

С учетом мнения  
Профсоюзного комитета:  
Председатель С.М. Митрофанова  
  
« 1 » января 2017 г.

Утверждаю  
Главный врач МБУЗ ДГКП № 1  
Е.В. Гриценко  
  
« 1 » января 2017 г.

**Правила  
внутреннего трудового распорядка  
Муниципального бюджетного учреждения здравоохранения  
«Детская городская клиническая поликлиника №1»  
г. Челябинска**

## I. Общие положения

1. Трудовой распорядок в МБУЗ ДГКП № 1 определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными главным врачом с учетом мнения профсоюзного органа.

2. Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт учреждения, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом порядок приема и увольнения работников, основные права и обязанности, а также ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отпуска, применяемых к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в учреждении.

## II. Порядок приема и увольнения работников

2.1. При поступлении на работу с работником заключается письменный трудовой договор, в котором, в первую очередь указываются следующие условия:

- компенсация за работу с вредными и (или) опасными условиями труда,
- обязательное социальное страхование работника в соответствии с действующим законодательством;
- наименование структурного подразделения;
- профессия, должность;
- квалификация, квалификационная категория;
- является ли работа постоянной и основной или по совместительству и срочной;
- срок действия договора, если срочный (начало работы, окончание работы);
- срок испытания, без испытания;
- основные обязанности, предусмотренные должностной инструкцией;
- организация труда работника работодателем;
- режим рабочего времени;
- время отдыха (если отличаются от общих правил, действующих у данного работодателя);
- оплата (в том числе размер тарифной ставки или оклада, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- отпуск;
- социальные гарантии;
- иные дополнительные условия.

2.2. Документы, обязательные для поступления на работу (ст. 65 ТК РФ).

2.2.1. паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

2.2.2. трудовая книжка, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

2.2.3. страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

2.2.4. документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

2.2.5. документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний;

2.2.6. дополнительные документы:

- справка о сумме заработной платы, иных выплат и вознаграждений, на которую были начислены страховые взносы на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, за два календарных года, предшествующих году прекращения работы (службы, иной деятельности) или году обращения за справкой, и текущий календарный год;

- справка 2НДФЛ за текущий год.

2.3. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения) (ст. 68 ТК РФ).

2.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными

локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

2.5. Согласно ст. 72 ТК РФ возможны изменения определенных сторонами условий трудового договора.

2.5.1. Перевод на другую постоянную работу в этом же учреждении с письменного согласия работника, либо по его просьбе (ст. 72.1 ТК РФ).

2.5.2. Перемещение работника в другое рабочее место в другое структурное подразделение производится главным врачом без согласия работника, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора (ст. 72.1 ТК РФ).

2.5.3. В соответствии со ст. 74 ТК РФ, 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 Российской Федерации.

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, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.6. 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.

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.

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 указанными выше чрезвычайными обстоятельствами.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника. При переводах, осуществляемых в вышеперечисленных случаях, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 72.2 ТК РФ).

2.7. Согласно ст. 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить работника от работы в следующих случаях:



2.7.1. Появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического и токсического опьянения.

2.7.2. В случае, если работник не прошел обязательное обучение в области охраны труда.

2.7.3. В случае, если работник не прошел обязательный медицинский осмотр.

2.7.4. При выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором, и в других случаях, предусмотренных законом.

Работодатель отстраняет от работы работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы.

В период отстранения от работы, заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, когда обучение по охране труда, медицинский осмотр не пройдены по вине работодателя.

2.8. Основаниями прекращения трудового договора, в соответствии с ТК РФ, являются:

2.8.1. Соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);

2.8.2. Истечение срока трудового договора (ст. 79, п. 2 ст. 77 ТК РФ);

2.8.3. Расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80, п. 3 ст. 77 ТК РФ);

2.8.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (п. 4 ст. 77 ТК РФ; ст. 81 ТК РФ, ст. 71);

2.8.5. Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю (п. 5 ст. 77 ТК РФ);

2.8.6. Отказ работника от продолжения работы в связи с ее реорганизацией (ст. 75, п. 6 ст. 77 ТК РФ);

2.8.7. Отказ работника от продолжения работы в связи с изменениями существенных условий трудового договора (п. 7 ст. 77 ТК РФ, ч. 4 ст. 74);

2.8.8. Отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (п. 8 ст. 77 ТК РФ, ч. 2, ч. 3 ст. 73);

2.8.9. Обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83, п. 10 ст. 77 ТК РФ);

2.8.10. Нарушение установленных законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84, п. 11 ст. 77 ТК РФ);

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.9. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым Кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

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 Российской Федерации 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).

2.10. Согласно ст. 81 ТК РФ работодатель может расторгнуть трудовой договор работником по своей инициативе в следующих случаях:

2.10.1. Ликвидация учреждения;

2.10.2. Сокращение численности или штата работников;

2.10.3. Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

2.10.4. Неоднократного неисполнения работником без уважительной причины трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

2.10.5. Однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) Прогула (отсутствие на рабочем месте без уважительной причины в течение всего рабочего дня (смены) или более 4-х часов подряд в течение рабочего дня без уважительной причины);

б) Появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического и токсического опьянения;

в) Совершения по месту работы хищения чужого имущества, растрата, установленных вступившим в законную силу приговором суда;

г) Нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия.

2.10.6. Совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

2.10.7. Однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей.

2.10.8. Предоставление работником работодателю подложных документов и сведений при заключении трудового договора и в других случаях, предусмотренных законодательством.

Увольнение по основаниям, указанных в п.п. 2.10.2, 2.10.3. допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

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

При расторжении трудового договора по инициативе работодателя по п. 2 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в профсоюзный орган. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п.2 подпункта «б» п.3 и п.5 ст. 81 производится с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.11. Согласно ст. 83 ТК РФ трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

2.11.1. Призыв работника на военную службу;

2.11.2. Восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу по решению государственной инспекции труда или суда;

2.11.3. Отмена решения суда о восстановлении работника на рабочем месте;

2.11.4. Неизбрание на должность;

2.11.5. Осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы в соответствии с приговором суда;

2.11.6. Признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением;

2.11.7. Смерть работника, либо работодателя;

2.11.8. Наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, стихийные действия, крупная авария и т.п. обстоятельства), если данные обстоятельства признаны решением правительства РФ или органом государственной власти соответствующего субъекта РФ;

2.11.9. Дисквалификация или иное административное наказание, исключающая возможность исполнения работником условий по трудовому договору;

2.12. Прекращение трудового договора вследствие нарушения обязательных правил, установленных ТК РФ или иным ФЗ, при заключении трудового договора согласно ст. 84 ТК,

наступает, если это нарушение исключает возможность продолжение работы в следующих случаях:

2.12.1. Если есть приговор суда о лишении лица права занимать определенные должности или заниматься определенной должностью;

2.12.2. Заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному лицу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;

2.12.3. Отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний, и в других случаях, предусмотренных законом. Прекращение трудового договора по ч.1 производится, если его невозможно с его согласия перевести на другую работу. И другие случаи, предусмотренные федеральным законом.

### **III. Основные обязанности работников учреждения**

3.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностными инструкциями, профессиональными стандартами, а также своевременно и точно выполнять распоряжения главного врача, руководителя.

3.2. Строго соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, являющиеся локальным нормативным актом учреждения.

3.3. Качественно и своевременно оказывать квалифицированную медицинскую помощь больным детям. В связи с этим повышать постоянно свой профессиональный уровень и внедрять в практику работы современные достижения медицинской науки.

3.4. Выполнять установленные нормы труда.

3.5. Соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной безопасности.

3.6. Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих нормальной работе и немедленно сообщать о них работодателю (главному врачу, его заместителям).

3.7. Содержать в порядке и чистоте свое рабочее место.

3.8. Беречь собственность лечебного учреждения.

### **IV. Основные обязанности работодателя**

4.1. Соблюдать законы, иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, условия трудовых договоров.

4.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

4.3. Обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

4.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, техникой и другой документацией, лекарственными средствами, спецодеждой, т.е. всем, необходимым для исполнения ими трудовых обязанностей.

4.5. Заключать коллективный договор в порядке, установленном действующим законодательством.

4.6. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

4.7. Рассматривать представления соответствующих органов о выявленных нарушениях законов, содержащих нормы трудового права и принимать меры к их устранению.

4.8. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

4.9. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей.

4.10. Исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК, Федеральными законами, содержащие нормы трудового права, коллективным договором и трудовыми договорами.



## V. Рабочее время и его использование

5.1. 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 Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени (ст. 91 ТК РФ).

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для медицинских работников продолжительность рабочего времени составляет не более 39 часов в неделю. Для медицинских работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.3. Учет фактически отработанного каждым работником времени ведется ответственными лицами в разрезе структурных подразделений, назначенными главным врачом приказом по учреждению.

5.4. В учреждении устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

В МБУЗ ДГКП №1 установлена следующая продолжительность рабочего времени в неделю для работников различных категорий:

5.4.1. 40-часовая рабочая неделя (8 часовой рабочий день) устанавливается для должностей:

- Главный врач;
- Заместитель главного врача по экономическим вопросам;
- Экономист;
- Главный бухгалтер;
- Заместитель главного бухгалтера;
- Бухгалтер;
- Юрисконсульт;
- Контрактный управляющий;
- Специалист по кадровому делопроизводству;
- Специалист по охране труда;
- Специалист по гражданской обороне;
- Начальник отдела медицинской статистики;
- Начальник хозяйственного отдела;
- Работники хозяйственного отдела (кастелянша, гардеробщица, слесарь-сантехник, электромонтер, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту зданий, подсобный рабочий, уборщик территории);
- Ведущий программист;
- Секретарь руководителя;
- Машинистка;
- Статистик;
- Оператор ЭВМ;
- Системный администратор;
- Психолог.

5.4.2. 12-ти часовой рабочий день (2/2) устанавливается для должностей:

- Сторож.

5.4.3. 39-часовая рабочая неделя (рабочий день 7 ч. 48 мин.) устанавливается для должностей:

- Заместитель главного врача по медицинской части;
- Заместитель главного врача по клинико-экспертной работе;
- Главная медицинская сестра;
- Врач-педиатр;
- Врач функциональной диагностики;
- Врач ультразвуковой диагностики;
- Врач и средний медицинский персонал отделения оказания медицинской помощи несовершеннолетним в образовательных организациях;

- Заведующий педиатрическим отделением – врач-педиатр, заведующий ООМПНОО-врач-педиатр;

- Врач-педиатр участковый;
- Врач-физиотерапевт;
- Фельдшер;
- Врач травматолог-ортопед;
- Врач-невролог (профосмотры);
- Врач-офтальмолог (профосмотры);
- Врач-оториноларинголог (профосмотры);
- Врач-рефлексотерапевт;
- Медицинский статистик;
- Медицинский регистратор;
- Медицинская сестра кабинета (кроме инфекционного, лаборатории);
- Медицинская сестра процедурной;
- Старшая медицинская сестра;
- Инструктор по лечебной физкультуре;
- Медицинская сестра участковая;
- Медицинская сестра по физиотерапии;
- Медицинская сестра по массажу;
- Младший медицинский персонал (кроме санитарки лаборатории).

5.4.4. 36-часовая рабочая неделя (рабочий день 7 ч. 12 мин.) устанавливается для должностей:

- Врач-инфекционист;
- Врач клинической лабораторной диагностики;
- Медицинская сестра инфекционного кабинета;
- Санитарка инфекционного кабинета;
- Заведующий лабораторией – врач клинической лабораторной диагностики;
- Врач-дерматовенеролог;
- Фельдшер-лаборант;
- Медицинский лабораторный техник;
- Санитарка клинической лаборатории.

5.4.5. 35-часовая рабочая неделя (рабочий день 7 ч. 12 мин.) устанавливается для работников от 16 до 18 лет.

5.4.6. 33-часовая рабочая неделя (рабочий день 6 ч. 36 мин.) устанавливается для должностей:

- Врач - детский кардиолог;
- Врач – аллерголог-иммунолог;
- Врач – гастроэнтеролог;
- Врач – невролог;
- Врач – детский эндокринолог;
- Врач – нефролог;
- Врач – детский стоматолог;
- Зубной врач;
- Врач – детский уролог-андролог;
- Врач –офтальмолог;
- Врач – оториноларинголог.

5.4.7. 30-часовая рабочая неделя (рабочий день 6 ч. 00 мин.) устанавливается для должностей:

- Врач – рентгенолог;
- Рентгенолаборант.



5.4.8. 24-часовая рабочая неделя (рабочий день 4 ч. 48 мин.) устанавливается для работников до 16 лет.

5.5. Продолжительность рабочего дня или смены непосредственно предшествующему нерабочему праздничному дню уменьшается на 1 час (ст. 95 ТК РФ).

5.6. Согласно ст. 93 ТК РФ по соглашению между работодателем и работником могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, как при приеме на работу, так и впоследствии.

По заявлению работника работодатель устанавливает неполное рабочее время:

- беременным женщинам;
- одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет;
- родителям (одного), имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет.
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном действующим законодательством.

Выплата при работе на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного объема работ.

5.7. Работа в ночное время – время с 22 часов до 6 часов. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для сторожей, принятых специально для работы в ночное время (ст. 96 ТК РФ).

К работе в ночное время не допускаются беременные женщины, инвалиды, работники, не достигшие 18 лет (ст. 96 ТК РФ).

Женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, работники, имеющие детей-инвалидов, работники, осуществляющие уход за больными членами их семей, родитель, воспитывающий без супруга детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к ночным работам только с их письменного согласия (ст. 96 ТК РФ) и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья.

5.8. Работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данной работы:

- для сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ)
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ).

5.9. Работа в сверхурочное время не должна превышать 120 часов в году.

5.10. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ст. 101 ТК РФ).

Перечень таких работников:

- Главный врач;
- Заместитель главного врача по экономическим вопросам;
- Заместитель главного врача по медицинской части;
- Заместитель главного врача по клинико-экспертной работе;
- Главный бухгалтер;
- Заместитель главного бухгалтера;
- Бухгалтер;
- Экономист;
- Контрактный управляющий;
- Начальник отдела медицинской статистики;
- Начальник хозяйственного отдела;
- Специалист по кадровому делопроизводству;
- Секретарь руководителя.

## **VI. Режим рабочего времени**

6.1. В учреждении установлена 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота, воскресенье согласно ст. 100 ТК РФ.

6.2. Для обеспечения работы в ночное время и в связи со спецификой сменной работы сторожам устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику (2/2).

Режим рабочего времени сотрудников определяется в соответствии с графиками, утвержденными руководителем учреждения и согласованных с профсоюзным комитетом.

6.3. Время работы учреждения: с 07.00 до 19.00 часов.

6.4. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие.

6.5. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

## VII. Время отдыха

7.1. Выходными днями в учреждении считаются: суббота и воскресенье.

7.2. Кроме выходных дней, установленных в учреждении, Российской Федерацией установлены нерабочие праздничные дни, которые предусмотрены ст. 112 ТК РФ.

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

7.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни регулируется положениями ст. 113 ТК РФ, положениями Раздела XII Трудового Кодекса Российской Федерации, а также ведомственными нормативными актами Министерства здравоохранения.

7.4. Педиатрам и среднему медицинскому персоналу проводить медицинское обслуживание детей в выходные дни с письменным согласием работников - согласно расписанию работы (врачи-педиатры с 8.00 до 15.00 ч., средний медицинский персонал с 8.00 до 15.00 ч., медицинские регистраторы с 07.30 до 14.00 часов), утвержденного главным врачом и доведенного до сведения работников не позднее, чем за 14 дней.

7.5. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работника составляет 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск инвалидам предоставляется продолжительностью 30 календарных дней (Федеральный закон № 181-ФЗ от 24.11.1995)

7.6. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

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

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

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

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

Последующие отпуска предоставляются согласно графику очередности предоставления отпусков (ст. 122 ТК РФ).

7.7. 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 (ст. 125 ТК РФ). Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

7.8. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (ст. 124 ТК РФ).

7.9. Согласно ст. 126 ТК РФ часть отпуска, превышающая 28 календарных дней по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Однако, это запрещено делать медицинскому персоналу, беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

7.10. Кроме основного отпуска, работники учреждения имеют право на дополнительный отпуск.

Все медицинские работники имеют право на дополнительный отпуск в размере 12 рабочих дней.

Работники, которым установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный отпуск не менее 7 календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

7.11. Согласно ст.128 ТК РФ и Коллективному договору работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близкого родственника – до 3 календарных дней;
- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

## **VIII. Дисциплина труда**

8.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премии, награждает ценным подарком, представляет почетной грамоте, представляет к званию лучшего по профессии, к государственным наградам) (ст. 191 ТК РФ).

8.2. За совершение дисциплинарного поступка работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):

- замечания,
- выговор,
- увольнение по соответствующим основаниям.

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

9.1. Материальная ответственность работодателя перед работниками.

9.1.1. Согласно ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения от работы, увольнения, перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного инспектора труда с восстановлением работника на прежней работе;
- задержки выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной записи об увольнении;
- в иных случаях, предусмотренных законом.

9.1.2. Согласно ст. 235 ТК РФ работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.

9.1.3. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

9.2. Материальная ответственность работника.

9.2.1. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб ст. 238 ТК РФ).

9.2.2. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами (ст. 241 ТК РФ).

9.2.3. Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере (ст. 242 ТК РФ).



Материальная ответственность в силу ст. 243 ТК РФ, в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- 1) когда в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
- 2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- 3) умышленного причинения ущерба;
- 4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- 5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- 6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- 7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Материальная ответственность причиненного работодателю ущерба в полном размере может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером.

9.2.4. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении (ст. 249 ТК РФ).

Данные Правила внутреннего трудового распорядка МБУЗ ДГКП № 1 обязательны для исполнения всеми работниками учреждения и являются неотъемлемой частью и приложением к коллективному договору, принятому и утвержденному на общем собрании коллектива учреждения.