

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ «КУЗНЕЦКАЯ ЦЕНТРАЛЬНАЯ РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА»

1. Общие положения.

- В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый работник имеет право на труд, запрещение принудительного труда и дискриминацию в сфере труда, защиту от безработицы и содействие в трудоустройстве, обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда отвечающие требованиям безопасности гигиены, права на отдых, право на равенство прав и возможностей работников, обязательность возмещения вреда причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.
- Правила внутреннего трудового распорядка организации - локальный нормативный акт больницы, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом РФ №197 - ФЗ от 30.12.01г. и иными Федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, регламента работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.
- Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией больницы, в пределах представляющих ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом больницы. Эти вопросы решаются также с трудовым коллективом больницы в соответствии с его полномочиями.
- В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

1) **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, коллективным договором, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, и соблюдать настоящие Правила (статья 56 Трудового кодекса Российской Федерации). Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством (статья 60 Трудового кодекса Российской Федерации);

2) **рабочее время** — время, в течение которого работник в соответствии с настоящими Правилами и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени (часть 1 статьи 91, статья 109, статья 258 Трудового кодекса Российской Федерации);

3) **сменная работа** — работа в две смены вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема оказываемых услуг (часть 1 статьи 103 Трудового кодекса Российской Федерации);

4) **ненормированный рабочий день** — особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению главного врача при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (статья 101 Трудового кодекса Российской Федерации);

5) **сверхурочная работа** — работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (статья 97, часть 1 статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации);

6) **суммированный учет рабочего времени** - это фактически специальный режим рабочего времени и времени отдыха, основанный на графиках сменности или графиках работы, со скользящими выходными днями.

7) **совместительство** — выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от работы время другой регулярно оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (статья 60.1 и статья 282 Трудового кодекса РФ);

8) **ночное время** — время с 22 часов до 6 часов (часть 1 статьи 96 Трудового кодекса Российской Федерации);

9) **время отдыха** — время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (статья 106 Трудового кодекса Российской Федерации).

10) **учетный период** – это период времени, который может равняться месяцу, кварталу или другому периоду, но не может быть больше одного года.

2. Основные права и обязанности Работника

2.1. Работник имеет право на:

- 1) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (часть 1 статьи 21, статьи 63 – 84 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 2) предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором (статья 56 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 3) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы (статьи 136 – 138 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 4) рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором (статья 219 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 5) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов (статья 219 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 6) обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя, а также обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- 7) отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности (статья 219 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 8) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков (часть 1 статьи 21, статьи 91 – 94, 108 – 120 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 9) компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда. (статья 219 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 10) возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (часть 2 статьи 21, статьи 234 – 237 Трудового кодекса Российской Федерации) и иными федеральными законами (статьи 151, 1099 – 1101 Гражданского кодекса Российской Федерации);
- 11) внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования) (статья 219 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 12) защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами (часть 1 статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 13) личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания (статья 219 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 14) объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов (часть 1 статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 15) ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров через своих представителей, а также на информацию о выполнении работодателем условий коллективного договора (часть 1 статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 16) свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника и заявление требований об исключении или исправлении работодателем неверных или неполных персональных данных, а также заявление требований об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях; персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения (статьи 62, 85 – 89 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 17) профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном трудовым законодательством (статьи 196 – 208 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 18) обязательное социальное страхование, в том числе от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в случаях, предусмотренных федеральными законами (часть 1 статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 19) другие права, предусмотренные трудовым законодательством.

2.2. Работник обязан:

- 1) приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором; если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на

следующий рабочий день после вступления трудового договора в силу (статья 61 Трудового кодекса Российской Федерации);

2) добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией и настоящими Правилами (часть 2 статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации), своевременно и точно выполнять приказы работодателя и распоряжения непосредственного руководителя;

3) соблюдать трудовую дисциплину, вовремя приходить на работу и уходить с работы, рационально организовать свой труд и использовать все рабочее время для исполнения трудовых обязанностей (часть 2 статьи 21, часть 1 статьи 91 Трудового кодекса Российской Федерации);

4) выполнять установленные нормы труда, повышать производительность труда, внедрять в практику современные достижения медицинской науки и научной организации труда медицинских, фармацевтических и других работников (часть 2 статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации);

5) повышать качество и культуру оказания медицинской помощи населению, вести себя достойно, соблюдать служебную субординацию, требования медицинской этики и деонтологии, оказывать уважение и проявлять доброжелательность в отношении всех работников учреждения и лиц, нуждающихся в медицинской помощи;

6) проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (статья 213 Трудового кодекса Российской Федерации);

7) проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности, а также стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда (статья 214 Трудового кодекса Российской Федерации);

8) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты; соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности, производственной санитарии и гигиены труда (часть 2 статьи 21, статья 214 Трудового кодекса Российской Федерации);

9) немедленно сообщать непосредственному руководителю либо главному врачу о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления) (часть 2 статьи 21, статья 214 Трудового кодекса Российской Федерации);

10) бережно относиться к имуществу других работников учреждения (часть 2 статьи 21, статьи 238 – 249 Трудового кодекса Российской Федерации);

11) бережно относиться к имуществу учреждения (оборудованию, приборам, приспособлениям, инструментам, лекарственным препаратам, изделиям медицинского назначения, перевязочному материалу, продуктам питания и т.п.) использовать его рационально и строго по целевому назначению (часть 2 статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации);

12) немедленно сообщить непосредственному руководителю либо главному врачу о возникновении ситуации, представляющей угрозу сохранности имущества учреждения, и принимать меры направленные на обеспечение сохранности имущества (часть 2 статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации);

13) поддерживать чистоту на своем рабочем месте, во всех структурных подразделениях учреждения и на его территории;

14) соблюдать секретность в отношении информации, содержащей конфиденциальные сведения о персональных данных других работников учреждения, а также сведения, относящиеся к категории врачебной, служебной или коммерческой тайны;

15) и другие обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, настоящими Правилами и иными локальными нормативными актами учреждения.

3. Основные права и обязанности Работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

1) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (статьи 22, 63 – 84 Трудового кодекса Российской Федерации) и иными федеральными законами;

2) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу учреждения и других работников, соблюдения настоящих Правил;

3) поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

4) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности (статьи 192 – 193, 238 – 249 Трудового кодекса Российской Федерации);

5) принимать локальные нормативные акты (Правила, Положения, Инструкции, приказы, Графики работы, Графики отпусков и т.п.);

6) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

7) и другие права, предусмотренные трудовым законодательством.

3.2. Работодатель обязан:

1) до заключения трудового договора ознакомить под расписку:

а) лицо, поступающее на работу в учреждение, – с коллективным договором, трудовым договором, должностной инструкцией, Правилами обработки персональных данных работников учреждения, настоящими Правилами и иными локальными нормативными актами учреждения, а также режимом труда и отдыха, размером и системой оплаты труда, разъяснить трудовые права и обязанности с учетом специфики работы структурного подразделения учреждения (непосредственный руководитель должен показать работнику его рабочее место и конкретизировать трудовые функции) и т.п.;

б) лицо, поступающее на работу, связанную с учетом, хранением, выписыванием и использованием наркотических средств и психотропных веществ, – со статьями 228 – 234 Уголовного кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 8 января 1998 г. № 3-ФЗ «О наркотических средствах и психотропных веществах» (с изменениями), постановлением Правительства Российской Федерации от 28 июля 2000 г. № 577 «О порядке предоставления сведений о деятельности, связанной с оборотом наркотических средств и психотропных веществ, и регистрации операций, связанных с этой деятельностью» (с изменениями), приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 12 ноября 1997 г. № 330 «О мерах по улучшению учета, хранения, выписывания и использования наркотических средств и психотропных веществ» (с изменениями) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, а также с приказом по учреждению от 01 июня 2005 г. № 31 «Об организации деятельности, связанной с оборотом наркотических средств и психотропных веществ»;

в) лицо, поступающее на работу, при выполнении которой ему становятся известны конфиденциальные сведения, составляющие врачебную тайну, – со статьями 30 – 34, 61, 66 – 68 Основ законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан;

2) после заключения трудового договора предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором, и обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей и создавать условия для выполнения работником возложенных на него трудовых обязанностей (часть 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации);

3) при приеме на работу провести инструктаж по охране труда (в том числе ознакомление работников с требованиями охраны труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи при несчастных случаях на производстве), технике безопасности и пожарной безопасности, а также стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ (при этом лица, показавшие неудовлетворительные знания либо уклоняющиеся от прохождения обучения, к самостоятельной работе не допускаются и обязаны вновь пройти инструктаж); проводить на рабочих местах повторный инструктаж по безопасным приемам и методам работы не реже 1 раза в полугодие (статья 212 Трудового кодекса Российской Федерации);

4) лиц, принятых на работу в учреждение, допускать к работе только после проведения вводного инструктажа по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности, а работников, переводимых из одного структурного подразделения учреждения в другое – только после проведения руководителем структурного подразделения первичного инструктажа на рабочем месте;

5) обеспечить наличие в каждом структурном подразделении учреждения комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда (в том числе инструкций по охране труда, разработанных с учетом специфики работы структурных подразделений учреждения) и возможность свободного ознакомления работников с указанными документами; информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

6) создавать на каждом рабочем месте условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда (в том числе соблюдение режима труда и отдыха работников), обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов (статья 212 Трудового кодекса Российской Федерации);

7) обеспечить приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, и организовать надлежащий уход за средствами индивидуальной и коллективной защиты (статья 212 Трудового кодекса Российской Федерации);

8) обеспечить проведение СОУТ; осуществлять систематический контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты (статья 212 Трудового кодекса Российской Федерации);

9) принимать необходимые меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи; своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (статьи 212, 227 – 231 Трудового кодекса Российской Федерации);

10) обеспечивать санитарно-бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей, и организовывать (за счет собственных средств) проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их

просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований); предоставлять льготы и компенсации в связи с вредными условиями труда (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска, лечебно-профилактическое питание и др.) (часть 2 статьи 22, статьи 212 и 213 Трудового кодекса Российской Федерации);

11) осуществлять обязательное социальное страхование работников, в том числе от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном федеральными законами (часть 2 статьи 22, часть 2 статьи 212 Трудового кодекса Российской Федерации);

12) возмещать вред, причиненный работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (часть 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации);

13) не допускать до работы либо отстранять от работы (на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, в соответствии со статьей 76 Трудового кодекса Российской Федерации) работника:

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

б) не прошедшего в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

в) не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;

г) при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

д) по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

14) перевести работника (с его согласия), нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую имеющуюся в учреждении работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья (статьи 72.1. и 72.2. Трудового кодекса Российской Федерации);

15) организовать внедрение в повседневную практическую трудовую деятельность работников учреждения новых, эффективных приемов и методов организации труда и рационального использования рабочего времени;

16) осуществлять систематический контроль за исполнением работниками возложенных на них трудовых обязанностей, в соответствии с трудовым договором, должностной инструкцией и настоящими Правилами;

17) принимать меры, стимулирующие у работников стремление к систематическому повышению квалификации, углублению профессиональных навыков и знаний, способствовать созданию в структурных подразделениях учреждения деловой, творческой обстановки, всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников, обеспечивать их участие в управлении учреждением, в полной мере используя собрания трудового коллектива, постоянно действующие производственные совещания, конференции и различные формы общественной деятельности;

18) соблюдать режим секретности (конфиденциальности) при обработке персональных данных работников учреждения (статья 88 Трудового кодекса Российской Федерации);

19) своевременно рассматривать критические замечания работников учреждения и представления профсоюзного комитета учреждения, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры, направленные на устранение нарушений, и сообщать работникам о принятых мерах (часть 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации);

20) обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности; выплачивать причитающуюся работникам заработную плату в полном размере в сроки, установленные настоящими Правилами (часть 2 статьи 22, часть 6 статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации);

21) вести коллективные переговоры, заключать и изменять коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации; предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его исполнением (часть 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации).

22) соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров и выполнять другие обязанности, предусмотренные трудовым законодательством (часть 2 статьи 22, статья 212 Трудового кодекса Российской Федерации).

23) заработная плата работникам выплачивается 6-го и 21-го числа каждого месяца в денежной форме в рублях или перечисляется на индивидуальную банковскую карточку. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным нерабочим или праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4. Заключение и изменение трудового договора

4.1. Работодатель обязуется при приеме работников на работу учитывать их специальность, квалификацию, опыт и другие деловые качества, не допуская дискриминации по признакам пола, расы, национальности,

языка, а также по мотивам наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания (статья 64 Трудового кодекса Российской Федерации) и пр. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя (в течение 30 дней со дня выдачи работнику указанного приглашения), а также женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

4.2. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет. В случаях получения основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста пятнадцати лет. С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения (статья 63 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет в Отдел кадров учреждения:

- 1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- 2) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях внешнего совместительства;
- 3) страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- 4) документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- 5) документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (статья 65 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.4. В трудовом договоре указывают:

фамилию, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор; сведения о документах, удостоверяющих личность работника; сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями; место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия: место работы (с указанием структурного подразделения); трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы); дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора; условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты); режим рабочего времени и времени отдыха; компенсация за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда; условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути и т.д.); условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

При заключении трудового договора соглашением сторон могут быть предусмотрены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами: об уточнении места работы; об испытании; о неразглашении охраняемой законом тайны (врачебной, служебной, коммерческой и т.п.) и конфиденциальных сведений о персональных данных работников учреждения; о соблюдении работником федеральных законов, нормативных правовых актов и локальных нормативных актов учреждения, устанавливающих правила учета, хранения, выписывания и использования наркотических средств и психотропных веществ; о заключении с работником письменного договора о полной индивидуальной материальной ответственности; об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя, в случае увольнения без уважительных причин до истечения указанного срока сотрудник будет обязан возместить расходы, связанные с его обучением согласно ст. 249 ТК РФ. ; и иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством и коллективным договором.

4.5. Трудовой договор заключают в письменной форме, составляют в двух экземплярах, каждый из которых подписывают стороны. Один экземпляр трудового договора передают работнику, другой хранят в Отделе кадров учреждения (часть 1 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации). Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и главным врачом либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению главного врача (часть 1 статьи 61 Трудового кодекса Российской Федерации). При заключении трудового договора впервые Отдел кадров учреждения оформляет трудовую книжку, страховое свидетельство государственного пенсионного страхования и страховой медицинский полис обязательного страхования граждан (часть 4 статьи 65 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.6. Прием работника на работу работодатель оформляет приказом по учреждению, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в

трехдневный срок со дня подписания трудового договора (статья 68 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.7. Срок испытания устанавливается только при приеме на работу в учреждение и не может превышать трех месяцев, а для заместителей главного врача, главного бухгалтера и его заместителей – шести месяцев. В срок испытания не засчитывают период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- 1) беременных женщин;
- 2) лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- 3) лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
- 4) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- 5) в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

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. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях (статья 71 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.8. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть заключен:

- 1) на неопределенный срок (постоянная работа);
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) (статьи 58 и 59 Трудового кодекса Российской Федерации):
 - а) для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
 - б) на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона);
 - в) для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;
 - г) с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
 - д) с лицами, поступающими на работу в учреждение в порядке внутреннего совместительства или на условиях внешнего совместительства;
 - е) с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
 - ж) с лицами, направленными на временные работы органами службы занятости населения, в том числе на проведение общественных работ;
 - з) в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (часть 4 статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.9. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (статья 57 Трудового кодекса Российской Федерации). По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя (оформляют приказом по учреждению) при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации). Об изменении условий трудового договора работник должен быть уведомлен персонально, письменно, под расписку, не позднее, чем за 2 месяца до введения указанных изменений. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (части 3 и 4 статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.10. Перевод на другую постоянную работу в учреждении, то есть изменение трудовой функции, или изменение существенных условий трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию допускается только с письменного согласия работника (часть 1 статьи 72 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.11. Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его в учреждении на другое рабочее место, в другое структурное подразделение учреждения, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора (часть 3 статьи 72 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.12. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, - до выхода этого работника на работу.

Перевод работника без его согласия на не обусловленную трудовым договором работу допускается на срок до одного месяца в случаях, установленных статьей 72.2 Трудового кодекса РФ:

при чрезвычайных обстоятельствах: катастрофах, производственных авариях, несчастных случаях на производстве и т.д., т. е. любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий (часть 2 ст. 72 ТК РФ);

в случаях простоя, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если они вызваны указанными в части 2 ст. 72.2 ТК РФ чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника (часть 3 ст. 72.2 ТК РФ).

4.13. Работодатель не вправе переводить (перемещать) работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

5. Рабочее время и его использование.

5.1. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- 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 (ст. 92 ТК РФ).

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в **порядке**, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

5.2. Работа за пределами норм: продолжительность рабочего времени не может превышать 4 часов в день и 16 часов в неделю.

5.3. По решению трудового коллектива разрешается устанавливать продолжительность рабочей смены до 24 часов (кроме водителей автотранспорта). В каждом конкретном случае вопрос об установлении тому или иному работнику продолжительность рабочей смены до 24 часов и выше должен решаться только с согласия работника и профсоюзного комитета больницы.

5.4. Перерыв для отдыха и питания должен быть не менее 30 минут и в рабочее время не включается.

5.5. На тех работах, где по условиям производства перерыв для отдыха и питания установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени. При продолжительности рабочей смены **6,5 часов** и менее предоставление перерыва не обязательно.

5.6. Продолжительность еженедельного отдыха не может быть менее 42 часов.

5.7. Продолжительность работы по графику сменности не может превышать норму рабочего времени в учетном периоде. Учетный период по учреждению - промежуток времени равный одному месяцу.

6. Трудовой распорядок, дисциплина труда

6.1. **Дисциплина труда** - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии со статьей 189 ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором

6.2. Режим работы структурных подразделений устанавливается приказом Работодателя по учреждению на календарный год.

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

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственному наградам.

За совершение дисциплинарного проступка работником работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка и не позднее 6 месяцев со дня его совершения (ст. 193).

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

Право работника на профессиональную подготовку и повышение квалификации реализуется путем заключения соглашения между работником и работодателем.

В случае затрат больницы на повышение квалификации и невыполнение условий договора работником, последний возвращает денежное средство затраченное на его учебу.

7. Ежегодные оплачиваемые отпуска,

отпуск без сохранения заработной платы

7.1. Всем работникам учреждения предоставляют ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (работникам в возрасте до восемнадцати лет – 31 календарный день, инвалидам – 30 календарных дней) (статья 114, часть 1 статьи 115, статья 267 Трудового кодекса Российской Федерации, часть 5 статьи 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с последующими изменениями)).

7.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

7.3. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в случаях, предусмотренных Федеральными законами.

7.4. Право на отпуск за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его **непрерывной** работы в данной организации.

7.5. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев.

7.6. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом профкома больницы. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

7.7. Отпуск может быть разделен на части, одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

7.8. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска суммируют с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (общую продолжительность указывают в календарных днях). Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включают и не оплачивают (статья 120 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.9. Право на использование ежегодного основного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в учреждении. По письменному заявлению работника учреждения, с письменного согласия главного врача, ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работнику **до** истечения 6 месяцев непрерывной работы в учреждении, при этом не может быть отказано в предоставлении отпуска (части 1 и 2 статьи 122, часть 3 статьи 123 Трудового кодекса Российской Федерации):

- 1) женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- 2) мужу – в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
- 3) работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- 4) работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- 5) в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

7.10. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливают в Графике отпусков, утверждаемом главным врачом с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (часть 1 статьи 123 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.11. Руководители структурных подразделений учреждения обязаны письменно извещать подчиненных работников о времени начала ежегодного оплачиваемого отпуска не позднее, чем за две недели до его начала (по Графику отпусков), после чего работник обязан незамедлительно подать заявление о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (часть 2 статьи 125 Трудового кодекса Российской Федерации). Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска оформляют приказом по учреждению.

7.12. В случаях, если во время ежегодного оплачиваемого отпуска имела место временная нетрудоспособность работника либо работник исполнял государственные обязанности (если для этого законом предусмотрено освобождение от работы) отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок на соответствующее число календарных дней (пункты 1 и 2 части 1 статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации). Так же причинами переноса ежегодного оплачиваемого отпуска могут служить болезнь члена семьи (отец, мать, муж(жена), дети), прохождение повышения квалификации. При этом работник обязан своевременно уведомить непосредственного руководителя о причинах задержки его выхода из отпуска и представить в отдел кадров учреждения листок нетрудоспособности или иной оправдательный документ.

7.13. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы 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 (части 3 и 4 статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.14. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней, согласно ст. 125 ТК РФ.

7.15. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска, замена отпуска денежной компенсацией и отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (часть 4 статьи 124, часть 3 статьи 125, часть 2 статьи 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.16. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включают (часть 1 статьи 121 Трудового кодекса Российской Федерации):

- 1) время фактической работы;
- 2) 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;
- 3) время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

7.17. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются (часть 2 статьи 121 Трудового кодекса Российской Федерации):

- 1) время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 Трудового кодекса Российской Федерации;
- 2) время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;
- 3) время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

7.18. При увольнении работнику выплачивают денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска (часть 1 статьи 127 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.19. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. Работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник (части 2 и 4 статьи 127 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.20. 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 главным врачом (часть 1 статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации). Предоставление отпуска без сохранения заработной платы оформляют приказом по учреждению. Не может быть отказано в удовлетворении заявления о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы (часть 2 статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации):

- 1) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- 2) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году;
- 3) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- 4) работникам в случаях
 - рождения ребенка, усыновления ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (отец, мать, сын, дочь, муж, жена, родной брат, родная сестра) – 1 календарный день;
 - смерти близких родственников – 3 дня;

- проводов детей на службу в вооруженные силы РФ – 1 день;

- бракосочетания работника или детей работника – 2 дня.

5) работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году;

6) работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней в году;

7) одинокой матери (одинокому отцу), воспитывающей (воспитывающему) ребенка до 14 лет – до 14 календарных дней в году;

8) работнику-совместителю, у которого продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска по совмещаемой работе, менее продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска по основному месту работы – на недостающие до этой продолжительности дни (часть 2 статьи 286 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.21. Работодатель приказом по учреждению предоставляет беременной женщине (родильнице) по её письменному заявлению в соответствии с медицинским заключением отпуск по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности – 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух или более детей – 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в размере, установленном федеральным законом. Отпуск по беременности и родам исчисляют суммарно и предоставляют женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов (статья 255 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.22. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляют ежегодный основной оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в учреждении (статья 260 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.23. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляют по заявлению женщины и оформляют приказом по учреждению (часть 1 статьи 256 Трудового кодекса Российской Федерации). Отпуск по уходу за ребенком может быть использован полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком (часть 2 статьи 256 Трудового кодекса Российской Федерации). В этом случае работник, фактически осуществляющий уход за ребенком, помимо заявления о предоставлении отпуска, обязан представить справку с места работы (учебы) матери ребенка о том, что она не использует указанный отпуск и не получает ежемесячного пособия по государственному социальному страхованию.

7.24. Во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком работник может работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию (часть 3 статьи 256 Трудового кодекса Российской Федерации), для этого работнику необходимо подать соответствующее письменное заявление на имя главного врача. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность) (часть 4 статьи 256 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.26. Если женщина желает прервать отпуск и выйти на работу до достижения ребенком возраста трех лет, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, она должна подать соответствующее письменное заявление на имя главного врача. Ее выход на работу оформляют приказом по учреждению.

7.27. Отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет засчитывают в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости (часть 5 статьи 256 Трудового кодекса Российской Федерации)).

8. Дисциплинарная ответственность работников

8.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине обязанностей, возложенных на него трудовым договором, настоящими Правилами, должностной инструкцией, приказами по учреждению или распоряжениями непосредственного руководителя, главный врач имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (часть 1 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации):

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям (статья 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.2. До применения дисциплинарного взыскания от работника должны быть затребованы объяснения в письменной форме. В случае отказа работника дать письменное объяснение по существу совершенного им проступка, составляя соответствующий акт с указанием присутствовавших при этом лиц (часть 1 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации). Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (часть 2 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.3. Дисциплинарное взыскание применяют 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 (часть 3 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации). 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 (часть 4 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации).

Днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда непосредственному руководителю работника стало известно о совершенном проступке (независимо от того, наделен ли этот руководитель правом наложения дисциплинарных взысканий). Руководитель структурного подразделения обязан в течение трех рабочих дней в письменной форме сообщить главному врачу обстоятельства совершения работником дисциплинарного проступка и его последствия.

8.4. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (часть 5 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации). При решении вопроса о применении мер дисциплинарного взыскания главный врач учитывает тяжесть совершенного дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующую работу и поведение работника. Оценив указанные обстоятельства, главный врач может не налагать на работника дисциплинарное взыскание, а ограничиться беседой с ним или устным замечанием.

8.5. Дисциплинарное взыскание оформляется приказом. В приказе должны быть отражены обстоятельства и дата совершения работником дисциплинарного проступка и время его обнаружения работодателем, должно быть указано какие конкретно требования закона, нормативного правового акта или локального нормативного акта были нарушены, а также определена мера дисциплинарного взыскания. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляют работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня подписания приказа главным врачом. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляют соответствующий акт (часть 6 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации). При необходимости приказ о применении дисциплинарного взыскания может быть доведен до сведения трудового коллектива.

8.6. Сведения о дисциплинарных взысканиях в трудовую книжку и личную карточку работника (форма №Т-2) не заносят, за исключением случаев, когда мерой дисциплинарного взыскания является увольнение работника (статья 66 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (часть 7 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.8. Дисциплинарное взыскание действует в течение одного года со дня его применения. Если в течение этого времени работник не был подвергнут новому дисциплинарному взысканию, по истечении года дисциплинарное взыскание снимается автоматически, то есть без издания специального приказа, и работник считается не имеющим дисциплинарного взыскания (часть 1 статьи 194 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.9. Главный врач по собственной инициативе, по просьбе самого работника либо по ходатайству его непосредственного руководителя или трудового коллектива, может досрочно (до истечения года со дня применения) снять дисциплинарное взыскание, если работник не допускает нарушений трудовой дисциплины, проявил себя с положительной стороны (часть 2 статьи 194 Трудового кодекса Российской Федерации). Работник, с которого на основании приказа по учреждению досрочно снято дисциплинарное взыскание, считается не подвергавшимся взысканию.

8.10. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, предусмотренные в разделе 8 настоящих Правил, к работнику, как правило, не применяют.

9. Прекращение трудового договора

9.1. Основаниями прекращения трудового договора являются: соглашение сторон (пункт 1 статьи 77 и статья 78 Трудового кодекса Российской Федерации); истечение срока трудового договора (пункт 2 статьи 77 и статья 79 Трудового кодекса Российской Федерации); расторжение трудового договора по инициативе работника (пункт 3 статьи 77 и статья 80 Трудового кодекса Российской Федерации); расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статья 71 и статья 81 Трудового кодекса Российской Федерации); перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность); отказ работника от продолжения работы в связи с реорганизацией учреждения (пункт 5 статьи 77 и статья 75 Трудового кодекса Российской Федерации); отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (пункт 7 статьи 77 и статья 73 Трудового кодекса Российской Федерации); отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (пункт 8 статьи 77 и часть 2 статьи 72 Трудового кодекса Российской Федерации); и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (статьи 77, 83, 288 Трудового кодекса Российской Федерации).