

**Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение
дополнительного профессионального образования «Центр
последипломного образования специалистов медицинского профиля»**

(СПб ГБУ ДПО «ЦПО СМП»)

Принят на Общем собрании работников 16 октября 2026 г.

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ:

Уполномоченный представитель трудового коллектива СПб ГБУ ДПО «ЦПО СМП»

Директор СПб ГБУ ДПО «ЦПО СМП»

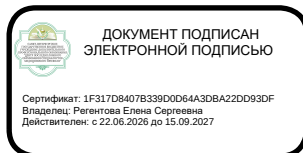

16 октября 2026 г.

М.А. Вилинская




16 октября 2026 г.

Е.С. Регентова



Коллективный договор

СПб ГБУ ДПО «ЦПО СМП»

на 2027-2029 годы

**Комитет по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга**

" 11 " октября 2026 г.

рег. № 178/14/26-КД

Подпись 

1. Общая часть

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Санкт-Петербургском государственном бюджетном учреждении дополнительного профессионального образования «Центр последипломного образования специалистов медицинского профиля» (СПб ГБУ ДПО «ЦПО СМП») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) и иными нормативно-правовыми актами РФ.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники Центра, в лице Уполномоченного представителя трудового коллектива СПб ГБУ ДПО «ЦПО СМП» Вилинской Марии Андреевны (избранного тайным голосованием на общем собрании работников) и Директор СПб ГБУ ДПО «ЦПО СМП» Регентова Елена Сергеевна, именуемая далее "Работодатель", который представляет интересы Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Центр последипломного образования специалистов медицинского профиля» (СПб ГБУ ДПО «ЦПО СМП»).

2. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами СПб ГБУ ДПО «ЦПО СМП» и трудовым договором.

3.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

3.3. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка в СПб ГБУ ДПО «ЦПО СМП».

3.4. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

3.5. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

3.6. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

3.7. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

3.8. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием Уполномоченного представителя трудового коллектива.

4. Оплата труда

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

4.1.2. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

4.1.3. Производить оплату труда работников на основе повременно-индивидуальной системы оплаты труда, которая предусматривает выплату заработной платы на основе должностных окладов, учитывающих профессиональную квалификацию работников, уровень ответственности за выполнение должностных обязанностей, сложность, количество, качество и условия выполняемой работы, и не предусматривает систему текущего премирования в СПб ГБУ ДПО «ЦПО СМП».

Размеры должностных окладов работникам определяются трудовыми договорами по соглашению сторон.

Оплата труда работников СПб ГБУ ДПО «ЦПО СМП» включает в себя заработную плату, которая состоит из:

- Должностного оклада. Должностной оклад – гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящихся к конкретной

профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством РФ продолжительности рабочего времени при выполнении работы с определенными условиями труда. При расчете должностного оклада руководствуемся методическими рекомендациями по оплате труда, утвержденными распоряжением Комитета по здравоохранению (с изменениями и дополнениями).

- Надбавок к должностному окладу. Под надбавками к должностному окладу понимают стимулирующую выплату к должностному окладу, носящую как постоянный, так и временный характер, связанную с объемом, качеством труда и продолжительностью работы. Надбавки к должностному окладу устанавливаются согласно Положению о стимулирующих надбавках работникам Центра. Размер надбавки устанавливается по согласованию сторон Трудового договора (Работника и Работодателя).
- Доплат к должностному окладу. Под доплатами следует понимать выплаты к должностному окладу, носящие компенсационный характер, за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с особенностями трудовой деятельности, характером отдельных видов труда и мест работы. Доплаты устанавливаются на основании Положения о доплатах к должностному окладу работников Центра. Размер доплаты устанавливается по согласованию сторон Трудового договора (Работника и Работодателя).
- Стимулирующих и поощрительных выплат, носящих, как регулярный, так и разовый характер, связанных с результатом труда работника, а также материальной помощи, производимых сверх должностного оклада в соответствии с Положением о премировании и оказании материальной помощи работникам Центра.

4.1.4. В целях усиления материальной заинтересованности, достижения лучших конечных результатов деятельности, улучшения качества работы, создания условий для проявления творческой активности каждого работника, осуществлять премирование работников и выплачивать вознаграждение в соответствии с Положением о премировании и оказании материальной помощи работникам.

4.1.5. С целью социальной поддержки, выплачивать работникам СПб ГБУ ДПО «ЦПО СМП» материальную помощь, в соответствии с Положением о премировании и оказании материальной помощи работникам.

4.1.6. В целях стимулирования повышения эффективности деятельности работников СПб ГБУ ДПО «ЦПО СМП» осуществлять выплаты стимулирующего характера, в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работникам СПб ГБУ ДПО «ЦПО СМП».

4.1.7. Повышать (индексировать) размеры должностных окладов работников в порядке, предусмотренном законами и иными нормативными правовыми актами.

4.1.8. Выплачивать заработную плату два раза в месяц 12 и 27 числа каждого месяца. Применяется расчетный метод начисления заработной платы, за первую и вторую половину месяца.

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

4.1.9. Производить исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

4.1.10. Производить оплату отпусков работникам не позднее чем за три дня до их начала.

4.1.11. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это

время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.1.12. Сохранять место работы (должность) и средний заработок при направлении работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные работниками, в соответствии с Положением о служебных командировках.

Работодатель возмещает работнику суточные в объеме, установленном действующем законодательством за каждый день нахождения в служебной командировке:

- Суточные за каждый день нахождения в служебной командировке на территории Российской Федерации выплачиваются, в соответствии с Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 25 августа 2016 г. N 755 "О порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам, заключившим трудовой договор о работе в исполнительных органах государственной власти Санкт-Петербурга, работникам государственных учреждений Санкт-Петербурга, подведомственных исполнительным органам государственной власти Санкт-Петербурга", в размере 500 рублей, при направлении в служебную командировку в Москву в размере 700 рублей.
- Суточные за каждый день нахождения в служебной командировке за пределы Российской Федерации суточные расходы выплачиваются в размерах, предусмотренных Постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2005 № 812 "О размере и порядке выплаты суточных в иностранной валюте и надбавок к суточным в иностранной валюте при служебных командировках на территории иностранных государств работников организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета".
- Работникам, выехавшим в командировку и возвратившимся из нее в тот же день, суточные не выплачиваются, если командировка на территории РФ и выплачиваются в размере 50% суточных, если командировка на территории иностранного государства (п.7. Постановления Правительства Российской Федерации от 26.12.2005 № 812 "О размере и порядке выплаты суточных в иностранной валюте и надбавок к суточным в иностранной валюте при служебных командировках на территории иностранных государств работников организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета").

4.1.13. Производить оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ.

4.1.14. Предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ (статьи 173-177) работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию.

4.1.15. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты (кроме штатных заместителей). (Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора).

4.1.16. Принимать меры по доведению средней заработной платы работников до уровня не ниже среднеотраслевой заработной платы.

5. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

5.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ.

5.2. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование и с целью сохранения кадров принимает меры по расширению производства, перечня оказываемых услуг и непрофильной деятельности, а также созданию дополнительных рабочих мест.

5.3. Критерием массового увольнения считается сокращение численности или штата работников в количестве более 20 человек в течение 30 дней, а также увольнение работников в связи с ликвидацией организации с численностью работающих 15 и более человек.

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников:

- Работники предпенсионного возраста (за 5 лет и менее до пенсии);
- Работники, проработавшие в СПб ГБУ ДПО «ЦПО СМП» более 10 лет.

5.4.2. Обеспечивать при необходимости профессиональную переподготовку высвобождаемых работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии).

5.4.3. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

5.4.4. Не увольнять по данному основанию также следующие категории работников:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноким родителям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет);
- других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет) без матери.

5.4.5. Предоставлять освобождающиеся рабочие места преимущественно лицам, ранее работавшим в СПб ГБУ ДПО «ЦПО СМП», с учетом их квалификации и опыта работы.

5.4.6. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

5.4.7. При наличии у Работодателя средств, предоставлять следующие льготы и преимущества для работников:

- оказание материальной помощи высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком в размере одного должностного оклада;
- работнику выплачивается выходное пособие в повышенном, по сравнению с установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, размере на 15% если работник отработал в организации не менее 5 лет; на 25% если работник отработал в организации не менее 10 лет.
- выплату единовременного пособия в случае высвобождения работника за пять лет и менее до наступления пенсионного возраста в размере одного должностного оклада;
- оказание материальной помощи семьям работников, потерявшим работу в связи с ликвидацией организации, сокращением численности (или) штатов работников организации и др. в размере одного должностного оклада.

5.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предоставляется

свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства СПб ГБУ ДПО «ЦПО СМП»).

5.6. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ возможность приобретения новой специализации до наступления срока расторжения трудового договора.

5.7. Работодатель по согласованию с Уполномоченным представителем трудового коллектива обеспечивает разработку, реализацию и финансирование программы содействия занятости, предусматривающую меры, направленные на переобучение высвобождаемых работников при массовом увольнении.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка СПб ГБУ ДПО «ЦПО СМП» и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

6.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

6.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников СПб ГБУ ДПО «ЦПО СМП» на основании действующего трудового законодательства РФ.

6.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ.

6.5. Для работников предусматривается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

6.6. Продолжительность рабочего времени административно-хозяйственных и других работников СПб ГБУ ДПО «ЦПО СМП» не может превышать 40 часов в неделю. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

6.7. Гардеробщикам СПб ГБУ ДПО «ЦПО СМП» устанавливается сменный режим рабочего времени, согласно графика сменности.

6.8. В течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается. Перерыв для отдыха и питания административно-хозяйственных работников установлен 30 минут с 12.30 до 13.00, преподавательского состава – в перерывах между занятиями.

6.9. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

6.9.1. Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников.

6.9.2. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

6.9.3. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

6.10. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

6.11. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного

выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа СПб ГБУ ДПО «ЦПО СМП» в целом или его отдельных структурных подразделений.

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

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 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 работников.

За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам по их желанию может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя руководителя СПб ГБУ ДПО «ЦПО СМП».

6.12. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней (педагогическим работникам - 56 календарных дней) в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Уполномоченным представителем трудового коллектива не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.13. По распоряжению Работодателя работники могут при необходимости периодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

За особый режим работы - ненормированный рабочий день - работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью, определенной Правилами внутреннего трудового распорядка работников СПб ГБУ ДПО «ЦПО СМП».

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

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

6.16. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

6.17. На основании письменного заявления работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ.

7. Социальные льготы, гарантии и компенсации

7.1. В целях повышения социальной защищенности работников, при наличии у Работодателя средств, Работодатель предоставляет работникам следующие социальные льготы и гарантии в пределах средств, утвержденных годовой программой деятельности СПб ГБУ ДПО «ЦПО СМП» в части расходов социальной сферы:

7.1.1. В случае смерти работника оказывать помощь в организации похорон;

7.1.2. Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей: наследникам первой очереди), сверх установленных законодательством в случаях:

- гибели работника при выполнении трудовой функции – в размере 10 000 рублей;
- признания работника полностью нетрудоспособным - в размере 10 000 рублей.

7.1.3. Установить единовременное денежное пособие работникам в случае смерти близких родственников (наследников первой очереди) - в размере 10 000 рублей;

7.1.4. При рождении ребенка у работника организации единовременно выплатить ему материальную помощь в размере 10 000 рублей.

7.1.5. Работникам, для которых работа в СПб ГБУ ДПО «ЦПО СМП» является основной, ежегодно выплачивать материальную помощь в размере 10 000 рублей. Выплата производится при условии стажа работы в СПб ГБУ ДПО «ЦПО СМП» не менее одного года на дату выплаты.

7.1.6. Работникам, для которых работа в СПб ГБУ ДПО «ЦПО СМП» является основной, выплачивать материальную помощь в размере 10 000 рублей, при длительной нетрудоспособности (более двух месяцев непрерывно).

7.2. Педагогическим работникам предоставляется денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления, в соответствии с Положением о порядке предоставления денежной компенсации затрат для организации отдыха и оздоровления педагогических работников СПб ГБУ ДПО «ЦПО СМП».

7.3. Предоставлять работникам, имеющим трех и более детей 3 (три) дополнительных неоплачиваемых дня отпуска в течение года.

7.4. Обязанности Работодателя по защите социально-экономических и трудовых прав молодых работников:

- проводить работу по формированию и обучению резерва из числа молодых работников на руководящие должности;
- в случае необходимости осуществлять профессиональную переподготовку и повышение квалификации для женщин, вышедшим из отпуска по беременности и родам, из отпуска по уходу за ребенком в течение первого года работы из числа молодых работников с сохранением средней заработной платы;
- предоставлять гарантии и компенсации, молодым работникам (до 35 лет) для обучения в образовательных и научных учреждениях в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором;
- обеспечивать молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы (не увольнять, не переводить на другое место работы без его согласия).

7.5. Работникам, поступившим на военную службу по контракту, заключившим контракт на службу в зоне специальной военной операции предоставляется ежемесячная денежная выплата в размере 50 тыс. рублей на период прохождения ими военной службы в течение всего срока действия контракта.

7.6. Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов:

- В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.
- В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

- В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

- После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

- При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

7.7. Гарантии работникам при прохождении диспансеризации:

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

7.7.2. Работники, привлекаемые к сверхурочной работе сверх 120 часов в год, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.7.3. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в подпункте 7.7.4., при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

7.7.6. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

7.8. Перечень социальных гарантий и компенсаций может быть расширен исходя из финансовых возможностей СПб ГБУ ДПО «ЦПО СМП».

8. Охрана труда

8.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

8.1.1. Обеспечивать реализацию политики СПб ГБУ ДПО «ЦПО СМП» в области охраны труда и промышленной безопасности.

8.1.2. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, промышленной безопасности и настоящим коллективным договором.

8.1.3. Разрабатывать и утверждать с учетом мнения Уполномоченного представителя трудового коллектива инструкции по охране труда для работников, проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда.

- 8.1.4. Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.
- 8.1.5. Осуществлять финансирование расходов на проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, в том числе, по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 8.1.6. Проводить ознакомление работников с требованиями охраны труда, обучение по охране труда, промышленной безопасности и оказанию первой помощи пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации.
- 8.1.7. Информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха.
- 8.1.8. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.
- 8.1.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.
- 8.1.10. Проводить расследования и учет несчастных случаев, происшедших с работником на производстве, а также профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
- 8.1.11. Выплачивать дополнительное единовременное пособие работникам, пострадавшим от несчастных случаев или получившим профессиональное заболевание в связи с выполнением своих трудовых обязанностей (функций), в соответствии с настоящим коллективным договором.
- 8.1.12. Предоставлять сведения о выполнении мероприятий по охране труда и устранению причин несчастных случаев при выполнении работниками своих трудовых обязанностей и профессиональных заболеваний.
- 8.1.13. Обеспечить организацию контроля уполномоченными работниками за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.
- 8.1.14. Незамедлительно выполнять требования об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников.
- 8.1.15. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, обязательные медицинские осмотры, а также в случае медицинских противопоказаний.
- 8.1.16. Рассматривать на паритетных началах совместно с Уполномоченным представителем трудового коллектива СПб ГБУ ДПО «ЦПО СМП» споры, связанные с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда, установлением размера доплат и компенсаций за тяжелые и вредные условия труда.
- 8.1.17. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:
- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
 - осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;
 - выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных

женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

8.1.18. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

8.1.19. Выделить на мероприятия по улучшению условий и охраны труда средства в размере не менее 0,3% от суммы затрат на оказание образовательных услуг.

8.1.20. Проводить специальную оценку условий труда и производственный контроль.

8.1.21. Проводить анализ сопоставимости результатов производственного контроля и специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.2. Уполномоченный представитель трудового коллектива СПб ГБУ ДПО «ЦПО СМП» обязуется:

8.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

8.2.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда.

8.2.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.

8.2.4. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

8.2.5. Организовать и проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

8.2.6. Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

8.2.7. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.2.8. Контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда работников.

8.3. Работник обязан:

8.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

8.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

8.3.5. Проходить обязательные медицинские осмотры.

8.4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

8.5. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством.

8.6. В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной

защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

8.7. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

8.8. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в трёх экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

9.2. Настоящий договор заключен на три года и действует с 01 января 2027 г. по 31 декабря 2029 г.

9.3. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

9.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников СПб ГБУ ДПО «ЦПО СМП».

9.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

9.6. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

9.7. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

9.8. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

9.9. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

9.10. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

9.11. Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до сведения работников в течение 30 календарных дней с момента его подписания.

9.12. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

9.13. Итоги выполнения настоящего коллективного договора подводятся один раз в год в декабре на заседании двусторонней комиссии, состоящей из представителей работодателя и представителей работников.

Приложение к коллективному договору:
Правила внутреннего трудового распорядка.

(СПб ГБУ ДПО «ЦПО СМП»)

2026 г.



к труду, методами убеждения, а также мерами поощрения за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного воздействия.

1.8. Вопросы, связанные с применением настоящих Правил, решаются директором Центра, в отдельных случаях руководителями структурных подразделений Центра, в пределах предоставленных им прав.

1.9. Настоящие Правила вводятся в действие с 01 января 2027 г.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Трудовые отношения в Центре возникают на основании трудового договора. Порядок приема на работу (оформления приема на работу) определен Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

2.3. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, 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 временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

2.4. Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится в Центре. Получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в Центре. Содержание трудового договора должно соответствовать действующему законодательству РФ. При заключении трудового договора стороны могут устанавливать в нем любые условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с действующим законодательством РФ.

2.5. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами.

2.6. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

2.7. По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику, оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

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

- ✓ паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- ✓ трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовая деятельность осуществляется впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- ✓ документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- ✓ свидетельство о постановке физического лица на учет в налоговом органе по месту жительства на территории Российской Федерации;
- ✓ документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- ✓ документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- ✓ документ установленного образца, о прохождении обязательного предварительного медицинского осмотра;
- ✓ в отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные статьей 65 ТК РФ, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

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

По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.10. В случае если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

2.11. При отсутствии у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить

новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.12. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника. Срок испытания для работников Центра устанавливается в соответствии с частью 5 статьи 70 Трудового кодекса РФ. Условие об испытании должно быть указано в приказе Центра о приеме на работу и в трудовом договоре.

2.13. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания сторонами, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя.

2.14. Работник приступает к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором, то трудовой договор аннулируется.

2.15. При поступлении работника на работу или переводе его на другую работу работодатель обязан:

а) ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности, ознакомить с инструкцией о правах и обязанностях (должностной инструкцией), установленным порядком работы и со служебной информацией;

б) ознакомить работника с настоящими Правилами;

в) провести инструктаж по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности и другим правилам по охране труда, режиму работы Центра и пропускному режиму.

2.16. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

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

Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными частью третьей статьи 68 ТК РФ, может осуществляться путем обмена электронными документами.

2.18. При приеме на работу Работодатель обязан:

- обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов;

- обеспечить обязательное медицинское освидетельствование лиц, не достигших возраста восемнадцати лет, а также иных лиц в случаях, предусмотренных законодательством.

2.19. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного Работодателя является для Работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.20. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.21. Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным законодательством.

2.22. Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя.

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

2.23. Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон трудового договора.

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

2.25. Трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении, по соглашению между Работником и Работодателем.

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

2.27. 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 Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

2.28. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

2.29. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя.

2.30. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех

рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

2.31. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

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

2.33. В случае если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя.

2.34. По истечении срока предупреждения об увольнении Работник имеет право прекратить работу. В последний день работы Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению Работника и произвести с ним окончательный расчет.

2.35. 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).

2.36. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

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

2.38. Трудовой договор может быть прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в том числе: призыва работника на военную службу (за исключением призыва работника на военную службу по мобилизации); восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда; наступления чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации, а также призыв работодателя - физического лица или работодателя, являющегося единственным учредителем (участником) юридического лица, одновременно обладающего полномочиями единоличного исполнительного органа этого юридического лица, на военную службу по мобилизации, объявленной Президентом Российской Федерации (в случае, если такой работодатель на период прохождения им военной службы по

мобилизации не уполномочил другое лицо на осуществление своих прав и исполнение своих обязанностей в качестве работодателя); по иным обстоятельствам, предусмотренным трудовым законодательством.

2.39. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

В случаях невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации трудовой договор может быть расторгнут работодателем.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

3.1. Работники Центра имеют право на:

3.1.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.1.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

3.1.3. Ознакомление с документами, определяющими его права и обязанности по занимаемой должности.

3.1.4. Получение в установленном порядке информации и материалов, необходимых для исполнения должностных обязанностей.

3.1.5. Участвовать в заседаниях Совета Центра, педагогических семинарах, методических Советах, Общих собраниях работников Центра.

3.1.6. Участвовать в научных конференциях, семинарах, симпозиумах, научных обществах и публиковать научные работы.

3.1.7. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда.

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

3.1.9. Отдых, который гарантируется установленными федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени, еженедельными выходными днями, праздничными днями, оплачиваемый ежегодный основной оплачиваемый отпуск; дополнительный оплачиваемый отпуск определенной категории работников, которым установлен ненормированный рабочий день (Приложение № 2 к настоящим Правилам).

3.1.10. Объединение в профессиональные союзы, общественные организации, представляющие интересы работников.

3.1.11. Участие в управлении Центром в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

3.1.12. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.

3.1.13. Пособия по социальному страхованию в случае временной утраты трудоспособности и в других случаях, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами о труде.

3.1.14. Профессиональную переподготовку, повышение квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, законами Санкт-Петербурга.

3.1.15. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются локальным нормативным актом Центра.

3.1.16. Кратковременный отпуск без сохранения заработной платы с разрешения работодателя по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам.

3.1.17. На охрану труда.

3.1.18. На возмещение вреда, причиненного его здоровью или имуществу в связи с исполнением должностных обязанностей.

3.1.19. На досудебную и судебную защиту трудовых прав.

3.1.20. Защиту своих персональных данных.

3.1.21. Другие права, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.2. Работники Центра обязаны:

3.2.1. Обеспечивать соблюдение Конституции Российской Федерации, реализацию федеральных законов, законов Санкт-Петербурга и иных нормативно-правовых актов.

3.2.2. Работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять должностные обязанности, использовать все рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности (распространение и вывешивание в Центре материалов без соответствующего разрешения, привод в Центр посторонних лиц, выполнение личной работы на рабочем месте).

3.2.3. Обеспечивать соблюдение прав и законных интересов граждан, проявлять уважение к слушателям и не допускать конфликтных ситуаций.

3.2.4. Исполнять распоряжения, приказы и указания вышестоящих в порядке подчиненности руководителей, отданные в пределах их должностных полномочий, за исключением незаконных.

3.2.5. Соблюдать установленные в Центре Правила, инструкцию о правах и обязанностях (должностную инструкцию).

3.2.6. Предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

3.2.7. Поддерживать уровень квалификации, достаточный для исполнения своих должностных обязанностей.

3.2.8. Соблюдать требования по охране труда и пожарной безопасности, содержать свое рабочее место, оборудование и имущество в порядке и сохранности, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

3.2.9. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Центра, в том числе режим труда и отдыха.

3.2.10. Своевременно сообщать руководителю структурного подразделения причину и время отсутствия на работе.

3.2.11. О травмах, какой бы степени серьезности они ни были, незамедлительно сообщать директору Центра.

3.2.12. Незамедлительно сообщать работодателю (директору), либо руководителю структурного подразделения о возникновении ситуаций, представляющих угрозу жизни и здоровью людей.

3.2.13. В случаях, предусмотренных законодательством проходить медицинские осмотры.

3.2.14. При направлении в командировку после выполнения командировочного задания своевременно сдать отчет в бухгалтерию Центра.

3.2.15. При направлении в местную командировку поставить в известность руководителя структурного подразделения о дате, времени и месте командировки, зарегистрироваться в специальной книге учета местных командировок, отсутствия работников на территории Центра в рабочее время.

3.2.16. Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальную работу.

3.2.17. Обеспечить сохранность служебной документации, в том числе и на электронных носителях.

3.2.18. Информировать Центр об изменениях, происшедших в запрошенных сведениях, в частности, об изменении адреса, семейного положения и т.д.

3.2.19. В случае отсутствия на работе работника вследствие временной нетрудоспособности необходимо сообщать работодателю в 24-часовой срок.

3.2.20. Каждый работник должен соблюдать дисциплину труда и выполнять трудовые обязанности, установленные законами и иными нормативными правовыми актами о труде, индивидуальным трудовым договором, настоящими Правилами.

3.2.21. Соблюдать порядок и чистоту на рабочем месте и на территории Центра.

3.2.22. Информировать директора Центра, либо непосредственного руководителя, либо иных должностных лиц о причинах невыхода на работу и иных обстоятельствах, препятствующих надлежащему выполнению работником своих трудовых обязанностей.

3.2.23. Бережно относиться к имуществу работодателя.

3.2.24. Использовать оборудование, оргтехнику работодателя только в связи с производственной деятельностью, соблюдать установленный порядок хранения и использования материальных ценностей и документов.

3.2.25. Соблюдать установленный законодательством и локальными нормативными актами порядок работы с конфиденциальной информацией.

3.2.26. Проходить обязательные медицинские осмотры и освидетельствования в предусмотренных законодательством РФ случаях.

3.2.27. Соблюдать Кодекс этики и служебного поведения работников Центра (Приложение № 1 к настоящим Правилам).

3.2.28. При прекращении трудовых отношений вернуть все документы, образовавшиеся в процессе выполнения работ, а также материально-технические средства, переданные Работодателем для выполнения трудовых обязанностей.

3.2.29. Выполнение обязанностей:

- работниками Центра осуществляется в соответствии с трудовым договором, инструкцией о правах и обязанностях (должностной инструкцией) и настоящими Правилами;
- преподавателями – в соответствии с трудовым договором, инструкцией о правах и обязанностях (должностной инструкцией), с расписанием занятий и настоящими Правилами.

3.3. За неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на работника обязанностей в соответствии с Трудовым кодексом РФ могут налагаться следующие дисциплинарные взыскания:

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

3.4. Порядок применения и обжалования дисциплинарных взысканий устанавливается Трудовым кодексом РФ.

3.5. Круг обязанностей, который выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется инструкцией о правах и обязанностях

(должностной инструкцией), трудовым договором и Положением о соответствующем структурном подразделении, утверждаемыми в установленном порядке.

3.6. На период приостановления действия трудового договора в отношении работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

4. ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ЦЕНТРА

4.1. Правильно организовать труд работников в соответствии с Положением о структурном подразделении и инструкцией о правах и обязанностях (должностной инструкцией) работника, чтобы каждый имел закрепленное за ним рабочее место и был обеспечен работой в течение всего рабочего дня.

4.2. Постоянно совершенствовать организацию труда, обеспечивать материальную заинтересованность работников в результате их личного труда и в общих итогах работы, обеспечивать экономное и рациональное расходование фонда оплаты труда, правильное применение действующих условий оплаты труда.

4.3. Обеспечивать строгое соблюдение трудовой дисциплины, постоянно осуществляя организаторскую работу, направленную на ее укрепление, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, в установленном порядке решать вопросы, связанные с поощрением работников за добросовестный труд, применением мер дисциплинарного характера к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом имеющиеся трудовые достижения и заслуги.

4.4. Соблюдать законодательство о труде, условия трудового договора, правила охраны труда, обеспечивать здоровые и безопасные условия труда.

4.5. Обеспечивать систематическое повышение квалификации работников и уровня их экономических и правовых знаний.

5. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

5.1. Работодатель имеет право:

5.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

5.1.2. Подбирать работников, заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с ними в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

5.1.3. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

5.1.4. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

5.1.5. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

5.1.6. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности.

5.1.7. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

5.1.8. Принимать локальные нормативные акты.

5.2. Работодатель обязан:

5.2.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

5.2.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

5.2.3. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие государственным нормативным требованиям охраны труда.

5.2.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

5.2.5. Осуществлять меры, направленные на наиболее полное использование внутренних резервов.

5.2.6. Правильно организовывать труд работников, чтобы каждый работал в соответствии со своей должностью и квалификацией, имел закрепленное за ним рабочее место, круг обязанностей и перечень заданий.

5.2.7. Создавать условия для эффективной работы путем организационного и материального обеспечения работников.

5.2.8. Способствовать внедрению современных методов труда.

5.2.9. Стимулировать моральную и материальную заинтересованность работников в результате их труда и личный вклад в общие результаты труда Центра.

5.2.10. Обеспечивать работу, направленную на соблюдение трудовой дисциплины, устранение потерь рабочего времени, применение мер воздействия при нарушении трудовой дисциплины.

5.2.11. Постоянно контролировать соблюдение работниками Центра всех требований инструкции по технике безопасности и противопожарной безопасности.

5.2.12. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

5.2.13. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами.

5.2.14. Вести учет рабочего времени, фактически отработанного работниками.

5.2.15. Предоставлять работникам ежегодный оплачиваемый отпуск.

5.2.16. Обеспечивать социальное страхование, выплачивать пособие по временной нетрудоспособности, предоставлять другие гарантии работникам Центра, установленные действующим законодательством.

5.2.17. В установленных законодательством случаях направлять: работников на профессиональную переподготовку, повышение квалификации.

5.2.18. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

5.2.19. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

5.2.20. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

5.2.21. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за

соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

5.2.22. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Центром в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

5.2.23. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

5.2.24. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

5.2.25. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

6. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Работники обязаны подчиняться работодателю, выполнять его указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и распоряжения.

6.2. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

6.3. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия (а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством).

6.4. За нарушение трудовой дисциплины работодатель вправе применять следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или настоящими Правилами, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания, за прогул (отсутствие на рабочем месте более четырех часов подряд в течение рабочего дня без уважительных причин), за появление на работе в нетрезвом состоянии, и другие в соответствии с действующим законодательством.

6.5. Дисциплинарные взыскания на работников Центра накладываются приказом директора Центра.

6.6. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должно быть затребовано объяснение в письменной форме: отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения взыскания.

6.7. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

6.8. Работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию, если невыполнение им должностных, производственных (профессиональных) обязанностей вызвано независящими от него причинами. До применения дисциплинарного взыскания работодатель обязан всесторонне и объективно разобраться в причинах и мотивах совершенного проступка.

6.9. Распоряжение или приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

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

6.11. Директор Центра по своей инициативе или по ходатайству руководителя структурного подразделения может издать распоряжение (приказ) о снятии взыскания до истечения года, если работник не допустил нового нарушения и проявил себя как добросовестный работник.

6.12. Работники, причинившие Центру материальный ущерб, привлекаются к материальной ответственности в соответствии с действующим законодательством.

6.13. 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.

6.14. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске и других условий, предусмотренных федеральными законами.

6.15. Порядок применения и обжалования дисциплинарных взысканий устанавливается Трудовым кодексом РФ.

7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1. Рабочее время:

7.1.1. Рабочее время работников Центра определяется настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, а также должностными обязанностями, трудовым договором, графиком сменности.

Режим рабочего времени дистанционных работника устанавливается им по своему усмотрению.

В случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие статей 166 - 168 ТК РФ о направлении работников в служебные командировки.

7.1.2. В Центре установлены пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, а также работа с ненормированным рабочим днем (перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, согласно Приложения № 2 к настоящим правилам) и следующий режим рабочего времени и времени отдыха:

- ✓ начало работы – 08.45 часов;
- ✓ перерыв – 30 минут с 12.30 до 13.00 у административно-хозяйственных работников Центра, у преподавательского состава – в перерывах между занятиями;

- ✓ окончание работы:
 - понедельник – 17.30
 - вторник – 17.30
 - среда – 17.30
 - четверг – 17.30
 - пятница – 16.15
- ✓ предпраздничные дни: рабочий день сокращается на 1 час;
- ✓ выходные дни: суббота и воскресенье.

7.1.3. Продолжительность рабочего времени административно-хозяйственных и других работников Центра не может превышать 40 часов в неделю. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

7.1.4. Гардеробщикам Центра устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, сменный режим рабочего времени, согласно графика сменности, графики сменности составляются на календарный месяц заместителем директора по АХР, утверждаются директором Центра и доводятся до сведения гардеробщиков под роспись не позднее, чем за 1 месяц до введения в действие. Гардеробщикам установлен следующий режим рабочего времени и времени отдыха:

- 1 смена: рабочий день с 8:00 до 16:30 обеденный перерыв с 12:00 до 12:30;
- 2 смена: рабочий день с 11:30 до 20:00 обеденный перерыв с 15:30 до 16:00.

7.1.5. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться неполный день (смена) или неполная рабочая неделя. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

7.1.6. Эпизодическое привлечение работников к работе на условиях ненормированного рабочего дня осуществляется при возникновении необходимости производственного или организационного (управленческого) характера. На работников с ненормированным рабочим временем распространяется порядок рабочего дня, установленный настоящими Правилами.

7.1.7. Основанием для освобождения от работы в рабочие для работника дни являются листок временной нетрудоспособности, справка по уходу за больным, другие случаи, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

7.1.8. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.1.9. Решение Работодателя об отстранении Работника от работы (о недопуске к работе) оформляется приказом (распоряжением) директора Центра, в котором перечисляются обстоятельства, послужившие основанием для отстранения Работника; документы, которые подтверждают такие основания; период времени отстранения; распоряжение

бухгалтерии о приостановке начисления заработной платы за период отстранения; кто будет исполнять обязанности отстраняемого Работника. Приказ (распоряжение) объявляется Работнику под роспись.

7.1.10. Допуск к работе оформляется приказом (распоряжением) о прекращении (об отмене) отстранения Работника и указании бухгалтерии о начислении заработной платы и объявляется Работнику под роспись.

7.1.11. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

7.2. Время отдыха:

7.2.1. В течение рабочего времени (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут, который в рабочее время не включается.

7.2.2. Работникам Центра ежегодно предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск.

7.2.3. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Центре.

7.2.4. Очередность предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором Центра не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. По соглашению сторон оплачиваемый ежегодный отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

7.2.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы.
- в других случаях, предусмотренных законом и иными нормативными актами.

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

7.2.7. Оплата отпуска должна производиться не позднее, чем за три дня до его начала.

7.2.8. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

7.2.10. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

7.2.11. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам Центра устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ продолжительностью 28 календарных дней; в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2024 г. N 415 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках" продолжительностью 56 календарных дней.

7.2.12. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска ежегодный основной оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском работникам с ненормированным рабочим днем. Работникам, имеющим ненормированный рабочий день, согласно Приложения № 2 к настоящим Правилам «Перечня должностей работников СПб ГБУ ДПО «ЦПО СМП» с ненормированным рабочим днем», предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

7.2.13. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется Работнику в соответствии с трудовым законодательством, федеральными законами, иными актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами.

7.2.14. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

8. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

8.1. Работники Центра, успешно выполняющие свои трудовые функции, отмечаются поощрениями в соответствии с действующим законодательством.

8.2. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации определены следующие поощрения работников за добросовестный труд:

- премирование;
- объявление благодарности;
- награждение грамотой;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию лучшего специалиста по профессии.

8.3. Премирование и оказание материальной помощи работникам производится в соответствии с Положением, утвержденным директором СПб ГБУ ДПО «ЦПО СМП».

8.4. Соответствующая запись о поощрении или награждении вносится в трудовую книжку работника.

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

9. ВЫПЛАТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

9.1. Заработная плата работников Центра состоит из различного вида выплат, установленных трудовым договором.

9.2. Размеры указанных выплат определяются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, локальными нормативными актами Центра.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

9.3. Заработная плата начисляется работникам Центра в размере и порядке, предусмотренном «Положением об оплате труда работников СПб ГБУ ДПО «ЦПО СМП».

9.4. Заработная плата выплачивается работникам Центра путем перечисления на карточный счет в рамках зарплатных проектов, либо в другой банк по личному заявлению работника.

9.5. Карточный счет в рамках зарплатного проекта открывается работниками бухгалтерии по личному заявлению работника Центра.

9.6. Заработная плата выплачивается два раза в месяц 12 и 27 числа каждого месяца.

9.7. 27 числа – заработная плата за первую половину месяца и 12 числа заработная плата за вторую половину месяца.

9.8. Для подтверждения начисления и выплаты заработной платы работникам на руки выдается расчетный листок, состоящий из двух частей: виды оплаты и виды удержаний. В первой части расчетного листка прописываются все виды начислений, рабочие периоды, виды оплаты, дни, часы по каждому периоду и суммы начислений. Во второй части расчетного листка прописываются виды удержаний и суммы. В расчетном листке отражается сумма, перечисленная на пластиковую карту, сумма начисления, сумма удержания. Для информации работников расчетный листок дополнен сведениями о начислениях страховых взносов во внебюджетные фонды. В каждом расчетном листке

подводиться итог начисления, итог удержания и сумма к выдаче по каждому виду начислений за данный период начислений. Сведения состоят из итогов за год и текущий месяц. Распечатка расчетных листков производится в двух экземплярах. Один выдается на руки работнику, второй прикрепляется к карточке-справке (форма по ОКУД 0504417), для преподавателей с почасовой оплатой труда используется лицевой счет Т-54А.

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

9.10. При прекращении действия Трудового договора с работником окончательный расчет по причитающейся ему заработной плате производится в день увольнения работника.

9.11. Расчет и выплата пособия по временной нетрудоспособности производится при расчете заработной платы (12 и 27 числа каждого месяца).

10. ОРГАНИЗАЦИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА.

10.1. Учебные занятия в Центре проводятся по расписанию в соответствии с календарно-тематическим планом обучения.

10.2. Занятия проводятся в две смены:

- Первая смена – с 9:00 до 15:50;
- Вторая смена – с 13:00 до 20:00.

10.3. Нагрузка слушателей при обучении должна составлять не более 40 академических часов в неделю. Продолжительность академического часа устанавливается в 45 минут.

10.4. Заведующий отделением составляет расписание занятий в установленные сроки. Обеспечивает выполнение учебных планов, программ, контролирует и анализирует образовательный процесс.

10.5. Заведующий учебной частью планирует, организывает и осуществляет контроль за образовательным процессом. Осуществляет контроль за качеством преподавания, своевременным исполнением расписаний занятий.

10.6. Перерывы между занятиями устанавливаются продолжительностью от 5 до 20 минут. По распоряжению директора может быть введен иной порядок организации перерывов между занятиями.

10.7. Учебные помещения должны соответствовать требованиям к материально-техническим условиям реализации программ.

10.8. Практическая подготовка осуществляется в группе, обучающихся численностью, предусмотренной требованием типовой дополнительной профессиональной программы.

10.9. Учебная дисциплина в Центре поддерживается на основе взаимного уважения слушателей и преподавателей.

10.10. Права и обязанности слушателей Центра:

10.10.1. **Слушатель Центра имеет право:**

- на неограниченный доступ к одной или нескольким электронно-библиотечным системам и к электронной информационно-образовательной среде организации;
- своевременно получать необходимые учебно-методические материалы;
- своевременно получать информацию о формах и критериях успешного прохождения промежуточной и итоговой аттестации;
- при успешном окончании обучения получить документ установленного образца о повышении квалификации и/или профессиональной переподготовке.

10.10.2. **Слушатель Центра обязан:**

- посещать учебные занятия;
- соблюдать учебную дисциплину;

- в случае болезни представлять в учебную часть документ из медицинской организации;
- выполнять требования Устава Центра, соблюдать настоящие Правила, правила поведения слушателей.
 - бережно и аккуратно относиться к имуществу Центра, возмещать ущерб, причиненный имуществу Центра.

11. Порядок в здании Центра.

- 11.1. Работодатель обеспечивает охрану здания, поддержание здания в технически исправном состоянии, позволяющем нормальное функционирование всех подразделений Центра, сохранность оборудования и другого имущества, используемого в образовательной, научной и хозяйственной деятельности.
- 11.2. Охрана здания и имущества, ответственность за их противопожарное и санитарное состояние, за благоустройство в Центре несет заместитель директора по АХР.
- 11.3. Находясь в здании Центра работники и слушатели обязаны соблюдать общепринятые нормы поведения в общественных местах.
- 11.4. Работникам и слушателям запрещается:
- находиться в помещении в верхней одежде, головных уборах, и без сменной обуви;
 - оставлять верхнюю одежду и личные вещи в аудиториях Центра и коридорах, т.к. в случае пропажи личных вещей Центр не несет ответственность за их сохранность.
 - курить;
 - находиться в здании в состоянии алкогольного или наркотического опьянения;
 - выносить из здания имущество, предметы или материалы, принадлежащие Центру, без получения на то соответствующего разрешения.
- 11.5. Директор и его заместители устанавливают часы приема работников и слушателей по личным вопросам.
- 11.6. Ключи от помещений в здании Центра должны находиться на посту охраны в специальных ящиках и выдаваться под роспись в журнале:
- ответственный за выдачу ключей обязан снять сигнализацию с помещения, от которого выдан ключ;
 - заведующим отделений и инспекторам по учебной работе от аудиторий (преподаватели получают ключи на отделении);
 - работникам Центра от кабинетов, согласно распоряжения директора.
- 11.7. При проходе в Центр:
- работники должны предъявлять свои пропуска при входе и выходе из здания, в случае, если сотрудник охраны знает работника в лицо, разрешается его допуск в помещения Центра без предъявления пропуска;
 - слушатели предъявляют временные пропуска;
 - посетители предъявляют документ, удостоверяющий личность.
- 11.8. При отсутствии у посетителей Центра пропуска осуществляется регистрация посетителей в журнале регистрации.
- 11.9. Заместителю директора по АХР, инженеру по ремонту, технику ключи выдаются от любых помещений Центра.
- 11.10. После окончания занятий инспектор по учебной работе отделения обязан проверить закрытие окон и отключение источника энергии, закрыть помещение и сдать ключ на пост охраны.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

12.1. Правила внутреннего распорядка находятся в общем отделе, ознакомление работника с Правилами внутреннего распорядка при приеме на работу производится в обязательном порядке под роспись.

12.2. Настоящие Правила регламентируют порядок поведения всех Работников, а также Работодателя, его представителей, взаимоотношения между ними, их обязанности и права.

12.3. Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для выполнения всеми Работниками организации в пределах их компетенции. Нарушение, а также несоблюдение Правил служит основанием для привлечения виновного в этом лица к дисциплинарной ответственности.

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

12.5. Изменения и дополнения к настоящим Правилам принимаются в порядке, предусмотренном для принятия Правил внутреннего трудового распорядка.

13. ПРИЛОЖЕНИЯ К ПРАВИЛАМ ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА.

13.1. Приложение № 1 – Кодекс этики и служебного поведения работников СПб ГБУ ДПО «ЦПО СМП».

13.2. Приложение № 2 – Перечень должностей работников СПб ГБУ ДПО «ЦПО СМП» с ненормированным рабочим днем.

КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ СПб ГБУ ДПО «ЦПО СМП»

Кодекс этики и служебного поведения работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Центр последипломного образования специалистов медицинского профиля» (СПб ГБУ ДПО «ЦПО СМП») (далее – Центр) разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О противодействии коррупции», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников Центра (далее – Кодекс) представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники Центра независимо от замещаемой ими должности.

1.2. Настоящий Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Центра своих должностных обязанностей, а также:

- служит основой формирования должной морали, профессиональной чести и служебного этикета работников;
- ориентирует работников в ситуациях конфликта интересов и этической неопределенности или иных обстоятельств нравственного выбора;
- способствует выработке потребности соблюдения профессионально-этических норм поведения;
- выступает как институт общественного сознания и нравственности работников, их самоконтроля.

1.3. Каждый работник Центра должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника Центра поведения в отношении с ним в соответствии с положениями Кодекса.

1.4. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

2. Основные обязанности, принципы и правила служебного поведения работников Центра

2.1. В соответствии со статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.2. Основные принципы служебного поведения работников являются основой поведения граждан в связи с нахождением их в трудовых отношениях с Центром.

2.3. Работники Центра, сознавая ответственность перед гражданами, обществом и государством, призваны:

- исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности Центра;
- соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательство Российской Федерации и Санкт-Петербурга, не допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;
- обеспечивать эффективную работу Центра;
- осуществлять свою деятельность в пределах предмета и целей деятельности Центра;
- при исполнении должностных обязанностей не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;
- соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на их деятельность и принятие решений;
- соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;
- проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;
- проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;
- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником Центра должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету Центра;
- не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера;

- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Центра, директора Центра, если это не входит в его должностные обязанности;
- соблюдать установленные в Центре правила предоставления служебной информации и публичных выступлений;
- уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Центра, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;
- постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности;
- противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством;
- проявлять при исполнении должностных обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно-опасного поведения (поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение взятки, как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки, либо возможность совершить иное коррупционное правонарушение).

2.4. В целях противодействия коррупции работнику Центра рекомендуется:

- уведомлять работодателя, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- не получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения);
- принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении должностных обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

2.5. Работник Центра может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в Центре норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.6. Работник Центра обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением им должностных обязанностей.

2.7. Работник Центра, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в Центре благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

2.8. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван:

- принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно-опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;
- не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий. Общественных объединений и религиозных организаций;

- по возможности принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Директор Центра обязан предоставлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в соответствии с законодательством Российской Федерации и Санкт-Петербурга.

3. Рекомендательные этические правила служебного поведения работников Центра

3.1. В служебном поведении работнику Центра необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

3.2. В служебном поведении работник воздерживается от:

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;
- принятия пищи во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

3.3. Работники Центра призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

3.4. Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

3.5. Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий трудовой деятельности должен способствовать уважительному отношению граждан к Центру, а также, при необходимости, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличает сдержанность, традиционность, аккуратность.

4. Ответственность

4.1. Нарушением Кодекса признается невыполнение или ненадлежащее выполнение работником установленных Кодексом принципов, норм и правил поведения, а также совершение проступка, порочащего честь работника или Центра.

4.2. Соблюдение работниками Центра положений настоящего Кодекса учитывается при формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

5. Заключительные положения

5.1. Контроль за исполнением настоящего Кодекса осуществляет директор Центра.

5.2. Кодекс вступает в силу с 01 января 2027 г.

Перечень должностей работников

СПб ГБУ ДПО «ЦПО СМП»

с ненормированным рабочим днем

(в соответствии с Трудовым кодексом РФ,
Распоряжением Комитета по Здравоохранению от 23.07.2009 №458-р
«О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от
22.06.2009 №674»)

Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска
1	2
Заместитель директора по АХР	3 дня
Главный бухгалтер	3 дня
Заместитель главного бухгалтера	3 дня
Начальник отдела закупок	3 дня
Начальник отдела по организации обучения	3 дня
Начальник общего отдела	3 дня

В настоящем документе прошито,
пронумеровано и скреплено печатью

36 (тридцать шесть) листов

Директор СПб ГБУ ДПО «ЦПО СМП»



Е.С. Регентова