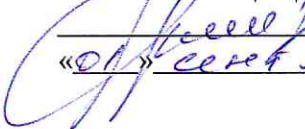


СОГЛАСОВАНО:

Представитель трудового коллектива
МБУ ПМО «ЦКиД»


С.Н. Пульников
«01» сентября 2025 г.

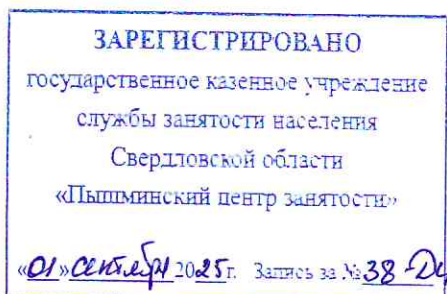
УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУ ПМО «ЦКиД»


Н.В. Гончарова
«01» сентября 2025 г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
коллективному договору
муниципального бюджетного учреждения
Пышминского муниципального округа
Свердловской области
«Центр культуры и досуга»
на 2024-2027 гг.

Принято на общем собрании работников
МБУ ПМО «ЦКиД»
Протокол № 1 от 01.09.2025 г.



пгт.Пышма
2025 г.

Работодатель в лице директора МБУ ПМО «ЦКиД» Гончарова Н.В., действующей на основании Устава, с одной стороны, и представитель трудового коллектива МБУ ПМО «ЦКиД» Пульников С.Н. с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение № 1 о внесении изменений в коллективный договор МБУ ПМО «ЦКиД»:

1. На основании постановления администрации Пышминского городского округа от 19.12.2024 № 1033 «О переименовании муниципального бюджетного учреждения Пышминского городского округа «Центр культуры и досуга» и внесении изменений в Устав, утвержденный постановлением администрации Пышминского городского округа от 14.11.2012 № 730, с изменениями внесенными постановлением постановлениями администрации Пышминского городского округа от 27.11.2024 № 726, от 24.05.2019 № 327, от 17.03.2021 № 181, от 09.02.2023 № 107, от 21.05.2024 № 414» внести изменения в коллективный договор на 2024-2027 гг.:

1) в титульном листе слова «муниципального бюджетного учреждения Пышминского городского округа «Центр культуры и досуга» заменить словами «Муниципального бюджетного учреждения Пышминского муниципального округа Свердловской области «Центр культуры и досуга»;

2) в тексте коллективного договора и Приложений к нему слова МБУ ПГО «Центр культуры и досуга» заменить словами «МБУ ПМО «ЦКиД».

2. Внести изменения в Раздел 7. Социальные гарантии и изложить п.7.2. в следующей редакции:

«п.7.2. Согласно части 3 ст.115 ТК РФ работодатель предоставляет работникам-инвалидам МБУ ПМО «ЦКиД» ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в количестве 2 дня.

Внести изменения в Приложение 1 к Положению о предоставлении дополнительного отпуска работникам МБУ ПМО «ЦКиД» и изложить его в следующей редакции:

ПЕРЕЧЕНЬ

работников имеющих право на дополнительный
оплачиваемый отпуск

1. Руководители.

1. Директор МБУ ПМО «ЦКиД»
2. Заместитель директора МБУ ПМО «ЦКиД»
3. Заведующий Дома культуры, парка культуры и отдыха
4. Художественный руководитель МБУ ПМО «ЦКиД», Дома культуры.

2. Специалисты.

5. Главный бухгалтер
6. Бухгалтер
7. Бухгалтер-кассир
8. Экономист
9. Режиссер народного театра
10. Методист

11. Руководитель кружка
12. Костюмер
13. Художник-постановщик
14. Хормейстер
15. Заведующий отделом
16. Светооператор
17. Монтажер
18. Кинооператор
19. Редактор
20. Специалист по кадрам
21. Энергетик
22. Специалист по охране труда и технике безопасности
23. Заведующий хозяйством

3. дополнить приложением № 5 коллективный договор на 2024-2027 гг. и изложить его в следующей редакции:

Приложение № 5 к
коллективному договору
на 2024-2027 гг. МБУ ПМО

«ЦКиД»

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБУ ПМО «ЦКиД»

Н.В.Гончарова

« 21 » сентября 2025 г.

СОГЛАСОВАНО:

Представитель трудового коллектива
МБУ ПМО «ЦКиД»

С.Н.Пульников

« 21 » сентября 2025 г.

ПОЛИТИКА УЧРЕЖДЕНИЯ

по вопросу профилактики ВИЧ/СПИДа в муниципальном бюджетном учреждении
Пышминского городского округа «Центр культуры и досуга» и недопущению
дискриминации и стигматизации лиц, живущих с ВИЧ-инфекцией

1. Общие положения

УЧРЕЖДЕНИЕ признает серьезность эпидемической ситуации по ВИЧ-инфекции на территории Пышминского муниципального округа, оказывающей негативное воздействие на рабочие места.

УЧРЕЖДЕНИЕ поддерживает национальные усилия по борьбе с распространением ВИЧ-инфекции и сокращению последствий заболевания.

УЧРЕЖДЕНИЕ выражает готовность содействовать в предотвращении распространения ВИЧ/СПИДа и сокращению негативного влияния эпидемии на персонал предприятия, членов их семей и общество путем внедрения политики, и развития программ по ВИЧ/СПИДу на рабочих местах.

II. Цели:

1. Информирование работников с использованием всех возможных ресурсов: по профилактике, раннему выявлению и наличию бесплатного лечения ВИЧ-инфекции с целью повышения уровня информированности.
2. Минимизация рисков инфицирования работников и членов их семей.
3. Создание безопасной, здоровой рабочей среды, в которой нет места стигматизации (предвзятого негативного отношения к человеку) и дискриминации.
4. Управление последствиями ВИЧ/СПИД, включая лечение, уход и поддержку ВИЧ-инфицированных работников.

III. Предотвращение новых случаев ВИЧ-инфекции/профилактика

С целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей

УЧРЕЖДЕНИЕ проводит информационно образовательную кампанию, которая включает:

- распространение информации и информационных материалов по ВИЧ-инфекции среди сотрудников;
- включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда.

IV. Недопущение дискриминации и преследований

УЧРЕЖДЕНИЕ признает права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.

УЧРЕЖДЕНИЕ придерживается принципа не дискриминации, который основан на признании того, что ВИЧ не передается в быту, и люди, живущие с ВИЧ, могут вести активный образ жизни на протяжении многих лет. **УЧРЕЖДЕНИЕ** рассматривает ВИЧ/СПИД как любое

другое серьезное заболевание, не дискриминирует и не терпит дискриминации в отношении ВИЧ-инфицированных работников или кандидатов.

УЧРЕЖДЕНИЕ обязуется создать благоприятную безопасную и здоровую рабочую среду для всех работников. Это обязательство основано на том утверждении, что ВИЧ/СПИД не передается при бытовых контактах и при выполнении функциональных обязанностей на рабочем месте.

V. Гендерное равенство

Программа работы по ВИЧ/СПИД будет учитывать особенности ситуации и потребности как работников в целом, так и мужчин, и женщин в отдельности - в том, что касается профилактики, ухода и социальной защиты. Признавая, что женщины более уязвимы по отношению к ВИЧ/СПИД, чем мужчины, **УЧРЕЖДЕНИЕ** будет уделять особое внимание профилактике и лечению ВИЧ/СПИД среди женщин.

VI. Создание благоприятной рабочей среды

УЧРЕЖДЕНИЕ обязуется создать благоприятную безопасную и здоровую рабочую среду для всех работников. Это обязательство основано на том утверждении, что ВИЧ/СПИД не передается при бытовых контактах и при выполнении функциональных обязанностей на рабочем месте.

VII. Консультирование и тестирование

ДКТ (добровольное консультирование и тестирование) будет широко пропагандироваться среди работников предприятия, поскольку тестирование рассматривается как ключевой момент в борьбе с эпидемией. Работникам необходимо оценивать ситуации, связанные с риском ВИЧ-инфицирования для принятия правильных решений и предотвращения дальнейшего распространения вируса. Консультирование включает дотестовую и послетестовую консультацию.

При тестировании следует соблюдать два ключевых принципа: тестирование должно быть добровольным, а результаты конфиденциальными. Тестирование будет широко пропагандироваться, но работников не будут заставлять проходить эту процедуру. Работникам будет предоставляться информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования. По согласованию с руководством, работникам будет выделяться время для прохождения консультирования и тестирования.

УЧРЕЖДЕНИЕ отвергает тестирование в качестве необходимого условия приема на работу или продвижения по службе.

VIII. Продолжение трудовых отношений

УЧРЕЖДЕНИЕ признает особый характер обстоятельств, связанных с ВИЧ-инфекцией. Сотрудникам, которые могут оказаться ВИЧ-инфицированными или больными в стадии СПИДом будет позволено выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями.

Руководство **УЧРЕЖДЕНИЯ** обеспечит соответствующий гибкий график работы для работников, живущих с ВИЧ/СПИД или разумное изменение в условиях труда, способствующее продолжению занятости работника, предоставление дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, неполная занятость, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим Российским законодательством.

IX. Доступ к лечению и уходу

УЧРЕЖДЕНИЕ обязуется создать благоприятные рабочие условия для работников, живущих с ВИЧ/СПИД, с тем, чтобы они как можно дольше были способны выполнять свои рабочие обязанности в соответствии со стандартами.

УЧРЕЖДЕНИЕ будет оказывать помощь ВИЧ-инфицированным работникам в следующих вопросах:

- получение соответствующей информации по вопросам доступа к АРВ-терапии в случае необходимости и к соответствующим медицинским услугам по месту жительства;
- оказание посильной материальной поддержки (в случае необходимости);
- помощь в нахождении организаций, предоставляющих консультативные и другие услуги (например, группы самопомощи, неправительственные организации и др.).

Х. Партнерские отношения

УЧРЕЖДЕНИЕ установит партнерские отношения с ГБУЗ СО «Свердловский областной центр профилактики и борьбы со СПИД» (его филиалами или клиничко-диагностическим кабинетом ЛПО муниципального образования), которые проводят тестирование и консультирование, а также предоставляют информацию о существующих учреждениях медико-социальной сферы.

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью 6

(шесть) листов 61080

Директор Муниципального
бюджетного учреждения
Пышминского городского округа
«Центр культуры и досуга»

Н.В. Гончарова

