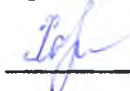


Профсоюзный комитет  
муниципального бюджетного учреждения  
Горноуральского городского округа  
«Горноуральский центр культуры»


Председатель профкома

 \_\_\_\_\_ /Хасанова О.Г./

«28» октября 2021 г.

муниципальное бюджетное учреждение  
Горноуральского городского округа  
«Горноуральский центр культуры»

Директор

 \_\_\_\_\_ /Останина Т.Б./

«28» октября 2021 г.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ  
О ВНЕСЕНИИ ДОПОЛНЕНИЙ (ИЗМЕНЕНИЙ)  
В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
НА 2021 - 2024 ГОДЫ**

**муниципального бюджетного учреждения  
Горноуральского городского округа  
«Горноуральский центр культуры»**

Принято на собрании трудового коллектива.

(Протокол № 2 от «28 » октября 2021 года)



П. Горноуральский

Стороны пришли к соглашению:

1. Изложить п. 5.4. Коллективного договора в следующей редакции:  
«При сокращении численности преимущественное право на оставление на работе помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового Кодекса РФ, имеют:

- работники предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно).»

2. Добавить в Коллективный договор п. 4.12. «Профилактика ВИЧ-инфекции:  
4.12.1. 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 и повторные инструктажи по охране труда
- консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению).
- 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. Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

4.12.2. 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 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.

4.12.3. 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.).

#### 4.12.4. Партнерские отношения.

Учреждение установит партнерские отношения с ГБУЗ СО «Свердловский областной центр по профилактике и борьбе со СПИД и ИЗ» (его филиалом или клинико-диагностическим кабинетом ЛПО муниципального образования), которые проводят тестирование и консультирование, а также предоставляют информацию о существующих учреждениях медико-социальной сферы.»