

**Дополнения в
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка - детский сад № 15 «Страна чудес»
на 2018-2021 годы**

Раздел 4 «Охрана труда» пункт 4.2. дополнить подпунктом 4.2.21. следующего содержания:

«4.2.21. Мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущения дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ (приложение 10).»

от работодателя:

Заведующий
МБДОУ «ЦРР – детский сад № 15
«Страна чудес»

В.В.Куклина

«05» ноября 2019г.
МП

от работников:

Председатель
первичной профсоюзной организации

А.И.Рукан

«05» ноября 2019г.
МП

Мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущения дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ

Целью настоящего Положения является определение основных подходов к проблеме ВИЧ/СПИДа в сфере труда в учреждении и включает в себя следующие ключевые направления действий:

Профилактические мероприятия

Для содержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ/СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ/СПИДа или пострадавших от этого заболевания, Работодатель проводит следующие мероприятия:

- назначает лиц ответственных за работу по первичной профилактике ВИЧ/СПИДа;
- оформляет информационный стенд для размещения информационных материалов по профилактике ВИЧ/СПИДа работников, формированию терпимого отношения к ВИЧ-инфицированным людям;
- доводит до сведения работников, что ВИЧ-инфекция не передается посредством физических контактов и что присутствие лица, живущего с ВИЧ, не следует считать производственным риском;
- информирует работников о службах помощи для ВИЧ-инфицированных. Приглашает специалистов для проведения профилактических бесед среди работников учреждения;
- проводит среди работников учреждения инструктаж и соответствующую подготовку по процедурам контроля за ВИЧ-инфекцией в контексте несчастных случаев на рабочих местах и в рамках оказания первой помощи:
 - Выполнять санитарно-гигиенические мероприятия, заключающиеся в регулярном мытье рук, использованием 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 целостных кожных покровов (порезах, проколах) при использовании режущего или колющего предмета, загрязненного кровью или другими биологическими выделениями, пострадавшему необходимо оказать медицинскую помощь, соблюдать 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;
 - Работники имеют право получать информацию и консультационные услуги, касающиеся предпринимаемых мер по осуществлению политики и программ, связанных с ВИЧ/СПИДом;
 - По желанию работник имеет право пройти добровольное тестирование на ВИЧ-инфицировании в медицинском учреждении.

Конфиденциальность

Работодатель ни при каких обстоятельствах не должен требовать от лиц, подавших заявление о приеме на работу или работников учреждения предоставления личных

сведений, касающихся ВИЧ, а также не обязывать 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.

Предоставление сведений о диагностике ВИЧ-инфекции без согласия работника допускается только в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

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

Продолжение трудовых отношений

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.

Недопущения дискриминации

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

Поддержка ВИЧ-инфицированных работников

Работодатель обеспечивает всех работников, включая ВИЧ-инфицированных, доступной медицинской помощью, включая инвазивные вмешательства (стоматологические, хирургические, гинекологические и др.)

Не допускается никакой дискриминации в вопросе обеспечения таких работников и их иждивенцев пособиями, в рамках установленных законом программ социального обеспечения и охраны здоровья на производстве.