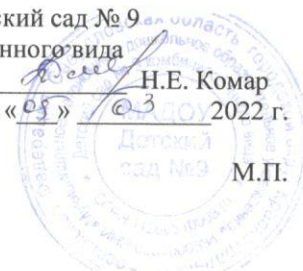


Представитель работников  
Председатель Профсоюзного  
комитета МАДОУ Детский сад № 9  
комбинированного вида  
Л Л.В. Зырянова

« 05 » 03 2022 г.

МАДОУ Детский сад № 9  
комбинированного вида  
Заведующий Н.Е. Комар  
« 05 » 03 2022 г.



## Дополнения и изменения в коллективный договор на 2018 -2020 г.г.

Муниципальное автономное дошкольное образовательное  
учреждение Детский сад № 9

Утверждены на Общем собрании работников,  
протокол № 1 от 05 марта 2022 года

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

государственное казенное учреждение  
службы занятости населения Свердловской области  
"Красноуральский центр занятости"

Городской округ Красноуральск

2022 год

« 14 » 03 20 22 г.

Запись за № 14-ЖК

**1. Раздел 5 пункт 5.1.8 дополнить следующим содержанием:**

Работникам, прошедшим вакцинацию/ревакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляется один оплачиваемый рабочий день отдыха (в день, следующий за днем вакцинации) на основании соответствующего заявления.

Работник предоставляет в кадровую службу Работодателя QR-код, подтверждающий вакцинацию/ревакцинацию, или иной документ о вакцинации, заверенный подписью уполномоченного лица и печатью медицинского учреждения.

**2. Раздел 6 пункт 6.1.5 изложить в следующей редакции:**

«ВИЧ/СПИД:

В целях поддержания здоровья на рабочем месте и профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах Работодатель обязуется:

- обеспечить проведение мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни и здорового питания;
- совершенствовать профилактические меры противодействия распространению заболеваний ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников;
- осуществлять проведение опроса среди работников об уровне их знаний по ВИЧ/СПИДу;
- предоставлять работникам актуальную, надлежащую и своевременную информацию (оформление тематических стендов, распространение печатной продукции (буклетов, брошюр, листовок и др.);
- консультировать работников, в т.ч. и вновь трудоустраиваемых по вопросам ВИЧ/СПИДа;
- включать вопросы ВИЧ/СПИДа в программы проведения вводного и повторного инструктажей по охране труда, обучения безопасным методам и приемам выполнения работ;
- обсуждать вопросы ВИЧ/СПИДа на днях охраны труда, заседаниях профактива;
- осуществлять проведение единого дня информирования, дней здоровья, акций по пропаганде здорового образа жизни и поощрению работников, ведущих здоровый образ жизни;
- предотвращать и запрещать насилие и сексуальные домогательства на рабочих местах (дискриминация по половому признаку, злоупотребление властью, создание агрессивной рабочей обстановки (словесные оскорбления, угрозы, шутки сексуального характера), физическое воздействие и др.);

- осуществлять консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию, при этом работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

1 Раскрытие ВИЧ-статуса не является обязательным при приеме на работу.

2 Работник имеет право на конфиденциальность его ВИЧ-статуса.

3 Не допускается дискриминация ВИЧ-инфицированных работников.»

3. Все остальные положения не затронутые настоящими изменениями сохраняют свою юридическую силу.

4. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора

Пропитано, проуменьшено и скреплено  
печатью  
3 (три) листа

Заседаний МАЮХ Детский сад № 9  
Комар Н.Г.

