

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками

Федерального государственного бюджетного учреждения  
«Национальный медицинский исследовательский центр хирургии имени А.В. Вишневского»  
Министерства здравоохранения Российской Федерации

От Работодателя:

Директор

ФГБУ «НМИЦ хирургии

им. А.В. Вишневского»

Минздрава России,

Академик РАН

От Работников:

Председатель

Первичной профсоюзной организации

ФГБУ «НМИЦ хирургии

им. А.В. Вишневского»

Минздрава России

  
\_\_\_\_\_  
А.Ш. Ревিশвили  
«02» декабря 2019г.  


  
\_\_\_\_\_  
О.А. Захарова  
«02» декабря 2019г.  


Начало срока действия: 10 декабря 2019 г.

Окончание срока действия: по 09 декабря 2022 г. включительно

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ  
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ  
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ  
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
№ 776 от 05.12.2019г. *Лми*

г. Москва

2019 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками

Федерального государственного бюджетного учреждения  
«Национальный медицинский исследовательский центр хирургии имени А.В. Вишневского»  
Министерства здравоохранения Российской Федерации

От Работодателя:

Директор

ФГБУ «НМИЦ хирургии

им. А.В. Вишневского»

Минздрава России,

Академик РАН

От Работников:

Председатель

Первичной профсоюзной организации

ФГБУ «НМИЦ хирургии

им. А.В. Вишневского»

Минздрава России

\_\_\_\_\_ А.Ш. Ревшвили

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2019г.

\_\_\_\_\_ О.А. Захарова

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2019г.

Начало срока действия: 10 декабря 2019 г.

Окончание срока действия: по 09 декабря 2022 г. включительно

г. Москва

2019 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения
2. Трудовые отношения и трудовой договор
3. Трудовой распорядок, рабочее время и время отдыха
4. Оплата труда работников
5. Охрана труда и здоровья работников
6. Гарантии в области занятости
7. Социальные гарантии
8. Обеспечение нормальных условий деятельности организации профсоюза, выборного профсоюзного органа
9. Заключительные положения

### Приложения:

1. Правила внутреннего трудового распорядка ФГБУ «НМИЦ хирургии им. А.В. Вишневского» Минздрава России;
  - 1.1. Перечень продолжительности рабочего времени;
  - 1.2. Перечень продолжительности отпусков работников по подразделениям;
  - 1.3. Перечень должностей работников, имеющих ненормированный рабочий день.
2. Перечень должностей и профессий по подразделениям, которым устанавливается бесплатная выдача молока.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

Работодатель - федеральное государственное бюджетное учреждение «Национальный медицинский исследовательский центр хирургии имени А.В. Вишневского» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее – Учреждение)

Место нахождения: 117997, г. Москва, ул. Большая Серпуховская, дом 27

Почтовый адрес: 117997, г. Москва, ул. Большая Серпуховская, дом 27

Телефон: +7 (499) 236-72-90

E-mail: [vishevskogo@ixv.ru](mailto:vishevskogo@ixv.ru)

Internet: <http://www.ixv.vishevskogo.ru>,

в лице Директора Ревишвили Амираана Шотаевича, именуемого далее Работодатель,

и

Работники федерального государственного бюджетного учреждения «Национальный медицинский исследовательский центр хирургии имени А.В. Вишневского» Министерства здравоохранения Российской Федерации, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация федерального государственного бюджетного учреждения «Национальный медицинский исследовательский центр хирургии имени А.В. Вишневского» Министерства здравоохранения Российской Федерации, в лице её Председателя Захаровой Ольги Александровны, именуемого далее Профсоюзный комитет.

1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном учреждении «Национальный медицинский исследовательский центр хирургии имени А.В. Вишневского» Министерства здравоохранения Российской Федерации на основе взаимных интересов Сторон (ст. 40 ТК РФ).

1.3. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, а также Устава Профсоюза медицинских работников, отраслевым тарифным соглашением.

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, повышения квалификации, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, гарантий и льгот, закрепления дополнительных по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ, отраслевым тарифным соглашением трудовых прав и гарантий работников; реализация принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе Учреждения, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.5. Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий Работников, создания благоприятных условий деятельности Учреждения, направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы Учреждения, а также на обеспечение взаимной ответственности Сторон за выполнение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов РФ, содержащих нормы трудового права.

1.6. Во исполнение настоящего Коллективного договора Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с Профсоюзным комитетом Учреждения. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ и настоящим Коллективным договором.

1.7. Настоящий Коллективный договор заключен на срок три года. Он вступает в силу со дня подписания его Сторонами (смотреть дату подписания на странице 1 настоящего Коллективного договора) и действует в течение всего срока.

По истечении срока действия настоящий Коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия осуществляются только по взаимному согласию Сторон. Вносимые изменения и

дополнения в текст настоящего Коллективного договора не могут ухудшать положения Работников по сравнению с прежним коллективным договором и нормами действующего законодательства РФ, содержащих нормы трудового права.

Принятые Сторонами изменения и дополнения к настоящему Коллективному договору, оформляются дополнительными соглашениями, которые являются неотъемлемыми частями настоящего Коллективного договора и доводятся до сведения Работников Учреждения.

1.8. Настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа государственного Учреждения, реорганизации Учреждения, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При смене формы собственности Учреждения настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. Профсоюзный комитет, действующий на основе Устава Профсоюза медицинских работников, является полномочным представительным органом Работников федерального государственного бюджетного учреждения «Национальный медицинский исследовательский центр хирургии имени А.В. Вишневского» Министерства здравоохранения Российской Федерации, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении настоящего Коллективного договора.

1.10. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем Работников Учреждения, уполномочивших его общим собранием (конференцией) представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.11. Условия настоящего Коллективного договора, трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством РФ,

отраслевым тарифным соглашением и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права.

1.12. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы Учреждения Работодатель обязуется:

1.12.1. Добиваться стабильного финансового положения Учреждения.

1.12.2. Обеспечивать равную оплату за труд равной ценности.

1.12.3. Выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные настоящим Коллективным договором.

1.12.4. Предоставлять работу, обусловленную трудовым договором.

1.12.5. Создавать безопасные условия труда.

1.12.6. Обеспечить Работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

1.12.7. Содействовать Работникам в повышении квалификации и повышать их профессиональный уровень.

1.12.8. Осуществлять обязательное социальное, пенсионное, медицинское страхование Работников.

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

1.12.10. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором и трудовыми договорами.

1.13. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников Учреждения в рамках настоящего Коллективного договора Профсоюзный комитет обязуется:

1.13.1. Содействовать в Учреждении укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда.

1.13.2. Обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и иных нормативных правовых актов РФ, содержащих нормы трудового права, настоящего Коллективного договора.

1.13.3. Обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда.

1.14. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения настоящего Коллективного договора, а Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия настоящего Коллективного договора при условии выполнения Работодателем (администрацией) принятых обязательств.

1.15. Настоящий Коллективный договор в течение месяца со дня подписания его Сторонами доводится уполномоченным представителем Работодателя до сведения всех Работников Учреждения, а также до сведения вновь принимаемых Работников.

Все условия настоящего Коллективного договора являются обязательными для подписавших его Сторон и распространяются на всех Работников Учреждения. Ни одна из Сторон настоящего Коллективного договора не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.16. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить Профсоюзный комитет защищать их права и представлять их интересы перед Работодателем.

1.17. Основные положения настоящего Коллективного договора выработаны в ходе демократических обсуждений между Работодателем и Работниками. В основу положений заложены принципы социального партнерства, общей ответственности за качество диагностической, лечебной, научной, образовательной и производственной работы в Учреждении, надежной защиты социальных прав каждого Работника.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовые отношения - это отношения, основанные на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции



(работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой Работнику работы), в интересах, под управлением и контролем Работодателя, подчинении Работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными правовыми актами, трудовым договором ( в редакции с 1 января 2016 г.) (ст. 15 ТК РФ).

Трудовые отношения возникают между Работником и Работодателем на основе трудового договора.

2.2. Трудовой договор – соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем Работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного Работодателя (в редакции с 1 января 2016 г.) (ст. 56 ТК РФ).

Сторонами трудового договора являются Работодатель и Работник.

2.3. Трудовой договор заключается со всеми Работниками в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой храниться у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя (ст. 67 ТК РФ).

Заключение трудового договора регулируется положениями статей главы 11 ТК РФ. Содержание трудового договора регламентируется ст. 57 ТК РФ.

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

2.5. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

- для выполнения работ, непосредственно связанных с профессиональным обучением, дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки, практической подготовкой.

По соглашению Сторон может заключаться срочный трудовой договор:

- поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными правовыми актами РФ, разрешена работа исключительно временного характера;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права;

- с руководителями, заместителями руководителей и главным бухгалтером Учреждения независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;

- в иных случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

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

В случае если ни одна из Сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и Работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового

договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для Работника, с которым заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Прекращение срочного трудового договора между Работодателем и Работником регулируется ст. 79 ТК РФ.

2.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению Сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, - шести месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания.

В период испытания на Работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов РФ, содержащих нормы трудового права, настоящего Коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих

на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого Работодателя по согласованию между Работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

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

Решение Работодателя Работник имеет право обжаловать в суде.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения Профсоюзного комитета, при условии, если данный Работник не является членом Профсоюза и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а Работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях, предусмотренных ТК РФ.

2.7. Изменения условий трудового договора регулируется положениями главы 12 ТК РФ.

Изменение определенных Сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению Сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Изменения условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений настоящего Коллективного договора.

2.8. Прекращение трудового договора регулируется положениями статей главы 13 ТК РФ.

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);

2) истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из Сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе Работника (статья ст. 80 ТК РФ);

4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (ст.ст. 71 и 81 ТК РФ);

5) перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) Учреждения либо его реорганизацией, с изменением типа Учреждения (ст. 75 ТК РФ);

7) отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных Сторонами условий трудового договора (ч. 4 ст. 74 ТК РФ);

8) отказ Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы (ч.ч. 3 и 4 ст. 73 ТК РФ);

9) отказ Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ);

10) обстоятельства, не зависящие от воли Сторон (ст. 83 ТК РФ);

11) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами РФ.

Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя. С приказом Работодателя о прекращении трудового договора Работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию Работника Работодатель выдает ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения Работника или Работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним в

соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом РФ сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора Работодатель выдает Работнику трудовую книжку и производит с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению Работника Работодатель также выдает ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с его работой.

2.9. Работодатель обязан проводить повышение квалификации Работников, если это является условием выполнения ими видов деятельности, что определено федеральными законами и иными нормативными актами РФ.

2.10. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

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

2.12. Отдел кадров Работодателя выдает принятому на работу Работнику удостоверение соответствующего образца.

2.13. Работник, впервые принимаемый на работу и желающий вступить в Профсоюз, должен написать заявление на имя Председателя Профсоюзного комитета о приеме в Профсоюз, а также написать заявление о безналичном удержании профсоюзных взносов через бухгалтерию Работодателя.

2.14. По заявлению Работника Работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в Учреждении в свободное от основной работы время в виде работы по совместительству на условиях, предусмотренных ТК РФ и иными нормативными правовыми актами РФ.

2.15. Прием на работу специалистов может производиться на конкурсной основе. Положение о конкурсе утверждается Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

2.16. В каждом структурном подразделении Работодателя находятся должностные инструкции всех категорий Работников данного подразделения. Руководитель структурного подразделения обеспечивает каждому Работнику возможность пользования инструкцией.

Претензии к Работнику по количеству или качеству труда при отсутствии в структурном подразделении должностной инструкции не допускаются.

2.17. Работодатель обязуется:

2.17.1. В трехдневный срок со дня фактического начала Работником работы издать приказ о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а также ознакомить Работника с действующим Уставом Учреждения, настоящим Коллективным договором Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, данным приказом и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) Работника под роспись (ст. 68 ТК РФ).

По требованию Работника выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.17.2. Осуществлять перевод Работников на другую работу, изменение определенных Сторонами условий трудового договора по причинам связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, перевод в соответствии с медицинскими заключениями, в порядке, установленном законодательством РФ (ст.ст. 72-74 ТК РФ).

2.17.3. Сохранять за Работником, отстраненным от работы вследствие отсутствия у Работодателя работы, которую может осуществлять Работник в соответствии с медицинским заключением, среднюю заработную плату на период до 4-х месяцев.

2.17.4. В случае изменения организационных или технологических условий труда в Учреждении предложить Работнику все имеющиеся у него вакансии, в том числе и в обособленных структурных подразделениях.

2.18. Профсоюзный комитет обязуется:

2.18.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками Учреждения.

2.18.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с Работниками – членами Профсоюз (ст. 373 ТК РФ).

2.18.3. Обеспечивать защиту и представительство Работников – членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

### 3. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Правила внутреннего трудового распорядка регламентируют порядок приема и увольнения Работников, основные права, обязанности и ответственность Сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к Работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у Работодателя.

3.2. Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения утверждаются Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.3. Работодатель и Работники обязуются выполнять Правила внутреннего трудового распорядка.

3.4. Стороны при регулировании вопросов в области рабочего времени и времени отдыха договорились о том, что:

3.4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом, а также трудовым договором.

3.4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников Учреждения не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), для медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

Рабочее время педагогических и иных Работников, регламентируется в соответствии с действующим законодательством РФ.

3.4.3. 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 и II группы (степени) - 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. Перечень работников с сокращенной продолжительностью рабочего времени определен в Правилах внутреннего трудового распорядка (Приложение 1).



3.4.4. Продолжительность рабочего времени конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого соглашения и настоящим Коллективным договором с учетом результатов специальной оценки условий труда.

3.4.5. В Учреждении предусмотрен следующий режим рабочего времени:

- по пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями;
- по рабочей неделе с предоставлением выходных дней по скользящему графику, утвержденному Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом;
- по неполной рабочей неделе;
- с ненормированным рабочим днем.

3.4.6. Между Работником и Работодателем по соглашению могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.4.7. По согласованию с руководителями подразделений Работодатель предоставляет Работникам возможность работать в режиме гибкого рабочего времени, если это не нарушает лечебно-диагностический, образовательный и производственный процесс. Работодатель обеспечивает отработку Работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

3.4.8. В порядке, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, возможен перенос начала и окончания рабочего дня, если это не нарушает лечебно-диагностический, научный, образовательный и производственный процесс подразделения, в котором Работник работает.

3.4.9. Однократное изменение времени рабочего дня Работника может быть согласовано при письменном заявлении Работника на уровне руководителя подразделения.

3.4.10. Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением Работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия Работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Для Работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, количество рабочих часов за учётный период соответственно уменьшается.

3.4.11. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для Работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для Работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено настоящим Коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда. Список указанных работ определяется локальным нормативным актом Работодателя.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; Работники, не достигшие возраста восемнадцати лет. 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 РФ, 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.

3.4.12. В подразделениях Работодателя, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, применяется суммированный (помесячный) учет рабочего времени. Порядок введения суммированного учёта рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.4.13. Работодатель имеет право привлекать Работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного Работника, только в двух случаях:

- для выполнения сверхурочной работы, которая регламентируется ст. 99 ТК РФ.
- если Работник работает на условиях ненормированного рабочего дня, которая регламентируется ст. 101 ТК РФ.

3.4.14. Увеличение или сокращение продолжительности рабочего дня (смены), порядок оплаты за работу в праздничные и выходные дни определяется Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом и в соответствии с нормами трудового законодательства.

В случае привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с письменного согласия работника, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха, в том числе присоединением к основному ежегодному отпуску. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, день отдыха подлежит оплате из расчета средней заработной платы Работника.

3.4.15. В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления в течение рабочего дня (смены) перерыва для отдыха и питания Работников Учреждения, которое в рабочее время не включается, и его конкретная продолжительность, определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

У врачей, среднего и младшего медицинского персонала, имеющих сокращенную продолжительность рабочего времени, перерыв для отдыха и питания включен в сокращенное рабочее время.

3.4.16. Предоставлять Работникам оплачиваемый отпуск ежегодно. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков (основного и дополнительного) определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа

первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работников. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Работодатель выплачивает отпускные не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

3.4.17. Предоставить право Работнику на использование отпуска за первый год работы по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя, а в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 122 ТК РФ отпуск за первый год работы предоставлять Работникам до истечения шести месяцев непрерывной работы в Учреждении.

3.4.18. Всем Работникам предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам, которым установлена инвалидность, предоставлять основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

3.4.19. Предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- Работникам с ненормированный рабочий день;

в порядке, утвержденном действующим законодательством РФ,

- а также Работникам за выслугу лет в Учреждении:

а) от 3 лет до 5 лет работы – 1 календарный день;

б) от 5 лет до 10 лет работы – 2 календарных дня;

в) свыше 10 лет работы – 3 календарных дня.

Предоставление Работникам ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков за выслугу лет в Учреждении распространяются только на Работников, чье место работы в Учреждении является основным.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за выслугу лет в Учреждении предоставляются работнику после использования ежегодного оплачиваемого отпуска и иных дополнительных отпусков, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за выслугу лет предоставляются в течение календарного года.

3.4.20. Супругам, работающим в одном Учреждении, предоставлять право одновременного ухода в отпуск.

Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы по согласованию с Работодателем.

3.4.21. На основании письменного заявления Работника Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- а) участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- б) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- в) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- г) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней.
- д) 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.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению Работодатель может предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, если это не нарушает лечебно-диагностический процесс.

3.5. Стороны настоящего Коллективного договора договорились, что:

- продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков Работников исчисляются в календарных днях;
- нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются;

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

- оплачиваемый отпуск (основной и дополнительный) может быть по соглашению между Работодателем и Работником разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

- отзываться Работника из отпуска только с его согласия;

- при увольнении, Работнику выплачивать денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска.

3.6. Стороны настоящего Коллективного договора пришли к соглашению, что Работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка, в связи:

1) с 55-летним юбилеем женщины, 60-летним юбилеем мужчины – 1 календарный день;

2) лицам, достигшим пенсионного возраста, для оформления пенсии – 2 календарных дня;

3) в связи с бракосочетанием Работника или его собственных детей – 2 календарных дня;

4) родителям, в связи с проходами сына в армию – 1 календарный день;

5) родителям ребенка, идущего 1 сентября в первый класс – 1 календарный день;

6) рождением ребенка – 2 календарных дня;

7) в связи с организацией и проведением похорон супруга/супруги, близких родственников Работника Учреждения (родители (в том числе: усыновители, отчим, мачеха), дети (в том числе усыновленные), пасынки, падчерицы, полнородные и не полнородные братья и сестры (в том числе сводные) – 3 календарных дня.

3.7 Положения настоящего Коллективного договора распространяются только на Работников, чье место работы в Учреждении является основным.

#### **4. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ**

4.1. Заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у Работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и

надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда Работников, учитывать мнение Профсоюзного комитета.

4.3.2. Включить председателя Профсоюзного комитета в состав тарификационной комиссии.

4.3.3. Обеспечить отражение в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) условий оплаты труда.

4.3.4. Обеспечить выплату заработной платы Работнику, включая надбавки, доплаты, премии и другие выплаты в валюте Российской Федерации (в рублях), два раза в месяц (09 и 24 числа), путем перечисления на банковский счет Работника.

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

В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы обеспечить ее выплату в полном объеме с уплатой денежной компенсации в размере не ниже установленного ст. 236 ТК РФ, независимо от наличия вины Работодателя.

4.3.5. Производить оплату Работникам за фактически отработанные часы, при условии соблюдения норм ТК РФ.

4.3.6. За разработку и внедрение новых медицинских технологий в практику работы Учреждения, за успехи в научной, образовательной и лечебной деятельности, оценивать работу, с привлечением руководителя структурного подразделения, и определять размер вознаграждения Работника (группы Работников).

4.3.7. Своевременно проводить индексацию заработной платы в соответствии с принимаемыми законодательными актами РФ.

4.3.8. Обеспечивать оплату труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, при простое в размерах, не ниже установленных ТК РФ.

4.3.9. При выплате заработной платы работодатель обязан выдавать работнику расчетный листок, форма которого утверждена Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета

4.3.10. При разработке и реализации локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда Работников:

4.3.10.1. Обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

4.3.10.2. Формирование структуры заработной платы Работников осуществлять, исходя из норм ТК РФ, нормативных правовых актов РФ и иных локальных нормативных актов.

4.3.10.3. Устанавливать размеры базовых (минимальных) окладов по Перечню профессиональных квалификационных групп (далее-ПКГ) не ниже, установленного федеральными законами.

Устанавливать размер заработной платы Работников не ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного федеральными законами РФ.

4.3.10.4. Устанавливать минимальные должностные оклады Работников, исходя из требований ст. 129 ТК РФ, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

4.3.10.5. Учитывать квалификационную категорию специалистов, ученую степень, почетное звание в соответствующих структурных составляющих заработной платы.

4.3.10.6. Устанавливать выплаты компенсационного и стимулирующего характера к должностному окладу Работника.

4.3.10.7. Устанавливать размеры компенсационных выплат за работу в опасных для здоровья, вредных и тяжелых условиях труда, за работу в ночное время не ниже установленных соответствующими правовыми нормативными актами федерального уровня.

4.3.10.8. Устанавливать оплату труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в повышенном размере, не ниже размеров, установленных ТК РФ.



4.3.10.9. Устанавливать оплату труда за сверхурочную работу в повышенном размере, не ниже размеров, установленных ТК РФ.

4.3.10.10. Устанавливать по соглашению Сторон трудового договора доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с учетом содержания и объема дополнительной работы.

4.3.10.11. Устанавливать Работникам надбавки за непрерывный стаж работы в учреждении.

4.3.10.12. Разработать конкретные критерии, качественные и количественные показатели для каждой выплаты (понижающие, повышающие факторы).

4.3.10.13. Осуществлять выплаты стимулирующего характера в пределах субсидий выделенных Минздравом России, направленных на оплату труда, а также средств от ОМС и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

4.4. Положение об оплате труда работников является внутренним локальным актом.

4.5. Профсоюзный комитет обязуется:

4.5.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ, настоящего Коллективного договора в части оплаты труда Работников.

4.5.2. Участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов Учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда Работников.

4.5.3. В сроки, установленные ТК РФ, рассматривать представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов Учреждения в части оплаты труда Работников, направлять Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

4.5.4. Проводить дополнительные консультации с Работодателем в целях урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов Учреждения в части оплаты труда Работников.

4.5.5. Воспользоваться, в случае необходимости, предоставленным трудовым законодательством РФ правом на обжалование в соответствующей государственной инспекции труда или в суде локального нормативного акта, принятого Работодателем без учета мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

## 5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

5.1. Каждый Работник имеет право на сохранение жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности, включающее в себя: правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

5.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами по охране труда:

5.2.1. Создает на паритетной основе из представителей Работодателя и Профсоюзного комитета комиссию по охране труда. Выделяет оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение; оргтехнику, предоставляет средства связи и другое материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссии по охране труда за счет собственных средств или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации. Предоставляет им время (не менее 60 минут, но не более 90 минут в неделю) – для осуществления данной функции.

5.2.2. Обеспечивает безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

5.2.3. Обеспечивает соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

5.2.4. Обеспечивает режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права.

5.2.5. Обеспечивает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда.

5.2.5.1. Обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников по согласованию с Профсоюзным комитетом.

5.2.5.2. Обеспечивает за счет собственных средств в установленные сроки обучение и проверку знаний по охране труда руководителей структурных подразделений и специалистов, инженерно-технических Работников, Работников обслуживающих оборудование, работающего под давлением.

5.2.6. Обеспечивает за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские

осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования Работников, внеочередные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

5.2.7. Обеспечивает бесплатное получение молока Работниками, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки (Приложение 2).

В случае, если результатами аттестации рабочих мест, проведенной после заключения настоящего договора, будет установлено, что право на бесплатную выдачу молока имеют работники, занимающие должности, не указанные в Приложении 2 к настоящему Коллективному договору, выдача молока таким работникам будет осуществляться на основании результатов специальной оценки труда без внесения соответствующих изменений в Коллективный договор.

5.2.8. Обеспечивает за счет собственных средств приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами, а также смывающих и обезвреживающих средств, Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Обеспечивает работников смывающими и обезвреживающими средствами, определенными локально-нормативным актом в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами".

5.2.9. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

Организует проведение специальной оценки условий труда с участием представителей Профсоюзного комитета.

5.2.10. Обеспечивает отстранение от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

5.2.11. Обеспечивает организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.2.12. Информировывает Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

5.2.13. Обеспечивает принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

5.2.14. Обеспечивает недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.2.15. Обеспечивает расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Обеспечивает участие Профсоюзного комитета в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информируют Профсоюз работников здравоохранения г. Москвы, обеспечивает участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев. Предоставляет информацию в Профсоюз работников здравоохранения г. Москвы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки.

5.2.16. Обеспечивает обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.2.17. Обеспечивает санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

5.2.18. Обеспечивает ознакомление Работников с требованиями охраны труда.

5.2.19. Обеспечивает наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

5.2.20. Ведет учет и анализ производственного травматизма, аварий на производственных объектах и профзаболеваний в Учреждении, совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает и контролирует выполнение мероприятий по их предупреждению.

5.3. Работник обязуется соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

5.3.1. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

5.3.3. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя 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)

5.3.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя.

## **6. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ**

Стороны при регулировании вопросов гарантий в области занятости договорились о том, что:

6.1. Работодатель и Профсоюзный комитет совместно разрабатывают планы обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, увольняемых в результате реорганизации Учреждения, ликвидации Учреждения, сокращения штатов или численности Работников Учреждения.

6.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности или штата Учреждения, рассматриваются предварительно с участием Профсоюзного комитета.

6.3. Критерии массового высвобождения Работников разрабатываются Работодателем совместно с Профсоюзным комитетом.

6.4. При сокращении численности или штатов Работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставлении на работе отдается:

- семейным, при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других Работников с самостоятельным заработком;

- Работникам, получившим в период работы у данного Работодателя производственную травму или профессиональное заболевание;

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

- Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы.

- лицам предпенсионного возраста (за три года до пенсии);

- лицам, награжденным государственными наградами;

- лицам, имеющим детей-инвалидов до 18 лет;

- лицам, имеющим двух и более детей до 14 лет;

- молодым специалистам;

- не освобожденному председателю, его заместителю, члены Профсоюзного комитета.

6.5. Создавать условия для реализации в Учреждении принципа непрерывного повышения квалификации кадров.

6.6. Работодатель обязуется:

6.6.1. Не допускать нарушения правовых гарантий, экономически и социально необоснованного сокращения численности или штата Работников Учреждения.

6.6.2. При увольнении Работников в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата Работников Учреждения:

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобожден;

- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать Работников о предстоящем увольнении под роспись;

6.6.3. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками сообщить в письменной форме Профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, если решение о сокращении численности или штата Работников Учреждения может привести к массовому увольнению Работников не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Уведомление должно содержать: причины сокращения численности или штата Работников Учреждения; проекты приказов о сокращении численности или штата Работников Учреждения; список сокращаемых должностей и Работников; перечень вакансий; предполагаемые варианты трудоустройства.

6.6.4. При принятии решения о ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата Работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками сообщить в письменной форме в органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного Работника, а в случаях, если решение о ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата Работников Учреждения может привести к массовому увольнению Работников не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

6.6.5. Освобождающиеся рабочие места в Учреждении в первую очередь предоставлять Работникам своего Учреждения, в том числе и работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции.

6.6.6. При направлении Работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

#### 6.6.7. Принимать следующие меры по содействию занятости:

а) предложить перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность на работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель предлагает Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данный момент.

б) предоставлять по письменному заявлению Работника, который получил уведомление о предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата Работников Учреждения, ликвидацией Учреждения, реорганизацией Учреждения, свободного от работы времени не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

в) при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения Работников в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя Профсоюзного комитета.

6.6.8. При расторжении трудового договора увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным Работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения Работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

#### 6.7. Профсоюзный комитет обязуется:

6.7.1. Обеспечить защиту социальных гарантий трудящимся в вопросах приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

6.7.2. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Учреждении.

6.7.3. Предпринимать предусмотренные действующим законодательством РФ меры по предотвращению массовых сокращений Работников.



## 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Стороны при регулировании вопросов социальных гарантий договорились о том, что:

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать права Работников на обязательное социальное страхование.

7.1.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социальный, пенсионный) в размерах, определенных законодательством РФ.

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

7.1.4. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право Работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

7.1.5. Обеспечить информирование Работников о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

7.1.6. Производить оплату первых трех дней по листам нетрудоспособности исходя из среднего месячного заработка и стажа работы Работникам, проработавшим в Учреждении не менее 5 лет.

Данный пункт распространяется только на Работников, чье место работы в Учреждении является основным.

7.1.7. Организовать питание Работников на территории Учреждения.

7.1.8. Оказывать материальную помощь Работнику Учреждения по следующим основаниям:

а) в связи со смертью супруга/супруги, близкого родственника (родители (усыновители, отчим, мачеха), дети (в том числе усыновленные), пасынки, падчерицы, полнородные и неполнородные братья и сестры (в том числе сводные)) Работника Учреждения;

б) в связи с тяжелым материальным (семейным) положением Работника Учреждения.

Положение о порядке и условиях оказания материальной помощи Работникам Учреждения утверждается Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

## **8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА, ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА**

8.1. Работодатель обязуется:

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

8.1.2. Предоставлять в установленном законодательством порядке Профсоюзному комитету информацию о деятельности Учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего Коллективного договора.

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

8.1.4. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений Работников у администрации Учреждения, в комиссии по трудовым спорам.

8.1.5. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права по согласованию с Профсоюзным комитетом.

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

8.1.7. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу председателя, его заместителя и членов Профсоюзного комитета без учета мотивированного мнения региональной организации Профсоюза в период действия их полномочий, а также в течение двух лет после прекращения полномочий. Увольнение по инициативе Работодателя неосвобожденных от основной работы председателя, его заместителя и членов Профсоюзного комитета осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

8.1.8. При наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников в размере, предусмотренном Уставом Профсоюза (ст. 377 ТК РФ).

8.1.9. По письменному заявлению Работников, не являющихся членами Профсоюза, бесплатно перечислять на счет Профсоюза денежные средства из их заработной платы (ст. 377 ТК РФ).

8.2. В целях создания условий деятельности Профсоюзного комитета Работодатель:

8.2.1. Предоставляет Профсоюзному комитету в безвозмездное пользование оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение; оргтехнику (компьютер, ксерокс и т.д.); средства связи (телефон, Интернет), а также другие условия для обеспечения деятельности Профсоюзного комитета.

8.2.2. Предоставляет Профсоюзному комитету возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности Учреждения. Выделять для этой цели оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение в согласованном порядке и сроках.

8.2.3. Обеспечивает гарантии, предусмотренные ТК РФ для Работников, входящих в состав Профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы, освобожденным профсоюзным Работникам, избранным в Профсоюзный комитет.

8.3. Профсоюзный комитет обязуется:

8.3.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ.

8.3.2. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

8.3.3. Осуществлять контроль соблюдения Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов РФ, содержащих нормы трудового права.

8.3.4. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

## **9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

9.1. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него настоящим Коллективным договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

9.2. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляют Работодатель и его представители, и Председатель Профсоюзного комитета.

9.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

9.4. Подписанный Сторонами настоящий Коллективный договор с приложениями в семидневный срок Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.5. Настоящий Коллективный договор подписан в \_\_\_3\_\_\_ экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую (равную) юридическую силу.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации  
ФГБУ «Национальный медицинский исследовательский центр хирургии имени А. В. Вишневского»  
Министерства здравоохранения Российской Федерации

\_\_\_\_\_ О.А. Захарова

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ФГБУ «Национальный медицинский исследовательский центр хирургии имени А. В. Вишневского»  
Министерства здравоохранения Российской Федерации

\_\_\_\_\_ А.Ш. Ревитшвили

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019г.

## **Правила внутреннего трудового распорядка ФГБУ «НМИЦ хирургии им. А.В. Вишневского» Минздрава России**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) определяют трудовой распорядок в ФГБУ «НМИЦ хирургии имени А. В. Вишневского» Минздрава России (далее - Центр) и регламентируют порядок приема, перевода и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, меры поощрения и взыскания, применяемые к работникам, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Центре.

1.2. Правила являются локальным нормативным актом, разработанным и утвержденным в соответствии с трудовым законодательством РФ и уставом Центра в целях укрепления трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рационального использования рабочего времени, обеспечения высокого качества и производительности труда работников Центра.

1.3. В Правилах используются следующие понятия:

Работодатель – Федеральное государственное бюджетное учреждение «Национальный медицинский исследовательский центр хирургии им. А.В. Вишневского» Министерства здравоохранения Российской Федерации;

*Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора;*

*дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, трудовым договором, локальными нормативными актами Работодателя.*

1.4. Действие Правил распространяется на всех работников Центра.

1.5. Изменения и дополнения к Правилам разрабатываются и утверждаются Работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.6. Официальным представителем Работодателя является директор Центра.

1.7. Трудовые обязанности и права работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях.

## **2. Порядок приема работников**

2.1. Работники реализуют право на труд путем заключения письменного трудового договора.

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с настоящими Правилами, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

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

Заключение трудового договора без предъявления указанных документов не производится.

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

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

2.6. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывают стороны. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового

договора подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.7. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя, уполномоченного осуществлять допуск к работе. При фактическом допущении Работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня такого допущения.

Запрещается допускать Работника к работе без ведома или поручения Работодателя либо его уполномоченного на это представителя. Если Работник допущен к работе не уполномоченным на это лицом, то такое лицо может быть привлечено к ответственности, в том числе материальной.

2.8. Трудовые договоры могут заключаться:

2.8.1. на неопределенный срок;

2.8.2. на определенный срок (срочный трудовой договор).

2.9. Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.10. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия и причины, послужившие основанием для заключения такого договора, то он считается заключенным на неопределенный срок.

2.11. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.12. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания. В случаях, когда Работник фактически допускается к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

2.13. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по специальности в течение одного года со дня его получения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором (при его наличии).

2.14. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организации и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.15. При заключении трудового договора на срок до двух месяцев испытание Работнику не устанавливается.

2.16. Для работы с наркотическими средствами и психотропными веществами работник проходит психиатрическое и психоневрологическое освидетельствование и получает допуск к работе в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.17. Работодатель имеет право заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности с работниками согласно законодательству РФ.

2.18. При заключении трудового договора лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, должны пройти обязательный предварительный медицинский осмотр.

2.19. На основании заключенного трудового договора издается приказ (распоряжение) о приеме Работника на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.20. При приеме на работу Работник должен пройти вводный инструктаж по охране труда и пожарной безопасности, а до начала производственной деятельности первичный инструктаж на рабочем месте и стажировку.

Допуск к самостоятельной работе производится после первичного инструктажа на рабочем месте, стажировки и проверки знаний.

Работодатель, в соответствии с трудовым законодательством, не допускает Работника к выполнению трудовых обязанностей, не прошедших инструктаж на рабочем месте, стажировку, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ.

2.21. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, если работа у Работодателя является для работников основной.

### **3. Порядок перевода работников**

3.1. Перевод Работника на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции Работника и (или) структурного подразделения, в котором работает Работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

3.2. Перевод Работника может быть произведен только на работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, и с письменного согласия Работника.

3.3. Допускается временный перевод (сроком до одного месяца) на другую работу, не обусловленную трудовым договором, у того же работодателя без письменного согласия Работника:



- в случаях предотвращения катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных обстоятельствах, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;
- в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами.

3.4. Для оформления перевода на другую работу в письменной форме заключается дополнительное соглашение, составляемое в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (Работодателем и Работником). Один экземпляр соглашения передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра соглашения подтверждается подписью Работника на экземпляре, хранящемся у Работодателя.

3.5. Перевод Работника на другую работу оформляется приказом, изданным на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Приказ, подписанный руководителем организации или уполномоченным лицом, объявляется Работнику под роспись.

#### **4. Порядок увольнения работников**

4.1. Трудовой договор может быть прекращен (расторгнут) в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами.

4.2. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) Работодателя. С приказом (распоряжением) Работодателя о прекращении трудового договора Работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). Если приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения Работника или Работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, составляется акт об отказе от подписи и на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

4.3. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

4.4. При увольнении Работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему Работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовых функций.

4.5. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее дня, следующего за днем предъявления уволенным Работником требования о расчете. По письменному заявлению Работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

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

4.7. В случаях, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку Работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. По письменному обращению Работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника.

## **5. Основные права и обязанности Работодателя**

### **5.1. Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения Правил;
- требовать от работников соблюдения правил охраны труда и пожарной безопасности;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- реализовывать права, предусмотренные законодательством о специальной оценке условий труда;
- работодатель совместно с профсоюзным органом вправе устанавливать за счет собственных средств дополнительные, по сравнению с действующим законодательством, трудовые и социально-бытовые льготы для работников или отдельных категорий работников.
- осуществлять иные права, предоставленные ему в соответствии с трудовым законодательством.

### **5.2. Работодатель обязан:**

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора (при его наличии), соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- вести учет времени, фактически отработанного каждым работником;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отстранять от работы работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами РФ;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

### 5.3. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение, стажировку и инструктаж с проверкой знаний по охране труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении противопоказаний для выполнения им работы, обусловленной трудовым договором, подтвержденных медицинским заключением, которое выдано в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права Работника (сертификата, лицензии, права на управление транспортным средством, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения Работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе. Иные правила отстранения могут устанавливаться федеральными законами.

## **6. Основные права и обязанности работников**

### **6.1. Работник имеет право на:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными нормативно-правовыми актами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- обеспечение рабочим местом, соответствующим государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- получение полной достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предусмотренных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- реализацию иных прав, предусмотренных в трудовом законодательстве.

### **6.2. Работник обязан:**

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией и иными документами, регламентирующими деятельность Работника;

- качественно и своевременно выполнять поручения, распоряжения, задания и указания своего непосредственного руководителя;
- соблюдать настоящие Правила;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знания требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, а также гигиене труда, противопожарной безопасности, правильно применять средства индивидуальной защиты;
- соблюдать внутриобъектовый и пропускной режим, согласно Положению о внутриобъектовом и пропускном режиме ФГБУ «НМИЦ хирургии имени А.В. Вишневского» Минздрава России.
- при исполнении своих трудовых обязанностей не совершать коррупционных нарушений в соответствии с законодательством РФ.
- уведомлять Работодателя в случае обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений, а также в случаях, если Работнику станет известно, что от имени Учреждения осуществляется организация (подготовка) и/или совершение коррупционных правонарушений.
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- способствовать созданию благоприятной деловой атмосферы в коллективе;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- принимать меры по устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (аварии, простои и т.д.), и немедленно сообщать о случившемся Работодателю;
- содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления и передавать по смене в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на территории Центра;
- соблюдать установленный Работодателем порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей;
- соблюдать профессиональные обязанности, принципы этики и деонтологии;
- уважительно относиться к пациентам, их родственникам и работникам Центра;
- своевременно осуществлять переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, предусмотренном действующим законодательством, повышать свой профессиональный уровень путем систематического самостоятельного изучения специальной литературы, журналов, иной периодической специальной информации по своей специальности, по выполняемой работе;
- заключать договор о полной материальной ответственности в случае, когда приступает к работе по непосредственному обслуживанию или использованию денежных, товарных ценностей, иного имущества, в случаях и в порядке, установленных законом;
- соблюдать установленные Работодателем требования:

а) не использовать в личных целях инструменты, приспособления, технику и оборудование Работодателя;

б) не использовать рабочее время для решения вопросов, не обусловленных трудовыми отношениями с Работодателем; в период рабочего времени не вести личные телефонные разговоры, не читать книги, газеты, иную литературу, не имеющую отношения к трудовой деятельности, не пользоваться сетью Интернет в личных целях, не играть в компьютерные игры;

в) не курить в помещениях и на территории Центра;

г) не употреблять в рабочее время алкогольные напитки, наркотические и токсические вещества, не приходить на работу в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

д) не распространять порочащую информацию о Центре и его работниках;

е) не разглашать сведения, составляющие охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

- по окончании работы проверить и отключить электроприборы, водоснабжение и другие системы обеспечения на своих рабочих местах, закрыть кабинет (помещения);
- обо всех случаях нарушений в системе обеспечения (выход из строя электро-водоснабжения, вентиляции, охранно-пожарной сигнализации и др.) немедленно сообщить непосредственному руководителю и сделать соответствующую заявку в центральную диспетчерскую.
- Своевременно информировать непосредственного руководителя и работников отдела кадров о причинах невыхода на работу и иных обстоятельствах, препятствующих надлежащему выполнению работником своих трудовых обязанностей;
- В течение 3 (трех) рабочих дней информацию об изменениях своих персональных данных (фамилии, имени, отчества, паспортных данных, места жительства и т.д.), а так же о данных, связанных со здоровьем, препятствующих исполнению трудовых обязанностей (заболевании, инвалидности);
- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами и трудовым договором.

6.3. Трудовые обязанности и права работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях.

## **7. Рабочее время**

7.1. Продолжительность рабочего времени работников с нормальной продолжительностью рабочего времени составляет 40 часов в неделю, с сокращенной продолжительностью рабочего времени согласно занимаемым должностям и устанавливается в Приложении 1.1. к настоящим Правилам.

7.1.1. 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 составляет 8 часов;

- время начала работы - 8.30, время окончания работы - 17.00;
- перерыв для отдыха и питания продолжительностью тридцать минут с 12.30 до 13.00. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

7.1.2. Если при приеме на работу или в течение действия трудовых отношений Работнику устанавливается иной режим рабочего времени и времени отдыха, то такие условия подлежат включению в трудовой договор в качестве обязательных.

7.2. При приеме на работу сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю (при обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, - не более 12 часов в неделю);
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю (при обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, - не более 17,5 часа 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 либо опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.
- В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 г. № 101 в зависимости от занимаемой должности и (или) специальности медицинским работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39, 36, 33, 30 либо 24 часов в неделю.

7.3. При приеме на работу или в течение действия трудовых отношений по соглашению между Работодателем и Работником может устанавливаться неполное рабочее время.

Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе работников следующим категориям работников:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;
- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

7.4. Максимальная продолжительность ежедневной работы предусмотрена для следующих лиц:

- работников в возрасте от 15 до 16 лет - пять часов;
- работников в возрасте от 16 до 18 лет - семь часов;
- учащихся, совмещающих учебу с работой:

от 14 до 16 лет - два с половиной часа;

от 16 до 18 лет - четыре часа;

- инвалидов - в соответствии с медицинским заключением;

- 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 –6 часов;

Работой в ночное время считается период с 22 часов до 6 часов.

К работе в ночное время не допускаются беременные женщины, работники, не достигшие возраста восемнадцати лет.

К работе в ночное время могут привлекаться с письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена по состоянию здоровья: женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, работники, осуществляющие уход за больными членами их семей, в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

7.5. Для работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать четырех часов в день, а младшего медицинского и фармацевтического персонала –месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели (Постановление от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

7.5.1. Если Работник по основному месту работы свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. Продолжительность рабочего времени в течение одного месяца (другого учетного периода) при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

7.5.2. В случаях, при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность времени за учетный период (месяц) не превышала ежемесячной нормы часов по должности.

Учет рабочего времени возлагается на руководителей структурных подразделений Центра. Ответственный за ведение графика и табеля учета рабочего времени, назначенный приказом директора, ведет график и табель учета рабочего времени во вверенном структурном подразделении на всех штатных работников и передают табель учета рабочего времени в бухгалтерию 2 раза в месяц: за первую половину месяца и включая вторую половину месяца. График учета рабочего времени, после утверждения директором, храниться в подразделении в течение 3-х лет.

7.6. Для всех категорий работников продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

7.7. Работодатель имеет право привлекать Работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного Работника в следующих случаях:



- при необходимости выполнить сверхурочную работу;
- если Работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

**7.7.1. Сверхурочная работа** - работа, выполняемая Работником по инициативе работодателя за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Работодатель обязан получить письменное согласие Работника на привлечение его к сверхурочной работе.

Работодатель вправе привлекать Работника к сверхурочной работе без его согласия в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. 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.

**7.7.2. Режим ненормированного рабочего дня** - особый режим, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Условие о режиме ненормированного рабочего дня обязательно включается в трудовой договор. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается в Приложении 1.3. к настоящим Правилам.

7.8. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником, в таблице учета рабочего времени.

## **8. Время отдыха**

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

8.2. Видами времени отдыха являются:

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

8.3. Работникам предоставляется следующее время отдыха:

- перерыв для отдыха и питания продолжительностью тридцать минут с 12.30 до 13.00 или в другое время в течение рабочего дня;

- два выходных дня - суббота, воскресенье;
- нерабочие праздничные дни:

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;

- ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам условиями трудового договора могут устанавливаться иные выходные дни, а также другое время предоставления перерыва для отдыха и питания.

Для работников –врачей и средних медицинских работников предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего времени, при этом порядок и место приема пищи устанавливается работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Для работников со сменным графиком работы –врачей, среднего медицинского персонала и младшего медицинского персонала может предоставляться возможность приема пищи в течение рабочего времени.

8.4. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность хотя бы одной из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. 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 его непрерывной работы за отработанный период у данного Работодателя.

8.4.1. Продолжительность основного отпуска сотрудников, дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, а так же продолжительность дополнительных отпусков для работников, работающих во вредных условиях труда установлены в Перечне продолжительности отпусков работников Института (Приложение 1.2. к настоящим правилам).

8.4.2. Работодатель должен предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы по их заявлению следующим категориям работников:

- 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;

- совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

8.4.3. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков. График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

8.4.4. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. К таким категориям относятся:

- супруги военнослужащих;
- граждане, получившие суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр);
- Герои Социалистического Труда, Герои Труда Российской Федерации и полные кавалеры ордена Трудовой Славы;
- почетные доноры России;
- Герои Советского Союза, Герои России, кавалеры ордена Славы;
- мужья, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам;
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до двенадцати лет.

8.5. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

8.6. При желании Работника использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в отличный от предусмотренного в графике отпусков период Работник обязан предупредить Работодателя об этом в письменном виде не позднее чем за две недели до предполагаемого отпуска. Изменение сроков предоставления отпуска в этом случае производится по соглашению сторон.

8.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и 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, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- одиноким матерям - до 14 календарных дней в году;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

8.8. Работникам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от 3 до 15 календарных дней в зависимости от занимаемой должности.

## **9. Оплата труда**

9.1. Заработная плата Работника в соответствии с действующей у Работодателя системой оплаты труда, закрепленной в Положении об оплате труда, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

9.1.1. Размер должностного оклада устанавливается на основании штатного расписания Центра.

9.2. Работнику может быть выплачена премия при соблюдении условий и порядка, установленного Положением об оплате труда.

9.3. Работникам, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, оплата труда производится в размере, предусмотренном для нормальной продолжительности рабочего времени, за исключением работников в возрасте до 18 лет.

Работникам в возрасте до 18 лет труд оплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы.

9.4. В случае установления Работнику неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени.

9.5. Работникам, у которых условие о разъездном характере работы закреплено в трудовом договоре, транспортные расходы компенсируются в порядке и на условиях, определенных Положением об оплате труда.

9.6. Заработная плата выплачивается работникам каждые полмесяца: 9-го и 24-го числа каждого месяца: 24-го числа выплачивается первая часть заработной платы Работника за текущий месяц в сумме не менее 50 процентов должностного оклада; 9-го числа месяца, следующего за расчетным, производится полный расчет с Работником.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится перед наступлением этих дней. Оплата времени отпуска производится не позднее трех дней до начала отпуска.

9.7. Выплата заработной платы производится в валюте РФ в безналичной денежной форме путем ее перечисления на оформленный Работником расчетный счет.

9.8. Работодатель с заработной платы Работника перечисляет налоги в размерах и порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

9.8.1. С целью получения налоговых вычетов по налогу на доход физических лиц (НДФЛ), работник предоставляет справку о доходах с предыдущего места работы в текущем году, а так же справку о доходах за два предыдущих года для оплаты пособия по временной нетрудоспособности по утвержденной ФНС форме.

9.9. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами. К таким случаям относится отстранение от работы:

- в связи с заболеванием туберкулезом. На период отстранения работникам выдается пособие по государственному социальному страхованию;
- в связи с тем, что лицо является носителем возбудителей инфекционного заболевания и может явиться источником распространения инфекционного заболевания, если Работника невозможно перевести на другую работу. На период отстранения таким работникам выплачивается пособие по социальному страхованию;
- в связи с не прохождением обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда. Оплата в период отстранения производится как за простой;
- в связи с не прохождением обязательного предварительного или периодического медицинского осмотра не по вине Работника. В таком случае производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

9.10. Работники Центра подлежат государственному социальному страхованию. Работникам при наличии соответствующих условий за счет и средств Фонда социального и страхования РФ выплачиваются пособия и компенсации (пособие по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и т.п.).

## **10. Поощрения за труд**

10.1. Для поощрения работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, за продолжительную и безупречную работу на предприятии и другие успехи в труде Работодатель применяет следующие виды поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение памятной медалью А.В. Вишневого;
- награждение памятной медалью А.А. Вишневого;
- награждение памятной медалью Центра;
- награждение почетной грамотой.

Размер премии устанавливается в пределах, предусмотренных Положением об оплате труда Центра.

10.2. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении) Работодателя и доводятся до сведения всего трудового коллектива. Допускается одновременное применение нескольких видов поощрений.

## **11. Ответственность сторон**

11.1. Ответственность Работника:

11.1.1. За совершение Работником дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право привлечь Работника к дисциплинарной ответственности.

11.1.2. Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;

- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

11.1.3. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

11.1.4. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от Работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение Работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление Работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

11.1.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого для учета мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдения ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, 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. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

11.1.6. Приказ (распоряжение) Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия Работника на работе. Если Работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

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

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

11.1.10. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в пункте 10.1 Правил, к Работнику не применяются.

11.1.11. Работодатель имеет право привлекать Работника к материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

11.1.12. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора.

11.1.13. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождение Работника от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

11.1.14. Материальная ответственность Работника наступает в случае причинения им ущерба Работодателю в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

11.1.15. Работник, причинивший прямой действительный ущерб Работодателю, обязан его возместить. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с Работника не подлежат.

11.1.16. Работник освобождается от материальной ответственности, если ущерб возник вследствие:

- действия непреодолимой силы;
- нормального хозяйственного риска;
- крайней необходимости или необходимой обороны;
- неисполнения Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного Работнику.

11.1.17. За причиненный ущерб Работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

11.1.18. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами, на Работника может возлагаться материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба. Полная материальная ответственность Работника состоит в его обязанности возмещать причиненный Работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

11.1.19. Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

11.1.20. Размер ущерба, причиненного Работником Работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих на день причинения ущерба, но не может быть ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

11.1.21. Истребование от Работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения Работника от представления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

11.1.22. Взыскание с виновного Работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению Работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления Работодателем размера причиненного Работником ущерба.

11.1.23. Если месячный срок истек или Работник не согласен добровольно возместить причиненный Работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с Работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

11.1.24. Работник, виновный в причинении ущерба Работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае Работник представляет Работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения Работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

11.1.25. С согласия Работодателя Работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

11.1.26. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения Работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб Работодателю.

11.1.27. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств Работодателя, Работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

## 11.2. Ответственность Работодателя:

11.2.1. Материальная ответственность Работодателя наступает в случае причинения ущерба Работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

11.2.2. Работодатель, причинивший ущерб Работнику, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

11.2.3. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность Работодателя.

11.2.4. Работодатель обязан возместить Работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения Работника возможности трудиться.

11.2.5. Работодатель, причинивший ущерб имуществу Работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба. При согласии Работника ущерб может быть возмещен в натуре.

11.2.6. Работник направляет Работодателю заявление о возмещении ущерба. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. В случае несогласия с решением Работодателя или неполучения ответа в установленный срок Работник имеет право обратиться в суд.

11.2.7. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.



11.2.8. Моральный вред, причиненный Работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается Работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

## **12. Заключительные положения**

12.1. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в Правилах, работники и Работодатель руководствуются положениями Трудового кодекса РФ и иных нормативных правовых актов РФ.

12.2. По инициативе Работодателя или работников в Правила могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством.

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель директора по науке \_\_\_\_\_ Алекян Б.Г.

Главный врач \_\_\_\_\_ Семенов Ф.М.

Главный бухгалтер \_\_\_\_\_ Карманова М.А.

Начальник отдела кадров \_\_\_\_\_ Троханова Н.А.

Начальник юридического отдела \_\_\_\_\_ Бессонова Ю.В.

Приложение №1.1

к Правилам внутреннего трудового распорядка  
ФГБУ «НМИЦ хирургии им. А.В. Вишневского»  
Минздрава России

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ РАБОТНИКОВ**

	<b>Наименование должности (категория работников)</b>	<b>Продолжительность рабочего дня (без обеденного перерыва)</b>	<b>Начало и окончание рабочего дня (включая 30 мин. обеденного перерыва)</b>
<b>Аппарат управления</b>			
	Директор, заместитель директора, помощник директора, советник, главный бухгалтер, ученый секретарь, главный врач, заместитель главного врача, начальник 1 отдела, руководитель отдела (группы), главная медицинская сестра, прочий немедицинский персонал	8 час. 00 мин. 40 часов в неделю	8 час.30 мин. – 17 час.00 мин.
<b>Подразделения организации деятельности НМИЦ</b>			
	Заместитель директора, советник, заведующий, начальник, научный сотрудник, прочий немедицинский персонал	8 час. 00 мин. 40 часов в неделю	8 час.30 мин. – 17 час.00 мин.
<b>Научные подразделения</b>			
	Заведующий отделом, научный сотрудник, прочий немедицинский персонал	8 час. 00 мин. 40 часов в неделю	8 час. 30 мин. – 17 час.00 мин.
	Руководитель (заведующий), научный	6 час. 00 мин. 30 часов в неделю	8 час. 30 мин. -15 час.00 мин.

	сотрудник, прочий персонал, рентгенэндоваскулярных методов диагностики и лечения, рентгенодиагностики и патологической анатомии		
<b>Образовательные подразделения</b>			
	Заместитель директора, начальник, заведующий, прочий персонал	8 час. 00 мин. 40 часов в неделю	8 час. 30 мин. – 17 час.00 мин.
	Должности педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу	7 час. 12 мин. 36 часов в неделю	8 час. 30 мин. -16 час.12 мин. или согласно графику сменности
<b>Клинические отделения стационара, операционный блок, анестезиология-реанимация с палатами реанимации и интенсивной терапии, приемное отделение</b>			
	Заведующий отделением (отделом)- врач-специалист, врач-специалист	7 час. 48 мин. 39 часов в неделю	8 час. 30 мин. -16 час.18 мин. или согласно графику сменности
	Средний медицинский персонал	7 час. 48 мин. 39 часов в неделю	8 час. 30 мин. -16 час.18 мин. или согласно графику сменности
	Младший медицинский персонал, сестра-хозяйка	7 час. 48 мин. 39 часов в неделю	8 час. 30 мин. -16 час. 18 мин. или согласно графику сменности
<b>Клинические отделения стационара рентгенэндоваскулярных методов диагностики и лечения, отделения рентгенодиагностики</b>			
	Заведующий отделением-врач по рентгенэндоваскулярным диагностике и лечению (врач-рентгенолог), врач по рентгенэндоваскулярным диагностике и лечению (врач-рентгенолог)	6 час. 00 мин. 30 часов в неделю	8 час. 30 мин. -14 час. 30 мин. или согласно графику сменности
	Заведующий отделением-врач-специалист, врачи-специалисты	7 час. 48 мин. 39 часов в неделю	8 час. 30 мин. -16 час. 18 мин. или согласно графику сменности
	Старшая (операционная) медицинская сестра, операционная	6 час. 00 мин. 30 часов в неделю	8 час. 30 мин. -14 час.30 мин. или согласно графику сменности

	медицинская сестра, медицинская сестра процедурной (рентгенологического кабинета), рентгенолаборант		
	Средний медицинский персонал	7 час. 48 мин. 39 часов в неделю	8 час. 30 мин. -16 час.18 мин. или согласно графику сменности
	Младший медицинский персонал, сестра-хозяйка	7 час. 48 мин. 39 часов в неделю	8 час. 30 мин. -16 час. 18 мин. или согласно графику сменности
	Младший медицинский персонал*	6 час. 00 мин. 30 часов в неделю	8 час. 30 мин. -14 час. 30 мин. или согласно графику сменности
<b>Лаборатории</b>			
	Заведующий лабораторией, заведующий лабораторией-врач- специалист, врач- специалист	7 час. 12 мин. 36 часов в неделю	8 час. 30 мин. -15 час.42 мин. или согласно графику сменности
	Специалист с высшим немедицинским образованием (биолог)	7 час. 12 мин. 36 часов в неделю	8 час. 30 мин. -15 час.42 мин.
	Средний медицинский персонал	7 час. 12 мин. 36 часов в неделю	8 час. 30 мин. -15 час.42 мин. или согласно графику сменности
	Младший медицинский персонал	7 час. 48 мин. 39 часов в неделю	8 час. 30 мин. -16 час.18 мин. или согласно графику сменности
<b>Отделение переливания крови</b>			
	Заведующий отделением - врач-специалист, врач- специалист	7 час. 12 мин. 36 часов в неделю	8 час. 30 мин. -15 час.42 мин.
	Специалист с высшим немедицинским образованием (биолог)	7 час. 12 мин. 36 часов в неделю	8 час. 30 мин. -15 час.42 мин.
	Средний медицинский персонал	7 час. 12 мин. 36 часов в неделю	8 час. 30 мин. -15 час.42 мин.
	Младший медицинский персонал	7 час. 12 мин. 36 часов в неделю	8 час. 30 мин. -15 час.42 мин.
	Прочий немедицинский персонал (документовед)	7 час. 48 мин. 39 часов в неделю	8 час. 30 мин. -16 час.48 мин.

<b>Патолого-анатомическое отделение</b>			
	Заведующий отделением-врач-специалист, врач-специалист	6 час. 00 мин. 30 часов в неделю	8 час. 30 мин. -15 час. 00 мин.
	Средний медицинский персонал	6 час. 00 мин. 30 часов в неделю	8 час. 30 мин. -15 час.00 мин. или согласно графику сменности
	Младший медицинский персонал	6 час. 00 мин. 30 часов в неделю	8 час. 30 мин. -15 час.00 мин. или согласно графику сменности
<b>Центральное стерилизационное отделение</b>			
	Средний медицинский персонал	7 час. 48 мин. 39 часов в неделю	8 час. 30 мин. -16 час.18 мин.
	Специалист агрегата обработки отходов	7 час. 12 мин. 36 часов в неделю	8 час. 30 мин. -16 час.12 мин. или согласно графику сменности
	Младший медицинский персонал	7 час. 48 мин. 39 часов в неделю	8 час. 30 мин. -16 час.18 мин.
<b>Аптека</b>			
	Заведующий аптекой-провизор-технолог, провизор-технолог	7 час. 48 мин. 39 часов в неделю	8 час. 30 мин. -16 час.48 мин.
	Младший медицинский персонал	7 час. 48 мин. 39 часов в неделю	8 час. 30 мин. -16 час.48 мин.
	Прочий немедицинский персонал	8 час. 00 мин. 40 часов в неделю	8 час. 30 мин. – 17 час.00 мин.
<b>Отдел организации и контроля качества медицинской помощи</b>			
	Начальник, руководитель группы, прочий немедицинский персонал (оператор ЭВМ)	8 час. 00 мин. 40 часов в неделю	8 час. 30 мин. – 17 час.00 мин.
	Врач-специалист	7 час. 48 мин. 39 часов в неделю	8 час. 30 мин. -16 час.18 мин.
	Врач-статистик, врач-радиолог	7 час. 48 мин. 39 часов в неделю	8 час. 30 мин. -16 час.48 мин.
	Врач-специалист по оказанию консультативной помощи	6 час. 36 мин. 33 часа в неделю	8 час. 30 мин. -15 час.06 мин.
	Средний медицинский персонал	7 час. 48 мин. 39 часов в неделю	8 час. 30 мин. -16 час.18 мин.
	Младший медицинский персонал	7 час. 48 мин. 39 часов в неделю	8 час. 30 мин. – 16 час.18 мин.
	Прочий немедицинский персонал по оказанию	7 час. 48 мин. 39 часов в неделю	

	консультативной помощи (оператор ЭВМ)		8 час. 30 мин. – 16 час.18 мин.
<b>Вспомогательные отделы и службы</b>			
	Начальник, руководитель, заведующий, заместитель начальника, специалист, прочий немедицинский персонал	8 час. 00 мин. 40 часов в неделю	8 час. 30 мин. – 17 час.00 мин. или согласно графику сменности (работники пищеблока)
	Заведующий прачечной, прочий немедицинский персонал прачечной	7 час. 12 мин. 36 часов в неделю	8 час. 30 мин. -16 час.12 мин. или согласно графику сменности
<b>Подразделения по организации внебюджетной деятельности</b>			
	Врач-специалист	7 час. 48 мин. 39 часов в неделю	8 час. 30 мин. – 16 час.48 мин. или согласно графику сменности
	Средний медицинский персонал, прочий немедицинский персонал по оказанию консультативной помощи (оператор ЭВМ)	7 час. 48 мин. 39 часов в неделю	8 час. 30 мин. – 16 час.18 мин.
	Прочий немедицинский персонал	8 час. 00 мин. 40 часов в неделю	8 час. 30 мин. – 17 час.00 мин.

Примечание:

\*- Младший медицинский персонал (санитарки) занятые в рентгеновских отделениях (кабинетах) имеет продолжительность рабочего дня 6 час. 00 мин., 30 часов в неделю.

Приложение № 1.2

к Правилам внутреннего трудового распорядка  
ФГБУ «НМИЦ хирургии им. А.В. Вишневского»  
Минздрава России

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ ОТПУСКОВ РАБОТНИКОВ**

<b>Наименование должности</b>	<b>Продолжительность основного отпуска в календарных днях</b>	<b>Продолжительность дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда (В)</b>
<b>Аппарат управления</b>		
Директор, заместитель директора, ученый секретарь, руководитель отдела (группы)	ДМН-56	
	КМН-42	
Главный врач, заместитель главного врача*, помощник директора, советник, главный бухгалтер, начальник 1 отдела, прочий немедицинский персонал	28	В- 7*
Главная медицинская сестра	42	
<b>Подразделения организации деятельности НМИЦ</b>		
Заместитель директора, советник, заведующий, начальник, научный сотрудник, прочий немедицинский персонал	28	
Научный сотрудник	ДМН-56	
	КМН-42	
<b>Научные подразделения не участвующие в оказании медицинской помощи</b>		
Заведующий отделом, научный сотрудник, младший научный сотрудник, прочий	ДМН-56	

немедицинский персонал	КМН-42	
	28	
<b>Научные подразделения, участвующие в оказании медицинской помощи</b>		
Главный, ведущий, старший, научный сотрудник младший научный сотрудник	ДМН-56	В- 7
	КМН-42	
	28	
<b>Научные подразделения, участвующие в оказании медицинской помощи (отдел термических поражений (ожоговый центр), отделение анестезиологии-реанимации с палатами реанимации и интенсивной терапии, отдел ран и раневых инфекций)</b>		
Главный, ведущий, старший, научный сотрудник, младший научный сотрудник	ДМН-56	В- 10
	КМН-42	
	28	
<b>Лаборатории</b>		
Заведующий лабораторией, научный сотрудник (главный, ведущий, старший)	ДМН- 56	В- 10
	КМН- 42	
Младший научный сотрудник	КМН- 42	
	28	
Лаборант-исследователь	28	
<b>Образовательные подразделения</b>		
Заместитель директора, начальник, заведующий, прочий персонал	28	
Должности педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу	56	
<b>Клинические отделения стационара, операционный блок, отделение переливания крови, приемное отделение, отделение рентгенологии и магнитно-резонансных исследований, ультра-звуковой диагностики</b>		
Заведующий отделением (отделом) - врач-специалист, врач-специалист	28	В- 7



Средний медицинский персонал	28	В- 7
Младший медицинский персонал, сестра-хозяйка	28	В- 7
Прочий немедицинский персонал	28	В- 7
<b>Клинические отделения стационара (отдел термических поражений (ожоговый центр), отделение анестезиологии-реанимации с палатами реанимации и интенсивной терапии, отдел ран и раневых инфекций, патологоанатомическое отделение)</b>		
Заведующий (руководитель) отделением (отделом) - врач-специалист, врач-специалист	28	В- 10
Средний медицинский персонал	28	В- 10
Младший медицинский персонал, сестра-хозяйка	28	В- 10
<b>Лаборатории</b>		
Заведующий лабораторией, заведующий лабораторией - врач-специалист, врач-специалист	28	В- 10
Специалист с высшим немедицинским образованием (биолог)	28	В- 10
Средний медицинский персонал	28	В- 10
Младший медицинский персонал	28	В- 10
<b>Центральное стерилизационное отделение</b>		
Средний медицинский персонал	28	
Оператор агрегата обработки отходов	28	В-7
Младший медицинский персонал	28	
<b>Аптека</b>		
Заведующий аптекой-провизор-технолог, провизор технолог	28	
Младший медицинский персонал	28	
Прочий немедицинский персонал	28	
<b>Отдел организации и контроля качества медицинской помощи</b>		
Начальник (руководитель) отдела (группы),	28	

врач-специалист, старшая медицинская сестра, прочий немедицинский персонал (оператор ЭВМ)		
Врач-специалист по оказанию консультативной помощи	28	В-7
Средний медицинский персонал	28	
Средний медицинский персонал по оказанию консультативной помощи	28	В-7
Младший медицинский персонал	28	В-7
Прочий немедицинский персонал по оказанию консультативной помощи (оператор ЭВМ)	28	В-7
<b>Вспомогательные отделы и службы</b>		
Начальник, руководитель, заведующий, заместитель начальника, заместитель главного бухгалтера, специалисты, прочий немедицинский персонал	28	
Ведущий инженер по медицинскому оборудованию	28	В-7
Инженер по медицинскому оборудованию	28	В-7
Заведующая прачечной, прочий немедицинский персонал прачечной	28	В-10
Слесарь-сантехник	28	В-7
<b>Подразделения по организации внебюджетной деятельности</b>		
Врач-специалист, прочий немедицинский персонал	28	
Средний медицинский персонал и прочий немедицинский персонал по оказанию консультативной помощи (оператор ЭВМ)	28	В-7

Примечание:

\*- Заместителю главного врача по санитарно-эпидемиологической работе предоставляется дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда 7 календарных дней.

## Приложение № 1.3

к Правилам внутреннего трудового распорядка  
ФГБУ «НМИЦ хирургии им. А.В. Вишневского»  
Минздрава России

### ПЕРЕЧЕНЬ

#### ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ИМЕЮЩИХ НЕНОРМИРОВАННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются:

- заместитель директора
- помощник директора
- советник
- главный врач
- ученый секретарь
- главный бухгалтер
- начальник планово-экономического отдела
- начальник отдела кадров

Работники, работающие на должностях с ненормированным рабочим днем подчиняются общему режиму работы работодателя и в интересах работы организации по распоряжению директора без их согласия могут:

- эпизодически привлекаться по распоряжению директора к выполнению своих должностных обязанностей за пределами установленной нормы продолжительности рабочего времени;
- вызываться на работу в более раннее время, чем предусмотрено правилами внутреннего трудового распорядка;
- задерживаться на работе для выполнения своих должностных обязанностей сверх установленного рабочего времени.

Ненормированный рабочий день не рассматривается как сверхурочная работа. Компенсация переработки при ненормированном рабочем дне осуществляется путем предоставления 7 календарных дней дополнительного отпуска и оформляется приказом директора.

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ППО  
ФГБУ «НМИЦ хирургии  
им. А.В. Вишневского»  
Минздрава России  
\_\_\_\_\_ О.А. Захарова  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ФГБУ «НМИЦ  
хирургии им. А.В.Вишневского»  
Минздрава России  
\_\_\_\_\_ А.Ш. Ревишвили  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ  
ДОЛЖНОСТЕЙ И ПРОФЕССИЙ ПО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯМ, КОТОРЫМ  
УСТАНОВЛИВАЕТСЯ БЕСПЛАТНАЯ ВЫДАЧА МОЛОКА**

(основание: в соответствии со статьей 222 Трудового кодекса Российской Федерации)

№ п/п	Структурное подразделение	Наименование профессий (должностей)	Вредный производственный фактор (порядковый № по приказу МЗ РФ №45н, приложение №3)
1	2	3	4
1	<b>Отдел абдоминальной хирургии</b>	Главный научный сотрудник	Биологический фактор - 2.3. (Патогенные микроорганизмы)
		Ведущий научный сотрудник	
		Старший научный сотрудник	
		Младший научный сотрудник	
1.1.	Отделение абдоминальной хирургии	Заведующий отделением - врач - хирург	Биологический фактор - 2.3. (Патогенные микроорганизмы)
		Врач - хирург	
		Врач - эндокринолог	
		Медицинская сестра палатная	
		Медицинская сестра	

		процедурной	
		Медицинская сестра перевязочной	
		Сестра-хозяйка	
		Санитарка	
1.2.	Онкологическое отделение хирургических методов лечения и противоопухолевой лекарственной терапии	Заведующий отделением - врач – онколог	Биологический фактор - 2.3. (Патогенные микроорганизмы)
		Врач - хирург	
		Врач-онколог	
		Медицинская сестра палатная	
		Медицинская сестра процедурной	
		Медицинская сестра перевязочной	
		Сестра-хозяйка	
		Санитарка	
1.2.1.	Группа интервенционной эндоскопии	Руководитель группы-врач- эндоскопист	Биологический фактор - 2.3. (Патогенные микроорганизмы)
		Врач- эндоскопист	
		Медицинская сестра	
1.3.	Отделение реконструктивной хирургии пищевода и желудка	Заведующий отделением-врач- хирург	Биологический фактор - 2.3. (Патогенные микроорганизмы)
		Врач - хирург	
		Старшая медицинская сестра	
		Медицинская сестра палатная	
		Медицинская сестра процедурной	
		Медицинская сестра перевязочной	

		Сестра-хозяйка	
		Санитарка	
1.4.	Отделение герниологии и реконструктивной хирургии	Заведующий отделением - врач - хирург	Биологический фактор - 2.3. (Патогенные микроорганизмы)
		Врач – пластический хирург	
		Медицинская сестра процедурной	
2	Отдел сердечно - сосудистой хирургии	Ведущий научный сотрудник	Биологический фактор - 2.3. (Патогенные микроорганизмы)
		Старший научный сотрудник	
		Научный сотрудник	
2.1.	Отделение сосудистой хирургии	Заведующий отделением - врач – сердечно - сосудистый хирург	Биологический фактор - 2.3. (Патогенные микроорганизмы)
		Врач – сердечно - сосудистый хирург	
		Врач - кардиолог	
		Медицинская сестра палатная	
		Медицинская сестра процедурной	
		Медицинская сестра перевязочной	
		Сестра-хозяйка	
		Санитарка	
2.2.	Отделение кардиохирургии	Заведующий отделением - врач – сердечно - сосудистый хирург	Биологический фактор - 2.3. (Патогенные микроорганизмы)
		Врач – сердечно - сосудистый хирург	
		Врач - кардиолог	
		Медицинская сестра	

		палатная	
		Медицинская сестра процедурной	
		Медицинская сестра перевязочной	
		Сестра-хозяйка	
		Санитарка	
<b>3</b>	<b>Аритмологический отдел</b>	Старший научный сотрудник	Биологический фактор - 2.3. (Патогенные микроорганизмы)
		Научный сотрудник	
3.1.	Отделение электрофизиологических рентгенэндоваскулярных методов диагностики и лечения аритмий	Заведующий отделением - врач по рентгенэндоваскулярным диагностике и лечению	Биологический фактор - 2.3. (Патогенные микроорганизмы)
		Врач по рентгенэндоваскулярным диагностике и лечению	
		Врач-сердечно-сосудистый хирург	
		Старшая медицинская сестра	
		Операционная медицинская сестра	
3.2.	Отделение хирургического лечения сложных нарушений ритма сердца	Заведующий отделением - врач - сердечно-сосудистый хирург	Биологический фактор - 2.3. (Патогенные микроорганизмы)
		Врач по рентгенэндоваскулярным диагностике и лечению	
		Врач-сердечно-сосудистый хирург	
		Врач - кардиолог	
		Врач функциональной диагностики	
		Старшая медицинская сестра	

		сестра	
		Медицинская сестра палатная	
		Медицинская сестра процедурной	
		Медицинская сестра перевязочной	
		Сестра-хозяйка	
		Санитарка	
<b>4</b>	<b>Отдел термических поражений</b>	Заведующий отделом-врач-хирург	Биологический фактор - 2.3. (Патогенные микроорганизмы)
		Младший научный сотрудник	
4.1.	Ожоговое отделение	Заведующий отделением - врач - хирург	Биологический фактор - 2.3. (Патогенные микроорганизмы)
		Врач - хирург	
		Медицинская сестра палатная	
		Медицинская сестра процедурной	
		Медицинская сестра перевязочной	
		Медицинский лабораторный техник	
		Сестра-хозяйка	
		Санитарка	
4.2.	Ожоговое отделение реконструктивной хирургии	Заведующий отделением - врач - хирург	Биологический фактор - 2.3. (Патогенные микроорганизмы)
		Врач - хирург	
		Медицинская сестра палатная	
		Медицинская сестра процедурной	



		Медицинская сестра перевязочной	
		Сестра-хозяйка	
		Санитарка	
4.3.	Операционный блок	Операционная медицинская сестра	Биологический фактор - 2.3. (Патогенные микроорганизмы)
		Санитарка	
5	<b>Отдел рентгенэндоваскулярной хирургии</b>	Научный сотрудник	Биологический фактор - 2.3. (Патогенные микроорганизмы)
		Младший научный сотрудник	
5.1.	Отделение рентгенэндоваскулярных методов диагностики и лечения	Врач по рентгенэндоваскулярным диагностике и лечению	Биологический фактор - 2.3. (Патогенные микроорганизмы)
		Медицинская сестра палатная	
		Медицинская сестра процедурной	
		Санитарка	
5.2.	Операционный блок	Операционная медицинская сестра	Биологический фактор - 2.3. (Патогенные микроорганизмы)
		Санитарка	
6	<b>Хирургическое торакальное отделение</b>	Ведущий научный сотрудник	Биологический фактор - 2.3. (Патогенные микроорганизмы)
		Старший научный сотрудник	
		Младший научный сотрудник	
		Заведующий отделением - врач - торакальный хирург	
		Врач - хирург	
		Медицинская сестра палатная	

		Медицинская сестра процедурной	
		Медицинская сестра перевязочной	
		Сестра-хозяйка	
		Санитарка	
7	<b>Хирургическое эндоскопическое отделение</b>	Старший научный сотрудник	Биологический фактор - 2.3. (Патогенные микроорганизмы)
		Научный сотрудник	
		Младший научный сотрудник	
		Заведующий отделением - врач - хирург	
		Врач - эндоскопист	
		Врач - хирург	
		Медицинская сестра процедурной	
		Сестра- хозяйка	
		Санитарка	
8	<b>Отдел анестезиологии-реанимации и интенсивной терапии</b>	Старший научный сотрудник	Биологический фактор - 2.3. (Патогенные микроорганизмы)
8.1.	<b>Отделение анестезиологии-реанимации с палатами реанимации и интенсивной терапии</b>	Заведующий отделением - врач анестезиолог-реаниматолог	Биологический фактор - 2.2; 2.3. (Патогенные микроорганизмы)
		Врач - анестезиолог-реаниматолог	
		Медицинская сестра-анестезист	
		Медицинская сестра палатная	
		Сестра-хозяйка	
		Санитарка	

8.1.1.	<b>Группа анестезиологии-реанимации</b>	Врач - анестезиолог-реаниматолог	Биологический фактор - 2.2; 2.3. (Патогенные микроорганизмы)
		Медицинская сестра-анестезист	
		Санитарка	
9	<b>Операционный блок</b>	Заведующий операционным блоком-врач-хирург	Биологический фактор - 2.3. (Патогенные микроорганизмы)
		Операционная медицинская сестра	
		Сестра-хозяйка	
		Санитарка	
10	<b>Отдел ран и раневых инфекций</b>	Заведующий отделом - врач-хирург	Биологический фактор - 2.2; 2.3; (Патогенные микроорганизмы)
		Главный научный сотрудник	
		Ведущий научный сотрудник	
		Старший научный сотрудник	
		Научный сотрудник	
10.1.	<b>Отделение гнойной хирургии</b>	Заведующий отделением - врач - хирург	Биологический фактор - 2.2; 2.3; (Патогенные микроорганизмы)
		Врач - хирург	
		Врач - эндокринолог	
		Операционная медицинская сестра	
		Медицинская сестра палатная	
		Медицинская сестра процедурной	
		Медицинская сестра перевязочной	

		Сестра-хозяйка	
		Санитарка	
10.2.	Лаборатория профилактики и лечения бактериальных инфекций	Заведующий лабораторией -врач-бактериолог	Биологический фактор - 2.2; 2.3; (Патогенные микроорганизмы)
		Врач - бактериолог	
		Старшая медицинская сестра	
		Медицинский лабораторный техник	
		Санитарка	
10.3.	Консультативно-диагностический кабинет диабетической стопы	Заведующий кабинетом - врач - хирург	Биологический фактор - 2.2;
		Медицинская сестра перевязочной	
11	Отделение травматологии и ортопедии	Заведующий отделением - врач - травматолог-ортопед	Биологический фактор - 2.3 (Патогенные микроорганизмы)
		Врач - травматолог-ортопед	
		Старшая медицинская сестра	
		Медицинская сестра палатная	
		Медицинская сестра процедурной	
		Медицинская сестра перевязочной	
		Сестра-хозяйка	
		Санитарка	
12	Отделение урологии	Старший научный сотрудник	Биологический фактор - 2.3. (Патогенные микроорганизмы)
		Младший научный сотрудник	

		Заведующий отделением - врач - уролог	
		Старшая медицинская сестра	
		Медицинская сестра палатная	
		Медицинская сестра процедурной	
		Сестра-хозяйка	
		Санитарка	
<b>13</b>	<b>Отделение краткосрочной хирургической помощи и хирургической аритмологии</b>	Заведующий отделением- врач- хирург	Биологический фактор - 2.3. (Патогенные микроорганизмы)
		Врач- хирург	
		Старшая медицинская сестра	
		Медицинская сестра палатная	
		Медицинская сестра процедурной	
		Медицинская сестра перевязочной	
		Сестра-хозяйка	
		Санитарка	
<b>14</b>	<b>Клинико- диагностическая лаборатория</b>	Главный научный сотрудник	Химический фактор - 53; 60; 61; 82; 83; 93; 104; 125; 128; 182; 197; 200; 203; 220; 223; 227; 228; 244; 245; 256; 282; 284; 73;  Биологический фактор - 2.2; 2.3.
		Старший научный сотрудник	
		Младший научный сотрудник	
		Заведующий лабораторией	
		Врач клинической лабораторной диагностики	

		Биолог	
		Медицинский лабораторный техник	
		Лаборант-исследователь	
15	<b>Отделение переливания крови</b>	Заведующий отделением - врач- трансфузиолог	Биологический фактор - 2.2; . 2.3 (Патогенные микроорганизмы)
		Врач- трансфузиолог	
		Биолог	
		Старшая медицинская сестра	
		Медицинская сестра процедурной	
		Санитарка	
		Документовед	
16	<b>Патолого-анатомическое отделение</b>	Заведующий отделением - врач-патологоанатом	Химический фактор - 135; 284; 320; 419; 466; 532; 630; 634; 639; 969; Биологический фактор – 2.2;
		Врач-патологоанатом	
		Медицинский лабораторный техник	
		Медицинский регистратор	
		Санитарка	
16.1.	Лаборатория электронной микроскопии	Заведующий лабораторией	Химический фактор - 135; 284; 320; 419; 466; 532; 630; 634; 639; 969; Биологический фактор – 2.2;
		Главный научный сотрудник	
		Младший научный сотрудник	
		Лаборант-исследователь	
17	<b>Отдел организации и контроля качества медицинской помощи</b>		
17.1.	Группа организации	Врач- акушер-гинеколог	Биологический фактор -

	консультативной помощи	Врач-кардиолог Врач-терапевт Врач-хирург Врач-инфекционист Медицинская сестра перевязочной Медицинская сестра процедурной	2.3. (Патогенные микроорганизмы)
17.2.	Группа физиотерапии и лечебной физкультуры	Врач-физиотерапевт Медицинская сестра по физиотерапии Медицинская сестра по массажу Инструктор по лечебной физкультуре	Биологический фактор – 2.3. (Патогенные микроорганизмы)
18	<b>Центральное стерилизационное отделение</b>	Оператор агрегата обработки отходов	Биологический фактор - 2.3. (Патогенные микроорганизмы)
19	<b>Приемное отделение</b>	Заведующий отделением-врач-терапевт Врач-хирург Врач-терапевт Старшая медицинская сестра Медицинская сестра Сестра-хозяйка Санитарка	Биологический фактор - 2.3. (Патогенные микроорганизмы)
20	<b>Отделение рентгенологии и магнитно - резонансных исследований с кабинетом</b>	Старший научный сотрудник (УЗИ) Младший научный сотрудник (УЗИ) Врач-рентгенолог	Биологический фактор – 2.3 (Патогенные микроорганизмы)

	<b>УЗД</b>	Врач ультразвуковой диагностики	
		Рентгенолаборант	
		Медицинская сестра процедурной	
		Медицинская сестра перевязочной	
		Медицинская сестра	
		Санитарка (рентген)	
<b>21</b>	<b>Служба капитального строительства, инженерно-технического обеспечения и эксплуатации</b>		
21.1.	Инженерно-технический отдел	Ведущий инженер по медицинскому оборудованию *	Биологический фактор – 2.3 (Патогенные микроорганизмы)
		Инженер по медицинскому оборудованию *	
21.2.	Отдел по обеспечению эксплуатации зданий	Слесарь-сантехник	Биологический фактор - 2.3. (Патогенные микроорганизмы)
<b>22</b>	<b>Административно-хозяйственная служба</b>		
22.1.	Прачечная	Заведующая прачечной	Химический фактор - 74; 75; 117; 200; 245; 466; Биологический фактор - 2.3.  (Патогенные микроорганизмы)
		Оператор стиральных машин	

1. «Перечень должностей и профессий по подразделениям, которым устанавливается бесплатная выдача молока» составлен в соответствии с «Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16 февраля 2009 г. № 45н с



изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 апреля 2010г. № 245н и приказом Минтруда от 20 февраля 2014г. № 103н.

2. Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены. Если время работы во вредных условиях труда меньше установленной продолжительности рабочей смены, молоко выдается при выполнении работ в указанных условиях в течение не менее чем половины рабочей смены.

3. Бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов производится работникам в дни фактической занятости.

4. При обеспечении безопасных условий труда принимается решение о прекращении бесплатной выдачи молока с учетом мнения профсоюзного органа.

#### **ПРИМЕЧАНИЕ :**

*\* ведущие инженеры по мед. оборудованию, инженеры по мед. оборудованию, обслуживающие анестезиологическую, эндоскопическую аппаратуру, аппаратуру операционного блока, патолого-анатомического отделения и лаборатории электронной микроскопии.*

Руководитель службы охраны труда

Н.И. Скороходова