


МУП «Липецкпассажиртранс»

Утверждаю:

Директор МУП «Липецкпассажиртранс»

  
\_\_\_\_\_ Р. В. Дякин

« 01 » 07.2019г.

**Политика предприятия по вопросам  
профилактики и лечения ВИЧ-инфекции на рабочих местах**

## **Общие положения**

В целях исполнения Государственной стратегии противодействия распространению ВИЧ-инфекции в Российской Федерации, на предприятии МУП «Липецкпассажиртранс» реализуются программы просвещения на рабочих местах «Узнай об этом на работе» по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД и недопущению дискриминации и стигматизации в трудовых коллективах лиц, живущих с ВИЧ-инфекцией.

Предприятие признает серьезность ситуации с эпидемией ВИЧ/СПИД в России и его воздействие на рабочие места. Предприятие выражает готовность содействию в предотвращении распространения ВИЧ/СПИДа и сокращению негативного влияния эпидемии на персонал предприятия путем внедрения политики и развития программ просвещения по ВИЧ/СПИДу на рабочих местах.

### **Цели.**

Политика предприятия преследует следующие цели:

- Информирование работников по вопросам ВИЧ-инфекции с тем, чтобы они принимали соответствующие меры как на рабочем месте, так и за его пределами;
- Минимизация рисков инфицирования работников и членов их семей;
- Создание безопасной, здоровой рабочей среды, в которой нет места стигматизации (предвзятого негативного отношения к человеку) и дискриминации;
- Обеспечить выполнение законодательства, более эффективно проводить программу профилактики ВИЧ/СПИДа в компании.

### **Предотвращение/профилактика.**

Предприятие признает ключевые принципы Свода практических правил МОТ по вопросам «ВИЧ/СПИД и сфера труда» в качестве основы для действий в данной области с учетом Политики предприятия.

Политика предприятия строится на том принципе, что к ВИЧ нужно подходить как к любому другому серьезному заболеванию. Распространение ВИЧ инфекции может быть взято под контроль, посредством изменения поведения человека. С целью предотвращения или минимизации новых заболеваний работников, МУП «Липецкпассажиртранс» проводит информационно-образовательные мероприятия, которые включают следующие компоненты:

- Распространение «Политики Предприятия по вопросам профилактики и лечения ВИЧ-инфекции на рабочих местах»;
- Внедрение профилактической программы по вопросам ВИЧ/СПИДа на рабочем месте. Это позволит предоставить достоверную информацию об эпидемии, путях передачи ВИЧ-инфекции и способах профилактики, повысить уровень осознания проблемы и поможет защитить от инфицирования сотрудников компании;
- Распространение медицинской информации и соответствующих информационных материалов по ВИЧ/СПИД (ситуация в стране, как ВИЧ передается и не передается, права человека, возможности для тестирования и лечения);
- В связи с тем, что употребление алкоголя является существенным фактором, способствующим снижению самоконтроля и увеличивающим риск передачи ВИЧ-инфекции, предприятие четко заявляет о своей позиции неприятия, по отношению к употреблению алкоголя на рабочих местах;
- Проведение тренингов-семинаров и лекций по вопросам профилактики ВИЧ-инфекций и профилактики наркологических расстройств.



Тренинги и лекции проводятся по согласованию с руководством в рабочее время, и присутствие работников и руководителей является частью их производственных обязанностей.

### **Недопущение дискриминации и преследований.**

Следуя принципам создания достойных условий труда и соблюдения прав человека, все работники будут пользоваться защитой от дискриминации и преследований, вызванных их реальным или предполагаемым ВИЧ-статусом. При этом будет сохраняться его занятость на предприятии, доступ к медицинскому страхованию, пенсионному обеспечению и другим социальным гарантиям.

Предприятие МУП «Липецкпассажиртранс»:

- строго придерживается принципов недискриминации, конфиденциальности и российского трудового законодательства. ВИЧ/СПИД будет рассматриваться как любое другое серьезное и/или угрожающее жизни заболевание;

- придерживается принципа недискриминации, который основан на признании того, что ВИЧ не передается в быту, и люди, живущие с ВИЧ, могут вести активный образ жизни на протяжении многих лет;

- признает право работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Эта информация носит частный характер, и ни при каких обстоятельствах не должно настаивать на ее разглашении. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу или для повышения в должности.

Одними из основных принципов трудового права, закрепленных в статье 2 Трудового кодекса РФ, являются запрещение дискриминации в сфере труда, а также равенство прав и возможностей работников. Антидискриминационные нормы предусмотрены:

в статьях 3 и 64 Трудового кодекса РФ,

в статье 17 Основ законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан от 22 июля 1993 года,

в статьях 5 и 17 ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)» от 30 марта 1995 года, а также иных нормативных правовых актах.

В трудовом законодательстве нет оснований, предусматривающих увольнение работника по причине его инфицированности ВИЧ. Кроме того, в соответствии со статьей 17 ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)», не допускается увольнение с работы ВИЧ-инфицированных на основании наличия у них ВИЧ-инфекции.

Согласно пункту 5 статьи 83 Трудового кодекса РФ трудовой договор подлежит прекращению в случае признания работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением.

### **Создание благоприятной рабочей среды.**

Предприятие обязуется создать благоприятную безопасную и здоровую рабочую среду для всех работников. Это обязательство основано на том утверждении, что ВИЧ/СПИД не передается при бытовых контактах и при выполнении функциональных обязанностей на рабочем месте, в то время как риск, связанный с неслучайной передачей ВИЧ, будет сведен к минимуму за счет:

- Проведения соответствующего тренинга и информирования по вопросам ВИЧ/СПИД,;

- Включения информации о ВИЧ/СПИД в проводимые обучения на предприятии по оказанию первой помощи и охране труда.

Вопросы для профилактического обучения:

- Какими путями ВИЧ передаётся, а какими нет?
- Почему сотрудник с ВИЧ или СПИДом не представляет риска для здоровья окружающих?
- Как предотвратить распространение ВИЧ-инфекции?
- Российское законодательство о ВИЧ/СПИДе.
- Какова политика компании по вопросам ВИЧ/СПИДа и процедуры решения проблем и спорных ситуаций, связанных с ВИЧ/СПИДом, в компании.
- Как общаться с сотрудником, живущим с ВИЧ/СПИДом?
- Соблюдение конфиденциальности.
- Куда обращаться за помощью и дополнительной информацией

### **Консультирование и тестирование**

ДКТ (добровольное консультирование и тестирование) будет широко пропагандироваться среди работников предприятия, поскольку тестирование рассматривается как ключевой момент в борьбе с эпидемией. Работникам необходимо оценивать ситуации, связанные с риском ВИЧ-инфицирования для принятия правильных решений и предотвращения дальнейшего распространения вируса. Консультирование включает до- и пост-тестовую консультацию.

При тестировании следует соблюдать два ключевых принципа: тестирование должно быть добровольным, а результаты конфиденциальными. Тестирование будет широко пропагандироваться, но работников не будут заставлять проходить эту процедуру. Доступ к возможностям проведения тестирования будет постоянным.

Работникам будет предоставляться информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования. По согласованию с руководством, работникам будет выделяться время для прохождения консультирования и тестирования. Консультирование и тестирование проводится в ГУЗ «Липецкий областной Центр по профилактике и борьбе со СПИД и инфекционными заболеваниями», а так же с привлечением мобильного пункта тестирования.

Предприятие отвергает тестирование в качестве необходимого условия приема на работу или продвижения по службе.

### **Заключение.**

Эта Политика будет доведена до работников и станет достоянием гласности.

Отделу охраны труда Политику необходимо регулярно анализировать, пересматривать и вносить изменения и дополнения, в случае необходимости, с учетом рекомендации работников.

Начальник отдела охраны труда



Гурьева Л. В.