

От работодателя:
Директор МККУ
«Дом культуры
Андрей-Курган»
НГО СК



П.А. Мусакашва
П.А. Мусакашва
«07» апреля 2023 г.

От работников:
Председатель
совета трудового коллектива
«Андрей-Курган» НГО СК

Ю.А. Весельева
Ю.А. Весельева
«07» апреля 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного учреждения культуры
«Дом культуры хутора Андрей-Курган»
Нефтекумского городского округа
Ставропольского края
на 2023-2026гг.

Управление труда и социальной защиты населения администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края
ЗАРЕГИСТРИРОВАН В УВЕДОМИТЕЛЬНОМ ПОРЯДКЕ
<i>Без замечаний</i>
За № <u>37 «07» 04</u> 20 <u>23</u> г.
Регистрацию произвел: <i>Байраманова А. А.</i>

2023г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном учреждении культуры «Дом культуры хутора Андрей-Курган» Нефтекумского городского округа Ставропольского края (МКУК «Дом культуры хутора Андрей-Курган» НГО СК)

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников культурного учреждения (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения – в лице представителя трудового коллектива;

работодатель в лице – директора МКУК «Дом культуры хутора Андрей-Курган» НГО СК.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения названия учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) с представителем трудового коллектива :

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками учреждения:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по её совершенствованию;
- другие формы.

2. Трудовой договор

2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по согласованию сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

3. Профессиональная переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) представителя трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию работников не реже, чем один раз в пять лет.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник, направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении образования

соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные со статьями 173-176 ТК РФ, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, например, если обучение осуществляется по профилю деятельности, по направлению учреждения или органов управления, а также в других случаях – финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации работников соответствии с Положением о порядке аттестации работников и по ее результатам устанавливать работникам, полученным квалификационным категориям соответствующие разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

Уведомлять представителя трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение работников по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) совета трудового коллектива.

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

Лица, не имеющие профессиональную подготовку по специфике учреждения увольняются в первоочередном порядке в связи с сокращением штата.

4.5. Стороны договорились, что:

4.6.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в

учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет; лица, не имеющие профессиональную подготовку по специфике учреждения увольняются в первоочередном порядке в связи с сокращением штата.

4.6.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.6.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего распорядка учреждения. Приложение 1.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов в неделю.

5.3. Начало рабочего дня 8-00 ч. Перерыв для отдыха и питания 2 часа согласно расписанию кружков. Окончание работы 17-12 ч. Общим выходным днем считать воскресенье. Второй выходной день согласно пожеланию работника.

5.4. Женщины, работающие в сельской местности, имеют право на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы (ст.263.1 ТК РФ).

5.5. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на 1 час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

5.6. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением

5.7. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ).

Право на использование отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев непрерывной работы кроме категорий, указанных в ТК РФ (ст. 122,123) предоставляется также следующим категориям работников: многодетным матерям, отцам.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, за ненормированный рабочий день, от 3-х до 7-ми рабочих дней, в зависимости от занятости в течение года, и за условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

5.8. Работодатель обязуется предоставить работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье на 1 день;
- для проводов детей в армию 3 дня;
- в случае свадьбы работников (детей работников) на 3 дня;
- на похороны близких родственников на 3 дня.

Рабочее время связано с обслуживанием населения культурным досугом, согласно утвержденного рабочего графика муниципального казенного учреждения культуры «Дом культуры хутора Андрей-Курган» НГО СК.

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Заработная плата работникам устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

Оплата труда работников культуры производится на основе «трудоого договора» с работниками в зависимости от результатов и качества их труда, а также их заинтересованности в реализации уставных целей и задач Учреждения, повышении качества оказываемых услуг.

Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Нефтекумского городского округа.

6.2. Система оплаты труда, размеры окладов, тарифных ставок, виды компенсационных, стимулирующих выплат, премий и иных вознаграждений, условия и порядок их начисления устанавливаются Положением об оплате труда, разработанным в соответствии с постановлением администрации Нефтекумского городского округа

Ставропольского края от 24.01.2018 г. №43 «Об утверждении Положений об оплате труда работников и руководителей учреждений, подведомственных отделу культуры администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края».

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному ими времени, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Размеры должностных окладов работников культуры устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам работников культуры и искусства, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Для работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих размеры тарифных ставок устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Оклады, тарифные ставки работников Учреждения устанавливаются в размерах, не ниже, чем предусмотрено Отраслевым соглашением по государственным учреждениям культуры Ставропольского края, находящимся в ведении министерства культуры Ставропольского края.

Нормирование труда работников культуры в Учреждении производится в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами труда на работы, выполняемые в культурно-досуговых учреждениях и других организациях культурно-досугового типа, утверждёнными приказом Минкультуры России от 30.12.2015 N 3448.

6.3. Компенсационные выплаты.

Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения устанавливаются к окладам, ставкам заработной платы.

На рабочих местах с условиями труда, отклоняющимися от нормальных, доплаты за условия труда при повременной оплате начисляются за фактически отработанное время. Доплаты устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

6.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к тарифным ставкам, окладам в соответствии с Положением об оплате труда. Конкретный размер доплаты каждому

работнику определяется соглашением сторон трудового договора, но не может быть менее 20 % от тарифной ставки, оклада замещаемого работника.

Работа в сверхурочное время оплачивается в следующем порядке. Количество часов, отработанных сверхурочно и подлежащих повышенной оплате устанавливается ежемесячно.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере часовой тарифной ставки.

Размер часовой тарифной ставки рассчитывается путем деления установленного работнику оклада на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели в часах. При этом среднемесячное количество рабочих часов рассчитывается путем деления годовой нормы рабочего времени в часах на 12.

По желанию работника (по заявлению работника) сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Стороны договорились, что дополнительное время отдыха используется работником до истечения календарного года, или присоединяется к ежегодному или дополнительному отпуску.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы), а также всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной системой оплаты труда, сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы), а также всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной системой оплаты труда, сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. *(Постановление Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 № 26-П)*

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. Стороны договорились, что дополнительное время отдыха используется работником до истечения календарного года, или присоединяется к ежегодному или дополнительному отпуску.

Размер компенсационной выплаты за каждый час, отработанный в выходной или праздничный день, рассчитывается путем деления установленного работнику оклада, а также всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной системой оплаты труда, на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели в часах. При этом среднемесячное количество рабочих часов рассчитывается путем деления годовой нормы рабочего времени в часах на 12.

За работу в условиях пустынной и безводной местности производится повышенная оплата труда с применением коэффициентов к заработной плате в соответствии с Положением об оплате труда.

Компенсационные выплаты (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, за работу в условиях пустынной и безводной местности) в состав заработной платы работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются. (Постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 № 17-п, от 07.12.2017 N 38-П).

6.5. Стимулирующие выплаты.

В организации работникам установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы;
- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- выплата за почетное звание «Заслуженный», «Почетный»;
- выплата за почетное звание коллектива «Народный»;
- единовременные выплаты в размере одного должностного оклада при:
 - поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;
 - награждении ведомственными наградами Министерства культуры Ставропольского края;
 - поощрении Губернатором Ставропольского края, Правительством Ставропольского края.

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляются за счет всех источников финансирования учреждения.

6.6. Премирование работников производится согласно Положению о премировании работников.

6.7. Время простоя по вине работодателя, в том числе вследствие нарушений требований охраны труда не по вине работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается из расчета среднего заработка.

Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению Учреждения, на весь срок обучения сохраняется средняя заработная плата.

При переводе работника в соответствии с медицинским заключением на другую ниже оплачиваемую работу в данной организации за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение 3 месяцев со дня перевода.

За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

6.8. Заработная плата выплачивается 25^{го} числа – за первую половину месяца, 10^{го} – за вторую половину месяца. Начисление заработной платы за первую

половину месяца, включая оклад и надбавки, расчёт которых не зависит от итогов работы за месяц в целом, производится пропорционально отработанному в первой половине месяца времени. При начислении заработной платы за вторую половину месяца производится окончательный расчёт.

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

Расчетные листки выдаются работникам под роспись.

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить работнику денежную компенсацию в размере 1/100 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленных сроков выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

В целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 Работодатель обязуется обеспечить сохранение уровня среднемесячной заработной платы по Учреждению не менее среднемесячного дохода от трудовой деятельности по Ставропольскому краю.

7. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

7.1. Работодатель обеспечивает безопасные условия и охрану труда, санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников, страхование от несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством, соглашениями всех уровней, настоящим коллективным договором.

7.2. Работодатель по согласованию с Советом трудового коллектива разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда, проводит инструктаж, обучение и проверку знаний по охране труда работников.

Работодатель обеспечивает своевременное обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастном случае на производстве, а также инструктаж работников по охране труда, производственной санитарии, противопожарной безопасности и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

7.3. На работах, выполняемых в особых температурных условиях и (или) связанных с загрязнением работникам: бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты по перечням должностей (профессий) работников и нормам, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства.

7.4. Работодатель обеспечивает за счет собственных средств обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) работников в

соответствии с действующим законодательством, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

7.5. Работодатель создает условия проведения диспансеризации работников.

7.6. В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ/СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавшими от этого заболевания, Работодатель обязуется проводить следующие профилактические мероприятия:

7.6.1. Проводить работу с сотрудниками по реализации программ по профилактике ВИЧ-инфекции «Узнай об этом на работе».

7.6.2. Проводить обучение работников в целях осознания риска всех видов передачи ВИЧ-инфекции и стремлению максимально его сократить, включая передачу инфекции от матери к ребенку и понимание важности изменения рискованных видов поведения, связанных с инфекцией;

7.6.3. Доводить до сведения работников, что ВИЧ-инфекция не передается посредством физических контактов, и что присутствие лица, живущего с ВИЧ, не следует считать производственным риском:

- все работники должны пройти инструктаж и соответствующую подготовку по процедурам контроля над ВИЧ-инфекцией в контексте несчастных случаев на рабочих местах и в рамках оказания первой помощи:

- выполнять санитарно-гигиенические мероприятия, заключающиеся в регулярном мытье рук, использовании для ухода за кожей рук смягчающих и защитных кремов, обеспечивающих эластичность и прочность кожи;

- соблюдать технику безопасности при обращении с острыми предметами, используя их только по назначению;

- не поднимать руками осколки разбитого стекла в случаях повреждения стеклянных предметов, используя в таких случаях савок и щетку (веник);

- соблюдать правила утилизации отходов, не соприкасаясь с предметами загрязненными кровью и другими биологическими выделениями открытыми частями тела;

- при нарушении целостности кожных покровов (порезах, проколах) при использовании режущего или колющего предмета, загрязненного кровью или другими биологическими выделениями, пострадавшему необходимо оказать первую медицинскую помощь, соблюдая меры предосторожности (остановить кровь, обработать рану антисептиком, используя при этом медицинские резиновые перчатки) и в срочном порядке вызвать медицинского работника для оказания пострадавшему квалифицированной медицинской помощи.

7.6.4. Организует и проводит мероприятия, по возможности с привлечением квалифицированных специалистов, направленных на информирование и

обучение работников по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ/СПИДа (оформление информационных стендов по проблеме ВИЧ/СПИДа, издание и распространение брошюр профилактической направленности);

7.6.5. Организует социологические исследования (проведение анкетирования) среди Работников с целью изучения информированности по проблеме ВИЧ-инфекции и определения уровня рискованного поведения;

- информирование Работников о службах помощи для ВИЧ-инфицированных.

7.6.7. Работники имеют право получать информацию и консультирование услуги, касающиеся предпринимаемых мер по осуществлению политики и программ, связанных с ВИЧ/СПИДом.

7.6.8. По желанию работник имеет право пройти добровольное тестирование на ВИЧ-инфицирование в любом медицинском учреждении.

7.7. Конфиденциальность:

7.7.1. Ни при каких обстоятельствах не требовать от лиц подавших заявление о приеме на работу предоставления личных сведений, касающихся ВИЧ, а также не обязывать их сообщать такие сведения о коллегах по работе. Доступ к личной информации о состоянии работника по поводу наличия или отсутствия у него ВИЧ-инфекции должен определяться правилами конфиденциальности;

7.7.2. Предоставление сведений о диагнозе ВИЧ-инфекции без согласия работника допускается только в случаях предусмотренных законодательством РФ;

7.7.3. Никакой обычный медицинский осмотр, проводимый до начала работы по найму, или регулярный медицинский осмотр работников не должен включать обязательного анализа на ВИЧ.

7.7.4. Продолжение трудовых отношений:

7.7.5. ВИЧ-инфекция не является основанием для прекращения трудовых отношений для лиц, не подлежащих обязательному медицинскому освидетельствованию на ВИЧ-инфекцию. Работники с заболеваниями, связанными со СПИДом, имеют право продолжать выполнять доступную и подходящую работу, не противопоказанную им по медицинским соображениям.

7.8. Недопущение дискриминации:

7.8.1. Следуя принципам предоставления достойной работы и уважения прав человека и достоинства людей, инфицированных ВИЧ или пострадавших от ВИЧ/СПИДа, не допускать никакой дискриминации, по отношению к работникам в связи с действительным или приписываем наличием ВИЧ-инфекции.

7.8.2. Поддержка ВИЧ-инфицированных работников:

7.8.3. В целях поддержки ВИЧ-инфицированных работников может быть разработана программа по поддержке, включающая мероприятия по обеспечению условий жизни и труда на рабочих местах.

7.8.4. Все работники, включая ВИЧ-инфицированных, должны быть обеспечены доступной медицинской помощью, включая инвазивные вмешательства (стоматологические, хирургические, гинекологические и др.).

7.9. В целях улучшения условий и охраны труда Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по улучшению условий и охраны труда (в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 N 181н "Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков") (Соглашение по охране труда).

Контроль реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Соглашения по охране труда) осуществляется сторонами, итоги реализации Соглашения по охране труда обсуждаются на общем собрании работников не реже 1 раза в год.

7.9.1. Работодатель проводит специальную оценку условий труда работников в соответствии с разработанным планом. По результатам спецоценки в настоящий коллективный договор вносятся изменения и дополнения, касающиеся предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу во вредных (опасных) условиях труда.

Работодатель в рамках системы управления охраной труда осуществляет оценку уровней профессиональных рисков и разрабатывает перечень мероприятий по их снижению.

7.9.2. Стороны договорились, что помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему от несчастного случая на производстве в соответствии с законодательством, Работодатель выплачивает:

при смертельном исходе и при установлении инвалидности 1 группы - 1 годовой заработок;

при установлении инвалидности 2 группы - 1 месячный заработок;

при установлении инвалидности 3 группы - 0,5 месячного заработка.

7.10. Работодатель оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному по охране труда в выполнении возложенных на него обязанностей.

7.10.1. Уполномоченному по охране труда для осуществления общественного контроля в области охраны труда предоставляется 2 часа в неделю с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.

7.10.2. Совет трудового коллектива и уполномоченный по охране труда осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах; участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости; контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников; предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда, готовят предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья работников.

7.10.3. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, Совет трудового коллектива, уполномоченный по охране труда вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Государственную инспекцию труда для принятия неотложных мер.

7.11. Работники обязаны:

7.11.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда.

7.11.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.11.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.11.4. Немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

8. Социальная защита молодежи

8. В целях привлечения молодых работников и специалистов в организацию, к активному участию в её развитии, обеспечения занятости, усиления социальной защищенности стороны договорились о следующем.

8.1. Молодым работником, имеющим право на получение льгот и гарантий, предусмотренных данным разделом, считать работника в возрасте до 35 лет.

8.2. Работодатель обязуется предоставить возможность молодым специалистам участвовать в конкурсах профессионального мастерства среди молодёжи.

8.3. Устанавливать по просьбе лиц из числа молодёжи, обучающихся без отрыва от работы, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.).

8.4. Осуществлять систематическое моральное и материальное поощрение молодежного актива организации, ведущего общественную работу.

8.5. Оказывать за счёт средств Учреждения единовременную материальную помощь работникам, призванным на срочную службу в вооружённые силы РФ, в размере 1 оклада; предоставлять материальную помощь лицам, принятым на прежнее место работы после прохождения срочной службы в размере 1 оклада.

9. Социальные гарантии

Стороны договорились:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника.

9.2. Представитель трудового коллектива осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы правового права.

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения совета трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Работодатель представляет совета трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения

9.5. Члены трудового коллектива включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, социальному страхованию и других.

9.6. Работодатель с учетом мнения совета трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.7. Предоставлять работникам выходные дни за счет работодателя в случаях:

- свадьбы самого работника -2 дня;
- проводы в армию - 1 день.
- 2дня работникам, прошедшим вакцинацию, ревакцинацию от новой коронавирусной инфекции COVID-19.

10.Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

Стороны договорились о том, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Совместно разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3. Осуществляет контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

10.4 Создают комиссию по трудовым спорам.

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов. С целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за один месяц до окончания срока действия данного договора.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящий коллективный договор составлен в двух экземплярах, хранящихся у представителей сторон.

11.2. Совет трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора.

11.3. Неурегулированные разногласия между Работодателем и Советом трудового коллектива по заключению, изменению и выполнению коллективного договора оформляются протоколом разногласий, Совет трудового коллектива имеет право инициировать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом.

Приложения: Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение 1), Форма трудового договора с работниками учреждения культуры (Приложение №2), Форма дополнительного соглашения к трудовому договору (Приложение 3).