

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
"Средняя общеобразовательная
школа № 16"

Перкова Н.В. Перкова
" 11 " ноября 2021 г.

От работодателя:

Директор муниципального
автономного общеобразовательного
учреждения "Средняя общеобразовательная
школа № 16"

Л.И. Аверина
" 11 " ноября 2021 г.


Дополнительное соглашение о внесении изменений в

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 16»
На 2019-2022 годы

Утверждено на собрании работников,
Протокол № 3 от « 11 » ноября 2021 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
государственное казенное учреждение
службы занятости населения
Свердловской области
«Ревдинский центр занятости»
« 22 » ноября 2021 г.

Запись за № 24-04

Раздел 6 «Охрана труда и здоровья» дополнить пунктами следующего содержания:

6.1.23. В период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности и принятии дополнительных мер по защите населения от новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) в соответствии с Указом Губернатора Свердловской области от 18.03.2020 № 100-УГ «О введении на территории Свердловской области режима повышенной готовности и принятии дополнительных мер по защите населения от новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV)» работники освобождаются от работы в течение двух дней с сохранением заработной платы при проведении профилактической прививки против новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV).

6.1.24. Профилактические меры противодействия распространению ВИЧ-инфекции

- 1). Предотвращение новых случаев ВИЧ-инфекции. С целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей образовательное учреждение проводит информационно-образовательную кампанию, которая включает: распространение информации по ВИЧ-инфекции среди сотрудников, включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда.
- 2). Недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников. Признание прав 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.
- 4). Регулирование трудовых отношений с ВИЧ-инфицированными сотрудниками. Сотрудникам, которые могут оказаться ВИЧ-инфицированными будет позволено выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями. Руководство образовательного учреждения обеспечивает соответствующий гибкий график работы для работников, живущих с ВИЧ/СПИД, или разумное изменение графика работы без ущерба для образовательного процесса: предоставление дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, неполной занятости, возможности возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим Российским законодательством.

В данном Дополнительном соглашении
пронумеровано и прошито 2 листа

Директор МАОУ «СОШ № 16»

Д. И. Авдеева

