

От работников:  
Уполномоченный представитель  
трудоого коллектива работников  
муниципального бюджетного  
учреждения «Спортивно-  
оздоровительного комплекса «Старт»  
Нефтекумского городского округа  
Ставропольского края

Ващенко

О.В.Ващенко

25 ноября 2022 г.

От Работодателя:  
Директор муниципального  
бюджетного учреждения  
«Спортивно-оздоровительного  
комплекса «Старт»  
Нефтекумского городского округа  
Ставропольского края



А.В. Чайковский

25 ноября 2022г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
муниципального бюджетного учреждения «Спортивно-оздоровительного  
комплекса «Старт» Нефтекумского городского округа Ставропольского края  
на 2022-2025 гг.

Рассмотрен на общем собрании  
работников учреждения.  
Протокол от 25.11.2022 г. № 02

Управление труда и социальной защиты населения администрации нефтекумского городского округа Ставропольского края	
<b>ЗАРЕГИСТРИРОВАН В УВЕДОМИТЕЛЬНОМ ПОРЯДКЕ</b>	
<i>Без замечаний</i>	
За № <u>36 «25» 11</u>	20 <u>22</u> г.
Регистрацию произвел: <i>Дайрашамиева А. А.</i>	

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении «Спортивно-оздоровительного комплекса «Старт» Нефтекумского муниципального округа Ставропольского края, которое осуществляет оказание муниципальных услуг и (или) исполнение муниципальных функций в целях реализации предусмотренных законодательством Российской Федерации и законодательством Ставропольского края полномочий органов местного самоуправления Нефтекумского муниципального округа Ставропольского края в сфере физической культуры и спорта и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей.

Сторонами настоящего коллективного договора являются: муниципальное бюджетное учреждение «Спортивно-оздоровительного комплекса «Старт» Нефтекумского муниципального округа Ставропольского края (далее - учреждение) в лице директора Чайковского Артема Викторовича, действующего на основании Устава, далее именуемый «Работодатель» и работники учреждения, в лице кассира – Ващенко Оксаны Владимировны, действующего на основании протокола общего собрания коллектива учреждения от 25 ноября 2022 года, протокол № 02, именуемый «Уполномоченный представитель трудового коллектива учреждения» (далее - Уполномоченный представитель).

1.2. Все положения настоящего Коллективного договора учреждения разработаны с учетом положений действующего законодательства о труде и других нормативно-правовых актов, регулирующих сходные правоотношения.

1.3. Действие Коллективного договора учреждения распространяется на всех работников учреждения, состоящих в трудовых отношениях с учреждением ст. 43 ТК РФ.

1.4. Стороны, заключившие настоящий Коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, реальных возможностей, стремления достигать компромиссных решений.

1.5. «Работодатель» признает единственным «Уполномоченным представителем трудового коллектива учреждения - кассира – Ващенко Оксану Владимировну, избранного в соответствии со ст.31 ТК РФ и уполномоченного общим собранием трудового коллектива учреждения, представлять их интересы в области труда и иных социально-экономических отношениях, связанных с трудовой деятельностью работников учреждения.

1.6. «Работодатель» признает своей первоочередной целью развитие учреждения - обеспечение занятости работников, справедливой оплаты труда и быта, охраны здоровья, повышения жизненного уровня.

1.7. Работники признают за собой обязанности:

- работать честно и добросовестно в соответствии с заключенными трудовыми договорами;
- повышать профессионализм;

-выполнять установленные нормы труда, правила внутреннего трудового распорядка, требования охраны труда;

- бережно относиться к имуществу учреждения.

1.8. Коллективный договор учреждения сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания сторонами.

1.9. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников учреждения по сравнению с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором (ч.3 ст. 57 ТК РФ).

## 2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.1. Трудовой договор между «Работодателем» и работником заключается в письменной форме, оформляется в 2-х экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст. 57 ТК РФ.

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

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

2.2. «Работодатель» и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим «Работодатель» не вправе требовать от работников выполнение работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве. Изменения условий трудового договора возможны только по согласию сторон (ст. 72 – 74 ТК РФ).

2.3. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе помимо категорий работников, предусмотренных ст. 179 Трудового кодекса РФ, имеют следующие категории работников:

- предпенсионного возраста за 2 года до возникновения права на пенсию по возрасту;

- имеющие длительный стаж работы в органах государственной власти и управления, органах местного самоуправления и в организациях муниципального образования (более 10 лет);
- более высокую производительность труда и квалификацию;
- одинокие матери (отцы), имеющие на иждивении детей в возрасте до 16 лет.

2.4. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время не менее восьми часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.5. Перевод работников на другую работу, временный перевод на другую работу, в случаях производственной необходимости, осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством (ст. ст. 72-74 ТК РФ).

### 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий трудового договора, должностных инструкций работников и Правил внутреннего трудового распорядка учреждения.

Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с законодательством РФ - 40 часов в неделю, а в сельской местности для женщин устанавливается - 36 часов в неделю. Работники могут, по распоряжению «Работодателя» с уведомления.

Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

3.2. В учреждении ведется суммированный учет рабочего времени за учетный период - год.

Для работников, занимающих должность – инструктор по спорту, медицинской сестры, администратора, слесаря-сантехника, сторожа (вахтера), уборщиков служебных помещений устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом год.

Для этой категории работников осуществляется суммированный учет рабочего времени для того, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (календарный год) не превышало нормального числа рабочих часов. Переработка часов за учетный период (календарный год) не должна превышать для каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Время выхода на работу, чередования рабочих и не рабочих смен определяется графиком рабочего времени, которые утверждаются Работодателем.

График доводится до сведения работников под роспись в срок не позднее, чем за 3 дня до введения их в действия и обязательных как для работников, так и для Работодателя. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

3.3. Накануне праздничных, нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час.

3.4. Привлечение работников к работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

3.5. Режим рабочего времени и трудовой распорядок в учреждении определяются разделом 6. «Правил внутреннего трудового распорядка учреждения» (ст. 189 ТК РФ).

3.6. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников допускается в соответствии со ст. 113,173,174,176 Трудового кодекса Российской Федерации.

#### 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работодатель предоставляет всем работникам учреждения ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114-115 ТК РФ).

Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Продолжительность дополнительного отпуска предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, не может быть менее 3 календарных дней.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

4.2. По инициативе Работника и по соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность хотя бы одной из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.3. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

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

4.5. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 125 ТК РФ).

4.6. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск предоставляется:

- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.7. Очередность предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Уполномоченного представителя работников, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, о времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

4.8. Отпускные денежные средства должны быть выплачены не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

4.9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем в соответствии с Трудовым законодательством.

4.10. Перерыв для отдыха и питания устанавливается:

- Для директора, заместителей директора, экономиста, специалиста по закупкам, юрисконсульта, инженер по охране труда, специалиста по кадрам, кассиру, уборщику территории, ремонтновщика плоскостных спортивных сооружений, инструкторов – методистов физкультурно-спортивных организаций высшей категории, медицинских сестер с 12-00 до 13-00.
- Для инструктора по спорту без категории, – с 13-30 до 14-30
- Для уборщиков служебных помещений – с 12-00 до 13 – 00, с 12-30 до 13-30, с 13-00 до 15-00
- Для администраторов – с 12-30 до 13-00
- Для слесаря – сантехника – с 13-00 до 15-00
- Для сторожей вахтеров – с 13-00 до 14-30; с 18-00 до 19-30.

## 5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Система заработной платы, размеры должностных окладов работников учреждения, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативно-правовыми актами, Примерным Положением об оплате труда работников учреждения, утвержденного постановлением администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края, Положением об оплате труда работников учреждения,

утвержденного приказом директора Учреждения, механизм регулирования оплаты труда исходит из роста цен, уровня инфляции и др.

5.2. Заработная плата работников учреждения состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.3. Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Положением об оплате труда.

5.4. Системы премирования и стимулирующих выплат, надбавок, вознаграждений за выслугу лет или надбавок за стаж работы устанавливаются Работодателем и Положением об оплате труда специалистов учреждения и Положением об оплате труда работников, относящихся к вспомогательному персоналу учреждения (прилагается). Для поощрения работников учреждения, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, за продолжительную и безупречную работу в учреждении и другие успехи в труде Работодатель применяет следующие виды поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой.

Премияльные выплаты работникам Учреждения по итогам работы (ежеквартально, за год) устанавливаются за счет экономии фонда оплаты труда. Конкретные размеры премиальных выплат по итогам работы (ежеквартально, за год) для работников Учреждения устанавливаются приказом директора Учреждения, на основании протокола заседания комиссии, может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере.

Работникам, проработавшим неполный рабочий период, за который выплачивается премиальные выплаты по итогам работы (ежеквартально, за год), размер премиальных выплат, устанавливается пропорционально отработанному времени в соответствии с результатами деятельности Учреждения.

При подсчете количества отработанного времени из периода, за который выплачивается премиальные выплаты по итогам работы (ежеквартально, за год), исключается время нахождения:

- в учебном отпуске;
- в отпуске без сохранения заработной платы;
- в отпуске по беременности и родам;
- в отпуске по уходу за ребенком.

Премияльные выплаты по итогам работы (ежеквартально, за год) не выплачивается работникам:

- внешним совместителям;
- проработавшим срок менее трех месяцев в периоде, за который выплачивается премия;
- имеющим неснятые дисциплинарные взыскания;
- заклучившим трудовой договор на срок менее трех месяцев;

уволенным в период, за который выплачивается премия.

5.5. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: первая выплата 22 числа текущего месяца, вторая выплата 7 числа следующего месяца, за который она начислена.

5.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом.

5.8. Работодатель или уполномоченный представитель Работодателя допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

5.9. Работодатель обязуется в письменной форме (расчетный листок) извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а так же об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Выплата заработной платы производится в валюте РФ в безналичной денежной форме путем ее перечисления на расчетный счет Работника, указанный им для этой цели. Заявление с реквизитами банковского счета передается Работником в бухгалтерию Работодателя

5.10. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя не позднее, чем за две недели ст. 80 ТК РФ.

5.11. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

5.12. Учреждение вправе дополнительно обеспечивать стимулирующие выплаты, специалистам учреждения и работникам, относящимся к вспомогательному персоналу учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, с учетом требований Положения об оплате труда руководителя учреждения, Положения об оплате труда специалистов учреждения и Положения об оплате труда работников, относящихся к вспомогательному персоналу учреждения.



## 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязан выполнять требования законодательства Российской Федерации по вопросам охраны труда, в том числе обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных

медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями (если есть, если нет удалить), с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров;

- предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов

11

исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения уполномоченного работниками представительного органа в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными условиями труда;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или реабилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

6.2. Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

6.3. Каждый работник имеет право на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных факторов, имеющих на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования, в целях контроля за безопасностью производства работ.

Работодатель обязан незамедлительно проинформировать работника об отнесении условий труда на его рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда к опасному классу условий труда.

6.4. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в ч. 2 ст. 227 Трудового кодекса Российской Федерации, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и

периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

6.5. 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:

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

6.5.2. 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.

6.5.3. 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.

6.5.4. 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).

6.5.5. 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.

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

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

6.8. Конфиденциальность:

6.8.1. 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;

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

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

6.9. Продолжение трудовых отношений:

6.9.1. 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.

6.10. Недопущение дискриминации:

6.10.1. 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.

6.11. Поддержка ВИЧ-инфицированных работников:

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

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

## 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Соблюдать действующие нормативные правовые акты Российской Федерации в области защиты персональных данных работников.

7.1.2. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством:

- не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8, детей-инвалидов до 16 лет;

- предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве двух дней в квартал.

7.1.5. При наличии экономии фонда оплаты труда оказывать единовременную материальную помощь работникам, на основании их заявления, в пределах фонда оплаты труда, в размере до двух должностных окладов, в связи со смертью близких родственников (супруга, супруги, детей, родителей) на основании свидетельства о смерти и документов, подтверждающих степень родства, в случае тяжелого заболевания работника, острой необходимости проведения операции или приобретения лекарств, стоимостью, превышающей ежемесячной заработной платы работника, на основании платежных документов, подтверждающих стоимость операции или лекарственных средств. Выплата материальной помощи производится на основании заявления работника учреждения и оформляется приказом директора Учреждения.

7.1.6. Предоставлять работникам по их заявлению дополнительные свободные от работы рабочие дни с сохранением заработной платы в связи:

- с бракосочетанием, рождением ребенка, смертью близкого родственника (жены, мужа, матери, отца, сестры, брата, сына, дочери) - до 3 дней;

- переездом на новое место жительства, проводами сына в армию, родителям при бракосочетании детей - 1 день;

- днем начала учебного года - родителям (опекунам) учеников 1-3 классов - 1 день;

- днем окончания учебного года - родителям (опекунам) учеников выпускного класса - 1 день.

7.2. В целях обеспечения социального, медицинского и пенсионного страхования представитель Работодатель обязуется:

- осуществлять обязательное социальное страхование муниципальных служащих и работников в порядке, установленном федеральными законами;

- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

- в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного

страхования» своевременно представлять в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации достоверные сведения о застрахованных лицах;

7.3. Работодатель и работники принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

### 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока.

Стороны имеют право продлевать действие Договора в соответствии со ст.43 Трудового кодекса Российской Федерации на срок не более трех лет (с обязательной корректировкой основных положений в условиях меняющейся экономической и социальной ситуации, а также с учетом изменений трудового законодательства), в порядке, предусмотренном для его заключения.

8.2. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном ст.44 ТК РФ.

8.3. В течение трех месяцев до окончания срока действия коллективного договора, представители одной из сторон направляют другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового или продлению срока действия настоящего коллективного договора.

8.4. Стороны не реже двух раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

8.5. Урегулирования разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

8.6. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

8.7. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

8.8. Настоящий Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Работодателя, реорганизации Работодателя в форме преобразования.

При реорганизации Работодателя в форме слияния, присоединения, разделении, выделения настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, после чего может быть пересмотрен по предложению одной из сторон.

При ликвидации Работодателя договор сохраняет свое действие в течение всего периода проведения ликвидации.