**Муниципальное общеобразовательное учреждение «Лицей г.Пучеж»**

155360 г. Пучеж, Ивановская область, ул. Ленина, д.41. тел:8(49345)2-11-54

 ИНН 3720001620 КПП372001001 Е-mail: puchlicey@yndex. ru

**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ**

**В К О Л Л Е К Т И В Н Ы Й Д О Г О В О Р**

**между работодателем и работниками**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО**

**УЧРЕЖДЕНИЯ «ЛИЦЕЙ г. ПУЧЕЖ» (сокращено МОУ «Лицей г.Пучеж») по регулированию трудовых и социально-экономических прав работников на 2023-2025 годы регистрационный номер 21/14/24**

**Подписан** 16 февраля 2023г

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| От работодателя: |  | От работников: |
| Директор |  | Председатель первичной |
| Муниципального общеобразовательного  |  | профсоюзной организации |
| учреждения «Лицей г.Пучеж» |  | МОУ «Лицей г.Пучеж» |
| 5\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.В.Шумакова |  | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.И..Солдаткина |
| ХодатайствоЮридический адрес: |  |  |
| 155360, Ивановская область |  |  |
| г.Пучеж, ул.Ленина,д.41  |  |  |
| 8(49345)2-11-54 |  |  |
| puchliciy@yndex. ru |  |  |
| www.puchegskiyrn\_licej.iv-du.ru |  |  |
| Почтовый адрес: |  |  |
| 155360, Ивановская область |  |  |
| г.Пучеж, ул.Ленина,д.41  |  |  |
| 155360, Ивановская область |  |  |
| г.Пучеж, ул.60 лет Октября,д.20  |  |  |

Внести изменения и дополнения в Коллективный договор 21/14-24

1. Пункт 5.2.1 раздел 5 «Рабочее время и время отдыха» изложить в следующей редакции:

«п.5.2.1В соответствии со статьей 117 ТК Российской Федерации и пункте 1 постановления Правительства РФ от 20.11.2008 № 870 ежегодный дополнительный оплачиваемые отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней должен предоставляется всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, включая тех, чьи профессии, должности или выполняемая работа не предусмотрена Списком, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», но работа которых в условиях воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса подтверждается результатами аттестации рабочих мест по условиям труда. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда имеют право на соответствующие компенсации.»

3. Пункт 6.3.1. раздел 6 «Охрана здоровья и охрана труда» изложить в следующей редакции:

« п.6.3.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда, разработанной в соответствии с приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда»».

4. Пункт 6.3.2. раздел 6 «Охрана здоровья и охрана труда» изложить в следующей редакции:

«п.6.3.2. Принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда в соответствии со статьей 217 ТК РФ с учетом требований профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда», утвержденного приказом Минтруда России от 22.04.2021 № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда».

При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору.

5.Пункт 6.3.7 раздел 6 «Охрана здоровья и охрана труда» изложить в следующей редакции:

« п. 6.3.7. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты работникам, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров и другие мероприятия согласно приказу Минтруда России от 14.07.2021 № 467н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами».

6. Пункт 6.3.23 раздела 6 «Охрана здоровья и охрана труда» изложить в следующей редакции:

« п.6.3.23. Обеспечивает образовательную организацию аптечками для оказания первой помощи работникам в комплектации, утвержденной приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 15.12.2020г. № 1331н «Об утверждении требований комплектации изделиями медицинского назначения аптечек для оказания первой помощи работникам».

7. Пункт 2.1.2 приложения № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка» изложить в следующей редакции:

«п.2.1.2 При заключении трудового договора впервые работодателем [оформляется](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&demo=2&base=LAW&n=385617&dst=100073&field=134&date=09.01.2023) трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим [Кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&demo=2&base=LAW&n=422429&dst=1135&field=134&date=09.01.2023), иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.(ст. 65 ТК РФ)

8.Пункт 2.1.5 приложения № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка» изложить в следующей редакции:

9.Пункт 2.1.12 приложения № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка» изложить в следующей редакции:

«п.2.1.12. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного приказа (распоряжения) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного договора. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (статья 65 Трудового Кодекса Российской Федерации).

10.Пункт 5.2.11 приложения № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка» изложить в следующей редакции:

«п.5.2.11 В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

11. Пункт 5.2.12 приложения № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка» изложить в следующей редакции:

 «п.5.2.12 Другая часть педагогической работы, определяемая с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

самостоятельно - подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, - ведение журнала посещаемости и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;

правилами внутреннего трудового распорядка - организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами организации в порядке, установленном трудовым законодательством - выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами организации, коллективным договором, - выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте, коллективном договоре порядка и условий выполнения работ);

трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) - выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

локальными нормативными актами организации - периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств в организации работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы организации, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная (тренировочная) нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (далее - ЕГЭ), предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ЕГЭ

12. Пункт 6.3.3 приложения № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка» изложить в следующей редакции:

«п 6.3.3. Замена ежегодного отпуска денежной компенсацией. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена компенсацией. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска, 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части. Не допускается замена денежной компенсации ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам , занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных настоящим Кодексом (Статья 126 ТКРФ).
13. Пункт 6.3.4 приложения № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка» изложить в следующей редакции:

«п 6.3.4 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия нормативных актов. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

14. Пункт 6.4 приложения № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка» изложить в следующей редакции:

«п 6.3.4. Работодатель имеет право привлекать к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, коллективным договором (далее установленная для работника продолжительность рабочего времени, для сверхурочной работы (статья 99 ТК РФ); если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (статья 101 ТК РФ).

14. Пункт 6.4.1,6.4.2. приложения № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка» изложить в следующей редакции:

«п 6.4.1., 6.4.2. Оплата сверхурочной работы. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 настоящего Кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой настоящей статьи.
15. Пункт 7.3.3. приложения № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка» изложить в следующей редакции:

«п 7.3.3. Взыскания за нарушение трудовой дисциплины. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям. Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (часть пятая статьи 189 настоящего ТК РФ) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания. К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 ТК РФ, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части первой статьи 81 настоящего ТК РФ, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.
16. Пункт 2 приложения 5 «Соглашение по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков на 2023год» изложить в следующей редакции:

# « п.2 Организация обучения, инструктажа, проверка знаний по охране труда работников в соответствии с приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 771н "Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней" (Зарегистрировано в Минюсте России 03.12.2021 N 66196).

17. Добавить в раздел 6 «Охрана здоровья и охрана труда» пункт 6.4.11

« п.6.4.11. Работодатель обязуется предоставить работникам, прошедшим полный курс вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) вызываемый вирусом SAPS-CoV-2, с использованием вакцины, прошедшей государственную регистрацию два оплачиваемые дня отдыха с соблюдением требований, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации на основании Рекомендации работодателям по предоставлению работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции двух дополнительных оплачиваемых дней ( протокол №9 от 29.10.2021 Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

18.Добавить в раздел 6 «Охрана здоровья и охрана труда» пункт 6.4.12

«пункт 6.4.12.Учреждение признает серьезность ситуации с эпидемией ВИЧ-инфекции и ее воздействия на рабочие места:

- признание ВИЧ/СПИДа проблемой, имеющей значение для сферы труда;

- недопустимость дискриминации работников, имеющих ВИЧ-инфекцию;

 - создание безопасной и здоровой производственной среды;

- поддержание социального диалога и профилактики, направленной на повышение уровня информированности работников;

- сохранение конфиденциальности личной информации в пределах положений трудового законодательства РФ.

 1. Предотвращение новых случаев ВИЧ-инфекции.

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 инструктажи по охране труда.

 2. Недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников.

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

3. Консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению). Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

19. Пункт 4.16 Раздела Оплата труда изложить в следующей редакции:

«п.4.16. В соответствии со статьей 136 Трудового Кодекса Российской Федерации заработная плата выплачивается работникам не менее двух раз в месяц посредством перечисления денежных средств на банковский счет работника. За первую половину месяца заработная плата выплачивается 14 числа текущего месяца пропорционально отработанному времени, за вторую половину месяца заработная плата выплачивается 28 числа текущего месяца, следующего за расчетным, пропорционально отработанному времени.

19.Данные изменения и дополнения в Коллективный договор 21/14-24 вступают в силу с 15 февраля 2023 года.

 Пункт 8.2.1 приложения № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка» изложить в следующей редакции:

«п.8.2.1.Недопускатьприменениетрудаженщиннатяжелыхработахиработахсвредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с законодательством

11. Пункт 8.2.2 приложения № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка» изложить в следующей редакции:

 «п.8.2.2. исключить применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы в соответствии с законодательством».

12. Пункт 2 приложения 5 «Соглашение по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков на 2023год» изложить в следующей редакции:

# « п.2 Организация обучения, инструктажа, проверка знаний по охране труда работников в соответствии сприказом Минтруда России от 29.10.2021 N 771н "Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней" (Зарегистрировано в Минюсте России 03.12.2021 N 66196)

13. Приложение № 6 «Перечень профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работ, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, при выполнении которых работникам бесплатно выдаются сертифицированные специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами» изложить в следующей редакции:

«Перечень профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работ, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, при выполнении которых работникам бесплатно выдаются сертифицированные специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами ( в соответствии с законодательством)

14. Приложение № 7«Перечень смывающих и обезвреживающих средств (мыло, защитные, регенерирующие и восстанавливающие кремы, очищающая паста для рук), нормы их выдачи на 1 месяц на работах, связанных с трудно смываемыми загрязнениями, маслами, смазками, нефтепродуктами, клеями, битумом, химическими веществами раздражающего действия» изложить в следующей редакции:

«Перечень смывающих и обезвреживающих средств (мыло, защитные, регенерирующие и восстанавливающие кремы, очищающая паста для рук), нормы их выдачи на 1 месяц на работах, связанных с трудно смываемыми загрязнениями, маслами, смазками, нефтепродуктами, клеями, битумом, химическими веществами раздражающего действия» (в соответствии с законодательством)

15. В Приложение № 6 «Перечень профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работ, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, при выполнении которых работникам бесплатно выдаются сертифицированные специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами»

- п. 3 изложить в следующей редакции:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. | Помощник воспитателя | Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 1 | До износа |
| Халат для защиты от общих производственных загрязнений | 1 | До износа |
| Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 12 | На год |
| Колпак или косынка для раздачи пищи | 1 | До износа |
| Фартук для мытья посуды | 1 | До износа |
| Специальный темный халат для уборки помещений | 1 | До износа |
| Халат светлых тонов | 1 | До износа |

- п. 5 изложить в следующей редакции:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 5. | Повар | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействийФартук из полимерных материалов с нагрудником | 12 | До износаДо износа |
| Нарукавники из полимерных материалов | 1 | До износа |
| Халат, колпак | 3 шт | До износа |

-п.9 изложить в следующей редакции:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 9 | Воспитатель разновозрастной дошкольной группы | Халат светлых тонов | 1 | До износа |

 16. Добавить в раздел 6 «Охрана здоровья и охрана труда» пункт 6.4.11

« п.6.4.11. Работодатель обязуется предоставить работникам, прошедшим полный курс вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) вызываемый вирусом SAPS-CoV-2, с использованием вакцины, прошедшей государственную регистрацию два оплачиваемые дня отдыха с соблюдением требований, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации на основании Рекомендации работодателям по предоставлению работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции двух дополнительных оплачиваемых дней ( протокол №9 от 29.10.2021 Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

1. Добавить в раздел 6 «Охрана здоровья и охрана труда» пункт 6.4.12

«пункт 6.4.12 учреждение признает серьезность ситуации с эпидемией ВИЧ-инфекции и ее воздействия на рабочие места:

- признание ВИЧ/СПИДа проблемой, имеющей значение для сферы труда;

- недопустимость дискриминации работников, имеющих ВИЧ-инфекцию;

 - создание безопасной и здоровой производственной среды;

- поддержание социального диалога и профилактики, направленной на повышение уровня информированности работников;

- сохранение конфиденциальности личной информации в пределах положений трудового законодательства РФ.

 1. Предотвращение новых случаев ВИЧ-инфекции.

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 инструктажи по охране труда.

 2. Недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников.

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

3. Консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению). Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

1. Данные изменения и дополнения в Коллективный договор 21/14-6 вступают в силу с 13 января 2023 года.