

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель ПК КГБУЗ «Рыбинская РБ»
М.А. Шубко
«13» Декабря 2024 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач КГБУЗ «Рыбинская РБ»
Е.В. Зюзя
«13» Декабря 2024 г.

Регистрационный № 55 от 16.12 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
администрации и первичной профсоюзной организации
краевого государственного бюджетного
учреждения здравоохранения
«Рыбинская районная больница»
(КГБУЗ «Рыбинская РБ»)

Дата вступления в силу

«13» Декабря 2024 г.

Срок действия коллективного договора

с «13» Декабря 2024 г.

по «13» Декабря 2027 г.

г. Заозёрный

Председатель ПК
КГБУЗ «Рыбинская РБ»



М.А. Шубко

«13» Декабря 2024 г.

Главный врач
КГБУЗ «Рыбинская РБ»



Е.В. Зюзя

«13» Декабря 2024 г.

Содержание

	Стр.
1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	4-5
2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.....	5-9
3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.....	9-13
4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.....	13-18
5. ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	18-21
6. ОПЛАТА ТРУДА.....	22-23
7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.....	23-27
8. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ.....	27-28
9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.....	28-30
10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА, ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА.....	30-32
11. СПЕЦИАЛИЗАЦИЯ, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.....	32-33
12. АККРЕДИТАЦИЯ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ.....	33-34
13. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛ- ЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ.....	34
14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	34-35

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

Приложение 1	Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск в связи с этим
Приложение 2	Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день
Приложение 3	Правила внутреннего трудового распорядка краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения "Рыбинская районная больница" (КГБУЗ "Рыбинская РБ")
Приложение 4	Размеры компенсационных выплат работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда
Приложение 5	Перечень должностей работников Учреждения, которым устанавливается выплата за работу в ночное время
Приложение 6	Перечень профессий (должностей) работников по обеспечению сертифицированными: специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.
Приложение 7	Перечень работ и профессий, дающих право на бесплатное получение мыла, смывающих и обезвреживающих средств
Приложение 8	Перечень рабочих мест, наименований профессий и должностей, занятость на которых, дает право застрахованным лицам на досрочное назначение трудовой пенсии в соответствии со ст. 30-33 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»
Приложение 9	Перечень подразделений, должностей рабочих и служащих, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда, подлежащих выдачи молока или осуществления компенсационной выплаты работникам в размере, эквивалентном стоимости молока
Приложение 10	Порядок выдачи молока рабочим и служащим, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда КГБУЗ «Рыбинская РБ» и осуществления компенсационной выплаты работникам в размере, эквивалентном стоимости молока
Приложение 11	Положение о служебных командировках работников КГБУЗ «Рыбинская РБ»
Приложение 12	Выплаты стимулирующего характера, предоставляемые работникам учреждения, размеры и условия их предоставления
Приложение 13	Персональные выплаты за опыт работы и персональные выплаты за наличие ученой степени (кандидата наук или доктора наук) и (или) почетного звания по профилю выполняемой работы для работников Учреждения
Приложение 14	Стимулирующая выплата по итогам работы за выявление онкологических заболеваний в ходе проведения диспансеризации и профилактических медицинских осмотров населения
Приложение 15	Положение о ненормированном рабочем дне
Приложение 16	Перечень медицинских должностей и Порядок оплаты труда дежурств на дому

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является локальным нормативно-правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в краевом государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Рыбинская районная больница» (далее сокращённо КГБУЗ «Рыбинская РБ») на основе взаимных интересов (ст. 40 ТК РФ).

Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федерального закона от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и распространяется на всех работников организации, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

Краевое государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Рыбинская районная больница», в лице **главного врача Зюзя Елены Владимировны**, именуемый в дальнейшем **«Работодатель»**, и **«Работники» учреждения**, в лице **председателя профсоюзного комитета Шубко Марины Александровны**.

1.3. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, региональным соглашением, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе организации здравоохранения.

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм действующего законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

В соответствии со ст.43 ТК РФ действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период Стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3 лет.

При ликвидации КГБУЗ «Рыбинская РБ» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ);

1.6. Работодатель признает профком единственным представителем Работников учреждения, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.

1.7 Профком обязуется содействовать эффективной работе учреждения присущими профсоюзам методами и средствами.

1.8. Работники предоставляют право профкому договариваться с Работодателем о

внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений, без созыва собрания или конференции трудового коллектива. Работники обязуются соблюдать условия настоящего Договора, а профсоюзный комитет участвует в работе по поддержанию трудовой и производственной дисциплины, выполнению должностных обязанностей Работниками.

1.9. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются дважды в год осуществлять проверку выполнения условий настоящего Договора (за I полугодие и за год) и отчитываться перед коллективом о результатах выполнения и соблюдения условий настоящего Договора. Работодатель обязуется предоставлять профсоюзному комитету необходимую информацию о выполнении своих обязательств.

1.10. В соответствии со ст.43 ТК РФ настоящий коллективный договор заключен на срок не более 3-х лет и вступает в силу с момента его подписания сторонами. В течение срока действия коллективного договора стороны имеют право вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. Принятые Сторонами изменения или дополнения в коллективный договор оформляются протоколом и доводятся до сведения работников учреждения в течение 10 рабочих дней. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более 3х лет.

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

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работников Работодатель обязуется:

2.1.1. добиваться успешной деятельности организации, повышения дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих (с учетом экономических возможностей КГБУЗ «Рыбинская РБ»).

2.1.2. обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;

2.1.3. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, трудовым договором (ст. 136 ТК РФ);

2.1.4. предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;

2.1.5. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;

2.1.6. обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

2.1.7. повышать профессиональный уровень работников;

2.1.8. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законом;

2.1.9. при принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с Профсоюзным комитетом и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией;

2.1.10. сотрудничать с Профсоюзным комитетом в рамках трудового законодательства, предъявлять и своевременно рассматривать предложения и взаимные требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров;

2.1.11. предоставлять Профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

2.1.12. создавать условия, обеспечивающие деятельность Профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с гл. 58 ТК РФ, Федеральным

законом №10-ФЗ от 12.01.1996г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

2.1.13. соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

2.1.14. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений действующего трудового законодательства, иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.1.15. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах (гл. 8 ТК РФ);

2.2. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации в рамках настоящего коллективного договора Профсоюзный комитет обязуется:

2.2.1. содействовать в организации укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;

2.2.2. обеспечивать контроль за соблюдением работодателем действующего трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;

2.2.3. обеспечивать контроль за созданием работодателем безопасных условий труда.

2.2.4. представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ);

2.2.5. вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК РФ);

2.2.6. добиваться от работодателя отмены управленческих решений, противоречащих действующему трудовому законодательству, правовым нормам по охране труда, обязательствам коллективного договора, а также принятым локальным нормативным актам без учета мотивированного мнения профсоюзного комитета (ст. 372 ТК РФ);

2.2.7. давать мотивированное мнение Профсоюзного комитета при вынесении дисциплинарного взыскания работникам, увольнении работников по инициативе Работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные методы защиты прав и интересов работников (требование гл. 58 ТК РФ, Федерального закона №10-ФЗ от 12.01.1996г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Устав профсоюзного союза работников здравоохранения Российской Федерации);

2.2.8. вносить предложения Работодателю по совершенствованию управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию коллективного договора, соглашений, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития;

2.2.9. предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

2.2.10. осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

2.2.11. участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.2.12. осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;

2.2.13. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.3. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

2.4. Обязанности работников:

2.4.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя;

2.4.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда, противопожарной безопасности, должностные инструкции;

2.4.3. Осваивать современные методы диагностики и лечения, осваивать имеющуюся современную технику (в том числе компьютерные технологии), использовать в лечении современные лекарственные препараты (в соответствии со стандартами и клиническими рекомендациями) и другие достижения научно-технического прогресса;

2.4.4. беречь имущество КГБУЗ «Рыбинская РБ», эффективно и экономно расходовать выделяемые работодателем материальные ценности, хозяйственные ресурсы, не допускать их нецелевое использование;

2.4.5. сохранять коммерческую тайну, врачебную тайну, персональные данные.

2.4.6. создавать и сохранять трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга, соблюдать принципы профессиональной этики и деонтологии в работе с пациентами, их законными представителями и коллегами;

2.4.7. не предпринимать и не допускать действий, провоцирующих пациентов и их родственников на дачу подарков и других видов благодарностей за исполнение своих служебных обязанностей, а также предостерегать своих коллег от разного рода коррупционных действий.

2.4.8. принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы, и немедленно сообщать о случившемся администрации;

2.4.9. за причинённый ущерб работник несёт материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами: за прямой действительный ущерб, причинённый работодателю;

2.4.10. материальная ответственность исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст.239 ТК РФ).

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.5.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.3. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

2.5.4. принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке;

2.6. Профсоюзный комитет имеет право:

2.6.1. получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:
по вопросам, касающимся оплаты труда работников;
по реорганизации и ликвидации рабочих мест и организации в целом, введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
аттестации, аккредитации работников;
по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором.

2.6.2. вносить по вышеуказанным и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст.53 ТК РФ);

2.6.3. свободно распространять информацию о своей деятельности (в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996г. №10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профессионального союза работников здравоохранения РФ);

2.6.4. оказывать материальную, информационно-методическую, юридическую, консультативную и другие виды практической помощи работникам КГБУЗ «Рыбинская РБ».

2.7. Работник имеет право на:

2.7.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.7.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

2.7.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы; (заработная плата выплачивается дважды в месяц: аванс - 25 числа, зарплата - 10 числа, если эти дни выпадают на нерабочие и праздничные дни, то заработная плата выплачивается в день предшествующий им)

2.7.5. отдых, обеспечение нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для соответствующих категорий работников, предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.7.6. полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.7.7. профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.7.8. участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах (гл. 8 ТК РФ);

2.7.9. объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.7.10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.7.11. защиту своих индивидуальных и коллективных трудовых интересов, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.12. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.13. обязательное социальное, медицинское страхование, страхование с несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с

действующим законодательством, пенсионное обеспечение в случаях предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Стороны договорились о том, что:

3.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, локальными нормативными актами и трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст.67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст. 57 ТК РФ. Кроме того, при оформлении трудовых отношений с работником необходимо руководствоваться распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» в соответствии с которыми в трудовом договоре с работником должны быть конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок ст. 58 ТК РФ, за исключением случаев, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

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

3.5. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующих должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течении одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность, на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором в соответствии со ст.70 ТК РФ.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание, в соответствии с действующим законодательством.

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

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

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

3.6. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется ст. 81 ТК РФ.

3.7. Изменения условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений коллективного договора.

3.8. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Федеральным законом от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181 ТК РФ.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

3.9. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

3.10. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

3.11. Работодатель обязуется:

3.11.1. издать приказ (распоряжение) о приеме на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а также ознакомить работника с действующим Уставом организации, коллективным договором организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, данным приказом (распоряжением) и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст.68 ТК РФ).

3.11.2. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, перевод

соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством (ст. 72-74 ТК РФ).

3.11.3. В случае изменения организационных или технологических условий труда в организации предложить работнику все имеющиеся у него вакансии, в том числе и в других местностях (обособленных структурных подразделениях).

3.11.4. Сообщать Профсоюзному комитету не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников о возможном расторжении трудового договора с работником в письменной форме, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за 3 месяца, предоставляя необходимые документы (проект приказа о сокращении, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства, штатное расписание, уведомление о сокращении и т.д.);

3.11.5. Обеспечить преимущественное право оставления на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе отдаётся:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающего от него помощь, которая является для них постоянным и основным средством 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;
- проработавшие на предприятии 15 и более лет;
- работникам предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

3.11.6. Увольнение работников, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной организации (ст.373 ТК РФ).

3.11.7. 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 частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается.

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 другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ст. 72.1 ТК РФ).

3.11.8. 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.

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 части второй ст. 72.2 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2 ТК РФ, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

3.11.9. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.11.10. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации, её реорганизации, а также сокращение численности и штата, с участием Профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

3.11.11. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе Работодателя со следующими категориями работников:

- с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего ТК РФ).

- с беременной женщиной, за исключением случая ликвидации организации (ст. 261 ТК РФ);

- работниками в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ), а также во время пребывания работника в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);

- лицами, получившими трудовое увечье, профзаболевание у данного работодателя;

- с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ) (ст. 264.1 ТК РФ).

3.12. Профсоюзный комитет обязуется:

3.12.1. осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.12.2. инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации;

3.12.3. представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 372 ТК РФ).

3.12.4. обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросам.

3.12.5. обеспечить защиту социальных гарантий трудящимся в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

3.12.6. участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

3.12.7. предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

3.12.8. взаимодействовать с руководством организации и иными высшими инстанциями в интересах работников.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Стороны при регулировании вопросов в области рабочего времени договорились о том, что:

4.1. Конкретная продолжительность ежедневной работы (смены) и трудовой распорядок в медицинской организации определяются правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 3) и графиками сменности, разработанными и утвержденными с учётом мнения профсоюзного комитета (ст.ст. 189, 190 ТК РФ).

В правилах внутреннего трудового распорядка в соответствии со ст. 93-95, 100-105 ТК РФ устанавливается:

- продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями; в целях обеспечения доступности медицинской помощи жителям района, проведения диспансеризации населения района, профилактических осмотров, вакцинации - врачи терапевты участковые, врачи педиатры участковые, рентгенлаборанты, лаборанты КДЛ, фельдшеры-лаборанты КДЛ, медицинские сёстры участковые, медицинские работники, принимающие участие в проведении диспансеризации и профилактических осмотров, медицинские работники прививочных кабинетов в пределах месячной нормы рабочего времени могут привлекаться к работе в выходные дни) водители автомобилей гаража;

- работа с ненормированным рабочим днём для отдельных категорий работников;

- продолжительность ежедневной рабочей смены;
- время начала и окончания работы;
- время перерывов в работе;
- чередование рабочих и нерабочих дней.
- время отдыха

Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

Установить продолжительность рабочего времени при 5-ти дневной рабочей неделе:

- **30 часовая рабочая неделя:**
- отделение рентгенодиагностики: врачи, средний медперсонал;
- патологоанатомическое отделение: врачи, средний, младший медперсонал;
- **33 часовая рабочая неделя:**
- врачи, занятые исключительно амбулаторным приёмом;
- врачи-стоматологи (в т.ч. детский);
- зубной техник;
- **36 часовая рабочая неделя:**
- средний медицинский персонал кабинета врача-инфекциониста;
- женщины, работающие в сельской местности (ст. 263.1 ТК РФ);
- **39 часовая рабочая неделя:**
- врачи и средний медперсонал стационаров, амбулаторно-поликлинических учреждений, отделения скорой медицинской помощи, лечебно-диагностических отделений (кроме отделения рентгенодиагностики)

- **40 часовая рабочая неделя:**
руководство медицинской организации, отдел автоматизированной системы управления, административно-управленческие подразделения (и специалисты), административно-хозяйственные подразделения.

Рабочее время водителей регламентируется приказом Минтранса России от 16.10.2020 N 424 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей".

Для работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать (ст. 94 ТК РФ): - для работников в возрасте от 15 до 16 лет – 5 часов, - для работников в возрасте от 16 до 18 лет – 7 часов; - для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от 14 до 16 лет – 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет – 4 часа; - для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением.

Запретить работу по совместительству следующим категориям работников, работающих на работах с вредными, тяжелыми и опасными условиями труда:

- отделение рентгенодиагностики (весь персонал);
- физиотерапевтический кабинет (медицинский персонал).

В исключительных случаях разрешить работу по совместительству (вышеперечисленным категориям работников) по согласованию с представителями профсоюзного комитета.

Категории работников, работающих в стационаре, отделении скорой медицинской помощи работают по режиму непрерывного производства, по графику сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (ст.103 ТК РФ). Работникам стационара и отделения скорой медицинской помощи (медсестра-анестезист, медицинские сестры палатные (постовые), санитарки, врач скорой медицинской помощи, фельдшера скорой медицинской помощи, фельдшера по приёму вызовов и передачи их выездной бригаде, водители автомобиля скорой медицинской помощи) выходные дни предусматриваются графиком сменности.

Продолжительность рабочего времени при сменной работе (40 часовая рабочая неделя):

Подразделение	Должность	
	12 часовая рабочая смена	24 часовая рабочая смена
Отделение скорой медицинской помощи	Водитель автомобиля скорой медицинской помощи	Уборщица производственных и служебных помещений;
Педиатрическое отделение	Уборщица производственных и служебных помещений	
Инфекционное отделение	Уборщица производственных и служебных помещений	
Терапевтическое отделение	Уборщица производственных и служебных помещений Ванщица Буфетчица	
Гараж	Водитель автомобиля	
Пищеблок	Повар Кухонный работник	
Хозяйственный отдел	Вахтер Сторож	Сторож

Продолжительность рабочего времени при сменной работе (39 часовая рабочая неделя):

Подразделение	Должность	
	12 часовая рабочая смена	24 часовая рабочая смена
Отделение скорой медицинской помощи		Фельдшер скорой медицинской помощи; Фельдшер по приему вызовов СМП и передаче их выездным бригадам СМП; Врач скорой медицинской помощи
Педиатрическое отделение		Медицинская сестра палатная (постовая)
Инфекционное отделение		Медицинская сестра палатная (постовая)
Терапевтическое отделение		Медицинская сестра палатная (постовая)
Группа анестезиологии – реанимации		Медицинская сестра – анестезист

Для иных категорий работников медицинской организации (работники амбулаторно-поликлинической службы, руководства, отдела автоматизированной системы управления, административно-управленческих подразделений, административно-хозяйственных подразделений и др.) выходными днями считать субботу и воскресенье.

Для обеспечения необходимого режима работы учреждения сотрудники могут быть привлечены к работе в выходные и праздничные дни, с последующей компенсацией согласно ТК РФ (ст.113 ТК РФ).

4.2. В КГБУЗ «Рыбинская РБ» как в непрерывно действующем медицинском учреждении установлена 24-часовая продолжительность рабочей смены для медицинского персонала с личного согласия работника.

4.3. В учреждении применяется суммированный учет рабочего времени, ведётся помесичный учёт ненормированного рабочего времени.

4.4. Установить продолжительность перерыва 30 минут для отдыха и питания:

- для работников, продолжительность рабочей смены которых составляет 4 часа и более (кроме работников работающих посменно, врачей, занятых исключительно амбулаторным приёмом больных) (Статья 108 ТК РФ. Перерывы для отдыха и питания)

4.5. Создать условия для приема пищи на рабочем месте в период рабочей смены с включением этого времени в норму рабочего времени для работников: с 24-часовой; 12-часовой продолжительностью рабочей смены в отделениях со сменным режимом работы (непрерывно действующим циклом работы); в отделении скорой медицинской помощи; для врачей, занятых исключительно амбулаторным приёмом больных.

4.6. Перечень должностей с ненормированным рабочим днём утверждается работодателем локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета (Приложение № 1).

4.7. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст. 99 и главой 44 ТК РФ, ст. 59 ТК РФ:

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

4.8. К сверхурочной работе, выполняемой работником по инициативе работодателя, за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени допускается с его письменного согласия и с учетом мнения профсоюзного комитета.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочных работ каждого работника. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин и инвалидов.

4.9. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4-х часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену).

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству медицинских работников может составлять 100% месячной нормы рабочего времени.

4.10. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

4.11. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих не рабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработку компенсировать предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы, либо соответственного уменьшения месячной нормы часов.

4.12. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в исключительных случаях по письменному распоряжению работодателя без согласия работника в случаях предусмотренных частью 1-3 статьи 113 ТК РФ и с письменного согласия работников, а также с учетом мнения профсоюзного комитета в случаях, не предусмотренных частью 1-3 ст. 113 ТК РФ. Работу в выходной день оплачивать в 2-х кратном размере или компенсировать отгулом (ст.153 ТК РФ).

Перечень должностей работников, которым разрешено дежурство на дому в нерабочее время, вечернее и ночное время (Приложение № 5)

Привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника только в двух случаях:

- выполнения сверхурочной работы;
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст.97 ТК РФ).

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

4.14. Работа в ночное время считается с 22-00 до 06-00 часов.

4.15. К работе в ночное время не допускаются беременные женщины (ст.96 ТК РФ).

4.16. Привлекать к работе в ночное время женщин, имеющих детей до 3 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекунов детей указанного возраста только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

4.17. Для работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю.

4.18. Установление ненормированного рабочего дня для работников КГБУЗ «Рыбинская РБ» осуществляется в соответствии с Положением о ненормированном рабочем дне (Приложение № 15).

Работодатель обязуется:

По соглашению с работником устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю для работников:

- а) беременных женщин;
- б) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- в) лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца, и не менее чем за 3 месяца предоставлять профсоюзному комитету полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных условий труда (п. 2 ст. 25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»).

Режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев вводить в случае, когда изменения организационных или технологических условий труда в учреждении может повлечь массовое сокращение рабочих мест и увольнения работников.

Отмена данного режима работы также производится с учётом мнения профсоюзного комитета.

При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в учреждении в целом или при выполнении отдельных работ) применять суммированный учёт рабочего времени. Учётный период не может превышать одного года.

Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа. Работу в выходной день оплачивать в двукратном размере или по заявлению работника предоставлением дополнительного дня отдыха (отгула).

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

При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в праздничный день переработку компенсировать предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника, только в двух случаях:

- выполнения сверхурочной работы;
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 97, 101 ТК РФ).

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопроса в области времени отдыха договорились о том, что:

5.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней (ст.108 ТК РФ).

5.2. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, для инвалидов не менее 30 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 115 ТК РФ) и 3 календарных дней дополнительного оплачиваемого отпуска в связи с работой в районах Крайнего Севера и местностях с неблагоприятными погодными условиями, приравненных к этим районам, и иных местностях с особыми климатическими условиями.

5.3. Отпуск за первый год работы в КГБУЗ «Рыбинская РБ» предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

Отдельным категориям работников при производственной возможности отпуск предоставляется и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ) (беременные женщины).

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 ТК РФ).

5.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

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

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляются в календарных днях и максимальным пределом не ограничиваются (ст.120 ТК РФ).

Перечни должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагаются к коллективному договору (Приложения №1, №2).

5.6. В стаж работы, дающей право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Полный дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда предоставляется работникам за фактически отработанный период времени работы во

вредных условиях труда. Из этого периода исключается: периоды временной нетрудоспособности; отпуск без сохранения заработной платы; время учебы с отрывом от работы и командировок (периоды суммируются). Дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда не переносится на следующий рабочий год (в том числе и по просьбе самого работника).

С письменного согласия работника, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность (семь дней), может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в размере не ниже средней заработной платы, рассчитанной в соответствии с требованиями ст.139 ТК РФ и Постановления Правительства РФ от 24.12.2007г. №922.

5.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случае временной нетрудоспособности (ст. 124 ТК РФ);

5.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо, если работник был предупрежден о начале этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала;

Работникам, уволенным по инициативе Работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днём увольнения считается последний день отпуска.

5.9. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена 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 (ст. 126 ТК РФ).

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам.

5.10. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 262.2 ТК РФ).

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

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

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

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьями 76 ТК РФ;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

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

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение, которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 262 ТК РФ).

5.11. Работодатель обязуется:

5.11.1. В соответствии со ст. 128 ТК РФ работнику организации по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы.

5.11.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы категориям работников, указанных в ст. 128, 263 ТК РФ:

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы: участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году; работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году; родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году; работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году; работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней; в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором (ст. 128 ТК РФ).

5.11.3. Предоставлять отпуска по уходу за ребенком, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка в соответствии со ст. ст. 255, 256, 257 ТК РФ.

5.11.4. В соответствии со ст. 262 ТК РФ предоставлять дополнительные выходные дни одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению;

5.11.5. По соглашению с работником делить ежегодный оплачиваемый отпуск на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.11.6. Отзывать работника из отпуска только с его согласия (ст.125 ТК РФ).

5.11.7. Согласно статьи 185.1. ТК РФ:

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

5.11.8. В соответствии со ст. 351.7. ТК РФ обеспечивать трудовые права работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

5.12. Профсоюзный комитет обязуется:

5.12.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективных договоров, соглашений (ст. 370 ТК РФ).

5.12.2. Предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации.

5.12.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в выходные и праздничные дни.

5.12.4. Уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении: беременных женщин; женщин, имеющих малолетних детей (до 3 лет); иных лиц с семейными обязанностями.

5.12.5. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5.12.6. Организовывать спортивные и иные досуговые мероприятия.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Оплату труда Работников производить в соответствии с нормативными документами и условиями труда и соответствующей квалификационной категории, в соответствии с Положением по оплате труда, утвержденным министерством здравоохранения Красноярского края. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в соответствии с Приложением № 12 к коллективному договору.

6.2. Персональная выплата за опыт работы определена Приложением № 13 к коллективному договору.

6.3. Перечень работ с тяжелыми, вредными и особо вредными условиями труда, на которых применяются повышенные тарифные ставки и доплаты за условия труда (Приложение № 4).

6.4. Установить надбавку за классность водителям автомобилей:

За 2 класс в размере 10%;

За 1 класс в размере 25%.

Присвоение классности осуществляется на основании «Положения о порядке присвоения классности водителям автотранспорта», утвержденного приказом КГБУЗ «Рыбинская РБ» от 30.03.2016г № 206-о/д.

6.5 Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных настоящим ТК РФ.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. При привлечении работников, заработная плата которых помимо месячного оклада (должностного оклада) включает компенсационные и стимулирующие выплаты, к работе в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени в оплату их труда за работу в такой день, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), должны входить все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда (ст. 153 ТК РФ).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха

оплате не подлежит.

6.6. Установить доплату за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов утра медперсоналу занятому оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи согласно Приложению № 5 к коллективному договору.

Оплата труда медицинским работникам за дежурство на дому производится в соответствии с Порядком учёта и оплаты труда рабочего времени при осуществлении работниками КГБУЗ «Рыбинская районная больница» дежурств на дому (Приложение № 16).

6.7. Определить Работодателю срок извещения Работников об изменении условий работы не менее чем за 2 месяца в письменной форме.

6.8. Выдавать Работникам расчетные листы с указанием в них заработной платы и удержаний, ежемесячно после начисления заработной платы. Выплату заработной платы осуществлять в рабочее время, срок выдачи 10 число каждого месяца, выплата аванса 25 число каждого месяца. По просьбе Работников осуществлять выплату заработной платы через банк (наименование банка указывается в заявлении работника). Ответственность за задержку выплаты заработной платы Работодатель несет в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.9. Работодатель вправе выдавать внеплановые авансы Работникам по их заявлениям в счет заработной платы в случаях длительной тяжелой болезни, стихийных бедствий, обучением с целью повышения квалификации за пределами района.

6.10. Работодатель обязан при сокращении численности или штата работников выплачивать Работникам выходное пособие в размере среднего месячного заработка, с сохранением выплаты не более 2-х месяцев после увольнения, а по решению службы занятости и за третий месяц (ст. 178 ТК РФ).

6.11. Выплата в связи со служебной командировкой производится в соответствии с Положением о служебных командировках работников КГБУЗ «Рыбинская РБ» (Приложение № 11).

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель:

7.1. Создает на паритетной основе из представителей Работодателя и Профсоюзного комитета комиссии по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссий по охране труда за счет средств организации или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

7.2. Размещает информационные материалы в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, в зависимости от структуры и организации работы у работодателя, а также его финансовых возможностей.

7.3. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекция труда профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (ст. 212 ТК РФ).

7.4. Оказывает помощь в работе уполномоченных по охране труда профсоюза, организует их обучение по охране труда за счет средств организации (или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации), представляет им время для осуществления функций контроля и надзора. Обеспечивает гарантии их деятельности в

соответствии с Федеральным законом №10-ФЗ от 12.01.1996г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

7.5 Работодатель обязуется:

7.5.1. Вести учет и анализ производственного травматизма, аварий на производственных объектах и профзаболеваний в организации, совместно с профсоюзным комитетом разрабатывать и контролировать выполнение мероприятий по их предупреждению;

7.5.2. Разрабатывать по согласованию с профсоюзным комитетом и утверждать Правила и инструкции по охране труда;

7.5.3. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Перечнем мероприятий по улучшению условий труда в КГБУЗ «Рыбинская РБ».

7.5.4. Провести обучение и проверку знаний по охране труда в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда;

7.5.5. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212) ТК РФ;

7.5.6. Обеспечивать за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), (в течение трудовой деятельности) обязательные психиатрические освидетельствования работников (водителей), внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка за время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с действующим положением, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников проводятся на основании выданного работодателем направления на внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями по итогам медицинских осмотров и/или после нетрудоспособности работника с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

7.5.7. Обеспечить работников спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормативами при условии достаточного финансирования (Приложение №6);

7.5.8. Организовать ремонт, стирку, сушку специальной одежды, а также её обезвреживание;

7.5.9. Организовать выдачу бесплатно мыла, смывающих и обеззараживающих средств по установленным нормам (Приложение №7);

7.5.10. Проводить СОУТ вновь организованных рабочих мест по условиям труда с участием представителей профсоюзного комитета;

Если по результатам СОУТ рабочее место не соответствует гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным, разрабатывает с профсоюзным комитетом Перечень мероприятий по улучшению условий труда в КГБУЗ «Рыбинская РБ»;

7.5.11. Вести обязательное за счет средств ЛПУ медицинское страхование работников и страхование их от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; страхование при занятии, связанном с угрозой жизни и здоровью.

7.5.12. Обеспечивать участие профкома в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.5.13. На паритетных началах совместно с профкомом участвовать в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, обязательств, установленных коллективными договорами изменений условий труда и установления

размера доплат за тяжелые и вредные условия труда, на основании результатов СОУТ следующие льготы и компенсации:

- предоставить работникам, занятым на работах во вредных и опасных условиях труда, льготную пенсию по Списку №1 и № 2 в соответствии с перечнем профессий и должностей, согласно (Приложение №8);

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню должностей и профессий согласно (Приложение №1, №2);

- доплату к тарифной ставке (окладу) за работу во вредных и опасных условиях труда согласно (Приложение №4);

- молоко и другие равноценные продукты по перечню профессий и должностей согласно Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 мая 2022г. № 291н «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов» по письменному заявлению работника замена молока или других равноценных пищевых продуктов компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов) (Приложение №9, №10).

7.5.14. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты. Обеспечения безопасности работников, проведении на их рабочих местах специальной оценки условий труда.

Проводить системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением профессиональных рисков.

Обеспечивать организацию контроля за состоянием условий и охраны труда, а также правильностью применения ими средств индивидуальной защиты.

Обеспечивать проведение обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по применению (использованию) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда.

7.5.15. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

7.5.16. Ежегодно проводить анализ выявленных профессиональных заболеваний, разрабатывать мероприятия по оздоровлению инфицированных медицинских работников и профилактике профессиональных заболеваний среди работников КГБУЗ «Рыбинская РБ».

7.5.17. На основании соглашения по регулированию социально-трудовых отношений между Правительством Красноярского края, Красноярским краевым союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Красноярского края» и краевыми объединениями работодателей выплачивать лицам, имеющим законное право на возмещение вреда, связанного со смертью кормильца в результате несчастного случая на производстве, профессионального заболевания, единовременное пособие на каждого иждивенца не менее 20 минимальных размеров оплаты труда.

В случае установления работнику инвалидности вследствие несчастного случая на производстве (либо установления профессионального заболевания), работодатель выплачивает единовременно пострадавшему пособие в размере не менее

- 12 минимальных окладов оплаты труда- при 1 группе инвалидности;
- 9 минимальных окладов оплаты труда- при 2 группе инвалидности;
- 6 минимальных окладов оплаты труда- при 3 группе инвалидности;

7.5.18. Сообщать в Профсоюз сведения обо всех случаях совершения нападений на работников.

7.5.19. Проинформировать работников учреждения о введении запрета на курение табака и табачных изделий на рабочем месте, в том числе в помещениях и на территории КГБУЗ «Рыбинская РБ», информировать граждан при приеме на работу о том что:

В помещениях и на территории КГБУЗ «Рыбинская РБ» запрещено курение табака в соответствии с законодательством Российской Федерации (ст.10, п.2 ч.1 ст.12 Федерального закона от 23.02.2013 N 15-ФЗ "Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака"), ст. 3, 4, 8, 14 «Рамочной конвенции ВОЗ по борьбе с табаком» от 2003, подписанной Россией в 2008) и во исполнение Приказа Министерства здравоохранения Красноярского края от 04.05.2010 № 214-орг «О запрете курения в медицинских учреждениях Красноярского края».

7.5.20. Поддерживать и развивать инициативу работников в области запрета курения табака в медицинской организации.

7.6. Работодатель имеет право:

7.6.1. Осуществлять постоянный текущий контроль исполнения предписаний по запрету курения табака на рабочем месте, в том числе в помещениях и на территории КГБУЗ «Рыбинская РБ»;

7.6.2. Применять меры поощрения к работникам, не допускающим нарушения предписаний по запрету курения табака на рабочем месте, принимающим активное участие в проведении контрольных, пропагандистских и иных мероприятий по запрету курения табака в учреждении, а также отказывающимся от курения табака;

7.6.3. Применять меры дисциплинарного воздействия к работникам, допускающим нарушение предписаний по ограничению курения табака на рабочем месте, в помещениях и на территории КГБУЗ «Рыбинская РБ», в том числе увольнение;

7.6.4. Учитывать результаты текущего контроля исполнения предписаний по ограничению курения табака на рабочем месте, в том числе в помещениях и на территории КГБУЗ «Рыбинская РБ», при осуществлении стимулирования работников учреждения, в том числе при подготовке характеристик с места работы, при проведении работы по представлению к государственным наградам, к присуждению почетных званий, при премировании;

7.6.5. Принимать иные меры по запрещению курения табака на рабочем месте, в том числе в помещениях и на территории КГБУЗ «Рыбинская РБ» помимо указанных в предыдущих пунктах, путем проведения разъяснительной работы (индивидуальной с работниками, курящими табак, с работниками, допустившими нарушение предписаний об ограничении курения табака на рабочем месте; групповой - путем организации обязательных собраний в структурных подразделениях, общих собраний трудового коллектива), пропагандистской работы.

7.7. Профсоюзный комитет обязуется:

7.7.1. представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

7.7.2. контролировать исполнение работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, выполнением условий коллективного договора, соглашений по охране труда при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего

кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

7.7.3 проводить разъяснительную работу с работниками по выполнению ими обязанностей в области охраны труда в соответствии со статьей 215 ТК РФ.

7.8. Работник в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК РФ):

7.8.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

7.8.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.8.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

7.8.4. Проходить обязательные периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);

7.8.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

7.8.6. Соблюдать запрет курения табака на рабочем месте, в помещениях и на территории КГБУЗ «Рыбинская РБ», а также иные законные предписания администрации учреждения в области ограничения курения табака в медицинской организации, в том числе соблюдать запрет по курению табака при нахождении в служебном транспорте, во время ожидания служебного транспорта;

7.8.7. Отлучаться для курения табака за пределы территории КГБУЗ «Рыбинская РБ» не более чем на 10 минут в течение трех часов рабочего времени;

7.8.8. Сообщать непосредственному руководителю или администрации медицинской организации об известных ему фактах нарушения предписаний об ограничении курения табака на рабочем месте, в помещениях и на территории КГБУЗ «Рыбинская РБ».

7.9. Работник имеет право:

7.9.1. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

7.9.2. Участвовать в работе, проводимой учреждением в области ограничения курения табака в учреждении, в том числе в работе по осуществлению текущего контроля исполнения предписаний по ограничению курения табака в учреждении.

8. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель включает представителей профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п. 3 ст. 16 Федерального закона от 12.01.1996г. № 10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 52 ТК РФ;

8.2 Конкретные формы участия работников и их представительного органа - профсоюзного комитета-организации в управлении предусмотрены в ст. 53 ТК РФ;

8.3. Профсоюзная организация и ее выборный орган - профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 37 ТК РФ)

8.4 Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам. В случае не разрешения жалобы или заявления работник и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращаются в вышестоящие профсоюзные органы, органы государственного надзора (инспекции труда) или в суд. Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Государственную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты;

8.5 В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ст. 353, 379, 380 ТК РФ, настоящим коллективным договором;

8.6 Стороны договорились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет организации будут проводить в строгом соответствии с ТК РФ в случаях:

- неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

- в связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права, в организации (глава 61 ТК РФ);

8.7. Если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не привели к разрешению коллективного трудового спора, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями ТК РФ (ст. 409-418).

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст.2 ТК РФ).

9.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.2.1. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определенных законодательством РФ.

9.2.2. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

9.2.3. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

9.2.4. Информировать работников о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

9.2.5. Организовать учет, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

9.2.6. Обеспечить работникам льготное (бесплатное) прохождение профилактического медицинского осмотра для поступающих в учебные заведения с оформлением справки Ф-086, медицинского освидетельствования водителей транспортных средств (кандидатов в водители транспортных средств).

9.2.7. Производить компенсацию расходов на оплату найма жилых помещений медицинским работникам, работающим в КГБУЗ «Рыбинская РБ» и нуждающимся в жилье: врачам за счет средств краевого бюджета, фельдшерам за счёт средств от оказания платных услуг.

9.2.8. Финансировать проведение конкурсов «Лучший в профессии», торжественных мероприятий, посвящённых профессиональному празднику Дню медицинского работника, юбилейным датам образования здравоохранения Рыбинского района за счёт средств от оказания платных услуг.

9.2.9. После сдачи крови работником работодатель обязан предоставить работнику-донору следующие гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством РФ:

1. Освободить работника от работы в день сдачи крови или связанного с этим медосмотра с сохранением среднего заработка (ч. 1, 5 ст. 186 ТК РФ).

2. Предоставить работнику-донору другой день отдыха с сохранением среднего заработка (ч. 5 ст. 186 ТК РФ), если он:

- вышел на работу в день сдачи крови (ч. 2 ст. 186 ТК РФ);
- сдал кровь в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день (ч. 3 ст. 186 ТК РФ).

3. Предоставлять работнику-донору дополнительный день отдыха после каждого дня сдачи крови (ч. 4 ст. 186 ТК РФ).

4. Предоставлять почетному донору России ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для него время года (п. 1 ч. 1 ст. 23 Закона N 125-ФЗ).

Вид отдыха	Основание предоставления	Условия оплаты	Условия предоставления	Норма
Другой день отдыха	Работник вышел на работу в день сдачи крови	Сохраняется средний заработок	Предоставляется по желанию работника	Части 2, 5 ст. 186 ТК РФ
	Работник сдал кровь в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день	Сохраняется средний заработок	Предоставляется по желанию работника	Части 3, 5 ст. 186 ТК РФ
Дополнительный день отдыха	Работник сдал кровь	Сохраняется средний заработок	По желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови	Части 4, 5 ст. 186 ТК РФ

Основанием для предоставления работнику-донору положенных дней отдыха является его заявление.

Работодатель обязан предоставить дополнительный день отдыха в день, определенный самим работником, поскольку время его использования работником не зависит от усмотрения работ. Если работник самовольно использовал дополнительный

день отдыха после того, как работодатель отказал в его предоставлении, это не является прогулом.

По общему правилу в день сдачи крови работник освобождается от работы (ч. 1 ст. 186 ТК РФ). Однако в некоторых случаях его присутствие на рабочем месте необходимо. Законодательством предусмотрено, что выход работника-донора на работу в день сдачи крови возможен только по соглашению сторон (ч. 2 ст. 186 ТК РФ).

Запрещается выход донора на работу в день сдачи крови, если он осуществляет трудовую функцию на работе с вредными и (или) опасными условиями труда (ч. 2 ст. 186 ТК РФ).

9.2.10. Работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск работнику инвалиду (независимо от группы инвалидности) 30 календарных дней (ч. 5 ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ), работодатель может заменить денежной компенсацией 2 календарных дня удлиненного отпуска, полагающегося работнику инвалиду за каждый рабочий год.

9.2.11. Единовременная материальная помощь

Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению руководителя Учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения с учетом положений настоящей статьи.

Профсоюзный комитет обязуется:

9.3.1. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

9.3.2. Активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;

9.3.3. Осуществлять мероприятия по санаторно-курортному лечению работников КГБУЗ «Рыбинская РБ», являющихся членами профсоюза и их детей, с частичной оплатой из средств профсоюзного бюджета.

9.3.4. Поощрять отдельных работников учреждения за показатели в работе, или в связи с наступлением важных событий в его жизни.

9.3.5. Согласовывает списки кандидатур, на выдвижения на доску почета, на награждения.

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА, ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА

Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996г. № 10 «О профессиональных союзах, их права и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

10.1 . Работодатель обязуется:

10.1.1. Включать представителей Профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п.3 статьи 16 Федерального закона от 12.01.1996г. № 10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 52 ТК РФ.

10.1.2. Предоставлять Профсоюзному комитету информацию по следующим вопросам (ст. 53 ТК РФ, ст. 17 Федерального закона от 12.01.1996г. № 10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»):

- экономического положения организации;
- реорганизации или ликвидации организации;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников;
- и др.

10.2. Не препятствовать осуществлению Профсоюзным комитетом контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.19 Федерального закона от 12.01.1996г. № 10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

10.3. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников в администрации организации, в комиссии по трудовым спорам.

10.4. Принимать локальные нормативные акты организации с учетом мотивированного мнения первичной организации профсоюза.

10.5. Освобождать от работы членов Профсоюзного комитета (с сохранением заработной платы), не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы до 3-х дней в год (ст. 374 ТК РФ, п.5 ст.25 Федерального закона от 12.01.1996г. № 10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.6. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу председателя Профсоюзного комитета или его заместителя без учета мотивированного мнения региональной организации Профсоюза в период действия их полномочий, а также в течение двух лет после прекращения полномочий.

10.7. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1% от всех видов заработка. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы одновременно с выплатой заработной платы.

10.8. В целях создания условий деятельности Профсоюзного комитета Работодатель:

10.8.1. Предоставляет Профсоюзному комитету в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, Интернет).

10.8.2. Обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для работников, входящих в состав Профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы, освобожденным профсоюзным работникам, избранным в Профсоюзный комитет (ст.ст. 374, 375, 376 ТК РФ).

10.9. Обеспечивает нормальные условия деятельности организации профсоюза, выборного профсоюзного органа.

10.10. **Права и льготы членов Профсоюза:**

Член профсоюза имеет право на:

10.10.1 Получение материальной помощи из средств первичной профсоюзной организации (по письменному заявлению) один раз в год;

10.10.2 Содействие члену Профсоюза в оздоровлении детей;

10.10.3 Бесплатные юридические консультации члену Профсоюза специалистами красноярской краевой организации профсоюза работников здравоохранения РФ, федерации профсоюзов Красноярского края в решении вопросов заработной платы, труда, отдыха и других вопросов;

10.10.4 Рассмотрение жалоб и предложений, поступивших от членов Профсоюза и принятие мер по ним;

10.10.5 Бесплатную защиту члена Профсоюза по вопросам трудового законодательства в судах и комиссиях по трудовым спорам;

10.10.6 Реальную помощь члену Профсоюза при задержке выплаты заработной платы;

гарантированную защиту при расследовании несчастного случая на производстве;

10.10.7 Защиту члена Профсоюза в соответствии с трудовым законодательством при увольнении по инициативе работодателя и при вынесении дисциплинарного взыскания.

10.10.8 Получение беспроцентного займа из Краевого профсоюзного бюджета. (Врачи до 70тыс.руб., средний медицинский персонал до 40тыс.руб., прочий персонал до 30тыс.руб) При членстве в Профсоюзе не менее одного года.

10.10.9 на содействие в организации проведения членам профсоюза в кратчайшие сроки МРТ-диагностики, по направлению лечащего врача, в рамках договорных отношений Краевого Комитета профсоюза с медицинскими организациями.

11. СПЕЦИАЛИЗАЦИЯ, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

11.1. Работники КГБУЗ «Рыбинская РБ» имеют право на повышение квалификации, специализацию и переподготовку, включая обучение новым профессиям и специальностям.

11.2. Повышение квалификации проводится в течение всей трудовой деятельности работников. Периодичность повышения квалификации регулируется работодателем и определяется по мере необходимости, но не реже одного раза в пять лет. Работодатель обязан направлять на повышение квалификации работников, если это является условием выполнения конкретных видов деятельности. Необходимость повышения квалификации кадров для собственных нужд определяет работодатель. Настоящим коллективным договором определяются условия и порядок повышения квалификации (ст.196 ТК РФ).

11.3. Повышение квалификации может проводиться:

- с отрывом от работы;
- без отрыва от работы;
- с частичным отрывом от работы;
- по индивидуальным формам обучения.

11.4. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. (ст. 187 ТК РФ).

11.5. При направлении работника для повышения квалификации в другую местность, ему оплачиваются командировочные расходы в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. Кроме того, за все время нахождения сотрудника в командировке ему выплачиваются средний заработок по основному месту работы (при работе по совместительству средний заработок не сохраняется) (ст. 187 ТК РФ).

11.6. При повышении квалификации Работника без отрыва от работы или с частичным отрывом, он получает заработную плату за фактически отработанное время. В случае если работник совмещает обучение и труд, их совокупная продолжительность не должна превышать ежедневную норму рабочего времени, предусмотренную трудовым законодательством (ст. 91 ТК РФ), правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора.

11.7. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (ст. 173 ТК РФ).

12. АККРЕДИТАЦИЯ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

12.1. С 2016 года право на ведение медицинской деятельности можно подтвердить двумя документами – либо сертификатом специалиста, либо свидетельством об аккредитации специалиста (письмо Минздрава России от 14 декабря 2015 г. № 16-5/10/2-7567).

Сертификаты специалиста, выданные медицинским работникам до 1 января 2021 года, действуют до истечения, указанного в них срока (ч. 1.1 ст. 100 Закона № 323-ФЗ).

Положение об аккредитации специалистов утверждено Приказом Минздрава РФ от 28.10.2022 № 709н "Об утверждении Положения об аккредитации специалистов". Данное Положение устанавливает порядок организации и проведения аккредитации и выделяет три ее вида в зависимости от того, в отношении каких лиц она проводится.

12.2. Первичная аккредитация.

-Проводится в отношении лиц, завершивших освоение основных образовательных программ:

- высшего медицинского (фармацевтического) образования;
- среднего медицинского (фармацевтического) образования;
- иного образования.

12.3. Первичная специализированная аккредитация.

-Проводится в отношении лиц:
-завершивших освоение программ подготовки кадров высшей квалификации и дополнительных профессиональных программ;

- получивших образование на территории иностранного государства.

12.4. Периодическая аккредитация. Проводится в отношении лиц, завершивших освоение профессиональных образовательных программ медицинского образования и фармацевтического образования, обеспечивающих непрерывное совершенствование профессиональных знаний и навыков в течение всей жизни, а также постоянное повышение профессионального уровня и расширение квалификации.

12.5. Для прохождения первичной или периодической специализированной аккредитации работник лично представляет в федеральный аккредитационный центр сформированное портфолио и документы.

12.6. Сотрудники, не имеющие действующего сертификата или удостоверения об аккредитации:

- временно переводятся на должность, которую может занимать немедицинский персонал;
- на время прохождения аккредитации отстраняются от работы (но не более чем на 2 месяца) статья 76, пункт 7;

- увольняются статья 83, пункт 9 (если руководитель заблаговременно в письменном виде предлагал возможности пройти профессиональную переподготовку или давал направление, а сотрудник злостно игнорировал все предупреждения).

13. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ

Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях:

13.1. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

13.2. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

13.3. При невыполнении обязательств настоящего коллективного договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Изменение, дополнение коллективного договора в течение срока его действия производится только по взаимному согласию сторон и в порядке, установленном действующим законодательством для его заключения.

14.2. Работодатель и Профсоюзный комитет берут на себя обязательства в течение всего периода действия коллективного договора принимать меры к урегулированию и разрешению возникающих трудовых споров (индивидуальных и коллективных).

14.3. В случае возникновения коллективных трудовых споров Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются соблюдать существующий порядок разрешения этих споров в соответствии с действующим законодательством и воздержаться от любого действия, сдерживающего осуществление этих мер.

14.4. Требования Профсоюзного комитета отклоненные, либо удовлетворенные частично рассматриваются примирительными комиссиями, трудовыми арбитражами, либо по просьбе и инициативе обеих сторон другими государственными и негосударственными организациями по защите социально-экономических интересов трудящихся. Ни одна из сторон не вправе уклониться от участия в примирительной процедуре.

14.5. Контроль за выполнением соглашений на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

14.6. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправоммерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом. (ст. 54 ТК РФ)

14.7. Настоящий коллективный договор подписан в 3 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Коллективный договор с Приложениями принят на конференции (собрании) работников.

Представитель Работодателя:

Главный врач

Е.В. Зюзя



Представитель работников

Председатель ПК

М.А. Шубко



СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
КГБУЗ «Рыбинская РБ»
М.А.Шубко
«13» декабря 2024 года

УТВЕРЖДАЮ
Главный врач
КГБУЗ «Рыбинская РБ»
Е.В. Зюзя
«13» декабря 2024 года

Перечень
должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на
дополнительный отпуск в связи с этим

№№	Наименование должностей	Количество дней основного отпуска (кал. дни)	Количество дней дополнительного отпуска (раб. дни)
1	2	3	4
1.	Главный врач	28	7
2.	Заместитель главного врача	28	5
3.	Главная медицинская сестра	28	3
4.	Главный бухгалтер	28	3
5.	Начальник планово-экономического отдела	28	3
6.	Экономист	28	3
7.	Начальник отдела кадров	28	3
8.	Специалист по кадрам	28	3
9.	Юрисконсульт	28	3

Основанием установления дополнительного отпуска, связанного с
ненормированным рабочим днем являются:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации (глава 52).
2. Статья 101 ТК РФ, 119 ТК РФ (продолжительность ежегодного
дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в режиме ненормированного
рабочего времени определяется коллективным договором или правилами внутреннего
трудового распорядка, и она не может быть менее трех календарных дней)
3. Пункт 8 Правил «Об очередных и дополнительных отпусках», утвержденных
Народным Комиссариатом Труда СССР 30 апреля 1930 года № 169, согласно которому
срок такого отпуска не может превышать 12 рабочих дней. Согласно статье 120 ТК РФ
продолжительность дополнительного отпуска выражается в календарных днях, то
максимально обоснованная продолжительность дополнительного отпуска за
ненормированный рабочий день составляет 14 календарных дней.

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
КГБУЗ «Рыбинская РБ»
М.А. Шубко.
«13» декабря 2024 года

УТВЕРЖДАЮ
Главный врач
КГБУЗ «Рыбинская РБ»
Е.В. Вюзя
«13» декабря 2024 года

Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день

Наименование производств, цехов, профессий и должностей	Продолж и- тельность доп. отпуска (кал. днях)	Продолжи- тельность сокращенного рабочего дня (в часах из расчета на 1 ставку)
1	2	3
Инфекционные отделения, палаты, кабинеты; Работники, непосредственно обслуживающие больных в учреждениях и подразделениях (в т.ч. в лечебно-трудовых мастерских и подсобных сельских хозяйствах) 1. Врач-инфекционист (кабинета амбулаторного приема) 2. Врач-инфекционист (стационар) 3. Медицинская сестра, Медицинская сестра палатная (постовая)	14 14 14	33ч в неделю 36ч в неделю 36ч в неделю
Психиатрические (психоневрологические) кабинеты. Работники, непосредственно обслуживающие больных в учреждениях и подразделениях 1. Врач- психиатр (в т.ч. врач-руководитель отделения, кабинета) 2. Медицинская сестра	35 35	33ч в неделю 33ч в неделю
Физиотерапевтические кабинеты (отделения) Средний медицинский персонал, непосредственно занятый работой на медицинских генераторах ультразвуковой частоты (УВЧ) мощностью до 200Вт и УК 1. Медицинская сестра по физиотерапии	14	39ч в неделю
Стоматологические учреждения (отделения и кабинеты) 1. Врач стоматолог, врач стоматолог-ортопед, врач детский стоматолог, зубной врач. зубной техник.	14	33ч в неделю
Патологоанатомические отделения и лаборатории прозекторские и морги Работники, занятые на работе с трупами и трупным материалом 1. Врач- патологоанатом 2. Лаборант 3. Санитар (ка)	14 14 14	30ч в неделю 30ч в неделю 30ч в неделю
1	2	3
Отделение скорой медицинской помощи		

Работа сменная		
Водитель автомобиля скорой медицинской помощи	7	40
Врач скорой медицинской помощи	14	39ч в неделю
Фельдшер скорой медицинской помощи	14	39ч в неделю
Фельдшер по приему вызовов СМП и передаче их выездным бригадам СМП	14	39ч в неделю
Старший фельдшер	14	39ч в неделю
Поликлиника		
Врач по медицинской профилактики	14	39ч в неделю
Врач терапевт участковый	14	39ч в неделю
Врач -терапевт	14	39ч в неделю
Врач -кардиолог	14	33ч в неделю
Врач -эндокринолог	14	33ч в неделю
Врач-хирург	14	33ч в неделю
Врач -онколог	14	33ч в неделю
Врач -оториноларинголог	14	33ч в неделю
Врач -офтальмолог	14	33ч в неделю
Врач -дерматолог	14	33ч в неделю
Врач-психиатр нарколог	35	33ч в неделю
Врач- гериатр	14	39ч в неделю
Врач-невролог	14	33ч в неделю
Медицинская сестра участковая кабинета врача- терапевта участкового	14	39ч в неделю
Медицинская сестра кабинета врача-стоматолога	14	39ч в неделю
Медицинская сестра кабинета врача-хирурга	14	39ч в неделю
Медицинская сестра кабинета врача-невролога	14	39ч в неделю
Медицинская сестра кабинета врача-офтальмолога	14	39ч в неделю
Медицинская сестра перевязочная кабинета врача-хирурга	14	39ч в неделю
Медицинская сестра кабинета врача-эндокринолога	14	36ч в неделю
Медицинская сестра кабинета врача-дерматовенеролога	14	39ч в неделю
Медицинская сестра кабинета врача оториноларингологического кабинета	14	39ч в неделю
Медицинская сестра процедурной процедурного кабинета	14	39ч в неделю
Медицинская сестра прививочного кабинета	14	39ч в неделю
Старшая медицинская сестра	14	39ч в неделю
Медицинская сестра кабинета врача кардиолога	14	39ч в неделю
Медицинская сестра кабинета врача онколога	14	39ч в неделю
Медицинская сестра кабинета врача – стоматолога –ортопеда	14	39ч в неделю
Медицинская сестра отделения медицинской профилактики	14	39ч в неделю
Медицинская сестра кабинета врача психиатра – нарколога	14	39ч в неделю
Медицинская сестра кабинета врача –гериатра	14	39ч в неделю
Фельдшер кабинета неотложной медицинской помощи	14	39ч в неделю
Фельдшер кабинета доврачебной помощи	14	39ч в неделю
Фельдшер кабинета медицинской профилактики	14	39ч в неделю
Акушерка смотрового кабинета	14	39ч в неделю
Дневной стационар хирургический (поликлиники)		
Врач-хирург	14	39ч в неделю
Медицинская сестра палатная (постовая)	14	39ч в неделю
Детская поликлиника		
Старшая медицинская сестра	14	39ч в неделю
Врач педиатр участковый	14	39ч в неделю

Врач–детский хирург	14	33ч в неделю
Врач – невролог	14	33ч в неделю
Врач кабинета организации медицинской помощи детям в образовательных учреждениях	14	39ч в неделю
Медицинская сестра кабинета организации медицинской помощи детям в образовательных учреждениях	14	39ч в неделю
Медицинская сестра участковая кабинета врача –педиатра участкового	14	39ч в неделю
Медицинская сестра врача-хирурга – детского	14	39ч в неделю
Медицинская сестра врача-стоматолога- детского	14	39ч в неделю
Медицинская сестра кабинета здорового ребенка	14	39ч в неделю
Медицинская сестра процедурной	14	39ч в неделю
Медицинская сестра прививочного кабинета	14	39ч в неделю
Медицинская сестра кабинета врача –педиатра участкового	14	39ч в неделю
Медицинская сестра кабинета врача-невролога	14	39ч в неделю
Женская консультация		
Заведующий женской консультацией - врач акушер - гинеколог	14	39ч в неделю
Врач акушер - гинеколог	14	39ч в неделю
Акушерка кабинета врача- акушера-гинеколога	14	39ч в неделю
Медицинская сестра процедурной	14	39ч в неделю
Дневной стационар для диагностики и лечения акушерской и гинекологической патологии		
Врач-акушер-гинеколог	14	39 ч в неделю
Акушерка	14	39 ч в неделю
Стационар		
Приемное отделение		
Медицинская сестра приемного отделения (работа сменная)	14	39ч в неделю
Терапевтическое отделение		
Заведующий отделением - врач терапевт	14	39ч в неделю
Врач терапевт	14	39ч в неделю
Старшая медицинская сестра	14	39ч в неделю
Медицинская сестра палатная (постовая) работа сменная	14	39ч в неделю
Медицинская сестра процедурной	14	39ч в неделю
Санитарка (работа сменная)	14	39ч в неделю
Дневной стационар (терапевтического отделения)		
Врач терапевт	14	39ч в неделю
Медицинская сестра палатная (постовая)	14	39ч в неделю
Инфекционное отделение		
Врач-инфекционист	14	36ч в неделю
Медицинская сестра палатная (постовая) работа сменная	14	36ч в неделю
Педиатрическое отделение		
Врач педиатр	14	39ч в неделю
Старшая медицинская сестра	14	39ч в неделю
Медицинская сестра палатная (постовая) работа сменная	14	39ч в неделю
Дневной стационар (педиатрического отделения)		
Врач- педиатр	14	39ч в неделю
Медицинская сестра палатная (постовая) работа сменная	14	39ч в неделю
Группа анестезиологии - реанимации		
Врач анестезиолог-реаниматолог	21	39ч в неделю

Медицинская сестра анестезист (работа сменная)	21	39ч в неделю
Лечебно- диагностические отделения		
Кабинет- трансфузиологии		
Врач трансфузиолог	14	39ч в неделю
Клинико - диагностическая лаборатория		
Медицинский технолог	14	39ч в неделю
Фельдшер-лаборант	14	39ч в неделю
Лаборант	14	39ч в неделю
Кабинет функциональной диагностики		
Врач функциональной диагностики	14	39ч в неделю
Медицинская сестра	14	39ч в неделю
Кабинет ультразвуковой диагностики		
Врач – ультразвуковой диагностики	14	39ч в неделю
Отделение рентгенодиагностики		
Рентгеновский кабинет		
Врач-рентгенолог	21	30ч в неделю
Рентгенолаборант	21	30ч в неделю
Кабинет для рентгенографии легких		
Рентгенолаборант	21	30ч в неделю
Кабинет рентгеновский маммографический		
Врач-рентгенолог	21	30ч в неделю
Рентгенолаборант	21	30ч в неделю
Кабинет эндоскопической диагностики		
Врач эндоскопист	14	39ч в неделю
Медицинская сестра	14	39ч в неделю
Физиотерапевтический кабинет		
Врач – физиотерапевт	14	39ч в неделю
Кабинет массажа		
Медицинская сестра по массажу	14	39ч в неделю
Новокамалинская врачебная амбулатория		
Старшая медицинская сестра	14	36ч в неделю
Кабинет врача-терапевта участкового		
Врач-терапевт участковый (женщина)	14	36ч в неделю
Врач-терапевт участковый (мужчина)	14	39ч в неделю
Фельдшер (женщина)	14	36ч в неделю
Фельдшер (мужчина)	14	39ч в неделю
Медицинская сестра участковая	14	36ч в неделю
Медицинский брат участковый	14	39ч в неделю
Кабинет фельдшера		
Фельдшер (женщина)	14	36ч в неделю
Фельдшер (мужчина)	14	39ч в неделю
Медицинская сестра	14	36ч в неделю
Медицинский брат	14	39ч в неделю
Кабинет организации медицинской помощи детям в образовательном учреждении		
Медицинская сестра	14	36ч в неделю
Медицинский брат	14	39ч в неделю
Уральская врачебная амбулатория		
Старшая медицинская сестра	14	36ч в неделю
Дневной стационар		
Отделение дневного стационара		

Врач-терапевт (женщина)	14	36ч в неделю
Врач терапевт (мужчина)	14	39ч в неделю
Медицинская сестра палатная (постовая)	14	36ч в неделю
Медицинский брат палатный (постовой)	14	39ч в неделю
Кабинет врача- терапевта участкового		
Врач-терапевт участковый (женщина)	14	36ч в неделю
Врач терапевт участковый (мужчина)	14	39ч в неделю
Фельдшер (женщина)	14	36ч в неделю
Фельдшер (мужчина)	14	39ч в неделю
Медицинская сестра участковая	14	36ч в неделю
Медицинский брат участковый	14	39ч в неделю
Кабинет фельдшера		
Фельдшер (женщина)	14	36ч в неделю
Фельдшер (мужчина)	14	39ч в неделю
Кабинет организации медицинской помощи детям в образовательном учреждении		
Медицинская сестра	14	36ч в неделю
Медицинский брат	14	39ч в неделю
Иршинская врачебная амбулатория		
Кабинет врача-терапевта участкового		
Врач терапевт участковый	14	39ч в неделю
Медицинская сестра участковая	14	39ч в неделю
Кабинет фельдшера		
Фельдшер	14	39ч в неделю
Медицинская сестра	14	39ч в неделю
Кабинет организации медицинской помощи детям в образовательном учреждении		
Медицинская сестра	14	39ч в неделю
Новосолянская врачебная амбулатория		
Старшая медицинская сестра	14	36ч в неделю
Дневной стационар		
Отделение дневного стационара		
Врач-терапевт (женщина)	14	36ч в неделю
Врач терапевт (мужчина)	14	39ч в неделю
Медицинская сестра палатная (постовая)	14	36ч в неделю
Медицинский брат палатный (постовой)	14	39ч в неделю
Кабинет врача терапевта участкового		
Врач-терапевт участковый (женщина)	14	36ч в неделю
Врач терапевт участковый (мужчина)	14	39ч в неделю
Фельдшер (женщина)	14	36ч в неделю
Фельдшер (мужчина)	14	39ч в неделю
Медицинская сестра участковая	14	36ч в неделю
Медицинский брат участковый	14	39ч в неделю
Медицинская сестра	14	36ч в неделю
Медицинский брат	14	39ч в неделю
Кабинет врача - педиатра участкового		
Врач-педиатр участковый (женщина)	14	36ч в неделю
Врач- педиатр участковый (мужчина)	14	39ч в неделю
Медицинская сестра участковая	14	36ч в неделю
Медицинский брат участковый	14	39ч в неделю
Кабинет врача – стоматолога		
Врач – стоматолог	14	33ч в неделю

Медицинская сестра	14	36ч в неделю
Медицинский брат	14	39ч в неделю
Смотровой кабинет		
Акушерка	14	36ч в неделю
Акушер	14	39ч в неделю
Процедурный кабинет		
Медицинская сестра процедурной	14	36ч в неделю
Медицинский брат процедурной	14	39ч в неделю
Кабинет организации медицинской помощи детям в образовательном учреждении		
Медицинская сестра	14	36ч в неделю
Медицинский брат	14	39ч в неделю
Клинико-диагностическая лаборатория		
Фельдшер-лаборант	14	36ч в неделю
Рентгеновский кабинет		
Рентгенолаборант	21	30ч в неделю
Физиотерапевтический кабинет		
Медицинская сестра по физиотерапии	14	36ч в неделю
Успенская врачебная лаборатория		
Старшая медицинская сестра	14	36ч в неделю
Дневной стационар		
Отделение дневного стационара		
Врач-терапевт (женщина)	14	36ч в неделю
Врач терапевт (мужчина)	14	39ч в неделю
Медицинская сестра палатная (постовая)	14	36ч в неделю
Медицинский брат палатный (постовой)	14	39ч в неделю
Кабинет врача терапевта участкового		
Врач-терапевт участковый (женщина)	14	36ч в неделю
Врач терапевт участковый (мужчина)	14	39ч в неделю
Медицинская сестра участковая	14	36ч в неделю
Медицинский брат участковый	14	39ч в неделю
Процедурный кабинет		
Медицинская сестра процедурной	14	36ч в неделю
Медицинский брат процедурной	14	39ч в неделю
Кабинет организации медицинской помощи детям в образовательном учреждении		
Медицинская сестра	14	36ч в неделю
Медицинский брат	14	39ч в неделю
Рыбинская врачебная амбулатория		
Кабинет врача-терапевта участкового		
Врач-терапевт участковый (женщина)	14	36ч в неделю
Врач терапевт участковый (мужчина)	14	39ч в неделю
Фельдшер (женщина)	14	36ч в неделю
Фельдшер (мужчина)	14	39ч в неделю
Медицинская сестра участковая	14	36ч в неделю
Медицинский брат участковый	14	39ч в неделю
Кабинет фельдшера		
Фельдшер (женщина)	14	36ч в неделю
Фельдшер (мужчина)	14	39ч в неделю
Процедурный кабинет		
Медицинская сестра процедурной	14	36ч в неделю
Медицинский брат процедурной	14	39ч в неделю

Кабинет организации медицинской помощи детям в образовательном учреждении		
Медицинская сестра	14	36ч в неделю
Медицинский брат	14	39ч в неделю
Физиотерапевтический кабинет		
Медицинская сестра по физиотерапии	14	36ч в неделю
Двуреченская врачебная амбулатория		
Кабинет врача общей практики (семейного врача)		
Врач общей практики (семейный врач) (женщина)	14	36ч в неделю
Врач общей практики (семейный врач) (мужчина)	14	39ч в неделю
Медицинская сестра	14	36ч в неделю
Медицинский брат	14	39ч в неделю
Процедурный кабинет		
Медицинская сестра процедурной	14	36ч в неделю
Медицинский брат процедурной	14	39ч в неделю
Кабинет организации медицинской помощи детям в образовательном учреждении		
Врач – педиатр (женщина)	14	36ч в неделю
Врач – педиатр – мужчина	14	39ч в неделю
Медицинская сестра	14	36ч в неделю
Медицинский брат	14	39ч в неделю
Бородинская врачебная амбулатория		
Кабинет врача терапевта участкового		
Врач-терапевт участковый (женщина)	14	36ч в неделю
Врач терапевт участковый (мужчина)	14	39ч в неделю
Фельдшер (женщина)	14	36ч в неделю
Фельдшер (мужчина)	14	39ч в неделю
Медицинская сестра участковая	14	36ч в неделю
Медицинский брат участковый	14	39ч в неделю
Кабинет организации медицинской помощи детям в образовательном учреждении		
Медицинская сестра	14	36ч в неделю
Медицинский брат	14	39ч в неделю
Дома сестринского ухода		
Новокамалинский дом сестринского ухода		
Отделение сестринского ухода		
Врач – терапевт (женщина)	14	36ч в неделю
Врач терапевт (мужчина)	14	39ч в неделю
Фельдшер (женщина)	14	36ч в неделю
Фельдшер (мужчина)	14	39ч в неделю
Медицинская сестра палатная (постовая) сменная работа	14	36ч в неделю
Медицинский брат палатный (постовой) сменная работа	14	36ч в неделю
Уральский дом сестринского ухода		
Отделение сестринского ухода		
Медицинская сестра палатная (постовая) сменная работа	14	36ч в неделю
Медицинский брат палатный (постовой) сменная работа	14	36ч в неделю
Фельдшерско – акушерские пункты		
Александровский фельдшерско-акушерский пункт		
Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом (фельдшер, медицинская сестра, акушерка) женщина	14	36ч в неделю
Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом (фельдшер, медицинская сестра, акушерка) мужчина	14	39ч в неделю
Новопечерский фельдшерско-акушерский пункт		
Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом (фельдшер,	14	36ч в неделю

Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом (фельдшер, медицинская сестра, акушерка) мужчина	14	39ч в неделю
Малокамалинский фельдшерско-акушерский пункт		
Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом (фельдшер, медицинская сестра, акушерка) женщина	14	36ч в неделю
Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом (фельдшер, медицинская сестра, акушерка) мужчина	14	39ч в неделю
Загорский фельдшерско-акушерский пункт		
Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом (фельдшер, медицинская сестра, акушерка) женщина	14	36ч в неделю
Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом (фельдшер, медицинская сестра, акушерка) мужчина	14	39ч в неделю
Завировский фельдшерско-акушерский пункт		
Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом (фельдшер, медицинская сестра, акушерка) женщина	14	36ч в неделю
Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом (фельдшер, медицинская сестра, акушерка) мужчина	14	39ч в неделю
Рябинковский фельдшерско-акушерский пункт		
Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом (фельдшер, медицинская сестра, акушерка) женщина	14	36ч в неделю
Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом (фельдшер, медицинская сестра, акушерка) мужчина	14	39ч в неделю
Гмирянский фельдшерско- акушерский пункт		
Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом (фельдшер, медицинская сестра, акушерка) женщина	14	36ч в неделю
Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом (фельдшер, медицинская сестра, акушерка) мужчина	14	39ч в неделю
Ивановский фельдшерско-акушерский пункт		
Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом (фельдшер, медицинская сестра, акушерка) женщина	14	36ч в неделю
Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом (фельдшер, медицинская сестра, акушерка) мужчина	14	39ч в неделю
Воскресенский фельдшерско-акушерский пункт		
Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом (фельдшер, медицинская сестра, акушерка) женщина	14	36ч в неделю
Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом (фельдшер, медицинская сестра, акушерка) мужчина	14	39ч в неделю
Красногорьевский фельдшерско-акушерский пункт		
Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом (фельдшер, медицинская сестра, акушерка) женщина	14	36ч в неделю
Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом (фельдшер, медицинская сестра, акушерка) мужчина	14	39ч в неделю
Переясловский фельдшерско-акушерский пункт		
Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом (фельдшер, медицинская сестра, акушерка) женщина	14	36ч в неделю
Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом (фельдшер, медицинская сестра, акушерка) мужчина	14	39ч в неделю
Фельдшер (женщина)	14	36ч в неделю
Фельдшер (мужчина)	14	39ч в неделю

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах в условиях предусмотренных ст.ст. 116, 117, 118, 119 Трудового

кодекса Российской Федерации сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска и присоединяются к нему в соответствии с Постановлением от 25 октября 1974 г. N 298/П-22 «Об утверждении списка производств цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный день.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные отпуска во вредных или опасных условиях труда, включается только то время, которое фактически было отработано в указанных условиях

Дополнительные отпуска могут носить стимулирующий характер и предоставляться за выслугу лет.

Некоторым категориям работников учреждений здравоохранения устанавливаются дополнительные отпуска за выслугу лет, если стаж непрерывной работы в учреждениях (должностях), по которым устанавливаются дополнительные отпуска, составляет свыше трех лет. Этот трехдневный оплачиваемый отпуск предоставляется сверх отпуска продолжительностью 28 календарных дней.

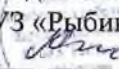
Ежегодный дополнительный оплачиваемый трехдневный отпуск установлен: Постановлением Правительства РФ от 20.12.2021г. № 2365 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого отдельным категориям медицинских работников»

Наименования должности и (или) специальности	Место работы
Врач-специалист	Участковая больница, расположенная в сельской местности
Средний медицинский персонал	Участковая больница, расположенная в сельской местности; амбулатория (в том числе врачебная), расположенная в сельской местности; фельдшерско-акушерский пункты, расположенные в сельской местности
Врач-терапевт участковый, врач-педиатр участковый, в том числе заведующие терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник	Территориальные участки городских поликлиник (в том числе детских), поликлинических отделений (в том числе детских), кабинет врача-педиатра участкового
Медицинские сестры участковые терапевтических и педиатрических территориальных участков	
Врач скорой медицинской помощи	Выездная бригада станции, подстанции (отделения) скорой медицинской помощи
Средний медицинский персонал (фельдшер скорой медицинской помощи, медицинская сестра - анестезист)	Выездная бригада станции, подстанции (отделения) скорой медицинской помощи, осуществляющая санитарно-авиационную эвакуацию воздушными судами; выездная бригада станции, подстанции (отделения) скорой медицинской помощи, осуществляющая санитарную эвакуацию наземным, водным и другими видами транспорта; Выездная экстренная консультативная бригада скорой медицинской помощи
Старший врач	Станции, подстанции (отделения) скорой медицинской помощи
Медицинская сестра	Станции, подстанции (отделения) скорой медицинской помощи

(фельдшер) по приёму вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи, старший фельдшер подстанции скорой медицинской помощи, перешедшие на указанные должности из среднего медицинского персонала выездных бригад станций, подстанций (отделений) скорой медицинской помощи	помощи
Врач, средний медицинский персонал	Дом-интернат для престарелых и инвалидов (всех типов), дом (отделение) сестринского ухода, хоспис, расположенные в сельской местности
Врач общей практики (семейный врач), медицинская сестра врача общей практики (семейного врача)	Терапевтический и педиатрический участки в поликлиниках (поликлинических отделениях)

Право на первый дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 дня предоставляется после трех лет непрерывной работы в указанных должностях (учреждениях), а для врачей общей практики (семейных врачей) и медицинских сестер врачей общей практики (семейных врачей) кроме времени работы в этих должностях учитывается также время непосредственно предшествующей работы в должностях участковых врачей-терапевтов и участковых врачей-педиатров и должностях медицинских сестер терапевтических и педиатрических территориальных участков.

Наименование учреждения	Наименование должности	Порядок предоставления дополнительного отпуска	Количество дней
Врачебные амбулатории, расположенные в сельской местности, ФАПы	Врачи, независимо от занимаемой должности, средний медицинский персонал	За первые 3 года работы	3 дня
Поликлиники районной больницы	- Врачи участковые терапевты и педиатры, - Медицинские сестры участковые терапевтических и педиатрических территориальных участков,	За первые 3 года работы	3 дня
Отделение скорой медицинской помощи	-Врачи; -средний медицинский персонал;	За первые 3 года работы	3 дня

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
КГБУЗ «Рыбинская РБ»
 М.А. Шубко.
«13» декабря 2024 года

Приложение № 3
УТВЕРЖДАЮ
Главный врач
КГБУЗ «Рыбинская РБ»
 Е.В. Зюзя
«13» декабря 2024 года

ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка
краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения
"Рыбинская районная больница" (КГБУЗ "Рыбинская РБ")

I. Общие положения

В соответствии с Конституцией Российской Федерации и Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ) граждане имеют право на труд, то есть получение гарантированной работы с оплатой труда, в соответствии с его количеством и качеством и не ниже установленного государством минимального размера заработной платы, включая право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учетом общественных потребностей.

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

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

Дисциплина труда - это не только строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, но и сознательное, творческое отношение к своей работе, обеспечение ее высокого качества, производительное использование рабочего времени.

Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательного отношения к труду, методами убеждения, воспитания, а также поощрения за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного и общественного воздействия в соответствии с действующим законодательством.

Все вопросы, связанные с применением внутреннего распорядка, решаются администрацией учреждения в пределах предоставленных ей прав, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для всех работающих в учреждении.

Правила внутреннего трудового распорядка должны соответствовать действующему трудовому законодательству РФ.

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

- организации труда и управление трудом;
- трудоустройству у данного работодателя;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
- социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- участию работников, работодателя и первичной организации профсоюза в установлении условий труда и применения трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- материальной, дисциплинарной ответственности работников и работодателя в сфере труда;
- надзору и контролю (в том числе первичной организации профсоюза) за соблюдением норм трудового законодательства;
- разрешения трудовых споров.

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

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

- свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- равенство прав и возможностей работников;
- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
- обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
- обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов;
- обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;
- сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;

- обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;
- обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном в трудовом кодексе РФ и иными федеральными законами;
- обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение права представителей первичной организации профсоюза осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;
- обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

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

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

Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ).

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

II. Порядок приема и увольнения

Трудовые отношения между работниками и работодателем возникают на основании трудового договора, заключенного ими в соответствии с ТК РФ.

Работодателем в трудовых отношениях с работниками является главный врач. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым, работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным трудовым договором, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную трудовым договором трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Срок трудового договора

Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

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

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

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

Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с частью второй или третьей статьи 61 ТК РФ, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

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

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

1. Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
2. Трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
3. Документ (СНИЛС), подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
4. Документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
5. Документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний (Аккредитационное свидетельство, сертификат специалиста) - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
6. Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

7. Санитарную книжку с действующим медицинским осмотром и (или) медицинское заключение о прохождении предварительного медицинского осмотра.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

При заключении трудового договора в соответствии со статьями 86,87,88 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан ознакомить поступающих на работу с Положением «Об обработке персональных данных работников» с составлением заявления о согласии на обработку персональных данных.

При поступлении на работу в учреждение среднего и младшего персонала установлен порядок приема на работу:

- собеседование у главной медсестры КГБУЗ «Рыбинская РБ» о специфике работы в медицинской организации;
- собеседование со старшей медсестрой структурного подразделения, куда направляется работник о специфике работы в данном подразделении;
- заполнение заявления за подписью (согласование) заведующего структурным подразделением, старшей медицинской сестры структурного подразделения, главной медицинской сестры медицинской организации;
- проведение инструктажа по охране и безопасности труда, пожарной безопасности.

Лицо, поступающее на работу по внешнему совместительству не предъявляет трудовую книжку в случае, если по основному месту работы работодатель ведет трудовую книжку на данного работника или если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформлялась. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления документа об образовании и (или) о квалификации (Аккредитационное свидетельство, сертификат специалиста) либо его надлежаще заверенной копии, а при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы. (ст.283 ТК РФ).

При приеме по направлению органов государственной службы занятости работодатель требует данное направление для его возврата в пятидневный срок в службу занятости с указанием дня приема гражданина на работу (ст.28 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

При приеме на работу лиц на должности, связанные с обеспечением сохранности материальных ценностей, а также на работы, связанные с приемом (выдачей) платежей через кассу учреждения, а также при приеме иных работников непосредственно обслуживающих или использующих денежные, товарные ценности или иное имущество, с ними заключается договор о полной материальной ответственности в соответствии с установленным законодательством порядке. При вступлении в должность материально ответственного лица на вверенном ему объекте проводится инвентаризация.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка (на бумажном носителе) на работника не оформляется). 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. (ст. 65 ТК РФ)

При приеме на работу заключается трудовой договор между работодателем и работником, который составляется в письменной форме в двух экземплярах, каждый из

которых подписывается сторонами. Один хранится у работодателя, другой передаётся работнику.

Оформление приема на работу:

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

Приказ 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.

Медицинское освидетельствование при заключении трудового договора:

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

При поступлении работника на работу (до подписания трудового договора) или при переводе его в установленном порядке на другую работу начальник отдела кадров обязан:

- ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;
- ознакомить его под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, действующим в медицинской организации, а также должностной инструкцией, другими локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.
- организовать проведение инструктажа по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности и другим вопросам.

На лиц, поступающих на работу, трудовая книжка заполняется не позднее недельного срока после приема на работу. Сведения о трудовой деятельности работника заполняются не позднее следующего дня со дня приёма на работу.

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации (ст. 66.1 ТК РФ).

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе с указанием условия испытания. На период испытания на работника распространяется положения ТК РФ, законов и иных нормативных актов, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора.

Испытание при приеме на работу не устанавливается (ст. 70 ТК РФ) для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей структурных подразделений, заместителей руководителя, главного бухгалтера и его заместителей - шести месяцев. В срок испытания не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе.

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

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд (ст. 71 ТК РФ).

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

Перевод на другую постоянную работу внутри учреждения по инициативе администрации, то есть изменение трудовой функции или существенных условий труда, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию допускается только с письменного согласия работника. О введении изменений существенных условий труда работник должен быть предупрежден в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения.

Прекращение трудового договора:

Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ). Под соглашением сторон понимается совместное волеизъявление сторон, направленное на окончание трудовых правоотношений.

Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством (ст. 77 ТК РФ).

Расторжение трудового договора по собственному желанию (по инициативе работника) (ст. 80 ТК РФ):

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

По истечении этого срока работник имеет право прекратить работу, а администрация медицинской организации в день прекращения трудового договора обязана выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой. При прекращении трудового договора с материально ответственными лицами в последний рабочий день работы проводится инвентаризация на вверенном ему объекте.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, 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 (ст. 80 ТК РФ).

При увольнении работника по сокращению численности или штатов

работников, администрация обязана:

- Письменно сообщить в профком не позднее, чем за 2 месяца до предполагаемого сокращения численности или штата, предоставить проект приказа.
- О предстоящем увольнении работодатель предупреждает высвобождаемого работника письменно персонально под роспись не менее чем за 2 месяца;
- Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в этой же организации, соответствующую его квалификации или любую другую работу.
- При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников увольняемому выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 6 месяцев со дня увольнения (с учетом выходного пособия). Выходное пособие выплачивается в день увольнения (ст.318 ТК РФ).
- Администрация дает рекомендации встать на учет в службу занятости по месту жительства, а в случае массового сокращения дает сведения о высвобождаемых работниках в органы государственной службы занятости.

В соответствии со статьей 77 ТК РФ, другими основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 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 (статья 80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статья 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 (статья 75 ТК РФ);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 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 Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (статья первая статьи 72.1 ТК РФ);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);
- 11) нарушение установленных Трудовым Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ

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

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

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы,

прекращается по завершении этой работы.

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

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

Прекращение трудового договора оформляется приказом главного врача КГБУЗ «Рыбинская РБ».

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового Кодекса или иного федерального закона.

Во всех случаях днем увольнения Работника является последний день его работы. В день увольнения работник обязан оформить обходной лист установленной формы выданный ему работником отдела кадров. В рамках заполнения обходного листа увольняемому сотруднику надлежит передать дела, а также сдать документы и иное имущество, полученные им при приеме на работу, уполномоченному работодателем лицу. Заполненный и подписанный обходной лист следует сдать обратно работнику отдела кадров.

Отстранение от работы (ст. 76 ТК РФ).

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

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

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

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

Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением:

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами

и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ.

III. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора (ст.ст. 21, 22, 419 ТК РФ)

Основные права и обязанности работника

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации за счет средств работодателя в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

- обязательное страхование медицинских, фармацевтических и иных работников, занятие которых связано с угрозой жизни и здоровью.

- работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за две недели. В случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в учебное заведение, выход на пенсию и др.), а также при наличии других оснований, предусмотренных трудовым законодательством, Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

- работник имеет также иные права, предоставленные ему законодательством РФ.

Работник обязан:

- соблюдать дисциплину труда: вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностной инструкцией, локальными нормативными актами, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации и непосредственного руководителя, круг обязанностей, которые выполняет каждый Работник по своей специальности, квалификации, должности, определяется трудовым договором и должностной инструкцией;

- Сообщать работодателю об изменении своих персональных данных и предоставлять подтверждающие документы, в целях корректной сдачи отчетности работодателя и своевременного предоставления льгот работнику:

- при изменении фамилии, имени, отчества – паспорт, свидетельство о заключении брака или свидетельство о перемене имени;

- при изменении паспортных данных – паспорт;

- при изменении семейного положения или в связи с рождением детей - свидетельство о заключении брака или расторжении брака, свидетельство о рождении ребенка.

Срок предоставления информации, не должен превышать десяти календарных дней с даты, когда работник получил документы, подтверждающие изменения.

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, требования охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- находиться на рабочем месте в спецодежде, применять средства индивидуальной защиты;

- не оставлять на рабочем столе служебные документы и переписку с грифом «Для служебного пользования», документы необходимо хранить в папках согласно номенклатуре дел структурного подразделения;

- не оставлять открытыми двери, окна и форточки в кабинетах и иных служебных помещениях по окончании работы;

- не покидать кабинет при присутствии в нем посторонних лиц;

- не оставлять не закрытыми на ключ кабинеты при отсутствии в них сотрудников;

- вести себя достойно, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

- по решению руководителя выезжать в служебные командировки;

- выполнять установленные нормы труда;

- качественно и в срок выполнять производственные задания и поручения, работать над повышением своего профессионального уровня;
- поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, в служебных и других помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей;
- эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и энергию, другие материальные ресурсы;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю и (или) непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- не разглашать полученную во время работы конфиденциальную информацию.
- не использовать для выступлений и публикаций в средствах массовой информации сведений, полученных в силу служебного положения, определенных специальными документами Учреждения как коммерческая (служебная) тайна или конфиденциальная информация, сведений, содержащих врачебную тайну, распространение которых может нанести вред Учреждению или его Работникам, а также пациентам;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и трудовым договором.
- повышать качество и культуру оказания помощи населению, внедрять в практику работы современные достижения медицинской науки и научной организации труда, пропагандировать санитарно-гигиенические знания среди населения, повышать свое профессиональное мастерство;
- соблюдать профессиональные обязанности медицинских работников;
- соблюдать принципы профессиональной этики и деонтологии в работе с пациентами, их законными представителями и коллегами;
- соблюдать субординацию по отношению к должностным лицам медицинской организации;
- соблюдать требования по охране труда, гигиене труда, технике безопасности и противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами, инструкциями, работать в предоставленной работодателем спецодежде, спецобуви, пользоваться предохранительными приспособлениями и средствами индивидуальной защиты, моющими и обезвреживающими, дезинфицирующими средствами;
- содержать в чистоте и порядке свое рабочее место и оборудование, соблюдать чистоту в отделениях, кабинетах и других помещениях, а также на территории учреждения, передавать сменяющему работнику свое рабочее место, оборудование и приспособление в исправном состоянии: соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- эффективно использовать средства лечения и профилактики болезней, приборы, оборудование, инструменты, бережно относиться к материалам, спецодежде, и другим материалам, выдаваемым в пользование работодателем, экономно расходовать расходный материал и медикаменты, энергию, топливо, воду и др.;
- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальную работу в отделении (авария, пожар), незамедлительно уведомлять об этом ответственных лиц и соответствующие службы;
- систематически повышать свои деловые качества, выполнять обязанности, предусмотренные положениями, должностными инструкциями, инструкциями по охране

труда и пожарной безопасности, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и иными нормативными актами;

- соблюдать требования законодательства о неразглашении сведений, содержащих врачебную тайну;

- не принимать от организаций, занимающихся разработкой, производством и (или) реализацией лекарственных препаратов, медицинских изделий, организаций, обладающих правами на использование торгового наименования лекарственного препарата, организаций оптовой торговли лекарственными средствами, аптек, организаций (их представителей, иных физических и юридических лиц, осуществляющих свою деятельность от имени этих организаций) (далее соответственно – компания, представитель компании) подарки, денежные средства, в том числе на оплату развлечений, отдыха проезда к месту отдыха, а также участвовать в развлекательных мероприятиях, проводимых за счет средств компаний, представителей компаний (Федеральный закон «О противодействии коррупции» от 25.12.2008 № 273-ФЗ);

- не предпринимать и не допускать действий, провоцирующих пациентов и их родственников на дачу подарков и других видов благодарностей за исполнение своих служебных обязанностей, а также предостерегать своих коллег от разного рода коррупционных действий.

- при исполнении своих должностных обязанностей вне места нахождения работодателя, то есть удаленно. (При этом стороны могут определить в дополнительном соглашении к трудовому договору конкретный адрес, где сотрудник должен будет работать удаленно).

- должен взаимодействовать с работодателем по телефону, электронной почте, а также с помощью Skype, Viber, WhatsApp.

- должен находиться на связи со своим непосредственным начальником, а также вышестоящим руководством на протяжении всего рабочего дня. (В случае если сотрудник не будет выходить на связь в течение рабочего дня, работодатель вправе привлечь за это к дисциплинарной ответственности).

Работникам запрещается:

- уносить с места работы имущество, предметы и материалы, принадлежащие Учреждению без соответствующего разрешения;

- приносить с собой предметы или товары, предназначенные для продажи на рабочем месте, а также предоставлять служебные помещения для организации торговли;

- употреблять спиртные напитки на рабочем месте, в том числе на территории медицинской организации (как в рабочее, так и в нерабочее время);

- курить в служебных помещениях и местах общего пользования и на территории медицинской организации.

- в течение рабочего дня сотрудникам, которые работают удаленно, запрещено употреблять алкогольные напитки. В случае нарушения данного требования работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

Основные права и обязанности работодателя

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- Заводить Личное дело на момент поступления на работу

- оформление личных дел осуществляется специалистом отдела кадров в течение 3 дней со дня приема сотрудника на работу.

- формирование личного дела сотрудника производится непосредственно после приема в КГБУЗ «Рыбинская РБ»
- первоначально в личное дело группируют документы, сопровождающие процесс приема на работу. К таким документам относятся:
 - заявление о приеме на работу, направление или представление;
 - трудовой договор;
 - приказ о приеме на работу;
 - договор о материальной ответственности (для материально ответственных лиц).
- в дальнейшем в личное дело могут включаться документы, напрямую относящиеся к трудовой деятельности работника. К таким документам относятся:
 - дополнительное соглашение к трудовому договору;
 - приказы, отражающие трудовые отношения работника с работодателем;
 - документы характеризующие профессиональные, деловые и личные качества работника (например, отзывы, представления о назначении, документы о повышении квалификации и др.)
- последними документами, помещаемыми в личное дело, являются заявление об увольнении и приказы об увольнении работника;
 - поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
 - требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
 - привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
 - создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
 - на управление учреждением и на принятие самостоятельных решений в пределах своих полномочий;
 - оценивать качество работы работника, получать от него текущую информацию о ходе дел, относящихся к ведению работника, контролировать его работу по срокам, объёму;
 - устанавливать порядки, положения и инструкции, уточняющие функции и обязанности работника, разрабатывать должностные инструкции, вносить изменения и дополнения в должностную инструкцию, принимать локальные нормативные акты.
 - при производственной необходимости устанавливать работнику дистанционный режим работы. При этом стороны могут определить в дополнительном соглашении к трудовому договору конкретный адрес, где сотрудник должен будет работать удаленно.

Работодатель обязан:

- организовать труд работников в соответствии с имеющейся у него специальностью и квалификацией, обеспечить закрепленным за ним рабочим местом, оборудованием и всем необходимым для качественного выполнения работником своих обязанностей, своевременно, до начала поручаемой работы, ознакомить с установленными заданиями и обеспечить работой в течение всего рабочего дня, смены, обеспечить безопасные условия труда;
- создать условия для обеспечения охраны здоровья пациентов в учреждении и высокого уровня оказания им специализированной помощи путем внедрения новейших достижений науки и техники и научной организации труда, организации изучения и внедрения передовых приемов и методов диагностики, и лечения;

- своевременно рассматривать и внедрять изобретения и рационализаторские предложения, предварять в жизнь решения производственных совещаний;
- повсеместно укреплять трудовую дисциплину;
- внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие травматизм, обеспечивать санитарно-гигиенические условия предотвращения возникновения профессиональных заболеваний работников;
- экономно и рационально использовать фонд заработной платы;
- постоянно контролировать соблюдение работниками всех требований, инструкций по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности, производственной санитарии и гигиены;
- выдавать заработную плату и другие причитающиеся работнику выплаты в установленные коллективным договором сроки.
- обеспечивать систематическое повышение квалификации работников и уровня профессиональных знаний;
- создавать условия, способствующие созданию в коллективе деловой творческой обстановки, всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников, в полной мере использовать собрания, постоянно действующие совещания, конференции и различные формы общественной деятельности, своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах.
- своевременно доводить до подразделений плановые задания, обеспечивать их выполнение с наименьшими затратами трудовых, материальных и финансовых ресурсов;
- постоянно совершенствовать организацию оплаты труда; обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах их личного труда и в общих итогах работы, правильное соотношение между ростом производительности труда и ростом заработной платы, экономное и рациональное расходование фонда заработной платы, обеспечить правильное применение действующих условий оплаты и нормирования труда;
- обеспечить строгое соблюдение трудовой дисциплины, постоянно осуществляя организаторскую, экономическую и воспитательную работу, направленную на её укрепление, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильных трудовых коллективов;
- применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение трудового коллектива;
- осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- знакомить Работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в размерах, которые определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- возмещать вред, причинённый Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- информировать работников учреждения о действии запрета на курение табака на рабочем месте, в том числе в помещениях и на территории КГБУЗ «Рыбинская РБ», информировать граждан о таком запрете при приеме на работу (в помещениях и на территории КГБУЗ «Рыбинская РБ» запрещено курение табака в соответствии с законодательством Российской Федерации (ст.10, п.2 ч.1 ст.12 Федерального закона от 23.02.2013 № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака»), ст. 3, 4, 8, 14 «Рамочной конвенции ВОЗ по борьбе с табаком» от 2003, подписанной Россией в 2008) и во исполнение Приказа

IV. Рабочее время и его использование

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 ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени при пятидневной рабочей неделе не может превышать 40 часов в неделю с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

Для медицинского персонала и водителей ОСМП устанавливается сокращенный рабочий день в соответствии с приложением №2.

В соответствующих случаях продолжительность ежедневной работы, в том числе время начала и окончания ежедневной работы, приема пищи, определяется графиками сменности, утвержденными главным врачом КГБУЗ «Рыбинская РБ» с учетом мнения первичной организацией профсоюза, с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за месяц.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

В соответствии со статьей 350 ТК РФ, для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. Кроме того, Постановлением Правительства РФ от 14.02.2003г. №101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников от занимаемой им должности и (или) специальности» установлена продолжительность рабочего времени медицинских работников от занимаемой ими должности и (или) специальности, Федеральным законом от 30.03.1995г. №38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболеваний, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)», закрепляющим право на сокращенную продолжительность рабочего времени за медицинскими работниками, осуществляющими диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных.

Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения Работодатель не допускает к работе в данный рабочий день (смену). Данное нарушение является основанием для расторжения трудового договора с работником (п.п. б п. 6 ст. 81 ТК РФ)

Отсутствие работника 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) влечёт за собой дисциплинарное наказание, в том числе расторжение трудового договора с работником (п.п. а п. 6 ст. 81 ТК РФ).

При условии согласия работника, с соблюдением нормы выработки часов, в случае производственной необходимости, возможен переход на 6 дневную рабочую неделю.

В предпраздничные дни продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час. При совпадении выходного и праздничного нерабочего дня, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

В исключительных случаях, при наличии уважительных причин, по заявлению работника работодатель вправе изменить ему время начала и окончания работы в пределах нормальной продолжительности рабочего времени в соответствии с требованиями трудового законодательства.

Для определённой категории работников (в соответствии с Коллективным договором) устанавливается ненормированный рабочий день, при котором эпизодически допускается выполнение должностных обязанностей сверх установленной продолжительности рабочего времени.

Не обусловленное трудовыми обязанностями отсутствие работника на рабочем месте, кроме случаев непреодолимой силы и временной нетрудоспособности, допускается с предварительного разрешения руководителя соответствующего структурного подразделения и сообщения главному врачу или его заместителям.

Отсутствие работника на рабочем месте без соответствующего разрешения считается отсутствием без уважительных причин и противоправным. В этом случае к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные настоящими Правилами и трудовым законодательством.

В случае неявки работника на работу без вышеуказанного разрешения работник сообщает об этом руководителю соответствующего структурного подразделения в течение рабочего дня.

Работник лично или через своих представителей обязан известить руководителя соответствующего структурного подразделения о своем отсутствии на рабочем месте в случае временной нетрудоспособности в течение двух дней.

Время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания устанавливается следующее:

Режим работы администрации: начало работы 07-00, окончание 17-00, обед 30 мин.

Режим работы поликлиники для взрослых: начало работы регистратуры 7-30, окончание работы 18-00. В субботу работает дежурный терапевт. Суббота начало работы 9-00 окончание работы 12-00. Приём ведут узкие специалисты в соответствии с графиком, приём 6 часов, 36 мин работа с документацией, 30 мин обед. Участковые терапевты ведут приём по графику, рабочий день 8 часов; 4 часа приём больных, 3 часа обслуживание вызовов, работа с документацией 30 мин, 30 мин обед.

Параклинические службы: начало работы 7-30, окончание работы 16-00, 30 мин обед.

Детская поликлиника: начало работы 7-30 окончание работы 18-00, обед 30 мин. Начало работы регистратуры 7-30, окончание работы 18-00. Приём ведут узкие специалисты в соответствии с графиком приём 6 часов, 36 мин работа с документацией, 30 мин обед. Участковые педиатры ведут приём по графику, рабочий день 8 час.; 4 часа приём больных, 3 часа обслуживание вызовов, работа с документацией 30 мин, 30 мин обед. Суббота начало работы 9-00 окончание работы 12-00. В субботу работает дежурный педиатр.

Женская консультация. Начало работы 7-30, окончание 18-00. обед 30 мин. Приём врачей по графику.

Режим работы врачебных амбулаторий: приём пациентов с 8-00 до 12-00, обслуживание вызовов с 12-30 до 15-42, обед - 30 мин, экстренные вызовы обслуживаются немедленно.

Режим работы фельдшерско-акушерских пунктов: приём пациентов с 8-00 до 12-00, обслуживание вызовов с 12-30 до 15-42, 30 мин обед, экстренные вызовы обслуживаются немедленно.

Стационары, служба СМП, ДСУ работают в круглосуточном режиме.

В случае возникновения производственной необходимости сохраняется возможность изменения графика работы с целью обеспечения бесперебойной работы ЛПУ.

В соответствующих случаях продолжительность ежедневной работы, в том числе время начала и окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха и приема пищи, определяется графиками сменности, утверждаемыми администрацией по согласованию с

профсоюзным комитетом с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени на неделю или другой учетный период.

В учреждениях здравоохранения на работах, связанных с оказанием медицинской помощи населению применяется годовой учет рабочего времени. Продолжительность ежедневной работы при этом режиме определяется графиками сменности. В учреждениях здравоохранения продолжительность ночной работы уравнивается с дневной.

В учреждениях здравоохранения разрешается работа по 24 часа в смену по решению трудового коллектива, кроме водителей санитарного транспорта. Графики сменности доводятся до сведения работника, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работники чередуются по сменам равномерно. Переход из одной смены в другую должен происходить, как правило, через каждую неделю в часы, определенные графиками сменности.

О начале и об окончании работы в учреждении, а также о перерыве в работе работники извещаются при приеме на работу. До начала работы каждый работник обязан отметить свой приход на работу, а по окончании рабочего дня - уход с работы в порядке, установленном в учреждении.

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

Администрация обязана организовать учет явки на работу и ухода с работы. Около места учета должны быть часы, правильно указывающие время. Порядок учета времени работы вне пределов учреждения (например, оказание врачами помощи на дому) устанавливается администрацией.

На непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего работник заявляет об этом старшему по работе, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работником.

На тех работах, где по условиям производства перерыв для отдыха и питания установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего времени.

Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Применение сверхурочных работ администрацией может производиться в исключительных случаях и в пределах, предусмотренных действующим законодательством, лишь с разрешения профсоюзного комитета учреждения.

Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения, с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы учреждения, благоприятных условий для отдыха рабочих и служащих. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех рабочих и служащих.

Графики сменности

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

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

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников – профсоюзного комитета.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работники чередуются по сменам равномерно. Обмен сменами без разрешения администрации запрещается. Переход из одной смены в другую должен происходить в часы, определенные графиками сменности.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Для сторожей устанавливается работа в смены:

В рабочие дни: начало смены - 17:00, окончание смены – 08:00 следующего дня;

В выходные и праздничные дни начало смены - 08:00, окончание смены - 08:00 следующего дня;

Работа в течение двух смен подряд запрещается. Для сторожей применяется суммированный учет рабочего времени.

При необходимости выполнения должностных обязанностей за пределами рабочего времени работник обязан поставить об этом в известность своего непосредственного руководителя.

Привлечение работников к исполнению должностных обязанностей сверх установленного рабочего времени, в ночное время, в выходные дни и праздничные дни осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

Работа в ночное время

Ночное время – время с 22 часов до 6 часов.

К работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины (ч. 5 ст. 96, ч. 1 ст. 259 ТК РФ);
- работники, не достигшие возраста 18 лет (ч. 5 ст. 96, ст. 268 ТК РФ).

Некоторых работников можно привлечь к ночному труду только с их согласия (ч. 5 ст. 96 ТК РФ, ч. 2 и 3 ст. 259, ст. 264 ТК РФ). К ним относятся:

- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- инвалиды;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей (на основании листка нетрудоспособности);
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет;
- опекуны детей в возрасте до пяти лет.

Привлечение указанных лиц к работе в ночное время допускается при соблюдении следующих условий:

- отсутствие запрета на такую работу по состоянию здоровья согласно медицинскому заключению;
- ознакомление работника в письменной форме с правом отказаться от работы в ночное время;
- наличие письменного согласия работника на такую работу.

Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени

Работодатель имеет право в порядке, установленном Трудовым Кодексом, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника.

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. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем - Приложение №1

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

При определении категории работников с ненормированным рабочим днем следует учитывать, что в такую категорию нельзя включать работников, которым в соответствии со ст. 94 ТК РФ установлена предельная норма ежедневной работы (смены). К таким работникам относятся, в частности:

- работники в возрасте от 14 до 18 лет;
- инвалиды, продолжительность ежедневной работы которых устанавливается в соответствии с медицинским заключением;

- работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

В режиме ненормированного рабочего дня не могут работать лица, которым в соответствии со ст. 92 ТК РФ установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. К таким работникам относятся, в частности:

- работники в возрасте до 18 лет;
- работники, являющиеся инвалидами I или II группы;
- работники, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда.

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

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

- 1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (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.

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

К сверхурочным работам не допускаются:

- беременные женщины (ч. 5 ст. 99 ТК РФ, ч. 1 ст. 259 ТК РФ);

- работники, не достигшие возраста 18 лет (ч. 5 ст. 99 ТК РФ). Исключения из этого правила установлены ч. 3 ст. 203, ст. 268, ч. 3 ст. 348.8 ТК РФ;

- другие категории работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

При привлечении к сверхурочной работе определенных категорий работников работодатель должен (ч. 5 ст. 99 ТК РФ):

- получить письменное согласие работника;
- убедиться в отсутствии медицинских противопоказаний;
- ознакомить работников под подпись с правом отказаться от выполнения сверхурочной работы.

К таким работникам относятся (ч. 5 ст. 99, ст. ст. 259, 264 ТК РФ):

- инвалиды;
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет;

- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами семей в соответствии с медицинским заключением;
- опекуны (попечители) несовершеннолетних.

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

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Работа по совместительству

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

Особенности регулирования труда по совместительству медицинских работников, определяются в соответствии с положением ст.282 ТК РФ, Постановлением Правительства РФ от 04.04.2003г. №197 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», Постановлением Минтруда России от 30.06.2003г. №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

В соответствии со ст. 282 ТК РФ совместительством является, выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

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

Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

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

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

Совмещение профессий (должностей). Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

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

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

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

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (статья 60.2 ТК РФ).

Время отдыха

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

Виды времени отдыха:

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

Нерабочие праздничные дни

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

Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом.

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

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

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

Работодатель согласно ст. 91 ТК РФ, обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником КГБУЗ «Рыбинская РБ».

Табель учета использования рабочего времени составляется в одном экземпляре уполномоченным на это лицом, после проверки и подписи соответствующими должностными лицами передаётся в бухгалтерию.

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

V. Отпуск

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск работников состоит из основного и дополнительных отпусков, установленных трудовым законодательством.

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

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

Дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего времени предоставляется работникам в порядке и в размере, предусмотренных Положением о порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, имеющим ненормированный рабочий день. Приложение №15

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск должен предоставляться всем работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3, или 4 степени либо опасным на основании ст.117 ТК РФ, а также согласно Постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последними изменениями от 29 мая 1991 г.).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск возникает у работника при условии, что он работает в режиме ненормированного рабочего дня и занимаемая им должность включена в перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (письмо Роструда от 24.05.2012г. № ПГ/3841-6-1) и на основании правил предоставления данного отпуска, установленных Постановлением правительства РФ от 11.12.2002г. №884

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, утверждены Президиумом Верховного Суда РФ от 26.02.2014г., продолжительность указанного отпуска определяется в соответствии с Законом РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительный оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются дополнительные отпуска в связи с обучением в соответствии с положениями трудового законодательства.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков работников исчисляются в календарных днях и максимальным пределом не ограничиваются (ст. 120 ТК РФ). Праздничные нерабочие дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

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

Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам, имеющим ненормированный рабочий день, устанавливается в зависимости от должности, продолжительности работы в условиях ненормированного служебного дня, объема и сложности выполняемой работы.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. 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 следующим категориям работников:

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

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев;

- в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

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

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

Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается работодателем с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников по согласованию с руководителем соответствующего структурного подразделения и графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Перенесение отпуска или разделение очередного отпуска на части по просьбе работника производится в соответствии с положениями трудового законодательства по соглашению между работником и работодателем, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

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

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных федеральным законодательством, либо коллективным договором.

Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска

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

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

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

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

Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией

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

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

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

VI. Правила служебной этики

Работники учреждения должны соблюдать нормы служебной этики:

- вести себя достойно, выдержанно, проявляя взаимную вежливость, уважение, терпимость;
- соблюдать служебную дисциплину независимо от занимаемой должности;
- использовать рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, препятствующих другим работникам выполнять их трудовые обязанности, не допускать распространения служебной информации и соблюдать конфиденциальность сведений, которые стали известны им в процессе исполнения должностных обязанностей, если они составляют служебную тайну, в том числе сведения, составляющие врачебную тайну;
- не распространять сведения, характеризующие работу главного врача и администрации или способные нанести ущерб их авторитету;
- не допускать случаев нахождения в зданиях учреждения, в том числе на рабочем месте или в рабочее время, в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения;
- принимать меры к недопущению нахождения в зданиях учреждения и на своем рабочем месте посетителей в состоянии наркотического, токсического или алкогольного опьянения (сообщать об установленных фактах на пост охраны);
- не допускать использования служебных кабинетов (рабочего места) в целях, не связанных с исполнением служебных (должностных) обязанностей (торговля, проведение праздничных мероприятий и т.д.).

- для предотвращения воздействия окружающего табачного дыма на здоровье человека запрещается курение на территориях и в помещениях КГБУЗ «Рыбинская РБ».

VII. Оплата труда

За выполнение трудовых обязанностей работники получают заработную плату – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Денежное вознаграждение установлено в соответствии с трудовым законодательством.

Условия оплаты труда определяются трудовым договором, заключенным с работником при приеме на работу.

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата выплачивается путём перечисления на карту банка по заявлению работника.

Дата выплаты заработной платы для работников установлена 10 число каждого месяца, аванс 25 число каждого месяца.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законом или трудовым договором.

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

Удержания из заработной платы работника для погашения задолженности учреждения могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счёт заработной платы;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счётных ошибок;

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счёт которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, указанным в пунктах 1,2, подпункте «а» пункта 3 и пункте 4 статьи 81, пунктах 1,2,5,6 и 7 статьи 83 Трудового кодекса.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счётной ошибки;

- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчёте.

В случае если работодатель допустит задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, он несёт ответственность в соответствии с трудовым законодательством и иными федеральными законами.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может

компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, производимая по совместительству, оплачивается в зависимости от проработанного времени или выработки (ст. 152 Трудового кодекса РФ).

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, если данный вид работ не связан с графиком сменности.

VIII. Поощрения за успехи в работе

В соответствии со ст. 191 ТК РФ, за добросовестное выполнение своих обязанностей, успехи в оказании медицинской помощи населению, за добросовестную продолжительную работу и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- Объявление благодарности;
- Награждение ценным подарком;
- Награждение Почетной грамотой;
- Премирование работников при условии экономии по фонду заработной платы.

При применении поощрений учитывается мнение трудового коллектива.

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

За особые трудовые заслуги работника, администрация учреждения, а также коллектив работников в лице своих представителей ходатайствует о награждении государственными наградами, почетными грамотами, присвоении званий и награждении нагрудными знаками, значками, дипломами, иными государственными наградами.

IX. Ответственность за нарушения трудовой дисциплины

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него обязанностей влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания:

- замечание
- выговор
- увольнение по соответствующим основаниям.

Дисциплинарное взыскание налагается главным врачом учреждения. Администрация учреждения имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива, а так же в правоохранительные органы.

До наложения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменном виде, при отказе дать письменное объяснение составляется акт об отказе дать объяснение. Дисциплинарное взыскание применяется администрацией непосредственно за обнаружение проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания его в отпуске.

За каждое нарушение дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

При наложении взыскания учитываются тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее выполнение трудовых обязанностей и поведение работника.

Дисциплинарное взыскание объявляется в приказе, сообщается работнику, подвергнутому взысканию под расписку в 3-хдневный срок со дня издания приказа. Приказ доводится до сведения работников соответствующего отделения в необходимых случаях.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания, меры поощрения, указанные в настоящих правилах, к работнику не применяются.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности – не позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

Работодатель по своей инициативе или по просьбе работника, ходатайству руководителя структурного подразделения, профсоюзного комитета может издать приказ о снятии дисциплинарного взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и при том проявил себя как добросовестный член трудового коллектива.

Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за:

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей;

- прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырёх часов подряд в течение рабочего дня (смены);

- появление работника на работе (на своём 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.

Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения, работодатель не допускает к работе в данный рабочий день. При выявлении работника в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения на рабочем месте принимаются меры по отстранению его от работы.

В соответствии с законодательством Российской Федерации (п. 2 ч. 1ст. 12 Федерального закона от 23.02.2013 № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака»), во исполнение Приказа Министерства здравоохранения Красноярского края от 04.05.2010 № 214-орг «О запрете курения в медицинских учреждениях Красноярского края», работникам медицинской организации запрещается курение в помещениях и на территории КГБУЗ «Рыбинская РБ».

Курение при нахождении в служебном транспорте, в том числе во время ожидания, запрещается.

Администрация обязана:

проинформировать работников учреждения о введении запрета на курение табака в медицинской организации, в том числе информировать граждан о таком запрете при приеме на работу;

Права Администрации:

- 1) осуществлять постоянный текущий контроль исполнения предписаний по запрету курения табака в медицинской организации;

2) применять меры дисциплинарного воздействия к работникам, допускающим нарушение предписаний по запрету курения табака в медицинской организации, в том числе увольнение;

Права и обязанности работника в области ограничения курения табака:

Работник обязан:

1) соблюдать запрет курения табака в медицинской организации, в том числе соблюдать запрет по курению табака при нахождении в служебном транспорте, в том числе во время ожидания;

2) сообщать непосредственному руководителю или администрации учреждения об известных ему фактах нарушения предписаний о запрете курения табака в учреждении.

Работник имеет право:

1) на полную и достоверную информацию о запрете курения табака в учреждении, в том числе, о принятых локальных нормативных актах в указанной области;

2) на содействие администрации учреждения при принятии решения об отказе от курения табака;

3) участвовать в работе, проводимой учреждением в области запрета курения табака в учреждении, в том числе в работе по осуществлению текущего контроля исполнения предписаний по ограничению курения табака в учреждении.

Х. Гарантии и компенсации

10.1. Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

10.2. Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

Дисциплина труда

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

Трудовой распорядок определяется настоящим Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

За нарушение трудовой дисциплины администрация в праве, применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

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

В соответствии с Трудовым кодексом РФ, увольнение работника может быть по следующим основаниям:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. ст. 81 ТК РФ):

- 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;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора (п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- в других случаях, установленных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (п. 14 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

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

Порядок применения дисциплинарных взысканий

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение.

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

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

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

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

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

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Снятие дисциплинарного взыскания

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

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

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

XI .Место и сроки выплаты заработной платы

Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных трудовым договором (контрактом).

Заработная плата выплачивается работнику не реже, чем каждые полмесяца 25 числа текущего месяца и 10 числа месяца, следующего за месяцем, за который полагается заработная плата. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

XII . Поощрения за добросовестный труд

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, за повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу и другие успехи в труде.

Виды и формы поощрений работника за добросовестный труд определяются работодателем самостоятельно, либо по согласованию с представительным органом трудового коллектива.

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

Поощрения объявляются в приказе или распоряжении.

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

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение благодарственным письмом;
- награждение Почетной грамотой;
- занесение на Доску Почета;
- награждение ценными подарками, грамотой

XIII. Техника безопасности и производственная санитария

Работники обязаны соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и подзаконными актами РФ.

Заключительные положения

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения совета трудового коллектива организации КГБУЗ «Рыбинская РБ», в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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

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

СОГЛАСОВАНО
Представитель ПК
КГБУЗ «РРБ»
М.А. Шубко
«13» декабря 2024 года

УТВЕРЖДЕНО
Главный врач
КГБУЗ «РРБ»
Е.В. Зюзя
«13» декабря 2024 года

Размеры компенсационных выплат работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

1. Размеры выплат медицинским работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, связанных с оказанием психиатрической, противотуберкулезной помощи, диагностикой и лечением ВИЧ-инфицированных:

№ п/п	Категории и должности работников ¹	Размер выплаты (в процентах от должностного оклада)
1	Медицинские работники, участвующие в оказании психиатрической помощи	
1.1	Врач-психиатр участковый, медицинская сестра врача-психиатра участкового	20

¹ Должности медицинских работников, имеющих право на выплату, определяются учреждениями в соответствии Номенклатурой должностей.

2. Размеры выплат иным работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за исключением работников, указанных в пункте 1 настоящего приложения:

№	Условия труда по степени вредности и (или) опасности ¹	Размер выплаты (в процентах от должностного оклада)
1	Оптимальные условия труда (1 класс)	0
2	Допустимые условия труда (2 класс)	0
3	Вредные условия труда (3 класс):	
3.1.	подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени):	4
3.1.1.	Поликлиника - отделение медицинской профилактики (фельдшер)	
3.1.2.	Новосолянская врачебная амбулатория (слесарь-сантехник)	
3.1.3.	Рыбинская РБ: пищеблок (повар), хозяйственный отдел (слесарь-сантехник, ваннищица, дезинфектор)	
3.1.4.	Отделение скорой медицинской помощи (кастелянша)	
3.1.5.	Новокамалинский дом сестринского ухода: хозяйственный отдел (повар,	

	ваннщица)	
3.1.6.	Уральский дом сестринского ухода: хозяйственный отдел (повар, ваннщица, слесарь-сантехник)	
3.2.	подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени)	6
3.2.1.	Приемное отделение: медицинская сестра приемного отделения	
3.2.2.	Терапевтическое отделение: заведующий отделением - врач-терапевт, врач-терапевт, старшая медицинская сестра, медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра процедурной, санитарка	
3.2.3.	Терапевтическое отделение дневной стационар: врач-терапевт, медицинская сестра палатная (постовая)	
3.2.4.	Группа анестезиологии-реанимации: врач анестезиолог-реаниматолог, медицинская сестра-анестезист	
3.2.5.	Инфекционное отделение: врач-инфекционист, медицинская сестра палатная (постовая)	
3.2.6.	Педиатрическое отделение: врач-педиатр, старшая медицинская сестра, медицинская сестра палатная (постовая)	
3.2.7.	Педиатрическое отделение дневной стационар: врач-педиатр, медицинская сестра палатная (постовая)	
3.2.8.	Поликлиника: старшая медицинская сестра, кабинет врача-профпатолога (врач-профпатолог), кабинет доврачебной помощи (фельдшер), кабинет врача-терапевта участкового (врач-терапевт участковый, врач-терапевт, медицинская сестра участковая), кабинет врача-кардиолога (врач-кардиолог, медицинская сестра), кабинет врача-эндокринолога (врач-эндокринолог, медицинская сестра), кабинет врача-хирурга (врач-хирург, медицинская сестра, медицинская сестра перевязочной), кабинет врача-онколога (врач-онколог, медицинская сестра), кабинет врача-стоматолога (врач-стоматолог, медицинская сестра), кабинет врача-стоматолога-ортопеда (врач-стоматолог-ортопед, медицинская сестра), стоматологическая лаборатория (зубной техник), кабинет врача-оториноларинголога (врач-оториноларинголог, медицинская сестра), кабинет врача-офтальмолога (врач-офтальмолог, медицинская сестра), кабинет врача-невролога (врач-невролог, медицинская сестра), кабинет врача-психиатра-нарколога (врач-психиатр-нарколог, медицинская сестра), кабинет врача-дерматовенеролога (врач-дерматовенеролог, медицинская сестра), кабинет врача-гериатра (врач-гериатр, медицинская сестра), кабинет врача-инфекциониста (врач-инфекционист, медицинская сестра), кабинет неотложной медицинской помощи (фельдшер), отделение медицинской профилактики (врач по медицинской профилактике, медицинская сестра), смотровой кабинет (акушерка), процедурный кабинет (медицинская сестра процедурной), прививочный кабинет (медицинская сестра)	
3.2.9.	Детская поликлиника: старшая медицинская сестра, кабинет врача-педиатра участкового (врач-педиатр участковый, медицинская сестра участковая, медицинская сестра), кабинет врача-стоматолога детского (врач-стоматолог детский, медицинская сестра), кабинет врача-хирурга детского (врач-детский хирург, медицинская сестра), кабинет врача-невролога (врач-невролог, медицинская сестра), кабинет здорового ребенка (медицинская сестра), процедурный кабинет (медицинская сестра процедурной), прививочный кабинет (медицинская сестра), кабинет организации медицинской помощи детям в образовательном учреждении (врач-педиатр, медицинская сестра)	
3.2.10.	Женская консультация: заведующий отделением врач-акушер-гинеколог, кабинет врача-акушера-гинеколога (врач-акушер-гинеколог, акушерка), процедурный кабинет (медицинская сестра процедурной)	

3.2.11.	Рыбинская РБ лечебно-диагностические отделения: кабинет трансфузиологии (врач-трансфузиолог), клинико-диагностическая лаборатория (медицинский технолог, фельдшер-лаборант, лаборант), кабинет функциональной диагностики (врач функциональной диагностики, медицинская сестра), рентгеновский кабинет (врач-рентгенолог, рентгенолаборант), кабинет для рентгенографии легких (рентгенолаборант), кабинет рентгеновский маммографический (врач-рентгенолог, рентгенолаборант), кабинет ультразвуковой диагностики (врач ультразвуковой диагностики), кабинет эндоскопической диагностики (врач-эндоскопист, медицинская сестра), физиотерапевтический кабинет (врач-физиотерапевт, медицинская сестра по физиотерапии), кабинет массажа (медицинская сестра по массажу)
3.2.12.	Новокамалинская врачебная амбулатория: старшая медицинская сестра, кабинет врача-терапевта участкового (врач-терапевт участковый, фельдшер, медицинская сестра участковая), кабинет фельдшера (фельдшер, медицинская сестра), кабинет организации медицинской помощи детям в образовательном учреждении (медицинская сестра)
3.2.13.	Уральская врачебная амбулатория: старшая медицинская сестра, отделение дневного стационара (врач-терапевт, медицинская сестра палатная (постовая), кабинет врача-терапевта участкового (врач-терапевт участковый, фельдшер, медицинская сестра участковая), кабинет фельдшера (фельдшер), кабинет организации медицинской помощи детям в образовательном учреждении (медицинская сестра)
3.2.14.	Иршинская врачебная амбулатория: кабинет врача-терапевта (врач-терапевт участковый, медицинская сестра участковая), кабинет фельдшера (фельдшер, медицинская сестра), кабинет организации медицинской помощи детям в образовательном учреждении (медицинская сестра)
3.2.15.	Новосолянская врачебная амбулатория: старшая медицинская сестра, отделение дневного стационара (врач-терапевт, медицинская сестра палатная (постовая), кабинет врача-терапевта участкового (врач-терапевт участковый, фельдшер, медицинская сестра участковая, медицинская сестра), кабинет врача-педиатра участкового (врач-педиатр участковый, медицинская сестра участковая), кабинет врача-стоматолога (врач-стоматолог, медицинская сестра), смотровой кабинет (акушерка), процедурный кабинет (медицинская сестра процедурной), кабинет организации медицинской помощи детям в образовательном учреждении (медицинская сестра), клинико-диагностическая лаборатория (фельдшер-лаборант), рентгеновский кабинет (рентгенолаборант), физиотерапевтический кабинет (медицинская сестра по физиотерапии)
3.2.16.	Успенская врачебная амбулатория: старшая медицинская сестра, отделение дневного стационара (врач-терапевт, медицинская сестра палатная (постовая), кабинет врача-терапевта участкового (врач-терапевт участковый, медицинская сестра участковая), процедурный кабинет (медицинская сестра процедурной), кабинет организации медицинской помощи детям в образовательном учреждении (медицинская сестра)
3.2.17.	Рыбинская врачебная амбулатория: кабинет врача-терапевта участкового (врач-терапевт участковый, фельдшер, медицинская сестра участковая), кабинет фельдшера (фельдшер), процедурный кабинет (медицинская сестра процедурной), кабинет организации медицинской помощи детям в образовательном учреждении (медицинская сестра), физиотерапевтический кабинет (медицинская сестра по физиотерапии)
3.2.18.	Двуреченская врачебная амбулатория: кабинет врача общей практики (врач общей практики (семейный врач), медицинская сестра врача общей практики (семейного врача), медицинская сестра), процедурный кабинет (медицинская

	сестра процедурной), кабинет организации медицинской помощи детям в образовательном учреждении (врач-педиатр, медицинская сестра)	
3.2.19.	Бородинская врачебная амбулатория: кабинет врача-терапевта участкового (врач-терапевт участковый, фельдшер, медицинская сестра участковая), кабинет организации медицинской помощи детям в образовательном учреждении (медицинская сестра)	
3.2.20.	Отделение скорой медицинской помощи: врач скорой медицинской помощи, старший фельдшер, фельдшер по приему вызовов СМП и передаче их выездным бригадам СМП, фельдшер скорой медицинской помощи, водитель автомобиля скорой медицинской помощи	
3.2.21.	Новокамалинский дом сестринского ухода: врач-терапевт, фельдшер, медицинская сестра палатная (постовая)	
3.2.22.	Уральский дом сестринского ухода: медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра по массажу	
3.2.23.	Фельдшерско-акушерские пункты: заведующий фельдшерско-акушерским пунктом (фельдшер, медицинская сестра), фельдшер	
3.3.	подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени)	8
3.3.1.	Патологоанатомическое отделение (врач-патологоанатом, лаборант, санитар)	

¹Условия труда по степени вредности и (или) опасности определяются путем проведения специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

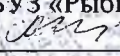
СОГЛАСОВАНО
Представитель ПК
КГБУЗ «РРБ»
М.А. Шубко
«13» декабря 2024 года

УТВЕРЖДЕНО
Главный врач
КГБУЗ «РРБ»
Е.В. Зюзя
«13» декабря 2024 года

Перечень должностей работников Учреждения, которым устанавливается выплата за работу в ночное время

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование должности	Размер выплаты к должностному окладу, %
Экстренная, скорая и неотложная медицинская помощь			
1	Отделение скорой медицинской помощи	Врач скорой медицинской помощи	50
2	Отделение скорой медицинской помощи	Фельдшер скорой медицинской помощи	50
3	Отделение скорой медицинской помощи	Фельдшер по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи	50
4	Отделение скорой медицинской помощи	Водитель автомобиля скорой медицинской помощи	50
5	Лечебно-диагностические отделения	Врач-эндоскопист	50
Экстренный вызов во время дежурства на дому			
6	Терапевтическое отделение	Врач-терапевт	50
7	Педиатрическое отделение	Врач-педиатр	50
8	Лечебно-диагностические отделения	Лаборант	50
9	Лечебно-диагностические отделения	Фельдшер-лаборант	50
10	Лечебно-диагностические отделения	Рентгенолаборант	50
11	Лечебно-диагностические отделения	Медицинский технолог	50
Ночное время работы			
12	Приемное отделение	Медицинская сестра приемного отделения	20

13	Терапевтическое отделение	Медицинская сестра палатная (постовая)	20
14	Терапевтическое отделение	Санитарка	20
15	Педиатрическое отделение	Медицинская сестра палатная (постовая)	20
16	Инфекционное отделение	Медицинская сестра палатная (постовая)	20
17	Отделение скорой медицинской помощи	Уборщица производственных и служебных помещений	20
18	Общебольничный персонал	Дежурный врач	20
19	Административно-хозяйственные подразделения	Сторож	20
20	Административно-хозяйственные подразделения	Повар	20
21	Административно-хозяйственные подразделения	Водитель автомобиля	20
22	Новокамалинский дом сестринского ухода	Медицинская сестра палатная (постовая)	20
23	Новокамалинский дом сестринского ухода	Повар	20
24	Новокамалинский дом сестринского ухода	Уборщица производственных и служебных помещений	20
25	Уральский дом сестринского ухода	Медицинская сестра палатная (постовая)	20
26	Уральский дом сестринского ухода	Повар	20
27	Уральский дом сестринского ухода	Уборщица производственных и служебных помещений	20
28	Успенская врачебная амбулатория	Сторож	20
29	Новосолянская врачебная амбулатория	Сторож	20
30	Рыбинская врачебная амбулатория	Сторож	20

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
КГБУЗ «Рыбинская РБ»
 М.А. Шубко
«13» декабря 2024 года

Приложение № 6
УТВЕРЖДАЮ
Главный врач
КГБУЗ «Рыбинская РБ»
Е.В. Зюзя
«13» декабря 2024 года



ПЕРЕЧЕНЬ
профессий (должностей) работников по обеспечению сертифицированными:
специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной
защиты

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование СИЗ	Нормы выдачи (единицы, комплекты, штуки)	примечание
1	Врач-анестезиолог- реаниматолог; Медицинская сестра- анестезист	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений	2шт на год	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств" (Зарегистрировано в Минюсте России 29.12.2021 N 66671)
		Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара на год	
		Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1шт на год	
		Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	До износа	
		Перчатки одноразовые		
2	Медицинская сестра процедурного кабинета	Фартук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	До износа	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи
		Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной	До износа	

		защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски		средств индивидуальной защиты и смывающих средств" (Зарегистрировано в Минюсте России 29.12.2021 N 66671)
		Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт на год	
		Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений	2шт на год	
		Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара на год	
		Перчатки одноразовые		
3	Врач-инфекционист, Средний и младший медицинский персонал	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений	2шт на год	
		Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт в год	
		Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара на год	
		Одежда специальная для ограниченной защиты от токсичных веществ	1 шт на год	
		Противоаэрозольные средства индивидуальной защиты органов дыхания с лицевой частью из изолирующих	До износа	

		материалов		
		Перчатки одноразовые		
4	Врач-оториноларинголог	(Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений)	2шт в год	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств" (Зарегистрировано в Минюсте России 29.12.2021 N 66671)
		Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара в год	
		Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1шт в год	
		Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	До износа	
		Перчатки одноразовые		
5	Врач-патологоанатом; Санитар	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт в год	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств" (Зарегистрировано в Минюсте России 29.12.2021 N 66671)
		лицевые части из изолирующих (маски, полумаски, четвертьмаски) для средств индивидуальной защиты (используемые совместно со сменными фильтрами)	До износа	
		Одежда специальная для ограниченной защиты от токсичных веществ	определяется документами изготовителя	
		Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий	1 пара в год	

		(истирания) и скольжения		
		Перчатки для защиты от растворов кислот и щелочей	2 пары в год	
		Нарукавники для защиты от растворов кислот и щелочей	2 пары в год	
		Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт в год	
		Перчатки одноразовые		
6	Врач, средний и младший медицинский персонал лабораторий	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений	2шт на год	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств" (Зарегистрировано в Минюсте России 29.12.2021 N 66671)
		Одежда специальная для ограниченной защиты от токсичных веществ	1 шт на год	
		Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара на год	
		Перчатки для защиты от растворов кислот и щелочей	2 пары на год	
		Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт на год	
		Противогазовые средства индивидуальной защиты органов дыхания с лицевой частью из изолирующих материалов	до износа	
		Перчатки одноразовые		
7	Врач-рентгенолог; Рентгенлаборант	Халат или костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2шт в год	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи
		Фартук для защиты от воды и растворов	определяется документами	

		нетоксичных веществ	изготовителя	средств индивидуальной защиты и смывающих средств" (Зарегистрировано в Минюсте России 29.12.2021 N 66671)
		Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара на год	
		Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт на год	
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	
8	Врач скорой медицинской помощи; Фельдшер скорой медицинской помощи; Фельдшер, Фельдшер по приему вызов и передаче их выездной бригаде СМП	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт. на год	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств" (Зарегистрировано в Минюсте России 29.12.2021 N 66671)
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	
		Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара на год	
		Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. на год	
		Противоаэрозольные, Противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа	
		Перчатки одноразовые		
9	Старшая медицинская сестра;	Костюм или халат для защиты от общих	2 шт на год	Приказ Минтруда России от

	Заведующий ВА; Заведующий фельдшерско- акушерским пунктом - фельдшер (акушер, медицинская сестра); Средний и младший медицинский персонал	производственных загрязнений		29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств" (Зарегистрировано в Минюсте России 29.12.2021 N 66671)
		Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара на год	
		Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт на год	
		Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	До износа	
		Перчатки одноразовые		
10	Врач-терапевт; Врач- терапевт участковый; Врач стоматолог- ортопед; Врач- стоматолог детский; Зубной врач, Зубной техник	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт на год	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств" (Зарегистрировано в Минюсте России 29.12.2021 N 66671)
		Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара на год	
		Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт на год	
		Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие	До износа	

		полумаски		
		Перчатки одноразовые		
11	Врач-эндоскопист, Медицинская сестра кабинета эндоскопической диагностики	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт на год	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств" (Зарегистрировано в Минюсте России 29.12.2021 N 66671)
		Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара на год	
		Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт на год	
		Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	До износа	
		Фартук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	До износа	
		Перчатки одноразовые		
12	Гардеробщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт на год	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств" (Зарегистрировано в Минюсте России 29.12.2021 N 66671)
		Перчатки для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий (истирания)	12 пар на год	
		Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений	1 пара на год	
13	Оператор стиральных машин	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт на год	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении

		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт на год	Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств" (Зарегистрировано в Минюсте России 29.12.2021 N 66671)
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара на год	
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	
14	Дезинфектор	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт на год	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств" (Зарегистрировано в Минюсте России 29.12.2021 N 66671)
		Одежда специальная для ограниченной защиты от токсичных веществ	1 шт на год	
		Головной убор для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт на год	
		Обувь специальная для защиты от воды и механических воздействий (ударов)	1 пара на год	
		Перчатки для защиты от растворов кислот и щелочей	12 пар на год	
		Очки защитные от капель и брызг жидкостей	1 шт на год	
		Противоаэрозольные, противогазовые, противогАЗОаэрозольные (комбинированные) средства индивидуальной защиты органов дыхания с изолирующей лицевой частью (полумаской, маской, четвертьмаской)	до износа	
15	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт на год	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи
		Головной убор для защиты от общих	1 шт на год	

		производственных загрязнений		средств индивидуальной защиты и смывающих средств" (Зарегистрировано в Минюсте России 29.12.2021 N 66671)
		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт на 2 года	
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара на год	
		Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт на 2 года	
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	
16	Автослесарь	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт на год	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств" (Зарегистрировано в Минюсте России 29.12.2021 N 66671)
		Обувь специальная для защиты от нефти и/или нефтепродуктов	1 пара на 1 год	
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара на 1 год	
		Нарукавники для защиты от нефти и/или нефтепродуктов	2 пары на год	
		Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт на год	
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	
		Перчатки для защиты от нефти и нефтепродуктов	12 пар на год	
		Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт на 2 года	
		Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт на год	
17	Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт на год	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых
		Костюм для защиты от	1 шт на год	

		воды		норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств" (Зарегистрировано в Минюсте России 29.12.2021 N 66671)
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт на год	
		Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт на год	
		Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт на год	
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	
		Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар на год	
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара на год	
18	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Костюм для защиты от термических рисков электрической дуги	1 шт на 2 года	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств" (Зарегистрировано в Минюсте России 29.12.2021 N 66671)
		Белье специальное термостойкое или хлопчатобумажное	4 шт на год	
		Обувь специальная для защиты от термических рисков электрической дуги	1 пара на год	
		Обувь специальная диэлектрическая	Определяется документами изготовителя	
		Перчатки термостойкие	6 пар на год	
		Перчатки специальные диэлектрические	Определяется документами изготовителя	
		Щиток защитный лицевой с термостойкой окантовкой	1 шт на 2 года	
		Каска защитная от повышенных температур	1 шт на 2 года	
		Подшлемник термостойкий	1 шт на год	
19	Столяр	Костюм для защиты от механических воздействий	1 шт на год	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н

		(истирания)		"Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств" (Зарегистрировано в Минюсте России 29.12.2021 N 66671)
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара на год	
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания, проколов)	12 пар на год	
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт на год	
		Противошумные вкладыши (беруши) или противошумные наушники, включая активные, и их комплектующие	Определяется документами изготовителя	
		Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт на год	
		Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа	
20	Плотник	Костюм для защиты от механических воздействий (порезов, проколов)	1 шт на год	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств" (Зарегистрировано в Минюсте России 29.12.2021 N 66671)
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (проколов, порезов, ударов)	1 пара на год	
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт на год	
		Каска защитная от механических воздействий	1 шт на 2 года	

		Перчатки для защиты от механических воздействий (порезов, проколов)	12 пар на год	
		Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт на год	
21	Уборщица производственных служебных помещений	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт на год	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств" (Зарегистрировано в Минюсте России 29.12.2021 N 66671)
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт на год	
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара на год	
22	Дворник (уборщик территории)	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт на год	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств" (Зарегистрировано в Минюсте России 29.12.2021 N 66671)
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара на год	
		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт на год	
		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт на 2 года	
		Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар на год	
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт на год	
		Очки защитные от	1 шт на год	

		ультрафиолетового излучения, слепящей яркости		
23	Водитель автомобиля, водитель автомобиля скорой медицинской помощи	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств" (Зарегистрировано в Минюсте России 29.12.2021 N 66671)
		Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт на год	
		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт на год	
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт на год	
		Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт на год	
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара на год	
24	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1шт на год	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств" (Зарегистрировано в Минюсте России 29.12.2021 N 66671)
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара на год	
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1шт на год	
25	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1шт на год	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств
		Обувь специальная для защиты от механических	1шт на год	

		воздействий (истирания)		индивидуальной защиты и смывающих средств" (Зарегистрировано в Минюсте России 29.12.2021 N 66671)
26	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт на год	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств"
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара на год	
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт на год	
27	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт на год	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств"
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт на год	
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара на год	
28	Истопник	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт на год	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств"
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт на год	
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара на год	

		Перчатки для защиты от контакта с нагретой поверхностью, от механических воздействий (истирания)	12пар на год	
		Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски)	до износа	
29	Сторож, подсобный рабочий	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1шт на год	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств"
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1пара на год	
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12пар на год	
		Жилет сигнальный повышенной видимости	1шт на год	
		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1шт на год	
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1шт на год	

ОСНОВАНИЕ:

1. Приложение № 11 к Постановлению Минтруда РФ от 29.12.1997г. № 68 «Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций здравоохранения и социальной защиты населения, медицинских научно-исследовательских организаций и учебных заведений, производств бактериальных и биологических препаратов, материалов, учебных наглядных пособий, по заготовке, выращиванию и обработке медицинских пиявок (с изменениями от 17.12.2001г.).

2. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021г. № 766н «Об утверждении правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами»

3. Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств"

4.Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н

"Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением".

5.Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1сентября2010г.№777н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением".

6. Приказ Минздравсоцразвития России от 20.04.2006г.№297 "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды повышенной видимости работникам всех отраслей экономики ".



СОГЛАСОВАНО
 Председатель ПК
 КГБУЗ «Рыбинская РБ»
 М.А. Шубко
 «13» декабря 2024 года



УТВЕРЖДАЮ
 Главный врач
 КГБУЗ «Рыбинская РБ»
 Е.В. Зюзя
 «13» декабря 2024 года

Перечень работ и должностей, дающих право на бесплатное получение мыла, смывающих и обезвреживающих средств

№ п/п	Наименование смывающих и обезвреживающих средств	Производственный фактор	Наименование должностей	Нормы выдачи в 1 месяц (грамм)
Защитные средства				
1	гидрофильного действия	органические растворители, технические масла, смазки, сажа, лаки и краски, смолы, нефтепродукты	водители автомобиля, водители автомобиля скорой медицинской помощи, слесари по ремонту автомобиля, слесари-сантехники,	100 мл
2	гидрофобного действия	разбавленные водные растворы кислот, щелочи, соли, щелочемасляные эмульсии	персонал лаборатории, операционных, рентгеновских подразделений, уборщица служебных помещений, ванщица, дезинфектор,	100 мл
Очищающие средства				
3	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	при выполнении работ, связанных с легкосмываемыми загрязнениями	Медицинский персонал, административно-управленческий персонал, прочий персонал	200 грамм мыло туалетное или 250 грамм жидкие моющие средства из дозирующих устройств

4	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	при выполнении работ связанных с трудно-смываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, силикон	водители автомобиля, водители автомобиля скорой медицинской помощи, слесари по ремонту автомобиля, слесари-сантехники	300 грамм мыло туалетное или 500 грамм жидкие моющие средства из дозирующих устройств
5	Очищающая паста для рук	при выполнении работ, связанных с трудно-смываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, силикон	водители автомобиля, водители автомобиля скорой медицинской помощи, слесари по ремонту автомобиля, слесари-сантехники	200 грамм
6	Регенерирующий восстанавливающий крем для рук	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтепродуктами, различными видами производственной пыли, СОЖ на водной и масляной основе с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды.	Медицинский персонал, водители автомобиля, водители автомобиля скорой медицинской помощи, слесари по ремонту автомобиля, слесари-сантехники, уборщица служебных помещений, ванщица, дезинфектор, оператор стиральных машин, кухонный работник,	100 мл

Основание для выдачи работнику средств индивидуальной защиты (СИЗ):

1. Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств".

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
КГБУЗ «Рыбинская РБ»
М.А. Шубко
«13» декабря 2024 года

УТВЕРЖДАЮ
Главный врач
КГБУЗ «Рыбинская РБ»
Е.В. Зюзя
«13» декабря 2024 года

ПЕРЕЧЕНЬ

Рабочих мест, наименований профессий и должностей, занятость на которых, дает право застрахованным лицам на досрочное назначение трудовой пенсии в соответствии со ст. 30-33 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»

Наименование подразделения	Основание пенсионной льготы	Позиция по списку № 1,2	Наименование работников по ОКПДРТ 186016 ОКПДРТ – ОК 016-94 или должности
Терапевтическое отделение			
	27-ГД		Заведующий отделением врач –терапевт
	27-ГД		Медицинская сестра палатная (постовая)
	27-ГД		Врач-терапевт
	27-ГД		Медицинская сестра процедурной
	27-ГД		Старшая медицинская сестра
Поликлиника			
	27-ГД		Заведующий поликлиникой – врач терапевт
	27-ГД		Старшая медицинская сестра
	27-ГД		Акушерка
	27-ГД		Фельдшер
	27-ГД		Медицинская сестра

	27-ГД		Врач
Рентгеновский кабинет			
	27-ГД	27-1 12300000-20426	Врач рентгенолог
	27-ГД	27-1 12300000-24577	Рентгенолаборант
Кабинет рентгенографии легких			
	27-ГД	27-1 12300000-24577	Рентгенолаборант
Кабинет рентгеновский маммографический			
	27-ГД	27-1 12300000-20426	Врач рентгенолог
	27-ГД	27-1 12300000-24577	Рентгенолаборант
Клинико- диагностическая лаборатория			
	27-ГД		Фельдшер лаборант
	27-ГД		Лаборант
	27-ГД		Медицинский технолог
Отделение скорой медицинской помощи			
	27-ГД		Заведующий отделением скорой медицинской помощи –врач скорой медицинской помощи
	27-ГД		Врач скорой медицинской помощи
	27-ГД		Старший фельдшер
	27-ГД		Фельдшер скорой медицинской помощи
Новосолянская врачебная амбулатория			
	27-СМ	27-1 12300000-24577	Рентгенолаборант
	27-СМ		Врач
	27-СМ		Медицинская сестра
	27-СМ		Фельдшер
	27-СМ		Фельдшер-лаборант
	27-СМ		Акушерка
Руководство			
	27-ГД		Главная медсестра
	27-ГД		Заместитель главного врача по медицинскому обслуживанию населения района

	27-ГД		Заместитель главного врача по медицинской части
Приемное отделение			
	27-ГД		Медицинская сестра приемного отделения
Группа анестезиологии - реанимации			
	27-ГДХР		Врач анестезиолог реаниматолог
	27 ГДХР		Медицинская сестра анестезистка
Кабинет функциональной диагностики			
	27-ГД		Врач функциональной диагностики
	27-ГД		Медицинская сестра
Кабинет массажа			
	27-ГД		Медицинская сестра по массажу
Физиотерапевтический кабинет			
	27-ГД		Врач-физиотерапевт
	27-ГД		Медицинская сестра по физиотерапии
Кабинет ультразвуковой диагностики			
	27-ГД		Врач ультразвуковой диагностики
Кабинет эндоскопической диагностики			
	27-ГД		Врач-эндоскопист
	27-ГД		Медицинская сестра
Патологоанатомическое отделение			
	27-ГД		Врач- патологоанатом
	27-ГД		Лаборант
		27-2 22600000-14467	Санитар(ка)
Инфекционное отделение			
	27-ГД	27-2 2260000a	Врач-инфекционист
	27-ГД	27-2 2260000a	Медицинская сестра палатная (постовая)
Педиатрическое отделение			
	27-ГД		Врач-педиатр
	27-ГД		Медицинская сестра палатная (постовая)
Женская консультация			
	27-ГД		Заведующий отделением врач- акушер –гинеколог
	27-ГД		Врач- акушер – гинеколог

	27-ГД		Медицинская сестра процедурной
	27-ГД		Акушерка
Детская поликлиника			
	27-ГД		Врач
	27-ГД		Медицинская сестра
Новокамалинская врачебная амбулатория			
	27-СМ		Врач- терапевт участковый
	27-СМ		Старшая медицинская сестра
	27-СМ		Фельдшер
	27-СМ		Медицинская сестра
Новокамалинский дом сестринского ухода			
	27-СМ		Врач – терапевт
	27-СМ		Фельдшер
	27-СМ		Медицинская сестра палатная (постовая)
Рыбинская врачебная амбулатория			
	27-СМ		Врач- терапевт участковый
	27-СМ		Фельдшер
	27-СМ		Медицинская сестра
Бородинская врачебная амбулатория			
	27-СМ		Врач – терапевт участковый
	27-СМ		Фельдшер
	27-СМ		Медицинская сестра
Двуреченская врачебная амбулатория			
	27-СМ		Врач общей практики (семейный врач)
	27-СМ		Медицинская сестра
Иршинская врачебная амбулатория			
	27-СМ		Врач – терапевт участковый
	27-СМ		Фельдшер
	27-СМ		Медицинская сестра
Уральская врачебная амбулатория			
	27-СМ		Врач
	27-СМ		Старшая медицинская сестра
	27-СМ		Медицинская сестра
	27-СМ		Фельдшер
Успенская врачебная амбулатория			

	27-СМ		Врач
	27-СМ		Старшая медицинская сестра
	27-СМ		Медицинская сестра
	27-СМ		Фельдшер
Уральский дом сестринского ухода			
	27-СМ		Медицинская сестра палатная (постовая)
Фельдшерско- акушерский пункт	27-СМ		Заведующий фельдшерско- акушерским пунктом (медицинская сестра)
Фельдшерско- акушерский пункт	27-СМ		Заведующий фельдшерско- акушерским пунктом (фельдшер)
Фельдшерско- акушерский пункт	27-СМ		Фельдшер

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
КГБУЗ «Рыбинская РБ»
М.А. Шубко
«13» декабря 2024 года

УТВЕРЖДАЮ
Главный врач
КГБУЗ «Рыбинская РБ»
Е.В. Зюзя
«13» декабря 2024 года

Перечень подразделений, должностей рабочих и служащих, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда, подлежащих выдачи молока или осуществления компенсационной выплаты работникам в размере, эквивалентном стоимости молока

Наименование структурного подразделения	Наименование должности	Перечень вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов
1	2	3
Патологоанатомическое отделение	Врач-патологоанатом	п.1.2.3.2.-626,630,639,688 Толуол, ксилол, ацетон, флороформ, спирт метиловый, формальдегид, кислоты: уксусная, муравьиная
	Лаборант	
	Санитар	

Основание:

1. Трудовой Кодекс РФ, ст.222.
2. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 мая 2022г. № 291н «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов».

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
КГБУЗ «Рыбинская РБ»
М.А. Шубко
«13» декабря 2024 года

УТВЕРЖДАЮ
Главный врач
КГБУЗ «Рыбинская РБ»
Е.В. Зюзя
«13» декабря 2024 года

ПОРЯДОК выдачи молока рабочим и служащим, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда КГБУЗ «Рыбинская РБ» и осуществления компенсационной выплаты работникам в размере, эквивалентном стоимости молока

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок разработан в соответствии со ст. 222 Трудового Кодекса РФ и Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 мая 2022г. № 291н «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов».

1.2. Бесплатная выдача молока производится в профилактических целях для снижения воздействия на организм работников вредных производственных факторов, укрепления их здоровья, сокращения общей и профессиональной заболеваемости.

1.3. Ответственные за организацию работы по обеспечению работников молоком назначаются приказом Работодателя. Поставка молока осуществляется на основе договоров, заключаемых Работодателем.

1.4. Контроль за обеспечением работников молоком в соответствии с настоящим Порядком осуществляют служба охраны труда Работодателя и Профсоюзный комитет.

2. Выдача молока

2.1. Бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов производится работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов

2.2. Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены. Если время работы составляет менее половины продолжительности рабочей смены, молоко не выдается.

2.3. Работники получают молоко по факту предъявления талонов, выдаваемых им на руки.

2.4. Месячная потребность в молоке определяется ответственными за организацию работы по обеспечению работников молоком, назначаемыми приказом Работодателя, исходя из количества работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

2.5. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, работа на которых дает право на бесплатную выдачу молока, приведен в Приложении №9.

2.6. Если при проведении специальной оценки условий труда по заключению государственной экспертизы условий труда установлено наличие (отсутствие) вредных производственных факторов, Работодатель с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета вправе решить вопрос о выдаче (прекращении выдачи) молока работникам, занятым на этих работах.

3. Компенсационные выплаты работникам в размере, эквивалентном стоимости молока

3.1. Работникам, получающим вместо молока равноценные пищевые продукты, размер компенсационной выплаты устанавливается исходя из стоимости равноценных пищевых продуктов.

3.2. Заявления на получение компенсационной выплаты подаются работниками в отдел кадров Работодателя до 25 июня текущего года на следующий календарный год.

3.3. Замена компенсационной выплаты на молоко по письменным заявлениям работников осуществляется в порядке, установленном для получения компенсации.

3.4. Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5% или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле по месту расположения Работодателя на территории Рыбинского района.

3.5. Работодатель на основании средне розничной стоимости 1 литра молока за предыдущий квартал, приобретаемого для бюджетных организаций, определяет размер компенсационной выплаты своим приказом.

3.6. Компенсационная выплата работникам производится Работодателем ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
КГБУЗ «Рыбинская РБ»
М.А. Шубко
«13» декабря 2024 года

Приложение № 11
УТВЕРЖДАЮ
Главный врач
КГБУЗ «Рыбинская РБ»
Е.В. Зюзя
«13» декабря 2024 года

**Положение
о служебных командировках работников
КГБУЗ «Рыбинская РБ»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок оформления и организации служебных командировок работников медицинской организации на территории России и за ее пределами.

1.2. Служебной командировкой считается поездка сотрудников медицинской организации для выполнения служебного поручения вне своего рабочего места на установленный работодателем срок.

1.3. Положение распространяется на работников медицинской организации, с которыми оформлены трудовые отношения.

1.4. В командировку не могут направляться: беременные сотрудницы (ст. 259 ТК РФ), работники в период действия ученического договора, если командировки не связаны с ученичеством (абз. 3 ст. 203 ТК РФ), а также несовершеннолетние работники медицинской организации (ст. 268 ТК РФ).

1.5. В командировки направляются только при наличии их письменного согласия следующие категории сотрудников: женщины с детьми возрастом до 3 лет, матери и отцы, воспитывающие единолично детей в возрасте до 5 лет, работники с детьми-инвалидами, сотрудники, ухаживающие за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ст. 259 ТК РФ), опекуны и попечители несовершеннолетних (ст. 264 ТК РФ).

1.6. За командированным работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок за время командировки, в том числе за время пребывания в пути.

1.7. Основными задачами служебных командировок является решение определенных руководством задач производственно-хозяйственной, финансовой и иной деятельности компании.

1.8. Не признаются служебными командировками:

- поездки работников, должностные обязанности которых предполагают разъездной характер работы;
- поездки в местность, откуда работник может ежедневно возвращаться к месту жительства;
- выезды по личным вопросам;
- поступление на учебу и обучение на заочных отделениях образовательных учреждений высшего и дополнительного профессионального образования.

1.9. Не допускается выдача аванса командированным работникам, не отчитавшимся об израсходованных средствах по предыдущей командировке.

2. Сроки служебных командировок

2.1. Отправка сотрудника в командировку производится после оформления письменного приказа.

2.2. Решение руководителя о выезде в служебную командировку является для работника обязательным. Отказ работника от поездки в командировку без уважительных причин является нарушением трудовой дисциплины.

2.3. Срок командировки определяется руководителем медицинской организации с учетом объема, сложности и других особенностей служебного поручения.

2.4. Срок нахождения в месте выполнения служебного задания определяется по проездным документам, представляемым работником по возвращении из служебной командировки. В случае проезда работника к месту командирования или обратно к месту работы на личном транспорте фактический срок пребывания в месте командирования указывается в служебной записке. Служебную записку работник по возвращении из командировки представляет работодателю одновременно с оправдательными документами, подтверждающими использование личного транспорта (путевой лист, счета, квитанции, кассовые чеки и др.).

2.5. Днем выезда в командировку считается дата отправления транспортного средства (поезда, самолета, автобуса или др.) от места постоянной работы командированного, а днем приезда – дата прибытия транспортного средства в место постоянной работы. При отправлении транспортного средства до 24 часов включительно днем отъезда в командировку считаются текущие сутки, а с 00 часов и позднее – последующие сутки.

2.6. На работника, находящегося в командировке, распространяется режим рабочего времени учреждения, в которое он командирован.

2.7. В случае наступления в период командировки временной нетрудоспособности работник обязан незамедлительно уведомить об этом кадровую службу медицинской организации.

Временная нетрудоспособность командированного работника подлежит удостоверению надлежаще оформленными документами соответствующих государственных либо иных медицинских организаций, имеющих лицензию (сертификацию) на оказание медицинских услуг.

За период временной нетрудоспособности командированному работнику выплачивается на общих основаниях пособие по временной нетрудоспособности.

Дни временной нетрудоспособности не включаются в срок командировки.

3. Документальное оформление командировки

3.1. Основанием для направления работника в служебную командировку является решение руководителя о направлении в командировку, оформляемое в произвольном виде.

3.2. На основании решения о направлении в командировку работник кадровой службы издает приказ о направлении в командировку (унифицированная форма № Т-9).

4. Командировочные расходы

4.1. Работнику, направленному в командировку как внутри России, так и за ее пределы, возмещаются следующие расходы:

- транспортные расходы (на проезд до места назначения и обратно);
- по найму жилого помещения;
- суточные;
- фактически произведенные с разрешения работодателя и документально подтвержденные расходы:
- сборы за услуги аэропортов, комиссионные сборы;
- на проезд в аэропорт или на вокзал в местах отправления, назначения или пересадок;
- на провоз багажа;

- по получению загранпаспорта и визы;
- связанные с обменом наличной валюты.

4.3. Для командировок по территории России суточные устанавливаются в размере 500 руб., за пределами России — в сумме, эквивалентной 2 500 руб. в соответствующей валюте.

4.4. Расходы по проезду к месту командировки и обратно включают страховые платежи по государственному обязательному страхованию пассажиров на транспорте, оплату услуг по предварительной продаже проездных билетов, расходы на пользование в поездах постельными принадлежностями.

4.5. Возмещение расходов на перевозку багажа весом свыше установленных транспортными предприятиями предельных норм не производится.

4.7. Работнику не возмещаются расходы на служебные телефонные переговоры.

4.8. Командированному работнику за один рабочий день перед отъездом в командировку выдается денежный аванс в пределах сумм, причитающихся на оплату проезда, расходов по найму жилого помещения и суточных.

4.9. При непредставлении документов, подтверждающих оплату расходов по найму жилого помещения и транспортные расходы (на проезд), суммы такой оплаты не возмещаются.

4.10. За время задержки в пути без уважительных причин работнику не выплачиваются заработная плата и суточные, а также не возмещаются расходы по найму жилого помещения и другие расходы.

5. Порядок представления отчетности по командировке

5.1. В течение 3 рабочих дней со дня возвращения из служебной командировки работник обязан представить в бухгалтерию авансовый отчет об израсходованных им суммах.

Вместе с авансовым отчетом передаются в бухгалтерию оригиналы документов, подтверждающих размер произведенных расходов. При зарубежных командировках к отчету прилагается ксерокопия отметок в загранпаспорте.

5.2. К авансовому отчету прилагаются следующие документы (при их наличии):

- документы, подтверждающие расходы по найму жилого помещения;
- документы, подтверждающие уплату сборов за услуги аэропортов, иных комиссионных сборов;
- документы, подтверждающие расходы на проезд до места назначения и обратно, если указанные расходы производились работником лично;
- документы, подтверждающие расходы на проезд в аэропорт, на вокзал в местах отправления, назначения или пересадок, на провоз багажа;
- документы, подтверждающие расходы по получению загранпаспорта и виз, если указанные действия не производились компанией;
- документы, подтверждающие расходы, связанные с обменом наличной валюты или чека в банке на наличную иностранную валюту.

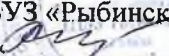
5.3. При непредставлении документов, подтверждающих оплату расходов по найму жилого помещения, суммы такой оплаты возмещаются в размерах, установленных пунктом 4.9 настоящего Положения.

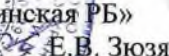
5.4. Остаток денежных средств свыше суммы, использованной согласно авансовому отчету, подлежит возвращению работником в кассу в той валюте, в которой был выдан аванс, не позднее 3 рабочих дней после возвращения из командировки.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение носит бессрочный характер и может быть изменено или дополнено приказом руководителя.

6.2. С Положением все работники медицинской организации должны быть ознакомлены под роспись.

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
КГБУЗ «Рыбинская РБ»
 М.А. Шубко
«13» декабря 2024 года

Приложение № 12
УТВЕРЖДАЮ
Главный врач
КГБУЗ «Рыбинская РБ»
 Е.В. Зюзя
«13» декабря 2024 года

Выплаты стимулирующего характера, предоставляемые работникам учреждения, размеры и условия их предоставления

1.1. Работникам Учреждения, за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, осуществляются следующие виды стимулирующих выплат:

1.1.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

1.1.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда;

1.1.3. Выплаты за качество выполняемых работ;

1.1.4. Персональные выплаты:

- выплаты специалистам, впервые окончившим одну из образовательных организаций высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания образовательной организации трудовые договоры с учреждением;

- выплаты за опыт работы;

- выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда);

- выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы;

- региональные выплаты;

- выплаты за наличие ученой степени (кандидата наук или доктора наук) и (или) почетного звания по профилю выполняемой работы.

1.1.5. Выплаты по итогам работы;

1.1.6. Специальная краевая выплата.

2.2. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением к Положению по оплате труда. Критерии оценки результативности и качества деятельности утверждаются главным врачом по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Указанные в пункте 1.1 выплаты осуществляются с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и (или) иных местностях края с особыми климатическими условиями.

Выплаты конкретному работнику Учреждения устанавливаются ежеквартально на квартал, следующий за кварталом, в котором производилась оценка работы в баллах (далее - плановый квартал), либо ежемесячно на месяц, следующий за месяцем, в котором производилась оценка работы в баллах (далее - плановый месяц) по итогам работы в отчетном периоде (год, полугодие, квартал, месяц) в зависимости от периодичности оценки.

Указанные в пункте 1.1 выплаты учитываются при исчислении средней заработной платы медицинских работников в случае предоставления им установленных трудовым законодательством Российской Федерации гарантий.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_{1\text{балла}} \cdot B_i,$$

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения в плановом квартале (плановом месяце);

$C_{1\text{балла}}$ - стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал (плановый месяц) утверждается приказом по учреждению;

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i -го работника Учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал, месяц).

$$C_{1\text{балла}} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}}) / \sum_{i=1}^n B_i,$$

где:

$Q_{\text{стим}}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения в плановом квартале (плановом месяце);

$Q_{\text{стимрук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения, утвержденный в бюджетной смете учреждения в расчете на квартал (месяц);

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, полугодие, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

$$Q_{\text{стим}} = Q_{\text{зн}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{зн}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете учреждения на плановый квартал (плановый месяц);

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал, плановый месяц), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{\text{отп}}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал (плановый месяц).

$$Q_{\text{отп}} = Q_{\text{баз}} \cdot N_{\text{отп}} / N_{\text{год}},$$

где:

$N_{\text{отп}}$ - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом квартале (плановом месяце) согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{\text{год}}$ - количество календарных дней в плановом квартале (плановом месяце).

2.3. Специалисту, впервые окончившему одну из образовательных организаций высшего или среднего профессионального образования (далее - образовательная организация), работающему по полученной специальности в учреждении или заключившему в течение трех лет после окончания образовательной организации трудовой договор с учреждением по полученной специальности, осуществляется ежемесячная выплата в размере 15 процентов должностного оклада на срок первых пяти лет работы с момента окончания образовательной организации.

Специалисту с высшим профессиональным (медицинским или фармацевтическим) образованием, заключившему трудовой договор с учреждением в течение трех лет после окончания впервые профессиональной подготовки в интернатуре или ординатуре непосредственно после окончания образовательной организации, осуществляется ежемесячная выплата в размере 15 процентов должностного оклада на срок первых пяти лет работы с момента окончания профессиональной подготовки.

Указанная выплата предоставляется специалисту один раз за весь период его трудовой деятельности.

2.4. Размеры персональных выплат за опыт работы и персональных выплат за наличие ученой степени (кандидата наук или доктора наук) и (или) почетного звания по профилю выполняемой работы устанавливаются в соответствии с приложением № 16 к коллективному договору.

При наличии у работника Учреждения двух ученых степеней, или двух и более почетных званий размеры персональной выплаты по каждому основанию не суммируются.

Персональная выплата за наличие ученой степени (кандидата наук или доктора наук) и почетного звания устанавливается по основной должности.

2.5. Персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера заработной платы (минимального размера оплаты труда) устанавливается работнику учреждения, месячная заработная плата которого при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работнику Учреждения, месячная заработная плата которого по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

2.6. Работникам Учреждения осуществляются выплаты по итогам работы.

2.6.1. Осуществление работнику Учреждения выплаты по итогам работы производится с учетом результатов оценки с применением следующих критериев:

- своевременное и качественное выполнение порученных заданий;
- инициатива, творчество и оперативность, проявленные при выполнении порученных заданий, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- выполнение заданий, реализация мероприятий, имеющих особое значение для статуса и деятельности учреждения и выполнение заданий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- выполнение заданий, связанных с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

- оперативность выполнения заданий без снижения качества;

- выполнение заданий, связанных со сбором, анализом и обобщением больших объемов информации;

- подготовка предложений и участие в разработке проектов нормативных правовых актов.

2.6.2. Выплаты по итогам работы за год осуществляются работникам Учреждения в случае выполнения учреждением государственного задания, высокой эффективности (результативности) и качества работы учреждения.

При установлении размера выплаты по итогам работы за год для конкретного работника Учреждения учитываются время, фактически отработанное работником в течение расчетного года, и его личный вклад в результаты деятельности учреждения.

Выплаты по итогам работы за год работникам Учреждения, занимающим должности в порядке внутреннего совместительства, рассчитываются и выплачиваются по основной должности (работе) такого работника исходя из ставки (оклада) работника.

2.6.3. Выплата по итогам работы за выявление онкологических заболеваний в ходе проведения диспансеризации и профилактических медицинских осмотров населения в соответствии с приложением №14.

2.7. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника Учреждения и предоставляется ежемесячно по основному месту работы.

Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 3 тысячи рублей. При не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

2.8. Выплаты стимулирующего характера работнику Учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника в пределах бюджетных ассигнований на оплаты труда работников учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников, и оформляются соответствующим приказом.

2.9. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения предельными размерами не ограничиваются.

2.10. Порядок определения выплат стимулирующего характера:

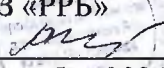
- по итогам работы за месяц, за квартал по каждому структурному подразделению распределяется количество баллов по каждому работнику решением собрания трудового коллектива и оформляется протокол.

- ежемесячно до 20 числа текущего месяца протоколы сдаются в экономический отдел для начисления и анализа ситуации

- главным врачом по ходатайству заведующих структурными подразделениями, по заявлению работников подразделений по согласованию с профсоюзным комитетом могут устанавливаться дополнительные стимулирующие выплаты работникам в пределах планового фонда оплаты труда.

- выплачиваются как в твердой сумме, так и по оценке в баллах.

СОГЛАСОВАНО
Представитель ПК
КГБУЗ «РРБ»

 М.А. Шубко
«13» декабря 2024 года



 Е.В. Зюзя
«13» декабря 2024 года

**Персональные выплаты за опыт работы и персональные выплаты
за наличие ученой степени (кандидата наук или доктора наук)
и (или) почетного звания по профилю выполняемой работы
для работников Учреждения**

1. Персональная выплата за опыт работы устанавливается работникам Учреждения.

1.1. Учреждения (их подразделения), оказывающие скорую, в том числе скорую специализированную, медицинскую помощь.

Персональная выплата за опыт работы устанавливается следующим работникам Учреждения:

- медицинским работникам и водителям, выездным бригадам.

Персональная выплата за опыт работы работникам учреждений в соответствии с настоящим пунктом устанавливается в размере 15 процентов должностного оклада через три года работы в медицинских организациях, включенных в номенклатуру медицинских организаций, утвержденную Министерством здравоохранения Российской Федерации, в организациях социального обслуживания, включенных в примерную номенклатуру организаций социального обслуживания, утвержденную Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации (далее – организации) с последующим увеличением на 12,5 процентов должностного оклада за каждые последующие два года работы, но не выше 40 процентов должностного оклада.

Врачам выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшим на должности заведующего отделением или подстанцией скорой медицинской помощи, а также средним медицинским работникам выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшим на должности фельдшера (медицинской сестры) по приему вызовов и передаче их выездным бригадам или старшего фельдшера подстанции скорой медицинской помощи, персональная выплата за опыт работы сохраняется в размерах, предусмотренных абзацем четыре настоящего подпункта.

1.2. Учреждения (их подразделения), оказывающие первичную медико-санитарную помощь по территориально-участковому принципу.

Персональная выплата за опыт работы устанавливается следующим работникам учреждений:

- заведующим терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник, а также врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, медицинским сестрам участковым, врачам отделений (кабинетов) неотложной медицинской помощи поликлиник, медицинским сестрам, фельдшерам отделений (кабинетов) неотложной медицинской помощи поликлиник;

- фельдшерам, работающим на территориальных терапевтических и педиатрических участках в поликлиниках и поликлинических отделениях;

- врачам общей практики (семейным врачам);

- врачам и среднему персоналу участковых больниц, амбулаторий и фельдшерско-акушерских пунктов, расположенных в сельской местности;

Персональная выплата за опыт работы указанным работникам устанавливается в размере 15 процентов должностного оклада через три года работы в организациях с

последующим увеличением на 7,5 процентов должностного оклада за каждые последующие два года работы, но не выше 30 процентов должностного оклада.

1.3. Иным работникам учреждений, за исключением работников, перечисленных в подпунктах 1.1 и 1.2 настоящего пункта, персональная выплата за опыт работы устанавливается в размере 10 процентов должностного оклада через три года работы в организациях с последующим увеличением на 5 процентов должностного оклада через последующие два года работы, но не выше 15 процентов должностного оклада.


Представитель ПК
КГБУЗ «РРБ»
М.А. Шубко
М.А. Шубко
«13» декабря 2024 года


УТВЕРЖДЕНО
Главный врач
КГБУЗ «РРБ»
Е.В. Зюзя
Е.В. Зюзя
«13» декабря 2024 года

Стимулирующая выплата по итогам работы за выявление онкологических заболеваний в ходе проведения диспансеризации и профилактических медицинских осмотров населения

1. Выплата по итогам работы за выявление онкологических заболеваний в ходе проведения диспансеризации и профилактических медицинских осмотров населения производится при соблюдении Порядка и условий осуществления денежных выплат стимулирующего характера медицинским работникам, утвержденных приказом министерства здравоохранения Российской Федерации от 26.03.2024 № 142н.

Выплата производится за счет средств бюджета территориального фонда обязательного медицинского страхования. Выплата осуществляется в размере 1 тыс. рублей медицинскому работнику, впервые назначившему консультацию врача-специалиста, диагностические инструментальные и (или) лабораторные исследования на выявление онкологического заболевания в ходе и (или) по результатам проведения диспансеризации и профилактического медицинского осмотра, за каждый случай впервые выявленного онкологического заболевания, диагноз которого подтвержден результатами соответствующих диагностических инструментальных и (или) лабораторных исследований.

2. Суммы денежных средств, получаемые учреждением для данной выплаты, включают коэффициент районного регулирования, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями, а также начисления на выплаты по оплате труда.

3. Начисление вышеуказанных выплат производится при условии поступления финансовых средств на данные выплаты в учреждение, один раз в месяц (квартал), без учета отработки рабочего времени специалистом.

¹ Размер выплаты может уточняться на основании соглашения с территориальным фондом ОМС.

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
КГБУЗ «Рыбинская РБ»
 М.А. Шубко
«13» декабря 2024 года

УТВЕРЖДАЮ
Главный врач
КГБУЗ «Рыбинская РБ»
 Е.В. Зюзя
«13» декабря 2024 года

ПОЛОЖЕНИЕ о ненормированном рабочем дне

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о ненормированном рабочем дне в соответствии с действующим законодательством устанавливает порядок привлечения работников КГБУЗ «Рыбинская РБ» с ненормированным рабочим днем к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, установленной для данной категории работников, и перечень должностей работников, которым может быть установлен ненормированный рабочий день. А также порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.

1.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения главным врачом и действует до введения нового Положения о ненормированном рабочем дне.

1.3. Внесение изменений в действующее Положение производится с учетом мнения профсоюза, приказом главного врача.

2. Установление ненормированного рабочего дня

2.1. Ненормированный рабочий день как особый режим работы, в соответствии с которым

работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них

продолжительности рабочего времени, может быть установлен работникам, занимающим следующие должности:

- Главный врач;
- Заместитель главного врача;
- Главная медицинская сестра;
- Главный бухгалтер;
- Начальник планово- экономического отдела;
- Экономист;
- Начальник отдела кадров;
- Специалист по кадрам;
- Юрисконсульт.

2.2. Установление режима ненормированного рабочего дня конкретному работнику производится на основании внесенного в его трудовой договор условия о ненормированном рабочем дне.

2.3. На работников, работающих в режиме ненормированного рабочего дня, распространяются Правила внутреннего трудового распорядка, касающиеся времени начала и окончания рабочего дня, однако на основании распоряжения работодателя (в т. ч. и в устной форме) данные работники могут эпизодически привлекаться к работе за

пределами установленной для них продолжительности рабочего дня, как до его начала, так и после его окончания.

2.4. Учет времени, фактически отработанного работником в условиях ненормированного рабочего дня, производится в журналах учета рабочего времени структурных подразделений. Контроль за ведением журналов учета рабочего времени структурных подразделений возлагается на их руководителей.

2.5. Запрещается привлекать работников с ненормированным рабочим днем к работе в выходные и нерабочие дни, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

3. Порядок предоставления дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день

3.1. Работа в режиме ненормированного рабочего дня компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

3.1.1. Денежная компенсация времени, отработанного за пределами продолжительности рабочего времени в режиме ненормированного рабочего дня, не устанавливается.

3.2. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается с учетом объема работы, степени напряженности труда и составляет:

Наименование должности	Количество основного (кал.дни)	дней отпуска	Продолжительность (календарные дни)
Главный врач	28		7
Заместитель главного врача	28		5
Главная медицинская сестра	28		3
Главный бухгалтер	28		3
Начальник планово-экономического отдела	28		3
Экономист	28		3
Начальник отдела кадров	28		3
Специалист по кадрам	28		3
Юрисконсульт	28		3

3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный день предоставляется работнику ежегодно (каждый рабочий год) независимо от фактической продолжительности его работы в условиях ненормированного рабочего дня. Перенос дополнительного отпуска на следующий год не допускается.

3.4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам путем присоединения его к ежегодному оплачиваемому отпуску или по желанию работника, на основании его письменного заявления, в другое время в соответствии с графиком отпусков.

3.5. При увольнении право не использованный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

3.6. Контроль за предоставлением дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день осуществляет отдел кадров.

СОГЛАСОВАНО

Представитель ПК
КГБУЗ «РРБ»

М.А. Шубко
«13» декабря 2024 года

УТВЕРЖДЕНО

Главный врач
КГБУЗ «РРБ»

Е.В. Зюзя
«13» декабря 2024 года

**Перечень медицинских должностей и Порядок оплаты труда
дежурств на дому**

1. Настоящий Порядок регулирует:

привлечение медицинского работника для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме;

порядок оплаты времени, пребывания медицинского работника Учреждения дома в ожидании вызова на работу (для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме).

Для врачей и среднего медицинского персонала вводятся дежурства на дому, согласно графику, утвержденному руководителем учреждения и согласованному с представительным органом работников.

Дежурство на дому – пребывание медицинского работника медицинской организации дома в ожидании вызова на работу (для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме). Дежурство на дому (при возможности вызова на работу) вводится для работников, выполнение трудовых обязанностей которых не требует круглосуточного нахождения на рабочем месте.

Указанные дежурства вводятся с согласия работника за пределами нормы рабочего времени как по основной, так и по совмещаемой должностям. Дежурства на дому не являются сверхурочной работой.

Дежурство на дому осуществляется согласно графика дежурств, утвержденного и доведенного до работников не менее чем за 1 месяц. График дежурств составляется заместителем главного врача по медицинской части на 1 месяц, с учетом мнения представительного органа работников на основании утвержденного графика сменности.

График сменности представляет собой перечень служб и должностей, для которых определяется время начала и окончания смены, во время которой сотрудник, может быть привлечен к работе согласно графику дежурств. График сменности утверждается приказом главного врача по согласованию с представительным органом работников и доводится до работников не менее чем за 1 месяц до введения его в действие.

За время пребывания медицинского работника Учреждения дома в ожидании вызова на работу (для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме) осуществляется выплата по итогам работы за оперативность выполнения заданий.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_{1\text{часа}} \times h_i$$

где:

C – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения в плановом квартале (плановом месяце);

C_{1часа} – стоимость 1 часа для определения размеров стимулирующих выплат на

плановый квартал (плановый месяц) утверждается приказом по учреждению;

h_i – количество часов i -го работника Учреждения, время, затраченное время в ожидании вызова на работу, как в дневное, так и в ночное время и время, затраченное в выходные и праздничные дни.

В случае вызова работника в период дежурства на дому в учреждение, для оказания экстренной медицинской помощи время, затраченное работником на оказание медицинской помощи, учитывается как один час за каждый час оказания экстренной медицинской помощи и оплачивается из расчета должностного оклада с учетом выплат за квалификационную категорию, выплат за работу в опасных для здоровья и особо тяжелых условиях труда, выплат за опыт работы в полном объеме (фактически отработанные часы).

2. Перечень должностей, для которых может устанавливаться дежурство на дому:

- врач-анестезиолог-реаниматолог
- врач-терапевт
- врач-педиатр
- медицинская сестра-анестезист
- медицинский технолог
- фельдшер-лаборант
- лаборант
- рентгенолаборант

2

1

1

1