|  |
| --- |
| **УТВЕРЖДАЮ:****Главный врач** **ГБУЗ «Ирафская ЦРБ»****МЗ РСО-Алания****\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С. Д. Дзоблаев****«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.** |

|  |
| --- |
| **СОГЛАСОВАНО:****Председатель профкома ППО****ГБУЗ «Ирафская ЦРБ»****МЗ РСО-Алания****\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ З. Е. Колоева****«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.** |

**м. п. м. п.**

**ПРАВИЛА**

**внутреннего трудового распорядка работников**

**Государственного бюджетного учреждения здравоохранения**

 **«Ирафская центральная районная больница»**

**МЗ РСО-Алания**

1. **Общие положения**

**1.1.**Правила внутреннего трудового распорядка (далее **ПВТР**) – это локальный нормативный акт организации, содержащий нормы трудового права, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее ТК РФ) и иными нормативными правовыми актами 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 в организации (ст.ст. 8, 189 ТК РФ).

1. Целью правил внутреннего трудового распорядка являются соблюдение государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работника и работодателя.
2. Основными задачами ПВТР являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по:
* организации труда и управлению трудом;
* трудоустройству у данного работодателя;
* профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
* социальному партнёрству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
* участию работников и профсоюза в установлении условий труда и применения трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
* материальной ответственности работодателя и работников в сфере труда;
* надзору и контролю (в т.ч. профсоюзного контроля) за соблюдением трудового законодательства, включая законодательство об охране труда;
* разрешению трудовых споров (ст. 1 ТК РФ).
1. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений, закрепленные в ТК РФ:
	* свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
	* запрещение принудительного труда и дискриминация в сфере труда;
	* защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
	* обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленным федеральным законом минимального размера оплаты труда;

 **Равенство прав и возможности работников:**

* + обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
	+ обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;
	+ обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;
	+ обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в т.ч. на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
	+ сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
	+ социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателя, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
	+ обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
	+ установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателя, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;
	+ обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;
	+ обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными Федеральными законами;
	+ обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
	+ обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
	+ обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;
	+ обеспечение права на обязательное социальное страхование работников (ст. 2 ТК РФ).
1. Трудовым Кодексом РФ принудительный труд запрещен, т.е. выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного действия), в т.ч.:
	* в целях поддержания трудовой дисциплины;
	* в качестве меры ответственности за участие в забастовке;
	* в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;
	* в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;
	* в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной, или религиозной принадлежности.

 К принудительному труду также относятся работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с:

* нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплаты её не в полном размере;
* возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работников вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

 **Принудительный труд не включает в себя:**

* + работу, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе, или заменяющей ее альтернативной гражданской службой;
	+ работу, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленным федеральными конституционными законами;
	+ работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е., в случае бедствия или угрозы бедствия (пожара, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;
	+ работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.
1. Правила внутреннего трудового распорядка, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить ТК РФ, иным федеральным законам, Указам Президента Российской Федерации, Постановлениям Правительства РФ.
2. В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений в организации осуществляется путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателем коллективного договора, соглашений, трудовых договоров. Коллективный договор, соглашения, а также трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих прав и снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашения или трудовой договор, то они не могут применяться (ст. 9 ТК РФ).
3. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка распространяются на всех работников Государственногобюджетного учреждения здравоохранения «Ирафская центральная больница» МЗ РСО-Алания (далее - **ГБУЗ «ИрафскаяЦРБ» МЗ РСО-Алания**) и обязательны для исполнения всеми работниками, заключившими трудовые договоры с работодателем.
4. **Порядок приема и увольнения работников.**
5. Граждане реализуют право на труд путем заключения трудового договора с работодателем.
6. 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, соблюдать действующие правила внутреннего трудового распорядка. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник (ст. 56 ТК РФ).
7. Содержание трудового договора.

 В трудовом договоре указываются:

* фамилия, имя, отчество работника (сведения о документах, удостоверяющих его личность) и наименование работодателя (его ИНН), заключивших трудовой договор, ссылка на документ, на основании которого представитель работодателя подписал договор, место и дата заключения договора;

 Обязательными условиями трудового договора являются:

* место работы (с указанием структурного подразделения);
* дата начала работы;
* трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот, либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованием и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации (**трудовая функция медицинского работника заключается в оказании круглосуточной неотложной медицинской помощи)**;
* характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
* режим рабочего времени и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);
* условия оплаты труда (в т.ч. размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
* другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права
* условия об обязательном социальном страховании, непосредственно связанные с трудовой деятельностью (п.3 ст. 57 ТК РФ). Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия, предусмотренные трудовым законодательством, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжение.
* другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права если при заключении трудового договора в него не были включены какие – либо сведения и (или) условия, предусмотренные трудовым законодательством, то это не является основание для признания трудового договора незаключенным или его расторжение. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом, недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а не достающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

 Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом, недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, в частности: об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), права и обязанности работника и работодателя, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашением.

 Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

 В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

1. Срок трудового договора.

Трудовые договоры могут заключаться:

* 1. на неопределенный срок;
	2. на определенный срок **не более пяти лет (срочный трудовой догово**р), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях предусмотренных частью 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью 2 ст. 59 ТК РФ. Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

1. **Срочный трудовой договор (ст. 59 ТК РФ)**

Срочный трудовой договор заключается:

* на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за кото­рым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным до­говором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым дого­вором сохраняется место работы;
* на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
* для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
* с лицами, направляемыми на работу за границу;
* для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности рабо­тодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширени­ем производства или объема оказываемых услуг;
* с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;
* с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
* для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;
* в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на ра­боту, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов из­бираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других обще­ственных объединениях;
* с лицами, направленными органами службы занятости населения на ра­боты временного характера и общественные работы;
* с гражданами, направленными для прохождения альтернативной граждан­ской службы;
* в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными фе­деральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

* с лицами, поступающими на работу к работодателям — субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), числен­ность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной тор­говли и бытового обслуживания — 20 человек);
* с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключени­ем, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена рабо­та исключительно временного характера;
* с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в рай­онах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;
* для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, ава­рий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотии, а также для устранения по­следствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
* с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей дол­жности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодатель­ством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
* с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонирова­нии) произведений, профессиональными спортсменами в соответствии с пе­речнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трех­сторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
* с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтера­ми организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
* с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
* с лицами, поступающими на работу по совместительству;
* в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными фе­деральными законами.
	1. Согласно ст. 60 ТК РФ запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.
1. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в установленный срок, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.
2. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора (ст. 65 ТК РФ).

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;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

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

- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки).

Также необходимо предоставить для оформления личной карточки:

- фото-1шт-3х4;

- ИНН;

- Справка о предварительном медицинском освидетельствовании при заключении трудового договора.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется работодателем. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с её утратой, повреждением или иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

1. **Форма трудового договора**

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя с подписью работника, подтверждающую, что он получил экземпляр трудового договора.

Трудовой договор, не оформленный письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

1. **Оформление приема на работу**

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

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащую заверенную копию указанного приказа.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности работника, коллективным договором.

1. Медицинское освидетельствование при заключении трудового договора.

Обязательному предварительному медицинскому освидетельствованию при заключении трудового договора подлежат все лица, поступающие на работу в ГБУЗ «Ирафская ЦРБ» МЗ РСО-Алания.

1. Испытание при приеме на работу.

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

* беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет;
* лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
* лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения
* лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
* в иных случаях, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, иными федеральными законами.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

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

1. Результат испытания при приеме на работу.

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 профкома 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.

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

* 1. **Прекращение трудового договора**
1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ) может быть в случаях:
2. ликвидации организации;
3. сокращении численности или штата работников организации;
4. несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
5. смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
6. неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
7. однократного, грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
* прогула, т.е. отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня смены;
* появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации – работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
* разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в т.ч. разглашения персональных данных другого работника;
* совершение по месту работы хищения (в т.ч. мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
* установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.
1. совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя
2. совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы;
3. принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
4. однократного, грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей;
5. представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
6. в других случаях, установленным ТК РФ и иными федеральными законами.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 2 и 3 части первой статьи 81 ТК РФ, допускается, 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.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 7 и 8 части первой статьи 81 ТК РФ, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Другими основаниями прекращения трудового договора являются:

* соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ)
* 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;
* расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
* перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность) (п. 5 стр. 77);
* отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо её реорганизацией (ст. 75 ТК РФ);
* отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч. 4 ст. 74 ТК РФ);
* отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ч. 3 и 4 ст. 73 ТК РФ);
* отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ст. 72.1 ТК РФ)
* обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
* нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ)
	1. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) производится в соответствии с ч. 1 п. 3 ст. 77 и ст. 80 ТК РФ.

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

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателей трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

* + 1. Прекращение срочного трудового договора (ст. 79 ТК РФ)

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

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, прекращается по окончании этого сезона.

1. Расторжение трудового договора по соглашению сторон.

Трудовой договор может быть в любое время, расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

1. Отстранение от работы (ст. 76 ТК РФ)

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

* + появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
	+ не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
	+ не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование);
	+ при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
	+ в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, 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 требованиям органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
	+ в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

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

1. Во всех случаях расторжения трудового договора днем увольнения работника является последний день его работы.
2. **Основные права, обязанности и ответственность**

**сторон трудового договора (ст. ст. 21, 22, 419 ТК РФ).**

* 1. Основные права и обязанности работника.

**Работник имеет право на:**

* заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
* предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
* рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям предусмотренным коллективным договором;
* своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
* отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
* полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
* профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК 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 ТК 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;
* разрешение индивидуальных и коллективных споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
* возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
* обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

**Работник обязан:**

* + добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
	+ соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
	+ соблюдать трудовую дисциплину;
	+ вести себя вежливо, достойно, корректно по отношению как к работникам (коллегам) так и к работодателю, а также к пациентам (посетителям) и их родственникам, и не мешать работникам и работодателю исполнять их должностные обязанности;
	+ выполнять установленные нормы труда;
	+ соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
	+ бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
	+ соблюдать медицинскую (врачебную)**этику;**
	+ незамедлительно сообщить работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.
	1. Права и обязанности работодателя.

**Работодатель имеет право:**

* заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
* поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
* требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
* привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
* принимать локальные нормативные акты;
* создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
* вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

**Работодатель обязан:**

* соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
* предоставлять 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;
* выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором;
* вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
* предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
* своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов за соблюдением трудового законодательства, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
* рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах, указанным органам и представителям;
* создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
* 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 ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
* исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.
	1. **Работнику запрещается:**

- совершать любые действия, влекущие ухудшение репутации ГБУЗ «Ирафская ЦРБ» МЗ РСО-Алания.

- разглашать, использовать в личных и корыстных целях сведения, составляющие служебную и коммерческую тайну, в том числе:

* размеры фондов развития и потребления ГБУЗ «Ирафская ЦРБ» МЗ РСО-Алания;
* все виды хозяйственных договоров;
* общую сумму денежных средств на расчетном счете больницы и все взаимоотношения с банком;
* перспективы развития больницы и вложения средств в конкретноемероприятие;
* содержание всех документов служебного пользования;
* анкеты и личные характеристики работников, особенности их работы, учебы и поведения;
* размеры использования единого фонда оплаты труда, включая заработную плату любого работника.
* без согласования с администрацией покидать своё рабочее место в рабочее время;
* курить на рабочем месте, в помещении больницы (разрешается курить в специально отведённом месте для курения);
* производить замену смен без согласования с администрацией.
	1. Ответственность за нарушение трудового законодательства.

В соответствии со ст. 419 ТК РФ лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленной федеральными законами.

1. **Рабочее время**(ст. 91 ТК РФ)
	1. **Рабочее время** – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ и иными нормативно правовыми актами РФ относятся к рабочему времени (ч. 1 ст. 91 ТК РФ)

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать **40 часов в неделю.**

* 1. **Продолжительность работы накануне праздничных дней**

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

* 1. **Продолжительность работы накануне выходных дней**

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 5 часов (ч.3 ст. 95 ТК РФ).

При пятидневной рабочей неделе продолжительность работы накануне выходных дней не сокращается.

* 1. **Работа в ночное время (ст. 96 ТК РФ)**

Ночное время – время с 22 часов до 6 часов.

Продолжительность работы в ночное время сокращается на 1 час без 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 коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.

В рабочее время не включается время на переодевание и подготовку рабочего места.

* 1. **Сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ)**

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 группы не более 35 часов в неделю;

для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – не более 36 часов в неделю в порядке установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Для **медицинских работников** устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более **39 часов в неделю**. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством РФ (**ч.1 ст. 350 ТК РФ**).

В соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе (в рамках ст. 92, 423 Трудоого кодекса РФ) женщинам, работающим в сельской местности установлено сокращенное рабочее время – 36 часов в неделю.

Указанная норма распространяется не только на женщин – работниц сельского хозяйства, но и на всех женщин, работающих на селе.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается также:

Перечень должностей и (или) специальностей медицинских работников и условий труда, работа в которых дает право на сокращенную **30-часовую рабочую неделю**:

- Врач – фтизиатр;

- Медсестра участковая (туб.кабинет);

- Санитарка (туб.кабинет).

Перечень должностей и (или) специальностей медицинских работников и условий труда, работа в которых дает право на сокращенную **36-часовую рабочую неделю**:

- Врач - стоматолог (зав. отд.);

- Врач – стоматолог – терапевт.

Перечень должностей и (или) специальностей медицинских работников и условий труда, работа в которых дает право на сокращенную **36-часовую рабочую неделю как женскому персоналу, работающим в сельской местности**:

- Лаборант флюороустановки;

- Врач-психиатр-нарколог;

- Медсестра психиатра-нарколога;

- Врач-психиатр;

- Медсестра психиатра;

* 1. **Порядок установления неполного рабочего времени**

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и в последствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя (ч.1ст. 93 ТК РФ).

 **4.6.1.** Лица, которым работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:

1. беременной женщине;
2. одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
3. лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленным федеральными законами и иными нормативно правовыми актами РФ.

 **4.6.2.** Условия оплаты труда при работе на неполном рабочем времени.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного объема работ.

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 (ч.2, 3 ст. 93 ТК РФ).

* 1. **Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:**
* для работников в возрасте от 15 до 16 лет – 5 часов;
* для работников в возрасте от 16 до 18 лет – 7 часов;
* для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет – 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет – 4 часов (ст. 94 ТК РФ)
	1. **Работники, которые не допускаются к работе в ночное время:**
* беременные женщины;
* работники, не достигшие возраста 18 лет, за исключением некоторых лиц, в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами

Только с письменного согласия и при обязательном письменном ознакомлении с правом отказаться от работы в ночное время, при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, могут привлекаться к работе в ночное время:

* инвалиды;
* женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
* работники, имеющие детей-инвалидов;
* работники, осуществляющие уход за больными и членами их семей в соответствии с медицинским заключением выданным в порядке, установленными федеральными законами и иными нормативно правовыми актами РФ;
* матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста, - если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (ст. 96 ТК РФ).

**4.9. Совместительство** – выполнение работником другой регулярно оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы, так и у других работодателей. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 282 ТК РФ).

**4.10. Работа по совместительству** (ст. 60.1 ТК РФ)

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

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

* 1. **Совмещение профессий (должностей). Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором** (ст. 60.2.ТК РФ)

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

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

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

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнитель­ной работы, а работодатель — досрочно отменить поручение о ее выполне­нии, предупредив об этом работника в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. **Размер доплаты устанавливается по согласию сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).**

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского персонала, надбавки выплачиваются по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

* 1. **Изменение определенных сторонами условий трудового договора** (ст**.** 72.ТК РФ)

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий тру­дового договора заключается в письменной форме.

* 1. **Перевод на другую работу. Перемещение** (ст. 72.1.ТК РФ)

Перевод на другую работу — постоянное или временное изменение трудо­вой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допуска­ется только с письменного согласия работника, за исключением случаев, пре­дусмотренных ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ.

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекраща­ется (п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположен­ное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или аг­регате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами ус­ловий трудового договора.

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

* 1. **Временный перевод на другую работу** (ст. 72.2.ТК РФ)

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник мо­жет быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом со­храняется место работы, — до выхода этого работника на работу. Если по оконча­нии срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потре­бовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о вре­менном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производствен­ной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ста­вящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одно­го месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работода­теля для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обуслов­ленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономическо­го, технологического, технического или организационного характера), необхо­димости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предот­вращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсут­ствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящей статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

**При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.**

* 1. **Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением** (ст. 73 ТК РФ)

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федераль­ными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Феде­рации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную работнику по со­стоянию здоровья.

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

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у рабо­тодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соот­ветствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Трудовой договор с руководителями организаций (филиалов, представи­тельств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителя­ми и главными бухгалтерами, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Работодатель имеет право с письменного согласия указанных работ­ников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения от работы за­работная плата указанным работникам не начисляется, за исключением случа­ев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

* 1. **Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда** (ст. 74.ТК РФ)

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии про­изводства, структурная реорганизация производства, другие причины), опре­деленные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением из­менения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обя­зан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указан­ным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предла­гать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмот­рено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

В случае когда причины, указанные в ч. 1 ст. 77 ТК РФ, мо­гут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа пер­вичной профсоюзной организации и в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить ре­жим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного ра­бочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор растор­гается в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабо­чей недели ранее срока, на который они были установлены, производится ра­ботодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии со ст. 74 ТК РФ, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

* 1. **Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации** (ст. 75 ТК РФ)

При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности име­ет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.

Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.

В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой соб­ственника имущества организации трудовой договор прекращается в соот­ветствии с п. 6 ст. 77 ТК РФ.

При смене собственника имущества организации сокращение численно­сти или штата работников допускается только после государственной регист­рации перехода права собственности.

Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее ре­организация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразо­вание) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации.

При отказе работника от продолжения работы в случаях, предусмотрен­ных ч. 5 ст. 74 ТК РФ, трудовой договор прекращается в соот­ветствии с п. 6 ст. 77 ТК РФ.

* 1. **Сверхурочная работа** – работа, выполняемая работником **по инициативе работодателя** за пределами установленной продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (**ч.1 ст. 99 ТК РФ**).

**4.18.1.** Случаи, в которых допускается привлечение работника к сверхурочным работам:

1. при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества, либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
2. при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
3. для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В тех случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

**Без согласия работника:**

1. при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии, либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
2. при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
3. 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) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.
4. в других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета (ч.2, 3 , 4 ст. 99 ТК РФ)

**4.18.2.** Работники, которых нельзя привлекать к сверхурочным работам

 Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускаются только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке установленным федеральными законами и нормативно-правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы (ч. 5 ст. 99 ТК РФ).

В случае превышения нормального числа рабочих часов за учетный период времени по собственной инициативе работника (без письменного заявления работника и приказа работодателя), оплата труда будет производиться за фактически отработанное время (пропорционально отработанному времени).

**4.18.3.** Ограничение сверхурочных работ.

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

 Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником (ч. 6, 7 ст. 99 ТК РФ).

* 1. **Сменная работа. Графики сменности**

 Сменная работа – работа в две, три или четыре смены – вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования рабочего времени, улучшения качества и объема медицинских услуг. В ГБУЗ «ИрафскаяЦРБ»МЗ РСО-Алания разрешается работа до 12 часов в смену.

 Продолжительность рабочей смены до 24 часов устанавливается с согласия работника с учетом мнения профсоюзного комитета.

 Переход из одной смены в другую определяется графиками сменности. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников – профсоюзного комитета. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается (ч.3, 4, 5 ст. 103 ТК РФ).

 Работодатель (руководитель структурного подразделения) обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. **Табель учета использования рабочего времени составляется в одном экземпляре уполномоченным на это лицом.**

1. **Режим работы**
	1. Режим работы ГБУЗ «Ирафская ЦРБ» МЗ РСО-Алания:
2. **Общебольничный медицинский персонал:**
* Административно-управленческий персонал,время работы с 9 час. 00 мин. до 18 час. 00 мин.(36 часов в неделю) с понедельника по пятницу, пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота и воскресенье), с перерывом для отдыха и питания с 12 ч. 00 мин. до 12 ч. 30 мин.;
* Организационно-методический кабинет, время работы с 9 час. 00 мин. до 18 час. 00 мин. (36 часов в неделю) с понедельника по пятницу (за исключением архивариуса с 8 час. 00 мин. до 16 час. 30 мин. (40 часов в неделю)), с перерывом для отдыха и питания с 12 ч. 00 мин. до 12 ч. 30 мин., пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота и воскресенье);
1. **Стационар**, непрерывная рабочая неделя (круглосуточный), время начало работы отделений с 8 час. 30 мин. (за исключением отдельных кабинетов), временем для отдыха и приема пищи в рабочее время, выходные дни предоставляются в различные дни недели (между сменами), поочередно каждой группе работников согласно графика выходов (смен, дежурств)по скользящему графику:
* детское отделение;
* инфекционное отделение;
* терапевтическое отделение;
* хирургическое отделение;
* приемный покой;
* кабинет клинико-диагностической лаборатории, время работы с 8 час. 00 мин. до 16 час. 42 мин. (36 часов в неделю), пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота и воскресенье), с перерывом для отдыха и приема пищи в рабочее время, за исключением постовых лаборантов оказывающих экстренную медицинскую помощь, непрерывная рабочая неделя (круглосуточный), временем для отдыха и приема пищи в рабочее время, выходные дни предоставляются в различные дни недели (между сменами), поочередно каждой группе работников согласно графика выходов (смен, дежурств) по скользящему графику;
* кабинет физиотерапии, время работы с 9 час. 00 мин. до 16 час. 42 мин. (36 часов в неделю), пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота и воскресенье), с перерывом для отдыха и приема пищи в рабочее время;
* кабинет рентгеновский, время работы с 9 час. 00 мин. до 16 час. 42 мин. (36 часов в неделю), пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота и воскресенье), с перерывом для отдыха и приема пищи в рабочее время, за исключением рентгенлаборантов, непрерывная рабочая неделя (круглосуточный), время начало работы с 8 час. 30 мин., с временем для отдыха и приема пищи в рабочее время, выходные дни предоставляются в различные дни недели (между сменами), поочередно каждой группе работников согласно графика выходов (смен, дежурств)по скользящему графику;
* кабинет функциональной диагностики, время работы с 9 час. 00 мин. до 16 час. 42 мин. (36 часов в неделю), пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота и воскресенье), с перерывом для отдыха и приема пищи в рабочее время;
* кабинет по распределению лекарственных препаратов и расходных материалов, время работы с 8 час. 30 мин. до 15 час. 42 мин. (36 часов в неделю), пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота и воскресенье), с перерывом для отдыха и приема пищи в рабочее время;
1. **Поликлиника**:

**3.1.**Общеполиклинический медицинский персонал, время работы с 9 час. 00 мин. до 16 час. 42 мин. (36 часов в неделю), пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота и воскресенье), с перерывом для отдыха и приема пищи в рабочее время (30 мин.).

**3.2.** Регистратура, время работы с 8 час. 30 мин. до 17 час. 00 мин. (36 часов в неделю), пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота и воскресенье).

**3.3.**Кабинет процедурный, непрерывная рабочая неделя, с 9 час. 00 мин. до 16 час. 42 мин. (36 часов в неделю) (с поочередным двух недельным графиком работы, утвержденным главным врачом по согласованию с председателем ПК ППО ГБУЗ «Ирафская ЦРБ» МЗ РСО-Алания), с предоставлением работникам двух выходных дней в неделю, которые предоставляются в различные дни недели(между сменами), поочередно каждому работнику согласно графикавыходов (смен) по скользящему графику, с перерывом для отдыха и приема пищи в рабочее время, за исключением медицинской сестры по забору крови, время работы с 9 час. 00 мин. до 16 час. 42 мин. (36 часов в неделю), пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота и воскресенье), с перерывом для отдыха и приема пищи в рабочее время. (30 мин.)

**3.4.** Кабинет прививочный, время работы с 9 час. 00 мин. до 16 час. 42 мин. (36 часов в неделю), пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота и воскресенье), с перерывом для отдыха и приема пищи в рабочее время.

**3.5.**Кабинет инфекционных заболеваний, время работы с 8 час. 00 мин. до 15 час. 12 мин. (36 часов в неделю), кроме врача–эпидемиолога с 9 час 00 мин. до 16 час 42 мин. (36 часов в неделю), пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота и воскресенье), с перерывом для отдыха и приема пищи в рабочее время.

**3.6.** Кабинет рентгеновский, время работы с 9 час. 00 мин. до 16 час. 42 мин. (36 часов в неделю), пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота и воскресенье), с перерывом для отдыха и приема пищи в рабочее время (30 мин.).

**3.7.** Кабинет физиотерапии, время работы с 9 час. 00 мин. до 16 час. 42 мин. (36 часов в неделю), пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота и воскресенье), с перерывом для отдыха и приема пищи в рабочее время(30 мин.).

**3.8.** Кабинет функциональной диагностики, время работы с 9 час. 00 мин. до 16 час. 42 мин. (36 часов в неделю), пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота и воскресенье), с перерывом для отдыха и приема пищи в рабочее время.

**3.9.** Кабинет стоматологический, время работы с 9 час. 00 мин. до 16 час. 42 мин. (36 часов в неделю), пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота и воскресенье), с перерывом для отдыха и приема пищи в рабочее время (30 мин.).

**3.10.** Кабинет хирургический, время работы с 9 час. 00 мин. до 17 час. 18 мин. (39 часов в неделю), пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота и воскресенье), с перерывом для отдыха и приема пищи в рабочее время (30 мин.).

**3.11.**Терапевтический кабинет, время работы с 9 час. 00 мин. до 16 час. 42 мин. и с 10 час. 12 мин. до 18 час. 00 мин. (с поочередным двух недельным и двух сменным графиком работы, утвержденным главным врачом по согласованию с председателем ПК ППО ГБУЗ «Ирафская ЦРБ» МЗ РСО-Алания),(36 часов в неделю), пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота и воскресенье), с перерывом для отдыха и приема пищи в рабочее время. (30 мин.).

**3.12.** Кабинет оторинолорингологический, время работы с 9 час. 00 мин. до 17 час. 18 мин. (39 часов в неделю), пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота и воскресенье), с перерывом для отдыха и приема пищи в рабочее время.

**3.13.** Кабинет кардиоревматологический, время работы с 9 час. 00 мин. до 16 час. 42 мин. (36 часов в неделю), пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота и воскресенье), с перерывом для отдыха и приема пищи в рабочее время.

**3.14.** Кабинет женской консультации, время работы с 9 час. 00 мин. до 16 час. 42 мин. (36 часов в неделю), пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота и воскресенье), с перерывом для отдыха и приема пищи в рабочее время.

**3.15.** Кабинет неврологический, время работы с 9 час. 00 мин. до 18 час. 00 мин. (36 часов в неделю), пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота и воскресенье), с перерывом для отдыха и приема пищи в рабочее время.

**3.16.** Кабинет офтальмологический, время работы с 9 час. 00 мин. до 16 час. 42 мин. (36 часов в неделю), пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота и воскресенье), с перерывом для отдыха и приема пищи в рабочее время.

**3.17.** Кабинет детской консультации, время работы с 9 час. 00 мин. до 16 час. 42 мин.(36 часов в неделю), пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота и воскресенье), с перерывом для отдыха и приема пищи в рабочее время.(30 мин.)

**3.18.** Кабинет клинико-диагностической лаборатории, время работы с 8 час. 00 мин. до 16 час. 42 мин. (36 часов в неделю), шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье), с перерывом для отдыха и приема пищи в рабочее время.(30 мин.)

**3.19.** Кабинет эндокринологический, время работы с 9 час. 00 мин. до 16 час. 42 мин. (36 часов в неделю), пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота и воскресенье), с перерывом для отдыха и приема пищи в рабочее время.(30 мин.)

**3.20.** Кабинет ультразвуковой диагностики, время работы с 9 час. 00 мин. до 16 час. 42 мин. (36 часов в неделю), пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота и воскресенье), с перерывом для отдыха и приема пищи в рабочее время.

**3.21.** Кабинет медицинской профилактики, время работы с 9 час. 00 мин. до 16 час. 42 мин. (36 часов в неделю), пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота и воскресенье), с перерывом для отдыха и приема пищи в рабочее время.(30 мин.)

**3.22.** Кабинет онколога, время работы с 9 час. 00 мин. до 17 час. 18 мин. (39 часов в неделю), пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота и воскресенье), с перерывом для отдыха и приема пищи в рабочее время.(30 мин.)

**3.23**. Кабинет уролога, время работы с 9 час. 00 мин. до 17 час. 18 мин. (39 часов в неделю), пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота и воскресенье), с перерывом для отдыха и приема пищи в рабочее время.(30 мин.)

**3**.**24.** Кабинет эндоскопии, время работы с 9 час. 00 мин. до 16 час. 42 мин. (36 часов в неделю), пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота и воскресенье), с перерывом для отдыха и приема пищи в рабочее время.(30 мин.)

**3.25.** Кабинет ЭВМ, время работы с 9 час. 00 мин. до 16 час. 42 мин. (36 часов в неделю), пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота и воскресенье), с перерывом для отдыха и приема пищи в рабочее время.(30 мин.)

**3.26.** Школьные и дошкольные медицинские кабинеты, время работы с 9 час. 00 мин. до 15 час. 30 мин. (36 часов в неделю), пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота и воскресенье), с временем для отдыха и приема пищи в рабочее время.(30 мин.)

**3.27.** Кабинет учета и статистики, время работы с 9 час. 00 мин. до 16 час. 42 мин. (36 часов в неделю), пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота и воскресенье), с перерывом для отдыха и приема пищи в рабочее время.(30 мин.)

**3.28.** Социально-значимая служба:

**3.28.1.** Кабинет фтизиатрии, время работы с 9 час. 00 мин. до 15 час. 30 мин. (30 часов в неделю), пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота и воскресенье), с перерывом для отдыха и приема пищи в рабочее время.(30 мин.)

**3.28.2.** Кабинет дерматовенерологии, время работы с 9 час. 00 мин. до 17 час. 18 мин. (39 часов в неделю), пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота и воскресенье), с перерывом для отдыха и приема пищи в рабочее время.(30 мин.)

**3.28.3.** Кабинет психиатрии-наркологии, время работы с 9 час. 00 мин. до 18 час. 00 мин. (39 часов в неделю), шестидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота и воскресенье), с перерывом для отдыха и приема пищи в рабочее время.(30 мин.)

**3.29.** Общеполиклинический немедицинский персонал, время работы с 9 час. 00 мин. до 16 час. 42 мин. (36 часов в неделю), пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота и воскресенье), с перерывом для отдыха и питания с 12 ч. 00 мин. до 12 ч. 30 мин.

1. **Врачебные амбулатории**, время работы с 9 час. 00 мин. до 15 час. 30 мин.(36 часов в неделю), шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем в неделю (воскресенье), с временем для отдыха и приема пищи в рабочее время: (30 мин.)
* с.п.Лескен;
* с.п.Мацута;
* с.п.Средний Урух;
* с.п. Сурх-Дигора;
* с.п. Хазнидон
1. **Фельдшерско-акушерские пункты**, время работы с 9 час. 00 мин. до 15 час. 30 мин. (36 часов в неделю), шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем в неделю (воскресенье), с временем для отдыха и приема пищи в рабочее время.(30 мин.):
* с.п.Ахсарисар;
* с.п.Толдзгун;
* с.п. Советское;
* с.п. Новый Урух;
* Дзагебпарз;
* Задалеск;
* Махческ;
* Вакац;
* Галиат;
* Ахсау;
* Гулар;
* Стур-Дигора
* **Отделение скорой медицинской помощи**, непрерывная рабочая неделя (круглосуточный), время начало работы отделения с 9 час. 00 мин., с временем для отдыха и приема пищи в рабочее время, выходные дни предоставляются в различные дни недели (между сменами), поочередно каждой группе работников согласно графика выходов (смен, дежурств)по скользящему графику, за исключением заведующего отделением скорой медицинской помощи, время работы с 9 час. 00 мин. до 16 час. 42 мин. (36 часов в неделю), пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота и воскресенье), с перерывом для отдыха и приема пищи в рабочее время.(30 мин.)
1. **Общебольничный немедицинский персонал:**
* Административно-управленческий и хозяйственный персонал,время работы с 9 час. 00 мин. до 16 час. 42 мин. с понедельника по пятницу(36 часов в неделю), пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота и воскресенье), с перерывом для отдыха и питания с 12 ч. 00 мин. до 12 ч. 30 мин.; (для мужского персонала 39 час.)
* Пищеблок, непрерывная рабочая неделя, время работы с 7 час. 00 мин. до 19 час. 00 мин., по сменам с перерывом для отдыха и питания с 12 ч. 00 мин. до 13 ч. 00 мин., выходные дни предоставляются в различные дни недели (между сменами), поочередно каждой группе работников согласно графика выходов (смен, дежурств)по скользящему графику.
* Прачечная, время работы с 8 час. 00 мин. до 15 час. 30 мин. с понедельника по пятницу;с (36 часов в неделю)с перерывом для отдыха и питания с 12 ч. 00 мин. до 12 ч. 30 мин.
* Гараж, время работы с 9 час. 00 мин. до 17 час. 18 мин. с понедельника по пятницу(39 часов в неделю),пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота и воскресенье), с перерывом для отдыха и питания с 13 ч. 00 мин. до 13 ч. 30 мин., (за исключением водителей отделения скорой медицинской помощи,непрерывная рабочая неделя (круглосуточный), время начало работы с 8 час. 00 мин.);
* Бухгалтерия, время работы с 9 час. 00 мин. до 16 час. 42 мин. с понедельника по пятницу(36 часов в неделю),пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота и воскресенье), с перерывом для отдыха и питания с 13 ч. 00 мин. до 13 ч. 30 мин.;

**5.2. Работа в режиме ненормированного рабочего дня** (ст. 101 ТК РФ)

Это 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 дляних продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Работодателем с учетом мнения Профкома – представительного органа работников.

В перечень включаются руководящий, технический и хозяйственный персонал и другие лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, лица, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности.

* 1. **Суммированный учет рабочего времени** (ст. 104 ТК РФ)

Работникам, работающим по графикам сменности с выходными днями по скользящему графику в виду невозможности соблюдения установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени.

**Учетным периодом считается год.** Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов для данной категории работников.

**6. Время отдыха**

Время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое работник может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска (ст. 107 ТК РФ).

Всем работникам ГБУЗ «Ирафская ЦРБ» МЗ РСО-Алания, за исключением работников работающих по графикам сменности и работников поликлиники, предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью **30 минут**, в зависимости от режима работы подразделения, (который не включается в рабочее время).

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

Работникам, работающим по графикам сменности, которым по условиям работы предоставления перерыва для отдыха и питания невозможно, предоставляется возможность приема пищи и отдыха в рабочее время, не покидая рабочее место, в специальных комнатах, оборудованных холодильником, столом, стульями, которые находятся в отделениях, кабинетах и иных подразделениях ГБУЗ «Ирафская ЦРБ» МЗ РСО-Алания:

|  |  |
| --- | --- |
| * Детское отделение;
 | Комната отдыха |
| * Инфекционное отделение;
 | Комната отдыха |
| * Терапевтическое отделение;
 | Комната отдыха |
| * Хирургическое отделение;
 | Комната отдыха |
| * Отделение скорой медицинской помощи.
 | Комната отдыха |

* 1. **Перерывы для кормления ребенка** (ст. 258 ТК РФ).

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей не реже чем через каждые три часа непрерывной работы, продолжительностью не менее 30 минут каждый, при наличии 2-х и более детей до 1,5 лет 1 час. По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены). Перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

* 1. **Выходные дни** (ст. 111 ТК РФ)

 Всем работникам предоставляют выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе, предоставляется два выходных дня в неделю; при шестидневной рабочей недели – один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье.

 Работникам, работающим по графику сменности – выходные дни предоставляются в различные дни недели (между сменами), поочередно каждой группе работников согласно графика выходов (смен).

**6.3. «Нерабочие праздничные дни»** (ст. 112 ТК РФ)

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4 и 5 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

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной деньпереносится на следующий после праздничного рабочий день. Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мне­ния выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым дого­вором. Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за не­рабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере, Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад),

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство Российской Федерации вправе переносить выходные дни на другие дни. При этом нормативный правовой акт Правитель­ства Российской Федерации о переносе выходных дней на другие дни в очеред­ном календарном году подлежит официальному опубликованию не позднее, чем за месяц до наступления соответствующего календарного года. Принятие нор­мативных правовых актов о переносе выходных дней на другие дни в течение ка­лендарного года допускается при условии официального опубликования указан­ных актов не позднее, чем за два месяца до календарной даты устанавливаемого выходного дня.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается.

В нерабочие праздничные дни работают все категории работников, которые связаны с обслуживанием, лечение и уходом за больными по графикам сменности.

Привлечение других работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только по приказу главного врача ГБУЗ «ИрафскаяЦРБ» МЗ РСО-Алания и с письменного согласия работника

**6.4. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.**

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исклю­чением случаев, предусмотренных ТК РФ.

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1. для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо уст­ранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
2. для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи иму­щества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в услови­ях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бед­ствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные ус­ловия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие празднич­ные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приоста­новка которых невозможна по производственно-техническим условиям (не­прерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвали­дов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федераль­ными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Феде­рации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от рабо­ты в выходной или нерабочий праздничный день.

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

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

**6.5. Учет рабочего времени.**

Работодатель согласно ст. 91 ТК РФ, обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником ГБУЗ «Ирафская ЦРБ» МЗ РСО-Алания.

Уполномоченными лицами за учет отработанного рабочего времени работников по структурным подразделениям являются заведующие (руководители) структурных подразделений (отделов, отделений, лабораторий, кабинетов, отрядов).

Уполномоченными лицами учет отработанного рабочего времени вести по форме№ Т – 12 или Т – 13.

Табель учета использования рабочего времени составляется в одном экземпляре уполномоченным на это лицом, после соответствующего оформления передается в бухгалтерию.

Отметки в табеле о причинах неявок на работу или о работе в режиме неполного рабочего дня, о работе по совмещению и совместительству и других отступлений от нормальных условий труда, должны быть сделаны только на основании документов, оформленных надлежащим образом (листок нетрудоспособности, справки о выполнении государственных или общественных обязанностей, приказ и т. п.).

**6.6.Отпуска.**

**6.6.1**. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК ПФ). Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

**6.6.2.** Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 116 ТК РФ).

Согласно Постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22. "Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день"(с изменениями от 13 сентября, 1 ноября 1977 г., 30 января, 24, 29 мая 1978 г., 7 марта 1979 г., 7 сентября, 5 ноября, 9 декабря 1981 г., 6 апреля 1982 г., 7 сентября 1983 г., 29 января, 12, 26 октября, 5, 26 ноября 1987 г., 16, 25 февраля, 11 апреля, 16 июня, 21 июля, 19 августа, 16 сентября, 6 декабря 1988 г., 14 августа, 18, 22 октября 1990 г., 29 мая 1991 г.).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Раздел 40П. 62 | Врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу, непосредственно занятому работой на медицинских генераторах УВЧ мощностью 200 Вт. и выше | 18 рабочих дней  |
| 2 | Раздел 40П. 63 | Медицинскому персоналу, непосредственно занятому работой на медицинских генераторах УВЧ мощностью до 200 Вт. и УКВ | 12 рабочих дней  |
| 3 | Раздел 40П. 166 | Врачам анестезиологам – реаниматологам, медицинским сестрам – анестезистам,  | 18 рабочих дней |
| 4 | Раздел 40П. 169, 172, 173 | Врачам, среднему медицинскому и младшему медицинскому персоналу всех наименований, в том числе врачам клинической лабораторной диагностики и фельдшерам – лаборантам.  | 12 рабочих дней |
| 5 | Раздел 41П. 8 | Врачам – рентгенологу и рентгенолаборант (XLI.Работа с радиоактивными веществамии источниками ионизирующих излучений) | 18 рабочих дней |
| 6 | Раздел 41П. 8а | Санитарка рентгеновского кабинета  |  |
|  |  | А) при непосредственной занятости не менее половины рабочего дня оказанием помощи врачу при выполнении им работ по рентгенодиагностики.  | 18 рабочих дней |
|  |  | Б) при непосредственной занятости на указанных работах менее половины рабочего дня  | Пропорционально времени занятости оказанием помощи врачу  |
| 7 | Раздел 39, П. 6 | Повар, работающий у плиты  | 6 рабочих дней |
| 8 | П. 187 | Слесарю – ремонтнику по ремонту электрооборудования  | 6 рабочих дней |
| 9 | Раздел 43 П. 170  | Машинисту по стирке белья и ремонту спец. одежды  | 6 рабочих дней |
| 10 | Раздел40,П. 91 | Водитель автотранспорта отделения скорой медицинской помощи | 6 рабочих дней |
| 11 | Раздел 106 П. 40 | Дезинфектор  | 12 рабочих дней |
| 12 | Раздел 3 П. 40 | Врач-фтизиатр, систематически выполняющийрентгенодиагностические исследования  | 18 рабочих дней |

**6.6.3.** При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

**6.6.4.** Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 122 ТК РФ). Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

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

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

* + 1. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ)

 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

 Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у работодателя, также такое право предоставлено работникам в возрасте до 18 лет (ст. 267 ТК РФ).

* + 1. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 124 ТК РФ).

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

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

 Если работника своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

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

 Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

* + 1. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска **(ст. 125 ТК РФ).**

 По согласованию между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска **должна быть не менее 14 календарных дней.**

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

 Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

**6.6.9**. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

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

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

 Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также дополнительного отпуска работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

**6.6.10.** Реализация права на отпуск при увольнении работника (ст. 127 ТК РФ).

 При увольнении работника выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

 При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

 При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

**6.6.11.** Отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ)

 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;

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

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

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

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

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

1. **ДИСЦИПЛИНА ТРУДА**

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

Трудовой распорядок определяется настоящим Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

**7.1.** За нарушение трудовой дисциплины администрация в праве применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

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

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

* неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
* однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. ст. 81 ТК РФ):

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

* совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
* представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора (п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
* в других случаях, установленных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (п. 14 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

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

**7.4. Порядок применения дисциплинарных взысканий**

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

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

**Непредставление работником** объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

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

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

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

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

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

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

**7.5. Снятие дисциплинарного взыскания**

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

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

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

**7.6. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, его заместителей по требованию представительного органа работников – профсоюзного комитета**

Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

**8. ПООЩРЕНИЯ ЗА ДОБРОСОВЕСТНЫЙ ТРУД.**

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

8.1. Виды и формы поощрений работника за добросовестный труд определяются работодателем самостоятельно, либо по согласованию с представительным органом работников – профсоюзным комитетом.

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

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

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

* **объявление благодарности;**
* **выдача премии;**
* **награждение ценным подарком;**
* **награждение почетной грамотой.**

**9. ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ И ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ САНИТАРИЯ**

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

**10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации ГБУЗ «Ирафская ЦРБ» МЗ РСО-Алания, в порядке установленном ст. 372 ТК РФ.

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

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

**Исполнители:**

Юрисконсульт А**. И. Сугкоев \_**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Начальник отдела кадров **А. Б. Кульчиева** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |
| --- | --- |
| **Ф.И.О.** | **Подпись** |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |