

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
ГБУЗ «Краевая больница № 3» МЗ КК



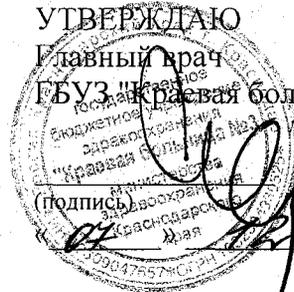
Р.В.Кузнецов

(инициалы, фамилия)

2016г.

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач
ГБУЗ «Краевая больница № 3» МЗ КК



Ф.В.Семенов

(инициалы, фамилия)

2016г.

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
для работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения
«Краевая больница № 3»
министерства здравоохранения Краснодарского края
(ГБУЗ «КБ № 3»)**

Приняты на общем собрании
работников ГБУЗ "КБ № 3
« 07 » декабря 2016 г.
Выписка из протокола № 26
(прилагается)

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего распорядка (далее по тексту – Правила) являются основным локальным нормативным актом, регламентирующим трудовой распорядок в государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Краевая больница № 3» министерства здравоохранения Краснодарского края (далее по тексту – ГБУЗ "КБ № 3"), разработаны в соответствии с действующим законодательством, Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными актами.

1.2. Настоящие Правила имеют целью обеспечить укрепление трудовой дисциплины, организацию труда, рациональное использование рабочего времени, высокое качество работ, повышение производительности труда.

1.3. В отношении работников ГБУЗ "КБ № 3" настоящие Правила являются также правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, определяя порядок приема на работу и увольнения работников, правовое положение сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы трудовых отношений.

1.4. Настоящие Правила устанавливают взаимные права и обязанности Работодателя и Работника, а также ответственность за их соблюдение и исполнение:

- Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем;

- Работодатель-юридическое лицо (организация, предприятие), вступившее в трудовые отношения с Работником.

Трудовые обязанности и права Работников конкретизируются в трудовых договорах, должностных инструкциях.

1.5. К числу работников ГБУЗ "КБ № 3", на которых распространяются настоящие Правила, относятся все категории лиц, работающих в ГБУЗ "КБ № 3" по трудовому договору, в том числе срочному, и занимающих должности врача, среднего и младшего медицинского персонала, административно-управленческого, хозяйственного персонала по штатному расписанию, утверждаемому главным врачом ГБУЗ "КБ № 3" в установленном порядке.

1.6. Настоящие Правила едины и обязательны для всех структурных подразделений, входящих в состав ГБУЗ "КБ № 3".

1.7. Настоящие Правила доводятся до всеобщего сведения работников ГБУЗ "КБ № 3".

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Заключение трудового договора

2.1.1. Прием на работу в ГБУЗ "КБ № 3" производится посредством заключения трудового договора.

Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится в ГБУЗ "КБ № 3". Получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в ГБУЗ "КБ № 3". Содержание трудового договора должно соответствовать действующему законодательству РФ. При заключении трудового договора стороны могут устанавливать в нем любые условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с действующим законодательством РФ. Право подписания трудового договора принадлежит главному врачу. Прием на работу оформляется приказом по учреждению, который объявляется работнику под подпись.

2.1.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу,

предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, оформленную в установленном порядке, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы, в соответствии с требованиями Трудового кодекса, иных федеральных законов, указов Президента Российской Федерации и постановлений Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Прием на работу без предъявления указанных документов не допускается. Исключение составляют случаи, когда лицо впервые поступает на работу. В этом случае трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются Работодателем.

В целях более полной оценки профессиональных и деловых качеств принимаемого на работу работника администрация ГБУЗ "КБ № 3" может предложить ему представить краткую письменную характеристику (резюме) выполняемой ранее работы, умение пользоваться оргтехникой, работать на компьютере и т.д.

Работнику, принимаемому на работу в ГБУЗ "КБ № 3", в трудовом договоре может быть предусмотрено условие об испытании в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Прием на работу оформляется приказом, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.1.3. При поступлении Работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу Работодатель обязан:

- ознакомить его с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить Работнику его права и обязанности;
- ознакомить с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором, действующими в данном учреждении;
- провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда и об обязанности по

сохранению сведений, составляющих коммерческую или служебную тайну ГБУЗ "КБ № 3", и ответственности за ее разглашение или передачу другим лицам;

- вносить запись о приеме на работу в трудовую книжку, а для впервые поступающего на работу заводить трудовую книжку и готовить документы, необходимые для оформления страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования.

2.2. Изменение трудового договора

2.2.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе 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 в ГБУЗ "КБ № 3", а также перевод на работу в другую местность вместе с ГБУЗ "КБ № 3". – допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.2.2. Перевод на другую работу в пределах ГБУЗ "КБ № 3" или перемещение работника оформляется приказом главного врача (иного уполномоченного должностного лица), который объявляется работнику под роспись и на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случаев временного перевода).

Не требуется согласия работника при его перемещении на другое рабочее место или в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения условий трудового договора.

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

2.2.3. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством (если выполнение прежних трудовых обязанностей становится для работника невозможным), Работодатель обязан перевести работника с его согласия на другую работу (при ее наличии).

2.2.4. В порядке, установленном трудовым законодательством, по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе Работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции.

2.2.5. Временный перевод Работника (на срок до 1 месяца) на не обусловленную трудовым договором работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, производится по следующим правилам:

а) целью временного перевода является:

-предотвращение катастрофы, производственной аварии или устранение последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия;

-предотвращения несчастных случаев, простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), уничтожения или порчи имущества;

-замещение отсутствующего работника.

б) письменное согласие Работника на временный перевод необходимо только при переводе на работу, требующую более низкой квалификации.

2.3. Прекращение трудового договора.

2.3.1. Трудовой договор может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством и иными федеральными законами.

2.3.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме в следующие сроки:

- за три дня, если Работник в период испытания придет к выводу, что предложенная ему работа является для него неподходящей;
- за две недели, если работник принимает решение об увольнении по собственному желанию, в этом случае увольнение производится по истечении двухнедельного срока или в более ранние сроки по соглашению сторон.

По истечении указанного срока предупреждения об увольнении Работник вправе прекратить работу, а Работодатель обязан выдать ему трудовую книжку и произвести с ним расчет. По договоренности между Работником и Работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут в срок, о котором просит Работник.

2.3.3. В случаях, когда заявление Работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения Работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права или трудового договора, трудовой договор расторгается в срок, указанный в заявлении Работника.

2.3.4. До истечения срока предупреждения об увольнении Работник, имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой Работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора.

2.3.5. По истечении указанных сроков Работник вправе прекратить работу.

2.3.6. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя производится по основаниям и в строгом соответствии с правилами, установленными ТК РФ, иными федеральными законами.

2.3.7. Срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работ по договору, нарушения администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора, по соглашению сторон трудового договора, пункт 1 части первой статьи 77 ТК РФ; по инициативе работника, пункт 3 части первой статьи 77 ТК РФ и по другим уважительным причинам, предусмотренным действующим трудовым законодательством.

2.3.8. При увольнении Работник:

- возвращает переданные ему Работодателем инструменты, документы и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении Работником трудовых функций;
- по письменному заявлению получает заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.3.9. Прекращение трудового договора оформляется приказом. В день увольнения администрация обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

2.3.10. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса Российской Федерации. Днем увольнения считается последний день работы.

3. Основные права и обязанности Работников

3.1. Все категории работников ГБУЗ "КБ № 3" обязаны:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно исполнять распоряжения Работодателя и ответственного руководителя, использовать все рабочее время для производительного 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;
- соблюдать в порядке и чистоте свое рабочее место, соблюдать чистоту в отделении, кабинете и других структурных подразделениях, а также на территории подразделения, передавать сменяющему работнику свое рабочее место, оборудование и приспособление в исправном состоянии;
- беречь и эффективно использовать средства лечения и профилактики болезней, приборы, оборудование, инструменты, машины, бережно относиться к материалам, спецодежде и т.д.;
- вести себя достойно, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, производственную санитарию, правила противопожарной безопасности;
- быть приветливыми и доброжелательными к пациентам, соблюдать принципы деонтологии, корректными во взаимоотношениях с коллегами, соблюдать субординацию;
- не использовать для выступлений и публикаций в средствах массовой информации как в России, так и за рубежом сведений, полученных в силу служебного положения, определенных специальными документами ГБУЗ "КБ № 3" как коммерческая (служебная) тайна, распространение которой может нанести вред ГБУЗ "КБ № 3" или его Работникам.

3.2. Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется трудовым договором и должностной инструкцией.

3.3. Работник имеет право на:

3.3.1. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

3.3.2. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

3.3.3. 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.

3.4. Работник также имеет другие права, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

4. Основные права и обязанности Работодателя

4.1. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять Работнику работу, обусловленную трудовым договором;

- правильно организовать труд работников на закрепленных за ними рабочих местах, обеспечив необходимыми принадлежностями и оргтехникой, создавая здоровые и безопасные условия труда, соответствующие правилам по охране труда (технике безопасности, санитарным нормам, противопожарным правилам);

- обеспечивать строгое соблюдение трудовой дисциплины, применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;

- соблюдать оговоренные в трудовом договоре условия оплаты труда, выдавать заработную плату в установленные сроки: 05 и 20 числа.

- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

4.2. Работодатель, осуществляя свои обязанности, стремится к созданию высокопрофессионального работоспособного коллектива, развитию корпоративных отношений среди работников, их заинтересованности в развитии и укреплении деятельности ГБУЗ "КБ № 3".

Работодатель осуществляет свои обязанности в соответствующих случаях совместно и по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения.

4.3. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работником в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- поощрять Работника за добросовестный эффективный труд;

- устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения профсоюзного комитета;

- требовать от Работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу больницы (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения настоящих Правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

- привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящими Правилами, Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

- по заявлению Работника разрешить ему работу по другому трудовому договору в этом же учреждении по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства;

- способствовать Работнику в повышении им своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков;

Работодатель имеет другие права, предусмотренные трудовым законодательством.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время работников ГБУЗ "КБ № 3" определяется настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, а также должностными обязанностями, трудовым договором, графиком сменности.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени немедицинских работников ГБУЗ "КБ № 3" не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ). Для работников с нормальной продолжительностью рабочего времени устанавливается следующий режим рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: субботой и воскресеньем;
- продолжительность ежедневной работы 8 часов;
- время работы: начало в 8.00, окончание в 17.00;
- часовой перерыв для отдыха и питания в течение рабочего дня с 13.00 до 14.00 (в рабочее время не включается и оплате не подлежит).

5.3. Для медицинских работников ГБУЗ "КБ № 3" устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется действующим законодательством (ст.350 ТК РФ).

Особенности режима рабочего времени отражаются в заключаемых с работниками трудовых договорах.

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

- при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов (часть ст. 94 ТК РФ)

5.5. Работникам, являющимся инвалидами первой и второй группы (третьей или второй степени утраты трудоспособности), устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели не более 35 часов, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается им в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

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

5.7. Продолжительность ежедневной работы, в том числе время начала и окончания ежедневной работы и время предоставления перерыва, и его конкретная продолжительность устанавливается графиками работы, составленными руководителями структурных подразделений, согласованными с профсоюзным комитетом, утвержденными главным врачом с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период.

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

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Медицинским работникам, работающим по графику, запрещается оставлять работу (пост) до прихода, меняющего работника. В случае неявки на смену, медицинский работник должен доложить руководителю структурного подразделения (ведущему отделению, старшей медицинской сестре или дежурному врачу), который обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

5.8. Работникам ГБУЗ "КБ № 3" устанавливается следующий режим рабочего времени:

5.8.1. Общебольничный медицинский персонал:

- главному врачу устанавливается пятидневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье из расчета 38,5 часов в неделю и рабочая смена с 8⁰⁰ до 17⁴², с предоставлением перерыва для отдыха и питания с 12⁰⁰ до 14⁰⁰;

- заместителям главного врача по медицинской части и по организационно-методической работе устанавливается пятидневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье из расчета 38,5 часов в неделю и рабочая смена с 8⁰⁰ до 15⁴², с предоставлением возможности приема пищи в течение рабочего времени;

- врачу-неврологу, врачу-педиатру, врачу-терапевту, врачу-трансфузиологу устанавливается пятидневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье из расчета 38,5 часов в неделю и рабочая смена с 8⁰⁰ до 15⁴², с предоставлением возможности приема пищи в течение рабочего времени.

- врачу-статистику, устанавливается пятидневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье из расчета 36,0 часов в неделю и рабочая смена с 8⁰⁰ до 15¹², с предоставлением возможности приема пищи в течение рабочего времени.

5.8.2. Общебольничный немедицинский персонал:

- заместителю главного врача по хозяйственным вопросам, заместителю главного врача по экономическим вопросам, агенту по снабжению, ведущему инженеру, ведущему специалисту по кадрам, ведущему специалисту по охране труда, ведущему экономисту, ведущему юрисконсульту, менеджеру, программисту, технику по медицинскому оборудованию, экономисту по финансовой работе устанавливается пятидневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье из расчета 40,0 часов в неделю и рабочая смена с 8⁰⁰ до 17⁰⁰, с предоставлением перерыва для отдыха и питания с 13⁰⁰ до 14⁰⁰;

- логопеду устанавливается пятидневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье из расчета 18,0 часов в неделю и рабочая смена с 8⁰⁰ до 11³⁶, с предоставлением возможности приема пищи в течение рабочего времени.

5.8.3. Бухгалтерия:

- главному бухгалтеру, ведущему бухгалтеру, ведущему бухгалтеру по финансовому учету устанавливается пятидневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье из расчета 40,0 часов в неделю и рабочая смена с 8⁰⁰ до 17⁰⁰, с предоставлением перерыва для отдыха и питания с 13⁰⁰ до 14⁰⁰.

- бухгалтеру по финансовому учету, кассиру устанавливается пятидневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье из расчета 40,0 часов в неделю и рабочая смена с 8⁰⁰ до 16⁰⁰, с предоставлением возможности приема пищи в течение рабочего времени.

5.8.4. Оториноларингологическое отделение:

Врачебному персоналу (заведующий отделением-врач-оториноларинголог, врач-оториноларинголог, врач-оториноларинголог (для оказания экстренной помощи), врач-сурдолог-оториноларинголог, врач-сурдолог-оториноларинголог стационар дневного пребывания):

- работающим ежедневно устанавливается пятидневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье из расчета 36,0 часов в неделю и рабочая смена с 8⁰⁰ до 15¹², с предоставлением возможности приема пищи в течение рабочего времени;

- работающим по сменному графику начало ежедневной работы и окончание рабочего дня из расчета 36,0 часов в неделю устанавливается в соответствии с графиком сменности, утвержденным главным врачом ГБУЗ "КБ № 3" по согласованию с профсоюзным комитетом, с предоставлением возможности приема пищи в течение рабочего времени.

Среднему медицинскому персоналу (старшая медицинская сестра,

медицинская сестра палатная):

- работающим ежедневно устанавливается пятидневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье из расчета 36,0 часов в неделю и рабочая смена с 8⁰⁰ до 15¹², с предоставлением возможности приема пищи в течение рабочего времени;

- работающим по сменному графику начало ежедневной работы и окончание рабочего дня из расчета 36,0 часов в неделю устанавливается в соответствии с графиком сменности, утвержденным главным врачом ГБУЗ "КБ № 3" по согласованию с профсоюзным комитетом, с предоставлением возможности приема пищи в течение рабочего времени.

Среднему медицинскому персоналу (медицинская сестра процедурной, медицинская сестра палатная):

- работающим ежедневно устанавливается пятидневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье из расчета 36,0 часов в неделю и рабочая смена с 8⁰⁰ до 15¹², с предоставлением перерыва для отдыха и питания с 13⁰⁰ до 13³⁰ и с 13³⁰ до 14⁰⁰.

Среднему медицинскому персоналу (медицинская сестра диетическая, медицинская сестра палатная (стационар дневного пребывания)):

- работающим ежедневно устанавливается пятидневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье из расчета 38,5 часов в неделю и рабочая смена с 8⁰⁰ до 15⁴², с предоставлением возможности приема пищи в течение рабочего времени;

- работающим по сменному графику начало ежедневной работы и окончание рабочего дня из расчета 38,5 часов в неделю устанавливается в соответствии с графиком сменности, утвержденным главным врачом ГБУЗ "КБ № 3" по согласованию с профсоюзным комитетом, с предоставлением возможности приема пищи в течение рабочего времени.

Младшему медицинскому персоналу (сестра-хозяйка, санитарка):

- работающим ежедневно устанавливается пятидневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье из расчета 36,0 часов в неделю и рабочая смена с 8⁰⁰ до 15¹², с предоставлением возможности приема пищи в течение рабочего времени;

- работающим по сменному графику начало ежедневной работы и окончание рабочего дня из расчета 36,0 часов в неделю устанавливается в соответствии с графиком сменности, утвержденным главным врачом ГБУЗ "КБ № 3" по согласованию с профсоюзным комитетом, с предоставлением возможности приема пищи в течение рабочего времени.

Младшему медицинскому персоналу (санитарка (стационар дневного пребывания)):

- работающим ежедневно устанавливается пятидневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье из расчета 39,0 часов в неделю и рабочая смена с 8⁰⁰ до 15⁴⁸, с предоставлением возможности приема пищи в течение рабочего времени;

- работающим по сменному графику начало ежедневной работы и окончание рабочего дня из расчета 39,0 часов в неделю устанавливается в соответствии с графиком сменности, утвержденным главным врачом ГБУЗ "КБ № 3" по согласованию с профсоюзным комитетом, с предоставлением возможности приема пищи в течение рабочего времени.

5.8.5. Операционный блок:

Среднему медицинскому персоналу (операционная медицинская сестра,

операционная медицинская сестра (для оказания экстренной помощи)):

- работающим ежедневно устанавливается пятидневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье из расчета 36,0 часов в неделю и рабочая смена с 8⁰⁰ до 15¹², с предоставлением возможности приема пищи в течение рабочего времени;

- работающим по сменному графику начало ежедневной работы и окончание рабочего дня из расчета 36,0 часов в неделю устанавливается в соответствии с графиком сменности, утвержденным главным врачом ГБУЗ "КБ № 3" по согласованию с профсоюзным комитетом, с предоставлением возможности приема пищи в течение рабочего времени.

Среднему медицинскому персоналу (старшая операционная медицинская сестра, медицинская сестра перевязочной):

- работающим ежедневно устанавливается пятидневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье из расчета 38,5 часов в неделю и рабочая смена с 8⁰⁰ до 15⁴², с предоставлением возможности приема пищи в течение рабочего времени;

- работающим по сменному графику начало ежедневной работы и окончание рабочего дня из расчета 38,5 часов в неделю устанавливается в соответствии с графиком сменности, утвержденным главным врачом ГБУЗ "КБ № 3" по согласованию с профсоюзным комитетом, с предоставлением возможности приема пищи в течение рабочего времени.

Младшему медицинскому персоналу (санитарка):

- работающим ежедневно устанавливается пятидневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье из расчета 36,0 часов в неделю и рабочая смена с 8⁰⁰ до 15¹², с предоставлением возможности приема пищи в течение рабочего времени;

- работающим по сменному графику начало ежедневной работы и окончание рабочего дня из расчета 36,0 часов в неделю устанавливается в соответствии с графиком сменности, утвержденным главным врачом ГБУЗ "КБ № 3" по согласованию с профсоюзным комитетом, с предоставлением возможности приема пищи в течение рабочего времени.

5.8.6. Отделение анестезиологии-реанимации:

Врачебному персоналу (врач-анестезиолог-реаниматолог):

- работающим ежедневно устанавливается пятидневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье из расчета 38,5 часов в неделю и рабочая смена с 8⁰⁰ до 15⁴², с предоставлением возможности приема пищи в течение рабочего времени;

- работающим по сменному графику начало ежедневной работы и окончание рабочего дня из расчета 38,5 часов в неделю устанавливается в соответствии с графиком сменности, утвержденным главным врачом ГБУЗ "КБ № 3" по согласованию с профсоюзным комитетом, с предоставлением возможности приема пищи в течение рабочего времени.

Среднему медицинскому персоналу (медицинская сестра-анестезист):

- работающим ежедневно устанавливается пятидневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье из расчета 36,0 часов в неделю и рабочая смена с 8⁰⁰ до 15¹², с предоставлением возможности приема пищи в течение рабочего времени;

- работающим по сменному графику начало ежедневной работы и окончание рабочего дня из расчета 36,0 часов в неделю устанавливается в соответствии с графиком сменности, утвержденным главным врачом ГБУЗ "КБ № 3" по

согласованию с профсоюзным комитетом, с предоставлением возможности приема пищи в течение рабочего времени.

Младшему медицинскому персоналу (младшая медицинская сестра по уходу за больными):

- работающим ежедневно устанавливается пятидневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье из расчета 39,0 часов в неделю и рабочая смена с 8⁰⁰ до 15⁴⁸, с предоставлением возможности приема пищи в течение рабочего времени;

- работающим по сменному графику начало ежедневной работы и окончание рабочего дня из расчета 39,0 часов в неделю устанавливается в соответствии с графиком сменности, утвержденным главным врачом ГБУЗ "КБ № 3" по согласованию с профсоюзным комитетом, с предоставлением возможности приема пищи в течение рабочего времени.

5.8.7. Приемное отделение:

Врачебному персоналу (врач приемного отделения):

- работающим ежедневно устанавливается пятидневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье из расчета 36,0 часов в неделю и рабочая смена с 8⁰⁰ до 15¹², с предоставлением возможности приема пищи в течение рабочего времени;

- работающим по сменному графику начало ежедневной работы и окончание рабочего дня из расчета 36,0 часов в неделю устанавливается в соответствии с графиком сменности, утвержденным главным врачом ГБУЗ "КБ № 3" по согласованию с профсоюзным комитетом, с предоставлением возможности приема пищи в течение рабочего времени.

Среднему медицинскому персоналу (медицинская сестра приемного отделения, медицинский регистратор):

- работающим ежедневно устанавливается пятидневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье из расчета 36,0 часов в неделю и рабочая смена с 8⁰⁰ до 15¹², с предоставлением возможности приема пищи в течение рабочего времени;

- работающим по сменному графику начало ежедневной работы и окончание рабочего дня из расчета 36,0 часов в неделю устанавливается в соответствии с графиком сменности, утвержденным главным врачом ГБУЗ "КБ № 3" по согласованию с профсоюзным комитетом, с предоставлением возможности приема пищи в течение рабочего времени.

Младшему медицинскому персоналу (санитарка):

- работающим ежедневно устанавливается пятидневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье из расчета 39,0 часов в неделю и рабочая смена с 8⁰⁰ до 15⁴⁸, с предоставлением возможности приема пищи в течение рабочего времени;

- работающим по сменному графику начало ежедневной работы и окончание рабочего дня из расчета 39,0 часов в неделю устанавливается в соответствии с графиком сменности, утвержденным главным врачом ГБУЗ "КБ № 3" по согласованию с профсоюзным комитетом, с предоставлением возможности приема пищи в течение рабочего времени.

5.8.8. Хозяйственный отдел:

- оператору электронно-вычислительных и вычислительных машин, подсобному рабочему, рабочему по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, рабочему по обслуживанию газового оборудования, слесарю-ремонтнику, уборщику служебных помещений, электромонтеру по ремонту и

обслуживанию электрооборудования устанавливается пятидневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье из расчета 40,0 часов в неделю и рабочая смена с 8⁰⁰ до 17⁰⁰, с предоставлением перерыва для отдыха и питания с 13⁰⁰ до 14⁰⁰.

- водителю автомобиля устанавливается пятидневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье из расчета 40,0 часов в неделю и рабочая смена с 8⁰⁰ до 16⁰⁰, с предоставлением возможности приема пищи в течение рабочего времени.

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

5.9.1. В соответствии с действующим законодательством (ст.112 ТК РФ) нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

5.9.2. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой статьи 112 ТК РФ. Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой ст. 112 ТК РФ, на другие дни в очередном календарном году в порядке, установленном частью пятой ст. 112 ТК РФ.

5.9.3. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

5.10. При наличии производственной необходимости (чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормы) приказом руководителя в отношении отдельных работников может быть введен суммированный учет рабочего времени, с учетом мнения профсоюзного комитета. В данном приказе определяется перечень работников, в отношении которых устанавливается суммированный учет, длительность учетного периода, порядок разработки графика работы (ст.104 ТК РФ).

5.11. Работа, выполняемая работником, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя – сверхурочная работа.

5.11.1. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем в следующих случаях:

Без согласия работника:

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.

С письменного согласия работника:

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.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.11.2. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом, отказаться от сверхурочных работ.

Сверхурочная работа компенсируется работникам в соответствии с требованиями действующего законодательства.

5.12. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обязуется обеспечить возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

Перечень таких работ приведен в Приложении №1 к настоящим Правилам внутреннего трудового распорядка.

Местом для приема пищи работников является рабочее место.

5.13. Работник отстраняется от работы в случае:

- появления на работе в состоянии алкогольного, токсикологического или наркотического опьянения;
- если он не прошел в установленном порядке обучения и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- если он не прошел в установленном порядке обязательный предварительный

или периодический медицинский осмотр;

- если выявлены в соответствии с медицинским заключением противопоказания для выполнения им работы, обусловленной трудовым договором;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.14. Работникам предоставляются ежегодные основные и дополнительные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.14.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

5.14.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работника с ненормированным рабочим днем (согласно ст. 116-119 ТК РФ).

5.15. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

5.15.1. *Условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда:*

- врачебному, среднему и младшему медицинскому персоналу оториноларингологического отделения, операционного блока, приемного отделения в количестве 12 рабочих (14 календарных) дней;
- врачебному и среднему медицинскому персоналу отделения анестезиологии-реанимации в количестве 18 рабочих (21 календарных) дней;
- младшему медицинскому персоналу отделения анестезиологии-реанимации в количестве 12 рабочих (14 календарных) дней;
- слесарю-сантехнику, электромонтеру по обслуживанию электрооборудования (хозяйственного отдела) в количестве 7 календарных дней.

5.15.2. *С ненормированным рабочим днем.* Перечень профессий и должностей, с ненормированным рабочим днем для предоставления дополнительного отпуска приведен в приложении №2 к настоящим Правилам внутреннего трудового распорядка.

5.16. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

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

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

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

Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом. График отпусков составляется на каждый год в срок не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до всех работников ГБУЗ "КБ № 3".

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

6. Поощрения за успехи в работе

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение эффективности и качества работы, продолжительную и безупречную работу и другие успехи в работе применяются следующие меры поощрения работников ГБУЗ "КБ № 3":

- награждение Почетной грамотой;
- объявление благодарности;
- выдача денежной премии.

Поощрения оформляются приказом по учреждению, доводятся до сведения работника и коллектива, заносятся в трудовую книжку работника.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

7.1. Нарушения трудовой дисциплины, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него функциональных обязанностей влекут за собой дисциплинарную ответственность работника.

7.1.1. За нарушение трудовой дисциплины Работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям может быть применено за: (ст. 81 ТК РФ)

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

- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, в т.ч.:

- прогула (в т. ч. отсутствия на работе в течение всего рабочего дня (смены), а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));

- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

- совершения по месту работы хищения (в т. ч. мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

- нарушение работником требований по охране 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.

Работники и Работодатель руководствуются трудовым законодательством.

8.5. В случае изменения ТК РФ, иных актов действующего трудового законодательства необходимо руководствоваться положениями законодательства (до внесения изменений и дополнений в настоящие Правила).

8.6. Изменения и дополнения к настоящим Правилам устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

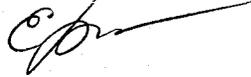
Исполнители:

Ведущий специалист по кадрам



Н.В. Анилова

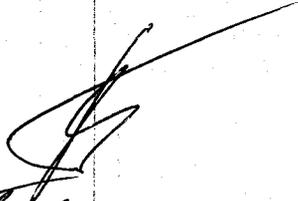
Ведущий юрисконсульт



Н.А.Ермошкина

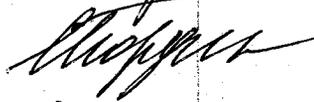
Согласовано:

Заместитель главного врача
по медицинской части



В.А.Шакула

Главный бухгалтер



Е.П.Бордик

Заместитель главного врача
по экономическим вопросам



А.Х.Мез

Ведущий специалист по охране труда



М.С.Смагулов

Приложение № 1
к правилам внутреннего трудового распорядка
ГБУЗ "КБ № 3"
от « 04 » декабря 2016г.

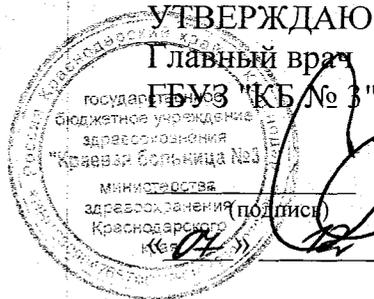
СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
ГБУЗ



Кузнецов
(инициалы, фамилия)
2016г.

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач
ГБУЗ "КБ № 3"



Ф.В.Семенов
(инициалы, фамилия)
2016г.

ПЕРЕЧЕНЬ
подразделений и должностей, где предоставлена возможность
приема пищи в течение рабочей смены

№ п/п	Наименование подразделений	Наименование должностей
1.	Общепольнический медицинский персонал	Заместитель главного врача по медицинской части, заместитель главного врача по организационно-методической работе, врач-невролог, врач-статистик, врач-терапевт, врач-трансфузиолог
2.	Общепольнический немедицинский персонал	Логопед
3.	Оториноларингологическое отделение	Заведующий отделением-врач-оториноларинголог, врачи, средний и младший медицинский персонал
4.	Операционный блок	Средний и младший медицинский персонал
5.	Отделение анестезиологии – реанимации	Врачи, средний и младший медицинский персонал
6.	Приемное отделение	Врачи, средний и младший медицинский персонал
7.	Бухгалтерия	Бухгалтер по финансовому учету, кассир
8.	Хозяйственный отдел	Водитель автомобиля

Исполнители:

Ведущий специалист по кадрам

Н.В. Анилова

Ведущий юрисконсульт

Н.А.Ермошкина

Мнение выборного профсоюзного органа учтено
Протокол заседания профкома от « 07 » декабря 2016г. № 26

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета



Р.В.Кузнецов
(инициалы, фамилия)
2016г.



Ф.В.Семенов
(инициалы, фамилия)
2016г.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей, с ненормированным рабочим днем
для предоставления дополнительного отпуска

№ п/п	Наименование производств, профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)
Общепольничный медицинский персонал		
1.	Главный врач	14
2.	Заместитель главного врача по медицинской части	14
3.	Заместитель главного врача по организационно-методической работе	14
Общепольничный немедицинский персонал		
4.	Заместитель главного врача по хозяйственным вопросам	14
5.	Заместитель главного врача по экономическим вопросам	14
6.	Ведущий инженер	14
7.	Ведущий специалист по охране труда	14
8.	Ведущий экономист	14
9.	Ведущий юрисконсульт	14
10.	Экономист по финансовой работе	14
11.	Агент по снабжению	14
12.	Менеджер	14
13.	Ведущий специалист по кадрам	14
14.	Техник по медицинскому оборудованию	14
Бухгалтерия		
15.	Главный бухгалтер	14
16.	Бухгалтер по финансовому учету	14
17.	Ведущий бухгалтер	14
18.	Ведущий бухгалтер по финансовому учету	14
Хозяйственный отдел		
19.	Водитель автомобиля	14

Исполнители:

Ведущий специалист по кадрам

Н.В. Анилова

Н.В. Анилова

Ведущий юрисконсульт

Н.А. Ермошкина

Н.А. Ермошкина

Мнение выборного профсоюзного органа учтено

Протокол заседания профкома от «07» декабря 2016г. № 26

пошито, пронумеровано и скреплено



Отделителя:

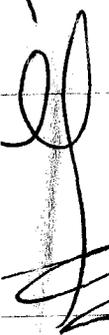
ГБУЗ "КБ № 3"

Сотрудников:

Председатель профсоюзного комитета
ГБУЗ "КБ № 3"



лено печатью 20 (двадцать) листов

 Ф. . Семенов

 Р.В.Кузнецов