

# КРАССПОРТ

муниципальное автономное учреждение дополнительного образования  
«Спортивная школа олимпийского резерва «Сибиряк»  
МАУДО «СШОР «Сибиряк»

УТВЕРЖДАЮ

Директор  
МАУДО «СШОР «Сибиряк»

А.А. Харченко

14 февраля 2025г.



**Политика (стратегия) по вопросам ВИЧ / СПИД на рабочих местах  
МАУДО «СШОР «Сибиряк»**

г. Красноярск, 2025

## 1. Общие положения

Настоящая Политика (стратегия) по вопросам ВИЧ/СПИДа на рабочих местах МАУДО «СШОР «Сибиряк»» (далее - Политика разработана на основании рекомендаций Международной организации труда от 17.06.2010 г. №200 «ВИЧ/СПИД и сфера труда» и Свода практических правил Международной организации труда по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда» (2001 г.)

### 1. Цель Политики (стратегии) по вопросам ВИЧ/СПИДа на рабочих местах

Целью настоящей Политики является определение основных подходов к проблеме ВИЧ/СПИДа в сфере труда в учреждении.

Свод практических правил освещает следующие ключевые направления действий:

- профилактика ВИЧ/СПИДа;
- просвещение сотрудников учреждения по данной проблеме;
- соблюдение конфиденциальности и создание приемлемых условий работы, а также справочная информация о том, где можно получить необходимую помощь и консультацию в случае обнаружения у сотрудников признаков социально значимых заболеваний, в том числе Вич-инфекции, управление последствиями ВИЧ/СПИДа в сфере труда и смягчение их влияния;
- поддержка интересов сотрудников с хроническими заболеваниями (в частности, с ВИЧ/СПИДом);
- борьба с дискриминацией в связи с действительным или приписываемым инфицированием ВИЧ.

Применение Политики (стратегии) по вопросам ВИЧ/СПИДа на рабочих местах должно использоваться для:

- разработки конкретных шагов на уровне учреждения;
- поддержки и развития диалога, консультаций, переговоров и всех форм сотрудничества между работодателем и работниками по проблеме ВИЧ/СПИД.

Учреждение не проводит дискриминацию сотрудников по принципу наличия хронических заболеваний в вопросах приема на работу, продвижения по службе, допуска к специальному оборудованию, увольнения, компенсаций, профессионального обучения и подготовки, других условий и обстоятельств, а также привилегий, касающихся их профессиональной деятельности.

Учреждение признает, что сотрудники с хроническими заболеваниями, включая онкологические заболевания, ВИЧ-инфекцию (в том числе на стадии СПИДа), болезни сердечно-сосудистой системы и другие, могут хотеть и быть в состоянии продолжать работу по обычному или измененному графику.

Учреждение старается предоставлять таким сотрудникам возможность работать настолько долго, насколько они будут способны выполнять свои профессиональные обязанности с или без создания специальных условий работы в случае, если медицинское заключение не указывает на то, что их состояние представляет существенную угрозу для них самих или их коллег и занимающихся.

Учитывая потребности и запросы сотрудников с хроническими заболеваниями, учреждение осознает свои обязательства по отношению к обеспечению безопасных условий работы для всех сотрудников. В связи с этим сотрудники могут получать при необходимости соответствующие медицинские рекомендации, чтобы убедиться, что условия труда на рабочем месте не представляют угрозы для данного сотрудника и его коллег.

Учреждение предлагает сотрудникам следующие подходы к решению проблем, связанных с состоянием здоровья сотрудников:

- просвещение и информирование по вопросам хронических заболеваний, включая ВИЧ/СПИД;
- сохранение конфиденциальности при направлении сотрудников, а также членов их семей в учреждения и организации, обеспечивающие необходимую помощь и консультирование;
- консультирование, обеспечивающее сотрудникам возможность принятия верных

решений в конфликтных ситуациях, а сотрудникам соблюдение прав и выплату компенсаций по временной нетрудоспособности.

## **2. Основные принципы**

Недопущение дискриминации.

Следуя принципам уважения прав человека и достоинства людей, инфицированных ВИЧ или пострадавших от ВИЧ/СПИДа, не должно быть никакой дискриминации по отношению к работникам в связи с действительным или приписываемым наличием ВИЧ-инфекции.

Гендерное равенство.

Женщины, в силу биологических, социально-культурных и экономических причин, скорее могут стать жертвами инфекции и в большей степени пострадать от эпидемии ВИЧ/СПИДа, чем мужчины. Равноправные гендерные отношения будут способствовать возникновению более широких возможностей для предотвращения распространения ВИЧ-инфекции и позволит женщинам лучше бороться с ВИЧ/СПИДом.

Безопасная производственная среда

Для предотвращения распространения ВИЧ все заинтересованные стороны должны участвовать в обеспечении оптимальных условий труда, безопасных для здоровья, которые предполагают сохранение оптимального физического и умственного здоровья на работе и адаптацию работы к возможностям работников в плане состояния их физического и умственного здоровья.

Социальный диалог

Успешное проведение политики к осуществлению программ по ВИЧ/СПИДу требуют совместных действий и доверия между работодателем и работниками (их представителями) при активном вовлечении в этот процесс работников, инфицированных ВИЧ и пострадавших от ВИЧ/СПИДа.

Скрининг с целью исключения из сферы трудового процесса

Подавшие заявление о приеме на работу или уже работающие не должны в обязательном порядке подвергаться скринингу - обследованию на ВИЧ/СПИД.

Конфиденциальность

Ни при каких обстоятельствах нельзя требовать от подавших заявление о приеме на работу или работников предоставления личных сведений, касающихся ВИЧ. Доступ к личной информации о состоянии работника по поводу наличия или отсутствия у него ВИЧ-инфекции должен определяться правилами конфиденциальности.

Продолжение трудовых отношений

ВИЧ-инфекция не является основанием для прекращения трудовых отношений. Как и при других обстоятельствах, работники с заболеваниями, связанными со СПИДом, должны иметь возможность продолжать выполнять доступную и подходящую работу, не противопоказанную им по медицинским соображениям.

## **3. Профилактика ВИЧ/СПИДа**

ВИЧ-инфекцию можно предотвратить. Профилактика всех путей передачи вируса достигается с помощью ряда различных стратегий, соответственно адаптированных к национальным условиям с учетом культурных особенностей. Действенность профилактических мер можно усилить, используя соответствующие изменения поведения, просвещение и создав обстановку, исключаящую дискриминацию. Социальные партнеры имеют уникальную возможность способствовать проведению профилактических мероприятий, особенно в плане изменения отношения к больным и поведенческих аспектов, путем предоставления информации и просвещения, а также решая социально-экономические задачи.

В учреждении в силу особенностей организации деятельности проблема ВИЧ/СПИДа в сфере труда не является первостепенной. Вся работа по этому направлению носит превентивный характер. Политика профилактики социально значимых заболеваний позволяет предоставить

работникам достоверную информацию об эпидемии, путях передачи ВИЧ-инфекции и способах профилактики, повысить уровень осознания проблемы и поможет защитить от инфицирования сотрудников компании и членов их семей, а также может помочь развитию политики и внедрению практики профилактики и лечения ВИЧ/СПИД. Профилактика ВИЧ-инфекции составляет лишь одно из направлений наряду с профилактикой алкоголизма и наркомании, заболеваний, с формированием ценности здорового образа жизни, т.е. вся профилактическая работа с сотрудниками носит комплексный характер. Политика профилактики ВИЧ/СПИДа в учреждении представляет собой продуманную, постоянно действующую стратегию, разработанную с целью предупреждения и решения проблем, связанных с эпидемией. Важным элементом профилактики ВИЧ/СПИДа является просвещение или профилактическое обучение. При реализации профилактической программы широко используются активные формы обучения: лекции, беседы рассмотрение конкретных ситуаций, тренинги и др. – что, безусловно, повышает эффективность работы.

#### **4. Основные направления содержания профилактики ВИЧ/СПИДА**

При принятии решений по поводу сотрудников с хроническими заболеваниями следует руководствоваться принципом конфиденциальности.

Если сотрудники нуждаются в информации о заболевании, или если им нужны дополнительные рекомендации для принятия решения, связанного с заболеванием, необходимо обратиться в соответствующее медицинское учреждение.

Внесение в условия работы сотрудников с хроническими заболеваниями изменения, согласующиеся с потребностью учреждения, в соответствии с медицинскими показаниями. Необходимо выяснить, какую работу способен выполнять сотрудник по состоянию здоровья. Иногда более правильным решением будет отпуск по временной нетрудоспособности или оформление инвалидности. Рекомендуется проводить проверки того, как сотрудник выполняет свои профессиональные обязанности, устраивают ли его условия работы, нет ли потребности в новых изменениях, оформлении инвалидности или отпуска по временной нетрудоспособности.

Сотрудники должны быть отзывчивы и чутки к обеспокоенности других сотрудников. Необходимо придавать особое значение их просвещению и доступности информации. Однако не следует уделять специального внимания излишне тревожным сотрудникам, которые опасаются своих коллег при отсутствии риска инфицирования. Можно предложить им обратиться за консультацией в учреждения здравоохранения.

#### **5. Работодатель и работники**

Работодатель должны проводить с работниками консультации для разработки и осуществления соответствующей политики на рабочих местах с целью предотвращения распространения инфекции и защиты всех категорий работников от дискриминации в связи с ВИЧ/СПИДом.

Работодатель обязан соблюдать национальное законодательство и практику продления переговоров с работниками и их представителями об условиях и сроках занятости в свете вопросов, связанных с ВИЧ/СПИДом.

Работодатель с работниками должны проводить и поддерживать на рабочих местах программы в целях информирования, просвещения и обучения работников по вопросам профилактики ВИЧ/СПИДа, а также проведения политики по ВИЧ/СПИДу, включая меры по устранению дискриминации в отношении ВИЧ-инфицированных или пострадавших от ВИЧ/СПИДа.

Работодатель, работники должны действовать совместно с целью выработки необходимых стратегий для проведения оценки и принятия соответствующих мер в ответ на экономические последствия эпидемии ВИЧ/СПИДа, возникающие на конкретных рабочих местах.

Работодатель не должен проводить или допускать проведения кадровой политики или

принятия мер, которые носят дискриминационный характер по отношению к работникам, инфицированным ВИЧ, или пострадавшим от ВИЧ/СПИДа. К работникам, живущим с ВИЧ/СПИДом, следует относиться так же, как к другим тяжело больным в плане предоставления пособий, компенсаций и организации режима труда.

Работодатель должен предусмотреть процедуры, которые могут использовать работники и их представители для подачи жалоб, связанных с их трудовой деятельностью.

Вся информация о работниках, связанная с ВИЧ/СПИДом, должна быть строго конфиденциальной и храниться только в медицинских документах.

Доступ к такой информации должен быть строго ограничен исключительно медицинским персоналом, а раскрытие такой информации возможно только в соответствии с законом или с согласия затрагиваемого лица.

Работодатель обязан обеспечить безопасные условия труда. Для поддержания благоприятных поведенческих изменений в среде работников работодатель должен, в случае необходимости, обеспечивать проведение консультаций, работу справочной службы.

Работодатель, по консультации с работниками и их представителями, обязан принимать меры по внесению в разумных пределах изменений в режим труда работников, подвергшихся заболеваниям, связанным со СПИДом. Такие меры могут касаться перераспределения рабочего времени, предоставления специального оборудования, установления перерывов для отдыха, предоставления свободного времени для посещения врача, гибкого графика предоставления отпуска по болезни, перевода на неполный рабочий день и согласованных условий возвращения на работу.

Работодатель и работники должны способствовать развитию практики конфиденциальных добровольных консультаций и проведения анализов на ВИЧ-инфекцию в компетентных органах здравоохранения.

Работники и их организации должны использовать существующие структуры и их возможности распространения информации о ВИЧ/СПИДе на рабочих местах и разрабатывать учебные материалы и формы работы, наиболее приемлемые для работников и членов их семей, включая распространение постоянно обновляемой информации о правах работников и полагающихся им выплатах и услугах. Просветительская политика учреждения должна быть связана с программами пропаганды здорового образа жизни, осуществляемыми учреждением и затрагивающими такие вопросы, как злоупотребление алкоголем и наркомания, стрессы и репродуктивное здоровье.

Реализация данной политики способствует овладению представлениями:

- о понятиях «здоровье», «здоровый жизненный стиль» и возможностях человека, зависящих от его здоровья;
- о референтном окружении и о том влиянии, которое оно может оказывать на формирование индивидуальной позиции в отношении здоровья;
- о механизмах принятия решений и способах отстаивания права на их осуществление;
- об этике и безопасности сексуальных отношений;
- ВИЧ/СПИДе и путях его передачи;
- о механизмах формирования зависимостей;
- о последствиях употребления психоактивных веществ и наркотиков;
- об административной и уголовной ответственности за поведение, связанное с распространением наркотических веществ, заражением ВИЧ-инфекцией.

Разработал Специалист по охране труда

Петрулевич Е.Б.