отдыха

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

2.2.2. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня;
- ежедневный отдых;
- выходные дни;
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

2.2.3. Время перерыва для отдыха и питания, график дежурств работников, графики сменности, работа в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.2.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюза, не позднее чем за две недели до наступления календарного года (статья 123 ТК РФ), а также в соответствии с Положением о порядке предоставления отпусков ГАУЗ ТО «Городская поликлиника № 17».

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.

2.2.5. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда на основании ст. 117 ТК РФ, в соответствии с приказами ГАУЗ ТО «Городская поликлиника № 17» по результатам специальной оценки условий труда, согласно действующему законодательству.

2.2.6. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются по заявлению работника в соответствии со статьей 128 ТК РФ и по другим уважительным причинам на усмотрение работодателя.

III. Оплата труда

3.1. В области оплаты труда стороны договорились:

3.1.1. Оплата труда работников осуществляется на основе Положения по оплате труда и премировании работников ГАУЗ ТО «Городская поликлиника № 17».

3.1.2. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (должностные обязанности), не может быть ниже установленной минимальной оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

3.1.3. Для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, оплата труда устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными актами. Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда приказом главного врача.

3.1.4. Работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (ст. 134 ТК РФ).

3.1.5. При невыполнении норм труда неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу (ст. 155 ТК РФ).

3.1.6. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, независящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарификационной ставки (оклада).

3.1.7. При невыполнении норм труда неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

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

3.1.9. Оплата за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни, простой производится в размере не ниже предусмотренного ст. ст. 152, 153, 157 ТК РФ.

3.1.10. При наличии экономии финансовых средств, производится премирование работников по результатам основных показателей в соответствии с Положением об оплате труда и премировании работников ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №17».

3.1.11. Заработная плата выплачивается в денежной форме (рублях) не реже чем два раза в месяц – 15 и 30 числа каждого месяца в кассе организации либо по заявлению работника перечисляется на его лицевой счет в банке за счет работодателя.

Не позднее, чем за три дня до срока выплаты заработной платы каждому работнику выдаются (либо направляются в электронном виде по личному заявлению работника на электронную почту, указанную в настоящем заявлении) расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается с учетом мнения профсоюза (ст.136 ТК РФ).

3.1.12. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

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

3.1.14. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала, выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя при прекращении трудового договора, производится в день увольнения работника.

3.1.15. Работодатель гарантирует каждому работнику возможность получения в бухгалтерии и планово-экономическом отделе Учреждения информации по вопросам оплаты его труда.

IV. Гарантии и компенсации

4.1. Стороны договорились, что работникам предоставляются следующие гарантии:

4.1.1. Работодатель сохраняет за работником место работы и средний заработок в случае направления его в служебную командировку.

При направлении в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах, предусмотренных действующим законодательством.

4.1.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом профсоюзу не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу информацию о возможном массовом увольнении.

4.1.3. Стороны совместно разрабатывают предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации сокращения численности или штата работников.

4.1.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

4.1.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- приостанавливает найм новых работников по данной категории (должности, специальности);

- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;

- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

4.1.6. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие и предоставляются гарантии, предусмотренные статьей 318 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2. Работодатель предоставляет социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями:

4.2.1. ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

4.2.2. По решению работодателя, при наличии финансовых средств от приносящей доход деятельности может выплачиваться работнику, его близкому родственнику (жене, матери, отцу, ребенку) материальная помощь в случаях и размерах:

- смерти работника в размере не менее 10 000 (десяти тысяч) рублей;

- смерти близких родственников - жены, мужа, сына, дочери - 10 000 (десять тысяч) рублей, матери, отца - 4000 (четыре тысячи) рублей;

Материальная помощь выплачивается в связи с юбилейной датой женщинам - 55 лет и мужчинам - 60 лет в размере 4000 рублей.

4.2.3. Работник, получивший профзаболевание или травму на производстве, имеет право на медицинское обслуживание в подразделениях поликлиники сверх программы ОМС по назначению врачей.

4.2.4. Организация возмещает расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

4.2.5. Работодатель предоставляет Работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, компенсации и оплату, предусмотренные действующим законодательством, порядком повышения квалификации, профессиональной переподготовки и стажировки медицинских работников ГАУЗ ТО «Городская поликлиника № 17».

4.2.6. При наличии у Учреждения финансовых средств, сформированных за счет внебюджетных источников Работодатель:

- выделяет средства для оздоровительной работы среди работников и их детей.
- по решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

4.2.7. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

V. Развитие персонала

5.1. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональную переподготовку, стажировку и повышение квалификации в соответствии с потребностью Учреждения (ст. 196 ТК РФ).

Оплата обучения работника, направляющегося Работодателем с целью повышения квалификации, профессиональной переподготовки, в соответствии с потребностью Учреждения осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.2. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации медицинских работников проводится в соответствии с ежегодным планом.

5.3. Работодатель направляет работников на обучение в соответствии с Положением о порядке повышения квалификации, профессиональной переподготовки и стажировки медицинских работников ГАУЗ ТО «Городская поликлиника № 17».

VI. Условия и охрана труда

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Учреждении возлагаются на работодателя.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

6.2.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

6.2.2. Применение средств индивидуальной и коллективной защиты Работников.

6.2.3. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

6.2.4. Режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации.

6.2.5. Приобретение и выдачу за счет собственных средств, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29.12.1997 № 68 «Об утверждении Типовых отраслевых нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01.06.2009 № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной

защиты», а также смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.2.6. Выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов или осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентной стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, по установленным нормативам в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 13.03.2008 N 168 «О порядке определения норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, молока или других равноценных пищевых продуктов и осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентной стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов», Приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 N 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентной стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов».

6.2.7. Инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой медицинской помощи, при несчастных случаях на производстве, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

6.2.8. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.2.9. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.10. Проведение специальной оценки условий труда.

6.2.11. В случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с медицинскими показаниями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

6.2.12. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае выявленных медицинских противопоказаний.

6.2.13. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.2.14. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного контроля и надзора, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

6.2.15. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой медицинской помощи.

6.2.16. Расследование и учет в установленном Трудовым Кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами порядке комиссией, возглавляемой руководителем подразделения с участием представителей профсоюзной организации и службы охраны труда несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.17. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

6.2.18. Беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда, в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.19. Выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым Кодексом, иными федеральными законами сроки.

6.2.20. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.21. Проведение периодического обучения работников безопасным приемам и методам труда, с последующей проверкой знаний.

6.2.22. Проведение первичного и повторного инструктажа и проверку знаний по охране труда всех категорий работников в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда.

6.2.23. Строгое соблюдение должностными лицами, инженерно-техническими работниками и работниками учреждения требований охраны труда при проведении работ. Не допускать к работе на неисправном оборудовании.

6.2.24. Обеспечение нормативными и справочными материалами по охране труда, правилами, инструкциями, журналами инструктажа и других материалов за счет учреждения.

6.2.25. Разработку и утверждение инструкций по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профсоюзной организацией (ст. 212 ТК РФ).

6.2.26. Соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.2.27. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности учреждения.

VII. Гарантии деятельности профсоюзной организации

7.1. Работодатель и профсоюзная организация строят взаимоотношения на принципах социального партнёрства, сотрудничества, уважения взаимных интересов.

Работодатель обязуется:

7.2. Безвозмездно предоставить профсоюзу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзной организации.

7.3. Перечислять на счет профсоюзной организации ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюзной организации.

7.4. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзной организации информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного комитета
ГАУЗ ТО «Городская поликлиника № 17»



В.А. Полушина

2021 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Главный врач
ГАУЗ ТО «Городская поликлиника № 17»



Т.М. Клещевникова

2021 г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №17» (Правила ВТР)

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №17 (далее по тексту – «Поликлиника») – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с действующим законодательством РФ порядок приема и увольнения работников Поликлиники, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Поликлинике.

1.2. Настоящие Правила разработаны в соответствии с Трудовым кодексом РФ в целях обеспечения соблюдения работниками Поликлиники дисциплины труда и информирования работников о действующих в Поликлинике правилах.

1.3. Настоящие Правила являются обязательными для всех работников Поликлиники.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ПОРЯДОК ПРИЕМА НА РАБОТУ

2.1. Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством РФ, коллективным договором, трудовыми договорами.

2.2. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора.

2.3. Лицо, принимаемое на работу в Поликлинику, предъявляет в отдел по управлению персоналом (отдел кадров) заявление о приеме на работу с положительной резолюцией главного врача, а также следующие документы:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), 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, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию;

- документ о предварительном медицинском освидетельствовании;

- лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру;

- другие документы, если это предусмотрено действующим законодательством Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.4. При приеме на работу запрещается требовать от лица документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

2.5. Персональные данные работников – информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника, – относятся к сведениям конфиденциального характера. Работодатель обязуется обеспечивать защиту персональных данных работников.

Все персональные данные работника, необходимые для заключения трудового договора, а также в течение срока его действия, следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, работник

должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работнику должно быть сообщено о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение (ст. 86 Трудового кодекса РФ).

Работодатель не вправе сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

2.6. До заключения трудового договора специалист по кадрам направляет вновь принимаемого работника:

- 1) для прохождения предварительного медицинского осмотра (ч.2 ст. 213 ТК РФ);
- 2) для прохождения вводного инструктажа.

2.7. Для обеспечения профилактических мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний все принимаемые на работу лица, а также командированные в Поликлинику работники и работники сторонних организаций, выполняющие работы на выделенном участке, обучающиеся образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящие в Поликлинике производственную практику, и другие лица, участвующие в производственной деятельности Поликлиники, проходят в установленном порядке вводный инструктаж по охране труда и противопожарной безопасности.

Проведение инструктажей по охране труда и противопожарной безопасности включает в себя ознакомление работников с имеющимися опасными или вредными производственными факторами, изучение требований охраны труда, содержащихся в локальных нормативных актах Поликлиники, инструкциях по охране труда, технической, эксплуатационной документации.

2.8. С каждым вновь принимаемым в Поликлинику работником заключается трудовой договор в письменной форме в двух экземплярах. Один экземпляр трудового договора хранится в личном деле работника, а другой – у работника.

Трудовой договор должен быть заключен в срок не позднее 3 (трех) рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

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

2.9. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с должностной инструкцией, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами Поликлиники, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.10. Трудовые договоры, заключаемые с работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий, установленный трудовым законодательством РФ и коллективным договором.

2.11. Вновь принимаемым в Поликлинику работникам (кроме лиц, которым в соответствии с трудовым законодательством РФ не может быть установлено испытание) устанавливается испытательный срок в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.70 Трудового кодекса РФ).

2.12. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе работодателем.

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

2.14. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника ему выдается надлежаще заверенная копия указанного приказа.

2.15. До начала самостоятельной работы работника непосредственный руководитель работника, прошедший в установленном порядке обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда, проводит первичный инструктаж на рабочем месте:

всех вновь принятых в Поликлинику работников, включая работников, выполняющих работу на условиях трудового договора, заключенного на срок до двух месяцев, и по совместительству;

работников Поликлиники, переведенных в установленном порядке из другого структурного подразделения, либо работников, которым поручается выполнение новой для них работы;

командированных работников сторонних организаций, обучающихся образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящих производственную практику (практические занятия), и других лиц, участвующих в деятельности Поликлиники;

2.16. На всех работников, проработавших в Поликлинике свыше пяти дней, в случае если работа в Поликлинике является для работника основной, ведутся трудовые книжки.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

2.17. В сфере трудовых отношений работники имеют право на:

2.17.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством РФ.

2.17.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.18. В сфере трудовых отношений работники обязаны:

2.18.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, предусмотренные трудовым договором.

2.18.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Поликлиники и другие локальные нормативные акты, с которыми они ознакомлены под роспись.

2.18.3. Соблюдать трудовую дисциплину, не курить и не распивать спиртные напитки на рабочем месте.

2.18.4. Соблюдать правила этики и деонтологии.

2.19. В сфере трудовых отношений работодатель имеет право:

2.19.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами.

2.19.2. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Поликлиники и других работников, соблюдения настоящих Правил.

2.20. В сфере трудовых отношений работодатель обязан:

2.20.1. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.20.2. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.21. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Раздел 3. ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

3.1. Условия заключенного трудового договора могут быть изменены только по соглашению его сторон и только в письменной форме. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается исключительно в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

3.2. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 3.3. настоящих Правил (ст. 72.1. ТК РФ).

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на других медицинских приборах и оборудования, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

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

3.3. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (ст. 72.2. ТК РФ).

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий. Оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 72.2. ТК РФ).

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в предыдущем абзаце. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника. Оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 72.2. ТК РФ).

3.4. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а

также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ (ст. 74 ТК РФ).

3.5. Смена собственника имущества Поликлиники не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками, кроме работников, занимающих должности руководителя, его заместителей и главного бухгалтера.

3.6. Трудовой договор может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.7. Основаниями прекращения трудового договора в соответствии с частью 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ, являются:

- 1) соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст. 75 ТК РФ);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч. 4 ст. 74 ТК РФ);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части 3, 4 ст. 73 ТК РФ);
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
- 11) нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

3.8. Помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора (ст. 288 ТК РФ).

3.9. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. Работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев, обязан предупредить работодателя о

досрочном расторжении трудового договора в письменной форме за три календарных дня. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

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

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

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом РФ 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, 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).

3.10. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения указанного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

3.11. При принятии решения о сокращении численности или штата работников работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профсоюзу не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если вышеуказанное решение может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.12. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается (ст. 179 ТК РФ):

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

3.13. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

3.14. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность). При предоставлении работнику отпуска с последующим увольнением днем увольнения считается последний день отпуска.

3.15. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора производится в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с ч. 2 ст. 261 ТК РФ, а также при увольнении работника по следующим основаниям:

- прогул;

- осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу.

По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника (ст. 84.1. ТК РФ).

3.16. Расторжение трудового договора (эффективного контракта) по инициативе Работодателя производится по основаниям и в строгом соответствии с правилами, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

С работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ. РЕЖИМ РАБОТЫ ПОЛИКЛИНИКИ

4.1. 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 Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени для немедицинских работников Поликлиники не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени медицинским работникам в зависимости от занимаемой должности устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными актами, результатами специальной оценки условий труда, трудовым договором.

4.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени и неполное рабочее время устанавливаются работникам в случаях, предусмотренных ст.ст. 92, 93 Трудового кодекса РФ.

4.5. В Поликлинике в зависимости от должности и (или) специальности работникам устанавливается рабочая неделя следующей продолжительности:

- пятидневная неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье);
- пятидневная рабочая неделя, чередующаяся с шестидневной (дежурная суббота или воскресенье) по графику.

4.6. Продолжительность рабочей недели и рабочего дня работника указывается в заключаемом с ним трудовом договоре.

4.7. Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в 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 (незавершение) 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.

Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары,

наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

4) в других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения профсоюза;

5) допускается работа сверх нормальной продолжительности рабочего времени на основании личного заявления работника.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ 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.

4.8. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

4.9. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ) 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.

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 профсоюза.

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.

Запрещается привлечение работников в возрасте до восемнадцати лет к сверхурочной работе и работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.10. Режим работы Поликлиники утверждается главным врачом на основании локальных нормативно-правовых актов Учреждения, законных и подзаконных нормативно-правовых актов органов исполнительной власти Тюменской области.

4.11. Работникам Поликлиники, которым не устанавливается сменный режим рабочего времени (как правило, немедицинский персонал, работающий по пятидневной рабочей неделе), устанавливается, если иное не предусмотрено трудовым договором работника, следующий режим рабочего времени: 08.00 – 17.00; перерыв на обед: 12.00 – 13.00 или режим рабочего времени, установленный согласно ст. 92 ТК РФ.

4.12. Сменная работа (ст. 103 ТК РФ) – работа в две или более смены – вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема оказываемых услуг.

4.13. Работникам, занимающим должности врачей-специалистов и должности среднего медицинского персонала, логопеда, психолога, сторожа, регистратора, уборщика производственных служебных помещений устанавливаться сменный режим рабочего времени.

Для данных работников чередование смен, начало, окончание и общая продолжительность рабочего дня определяется графиком сменности работы. Графики сменности (расписании работы) составляются руководителями структурных подразделений, с которым работники знакомятся под роспись. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов, установленного законодательством. Продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не сокращается. График утверждается главным врачом и доводится до сведения не позднее чем за 1 месяц до введения их в действие.

4.14. Расписание работы (график сменности) медицинских работников составляется еженедельно, графики рабочих суббот, графики воскресных дежурств – ежемесячно. Утвержденные графики работы (сменности) являются основанием для определения времени записи пациентов на прием к врачам-специалистам.

При составлении графиков должна соблюдаться установленная работнику продолжительность рабочего времени.

4.15. Работники Поликлиники обязаны соблюдать утвержденные графики сменности, доведенные до них под роспись.

4.16. Учет рабочего времени, отработанного каждым работником, осуществляется в таблице учета использования рабочего времени и расчета заработной платы (ст. 91 ТК РФ).

4.17. В случае невозможности выйти на работу (в том числе и в связи с болезнью) работник должен незамедлительно поставить об этом в известность своего непосредственного руководителя.

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

5.2. Видами времени отдыха являются:

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

5.3. Медицинским работникам, которым установлена 39-часовая рабочая неделя предоставляется перерыв (перерывы) для отдыха и питания общей продолжительностью 30 минут с 13.30 до 14.00.

5.4. 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. Перечень таких работ (работников) установлен пунктом 5.4.1. Правил внутреннего трудового распорядка» (ч. 3 ст. 108 ТК РФ).

5.4.1. Перечень работ.

Прием (в поликлинике, обслуживание вызовов на дому, патронаж) следующих работников:

Врача-терапевта.

Врача-терапевта участкового.

Врача общей практики (семейного врача).

Врача ультразвуковой диагностики.

Врача-гериатра.

Врача-детского хирурга.

Врача-невролога.

Врача-оториноларинголога.

Врача-офтальмолога.

Врача-травматолога-ортопеда.

Врача-психиатра детского.

Врача-стоматолога.

Врача-инфекциониста.

Врача-детского эндокринолога.

Врача-педиатра участкового.

Врача-педиатра.

Врача-акушера-гинеколога.

Врача функциональной диагностики.

Врача-дерматовенеролога.

Врача-хирурга.

Врача-эндокринолога.

Врача-кардиолога.

Врача-эндоскописта.

Врача-онколога.

Врача-уролога.

Врача-ревматолога.

Врача-рентгенолога.

Врача-клинического фармаколога.

Врача-психиатра.

Врача-психиатра-нарколога.

Врача-профпатолога.

Врача-рентгенолога.

Врача-физиотерапевта.

Врача-эпидемиолога.

Врача по спортивной медицине.

Медицинской сестры участковой.

Медицинской сестры (медицинского брата).

Медицинской сестры процедурной.

Медицинской сестры врача общей практики.

Медицинской сестры по массажу.

Медицинской сестры по физиотерапии.

Фельдшера.

Медицинского регистратора.

Медицинской сестры стерилизационной.

Акушерки
Медицинской сестры перевязочной.
Рентгенолаборанта.
Инструктора по лечебной физкультуре.
Медицинского лабораторного техника.
Лаборанта.
Гигиениста стоматологического.
Медицинского регистратора.
Регистратора.
Администратора».

5.5. Работодатель определил места для отдыха и приема пищи:

- корпус по улице Монтажников, дом 41, корпус 1;
- корпус по улице Широкая, дом 94, корпус 1/1;
- корпус по улице Широкая, дом 102, корпус 1;
- корпус по улице Широкая, дом 106Б;
- корпус по улице Широкая, дом 103 корпус 1;

5.6. Продолжительность перерыва для отдыха и питания остальных работников составляет, если иное не указано в трудовом договоре, 1 час: с 12 часов 00 минут до 13 часов 00 минут.

5.7. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю: в субботу и в воскресенье. При шестидневной рабочей неделе - один выходной день: в воскресенье.

В воскресенье в Поликлинике организуется дежурный прием пациентов.

Общая продолжительность рабочего времени работника в ту или иную неделю независимо от наличия или отсутствия рабочих суббот, воскресных дежурств не должна превышать установленную работнику продолжительность рабочего времени в неделю.

Установление работнику, работающему по пятидневной неделе, чередующейся с шестидневной, в течение одной недели рабочей субботы и дежурства в воскресенье не допускается.

5.8. Нерабочие праздничные дни в Российской Федерации определены статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

В нерабочие праздничные дни в Поликлинике организуется работа по медицинскому обслуживанию населения в соответствии с приказами органов управления здравоохранением (ч.6 ст. 113 ТК РФ).

5.9. Очередность предоставления работникам оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым главным врачом с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления соответствующего календарного года.

5.10. График отпусков Поликлиники на соответствующий календарный год разрабатывается на основании предварительных графиков, представленных заведующими отделениями (кабинетами), составленных с учетом пожеланий работников. Степень учета пожеланий работников при составлении графика отпусков определяется необходимостью обеспечить нормальную деятельность Поликлиники в течение всего календарного года.

5.11. Помимо случаев, предусмотренных федеральными законами, преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- одинокие родители;
- женщины, имеющие трех и более детей;

- родители, дети которых поступают в ВУЗы, ССУЗы;
- работники, получившие трудовое увечье;
- любые работники при наличии у них путевок на лечение;

О своем желании реализовать указанное право работник должен заявить при составлении графика отпусков до его утверждения.

5.12. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, мужу беременной жены предоставляется право на одновременный очередной отпуск.

Если один из супругов имеет отпуск большей продолжительности, другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

Работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 (тридцать один) календарный день в удобное время.

5.13. В соответствии со ст.125 Трудового кодекса РФ, 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.

О своем желании разделить ежегодный (основной и дополнительный) оплачиваемый отпуск на части работник должен поставить работодателя в известность в период составления предварительных графиков отпусков соответствующего подразделения (кабинета).

После утверждения графика отпусков этот вопрос решается по соглашению работника и работодателя.

5.14. В соответствии со ст. 126 Трудового кодекса РФ, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. При этом замена ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными условиями труда денежной компенсацией не допускается. Не допускается замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет.

5.15. В период составления графика отпусков работник (кроме беременных женщин, лиц, не достигших возраста 18 лет, а также работников, которым предоставляется отпуск за вредные условия труда), оплачиваемый отпуск которого превышает 28 календарных дней (например, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день), вправе обратиться с заявлением на имя главного врача Поликлиники о замене части отпуска, превышающей 28 календарных дней, денежной компенсацией.

После утверждения графика отпусков вопрос о замене части отпуска денежной компенсацией решается по соглашению работника и работодателя. При этом работодатель вправе, но не обязан осуществлять замену части отпуска денежной компенсацией.

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

5.16. Утвержденный график отпусков доводится до работников их непосредственными руководителями и является обязательным как для работодателя, так и для работников (ч.2 ст. 123 ТК РФ).

Дата начала отпуска, указанная в утвержденном графике отпусков, может быть изменена по инициативе работника только при наличии согласия работодателя, если это не отразится негативно на работе соответствующего отделения (кабинета).

5.17. О времени начала отпуска каждый работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала. Извещение об отпуске осуществляется путем ознакомления работника под роспись с приказом о предоставлении отпуска. В целях своевременной выплаты работнику отпускных приказ о предоставлении отпуска работнику должен быть

издан с таким расчетом, чтобы работник имел возможность получить отпускные в установленные в Поликлинике дни выплаты заработной платы до наступления отпуска.

5.18. Работникам Поликлиники предоставляются ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска в количестве согласно Трудовому кодексу РФ, действующему законодательству, результатам специальной оценки условий труда.

5.19. В соответствии со ст. 121 Трудового кодекса РФ, в стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Время отсутствия работника на работе по любой причине (временная нетрудоспособность, отпуск без сохранения заработной платы, повышение квалификации и т.д.), кроме пребывания в ежегодном основном или дополнительном оплачиваемом отпуске, не включается в стаж для получения ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за вредные условия труда.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных условиях труда предоставляется за фактически отработанное в указанных условиях на день предоставления отпуска время.

5.20. При исчислении продолжительности и предоставлении отпусков отдельным категориям работников (инвалиды, граждане, подвергшиеся воздействию радиации, и т.д.) применяются специальные правила, установленные соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами.

5.21. Ежегодный оплачиваемый отпуск продляется или переносится 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.

5.22. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Поликлиники, допускается с письменного согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год, кроме отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также отпуска работникам в возрасте до 18 лет.

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

5.23. В соответствии со ст. 124 Трудового кодекса РФ, запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

5.24. Отзыв работника из отпуска по инициативе работодателя допускается только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяется к отпуску за следующий рабочий год.

В соответствии со ст. 125 ТК РФ, не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.25. Работник, желающий выйти на работу до окончания оплачиваемого отпуска, пишет заявление на имя главного врача с просьбой отозвать его из отпуска. В таком случае отзыв работника из отпуска производится, только если работодатель посчитает досрочный выход работника из отпуска целесообразным.

5.26. В соответствии со ст. 128 Трудового кодекса РФ, 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 предоставить отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работников:

<i>Категория работников</i>	<i>Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы</i>	<i>Основание</i>
Участники ВОВ	до 35 календарных дней в году	ст. 128 ТК РФ
Работающие пенсионеры по старости (по возрасту)	до 14 календарных дней в году	ст. 128 ТК РФ
Родители и жены (мужья) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы)	до 14 календарных дней в году	ст. 128 ТК РФ
Работающие инвалиды	до 60 календарных дней в году	ст. 128 ТК РФ
Работники в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников	до 5 календарных дней	ст. 128 ТК РФ
Работник, имеющий двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет; Работник, имеющий ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет; одиноким родителем, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет	до 14 календарных дней в году	ст. 263 ТК РФ
Работники, дети которых идут в первый класс	Первое сентября	Коллективный договор
Работники, провожающие детей в армию	2 календарных дня	Коллективный договор
Работники в случае регистрации брака детей	до 3-х календарных дней	Коллективный договор

6.1. В Поликлинике применяются следующие поощрения:

- досрочное снятие ранее наложенного дисциплинарного взыскания;
- объявление благодарности;
- премирование;
- объявление благодарности с премированием;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой.

6.2. Основаниями применения к работнику поощрения являются:

- добросовестное выполнение своих трудовых обязанностей;
- высокая квалификация работника;
- продолжительная и безупречная работа;
- выполнение работы особой важности и сложности.

6.3. Поощрение работников производится на основании приказа работодателя по представлению непосредственного руководителя работника или при наличии других оснований.

6.4. Награждение работника знаком «Отличник здравоохранения», присвоение работнику звания «Заслуженный врач», звания «Заслуженный работник здравоохранения РФ», а также применение к работнику других поощрений производится в случаях и в порядке, предусмотренных законодательством РФ.

6.5. Сведения о награждениях за успехи в работе вносятся в трудовую книжку работника.

Раздел 7. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА. ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

7.1. Каждый работник Поликлиники обязан соблюдать дисциплину труда.

Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, настоящими Правилами, должностной инструкцией и трудовым договором.

7.2. Работники обязаны выполнять распоряжения главного врача, его заместителей и своего непосредственного руководителя, действующих в рамках своих полномочий, в также приказы, положения и иные локальные акты, действующие в Поликлинике, с которыми работники ознакомлены под роспись.

7.3. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника (ст. 76 ТК РФ):

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

2) не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

3) не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

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

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

б) по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

7) в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

7.4. 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.

7.5. 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.

7.6. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):

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

7.7. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в случае:

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

2) 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;

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

ж) 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;

з) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей.

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

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

7.10. Во всех случаях совершения работником дисциплинарного проступка, а также при наличии оснований для отстранения работника от работы его непосредственный руководитель обязан представить об этом докладную (служебную записку) на имя главного врача Поликлиники. В докладной в обязательном порядке указывается дата совершения работником дисциплинарного проступка, описывается сам проступок и принятые в связи с этим меры. В случае необходимости отстранения от работы в докладной указываются причины такого отстранения.

Соответствующие работники несут дисциплинарную ответственность за невыполнение требований настоящего пункта, а также за несвоевременное реагирование на нарушение их подчиненными дисциплины труда, если в результате такого несвоевременного реагирования срок применения дисциплинарного взыскания пропущен.

7.11. На основании представленных документов главный врач Поликлиники принимает решение о целесообразности привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

7.12. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение. Для этого издается распоряжение, один экземпляр которого вручается работнику под роспись. Если по истечении двух рабочих дней с даты вручения работнику распоряжения о необходимости дать объяснение указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

7.13. В акте об отказе работника от дачи объяснений в обязательном порядке отражаются:

- 1) дата, точное время и место его составления;
- 2) кем и в присутствии каких лиц акт составлен;
- 3) по какому поводу работнику было предложено дать объяснения;
- 4) позиция работника относительно предложения дать объяснения.

К акту прилагаются копии материалов, свидетельствующих о совершении дисциплинарного проступка, и копия распоряжения работнику о необходимости дать объяснения с отметкой работника о его получении.

Акт об отказе работника от дачи объяснений подписывается всеми лицами, участвовавшими в его составлении, с указанием их должностей и с расшифровкой подписей.

7.14. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.15. 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.

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

7.17. В случае длительного отсутствия работника на работе и при наличии оснований полагать об отсутствии у работника на это уважительных причин, уведомление о необходимости явиться на работу и дать объяснения о причинах своего отсутствия

направляется работнику посредством почтовой связи заказным письмом с уведомлением о вручении либо с нарочным, при этом работник должен расписаться в получении уведомления.

7.18. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или в органы по рассмотрению трудовых споров.

7.19. Дисциплинарное взыскание действует в течение одного года. До истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания работодатель имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или профсоюзного комитета.

Раздел 8. СРОКИ ВЫДАЧИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

8.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях. При выплате заработной платы работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, произведенных удержаниях, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Заработная плата перечисляется на указанный работником расчетный счет в банке, а в случае невозможности перечисления (в том числе, если работник не представил информацию о своем банковском счете), выплачивается непосредственно работнику в кассе ГАУЗ ТО «Городская поликлиника № 17» два раза в месяц 15 и 30 числа.

8.2. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

8.3. При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд работников в возрасте до восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы.

Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

Раздел 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Права и обязанности работников и работодателя, не указанные в настоящих Правилах, излагаются в коллективном договоре, других локальных нормативных актах Поликлиники, трудовых договорах и должностных инструкциях.

9.2. Настоящие Правила являются приложением к коллективному договору, вступают в силу с момента утверждения и действуют в течение срока действия коллективного договора Поликлиники.

9.3. В случае принятия нормативных правовых актов в сфере труда, содержащих иные нормы по сравнению с настоящими Правилами, Правила применяются лишь в части, не противоречащей указанным нормативным правовым актам, и подлежат приведению в соответствие с ними в кратчайшие сроки.



Генеральный врач ГАУЗ ТО «Городская поликлиника № 17»

Т.М. Клецевникова

Председатель профсоюзного комитета

В.А. Полунина

В.А. Полунина

