

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад №28»  
городского округа Шуя Ивановской области



От работодателя:

Заведующий

*Крау* Кравченко А.В.

Приказ № 62А от 16.05 2022 г.

От работников:

Председатель профсоюзного  
комитета

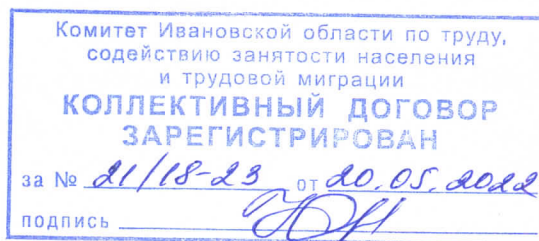
*Кузьмина* Кузьмина О.С.

Протокол № 6 от 16.05 2022 г.



Изменения и дополнения к  
«КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ»

между работодателем и работниками  
Муниципального дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 28»,  
на 2022-2025 г.г.  
Регистрационный № 21/18-23



155900, Ивановская область, г. Шуя, ул. Вихрева, д. 74; телефон 8(49351)3-82-89;

e-mail: shuyamdou28@mail.ru

Кравченко Алла Владимировна, заведующий, телефон 8(49351)3-82-89;

e-mail: shuyamdou28@mail.ru

**Коллективный договор  
между работодателем и работниками  
Муниципального дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 28»,  
на 2022-2025 г.г.**

**Дополнить раздел 8. Охрана труда и здоровья.**

**8.20. Профилактика ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущение дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ**

ВИЧ-инфицированные - граждане Российской Федерации обладают на ее территории всеми правами и свободами и несут обязанности в соответствии с Конституцией Российской Федерации, законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации (ст.5 в ред. Федеральных законов от 02.07.2013 N 185-ФЗ, от 25.11.2013 N 317-ФЗ).

**8.20.1.** Не допускаются увольнение с работы, отказ в приеме на работу, отказ в приеме в организации, осуществляющие образовательную деятельность, и медицинские организации, а также ограничение иных прав и законных интересов ВИЧ-инфицированных на основании наличия у них ВИЧ-инфекции, равно как и ограничение жилищных и иных прав и законных интересов членов семей ВИЧ-инфицированных, если иное не предусмотрено настоящим Федеральным законом. ( ст.17 в ред. Федеральных законов от 02.07.2013 N 185-ФЗ, от 25.11.2013 N 317-ФЗ)

**8.20.2.** Признается право работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса.

**8.20.3.** С целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей МДОУ № 28 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).

**8.20.4.** Раскрытие ВИЧ-статуса не является обязательным условием при приеме на работу.

**8.20.5.** 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 МДОУ № 28 в случае необходимости 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, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим Российским законодательством.

**ПРАВИЛА**  
**внутреннего трудового распорядка для работников**  
**Муниципального дошкольного образовательного учреждения**  
**«Детский сад № 28»**  
**(приложение №1 к коллективному договору)**

**Раздел 7. Трудовая дисциплина**

**Пункт 7.12 читать в следующей редакции:**

7.12. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.