**Уважаемые руководители,**

**индивидуальные предприниматели и**

**граждане трудоспособного населения города Шарыпово!**

По поручению Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в целях реализации Государственной стратегии противодействия распространению ВИЧ-инфекций в Российской Федерации на период до 2020 года и дальнейшую перспективу, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 20.04.2017 № 754-р, в Красноярском крае разработан План первоочередных мероприятий по противодействию распространения ВИЧ-инфекций в 2018-2019году.

**Одно из пунктов мероприятий это проведение**

**информационной компании по вопросам профилактики ВИЧ/СПИДа.**

На сегодняшний день эпидемия ВИЧ/СПИДа составляет жестокую, но повседневную реальность практически во всех уголках Земли. Реакция отдельных людей на угрозу ВИЧ варьирует от навязчивого страха заразиться до полного отрицания опасности, но руководители, отвечающие за принятие решений на всех уровнях, уже не могут позволить себе медлить или игнорировать проблему. По последним прогнозам, при сохранении существующей тенденции, к 2020 году ВИЧ-инфицированными окажутся более 8 миллионов россиян, или 10 процентов взрослого населения страны.

Обширные возможности накладывают на бизнес особую ответственность. Согласно последним исследованиям, уровень осведомленности населения в вопросах ВИЧ/СПИДа остается низким. Стигма и дискриминация ВИЧ-положительных людей продолжает быть распространенным явлением на уровне обыденного сознания. И именно программы обучения и профилактики на рабочих местах становятся для многих людей первым и единственным источником достоверной информации о проблеме. Более чем двадцатилетний мировой опыт решения проблем ВИЧ/СПИДа на рабочем месте доказал, что своевременные инвестиции в охрану здоровья сотрудников и членов их семей приносят в долгосрочной перспективе финансовую выгоду, так как компании удается избежать возможного роста текучести рабочей силы и, как следствие, уменьшения прибыли за счет снижения производительности труда сотрудников.

Эпидемия заболевания, которое вызывается вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ) и приводит к развитию синдрома приобретённого иммунодефицита (СПИДа), является одной из наиболее разрушительных для мирового сообщества и затрагивает не только здравоохранение и социальную сферу, но и экономику, и национальную безопасность многих стран.

Согласно расчетным данным ЮНЭЙДС (Объединенной программы ООН по СПИДу) к концу 2014 года в мире было около 40 миллионов человек, живущих с ВИЧ/СПИДом. Всего, с 1981 года, когда были установлены первые случаи СПИДа, умерли более 20 миллионов человек.

Было проведено большое количество исследований, которые установили пути передачи ВИЧ, на их основе были выработаны эффективные способы профилактики, разработаны лекарственные препараты, которые контролируют размножение вируса. И хотя в настоящее время нет вакцины и лекарств, которые излечивали бы от ВИЧ-инфекции, можно предотвратить попадание вируса в организм и отсрочить развитие СПИДа. Для этого необходимы, прежде всего, знания, которые помогут изменить рискованное поведение и своевременно начать лечение в случае необходимости. Однако, несмотря на то, что способы передачи ВИЧ хорошо известны, распространение эпидемии продолжается, и ежедневно инфицируются около 16 тысяч человек.

В связи с тем, что в последние годы Россия вошла в число стран с самыми высокими темпами распространения ВИЧ-инфекции, возникает необходимость проведения комплексных мероприятий по контролю эпидемии. Все больше российских бизнесменов признают серьезность ситуации с ВИЧ-инфекцией в России и назревшую актуальность неотложных мер.

**Российское законодательство о ВИЧ/СПИДе в сфере труда.**

Международный опыт продемонстрировал, что соблюдение прав человека является важным условием успешной борьбы с эпидемией ВИЧ/СПИДа. Нарушение прав, стигма и дискриминация, связанные с ВИЧ/СПИДом, подрывают усилия по профилактике, поскольку люди боятся узнать свой ВИЧ-статус и не предпринимают профилактических мер; могут провоцировать рискованное поведение из-за опасений, что изменение поведения вызовет подозрение в ВИЧ-инфицировании; создают ложное чувство безопасности; препятствуют своевременному лечению. Признавая это, государства – члены ООН приняли Декларацию о приверженности делу борьбы с ВИЧ/СПИДом и обязались «ввести, усилить или привести в исполнение законодательные меры для устранения связанной с ВИЧ дискриминации и защиты прав людей, живущих с ВИЧ/СПИДом». «Свод практических правил МОТ по вопросу: «ВИЧ/СПИД и сфера труда» определяет эффективные подходы к проблеме ВИЧ/СПИДа в сфере труда. В данной главе проведен сравнительный анализ основных положений этих рекомендаций и национального российского законодательства, направленного на преодоление дискриминации ВИЧ-инфицированных и защиту их трудовых прав.

Рассмотрены четыре основных аспекта:

1. Соблюдение прав и запрет дискриминации ВИЧ-инфицированных.

2. Тестирование на ВИЧ.

3. Защита персональных данных работников, инфицированных ВИЧ.

4. Прекращение трудовых отношений.

Соблюдение прав и запрет дискриминации ВИЧ-инфицированных.

В Российской Федерации каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. В пункте 2 статьи 19 Конституции РФ установлено, что государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств. При этом запрещаются любые формы ограничения прав граждан по этим признакам. А в пункте 3 статьи 37 указано, что каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера заработной платы, а также право на защиту от безработицы. 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 статье 3 Трудового кодекса РФ перечисляются основания дискриминации в сфере труда, а в статье 64 гарантии при приеме на работу, основания по которым запрещается ограничивать права граждан при заключении трудового договора.

Статьей 64 Трудового кодекса РФ запрещен необоснованный отказ в заключении трудового договора. Не допускается прямое или косвенное ограничение прав, или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

В соответствии с частью 3 статьи 17 Основ законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан государство гарантирует гражданам защиту от любых форм дискриминации, обусловленной наличием у них каких-либо заболеваний. Специальные нормы, затрагивающие интересы в сфере труда ВИЧ-инфицированных предусмотрены статьями 4 и 17 федерального закона «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ- инфекции)».

В статье 4 вышеуказанного Закона государством гарантируются:

- доступность медицинского освидетельствования (или тестирования), в том числе анонимного, с предварительным и последующим консультированием;

- бесплатное предоставление всех видов медицинской помощи ВИЧ- инфицированным;

- социально-бытовая помощь ВИЧ-инфицированным, получение ими образования, их переквалификация и трудоустройство.

В статье 17 федерального закона предусмотрен запрет отказа в приеме на работу и увольнения с работы ВИЧ-инфицированных, в соответствии с наличием у них ВИЧ-инфекции. Таким образом, российское законодательство содержит нормативные положения, направленные на защиту прав и предотвращение дискриминации ВИЧ- инфицированных, соответствующие международным рекомендациям.

Защита персональных данных работников, инфицированных ВИЧ Согласно пункту 4.7 Свода практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда», ни при каких обстоятельствах нельзя требовать от подавших заявление о приеме на работу или работников предоставление личных сведений, касающихся ВИЧ. Также нельзя обязывать работников сообщать такие сведения о коллегах по работе. Доступ к личной информации о состоянии работника по поводу наличия или отсутствия у него ВИЧ-инфекции должен определяться правилами конфиденциальности в соответствии со Сводом практических правил МОТ о защите личной информации о работниках от 1997 года.

Основным нормативным актом, регулирующим отношения между работником и работодателем по поводу защиты персональных данных работника, является Трудовой кодекс РФ, 14 глава которого посвящена данным отношениям. В статье 85 Трудового кодекса РФ указано, что персональные данные – это информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника. К персональным данным относится и информация о состоянии здоровья работника, в том числе и об его инфицировании ВИЧ. В Российской Федерации гарантируется конфиденциальность информации об обращениях за медицинской помощью, состоянии здоровья, диагнозе заболевания и иных сведений, полученных при обследовании и лечении (врачебная тайна). Информация, содержащаяся в медицинских документах гражданина, составляет врачебную тайну и может предоставляться без согласия гражданина только по основаниям, предусмотренным статьей 61 Основ законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан от 22 июля 1993 года. Общие требования при обработке персональных данных работника, гарантии их защиты, предусмотрены статьей 86 Трудового кодекса РФ.

Так, например, работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны следовать следующим правилам:

- во-первых, обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества; ПРОФИЛАКТИКА ВИЧ/СПИДА В КОМПАНИИ: РУКОВОДСТВО ДЛЯ МЕНЕДЖЕРА Глава 2 © 2005 «Трансатлантические партнеры против СПИДа»;

- во-вторых, все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника можно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее, и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение;

- в-третьих, работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях, а также частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со статьей 24 Конституции Российской Федерации работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия;

- в-четвертых, защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств и в порядке, установленном федеральным законом;

- в-пятых, работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны. Статьей 86 Трудового кодекса РФ предусмотрены и иные обязанности работодателя и его представителей, однако вышеперечисленные имеют большее отношение к защите прав ВИЧ-инфицированных.

Относительно передачи персональных данных работника следует принимать во внимание, что работодатель обязан:

- не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в случаях, установленных федеральным законом;

- предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено.

Лица, получающие персональные данные работника, обязаны:

- соблюдать режим секретности (конфиденциальности). Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном федеральными законами;

- осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации в соответствии с локальным нормативным актом организации, с которым работник должен быть ознакомлен под расписку;

- разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций.

ПРОФИЛАКТИКА ВИЧ/СПИДА В КОМПАНИИ:

РУКОВОДСТВО ДЛЯ МЕНЕДЖЕРА.

«Трансатлантические партнеры против СПИДа»-

- не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции (статья 88 Трудового кодекса РФ). С другой стороны, работодатель должен располагать информацией о состоянии здоровья работника и периодически обновлять эти сведения, так как при отсутствии нужной информации он будет не в состоянии исполнить свои обязанности по соблюдению установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению отдельных видов работ;

- осуществление перевода работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением с соответствующей оплатой;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний. При этом необходимо принимать во внимание положения статьи 88 Трудового кодекса РФ, запрещающей запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением случаев, относящихся к вопросу о возможности выполнения работником его трудовой функции. Таким образом, российское, трудовое законодательство в целом соответствует рекомендациям Международной организации труда.

**Прекращение трудовых отношений**

В соответствии с пунктом 4.8 Свода 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. В подпункте «в» пункта 9.1 указано, что пока ВИЧ- инфицированные работники в состоянии (с медицинской точки зрения) выполнять показанные им производственные функции, они должны иметь полную возможность для перевода на другие должности и повышения по службе. В трудовом законодательстве нет оснований, предусматривающих увольнения 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. Законодательством предусмотрена возможность прекращения трудовых отношений, в случае отказа работника от перевода на другую работу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (пункт 8 статьи 77 Трудового кодекса РФ). Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода либо отсутствии в организации соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 статьи 77 Трудового кодекса РФ (часть 2 статьи 72 Трудового кодекса РФ).

**Особые меры при несчастных случаях.**

На всех рабочих местах могут произойти несчастные случаи, которые требуют оказания первой помощи; при этом риск заражения ВИЧ минимален. На работодателе лежит обязанность выполнения соответствующих национальных положений и требования по всеобщим мерам предосторожности. Работники, оказывающие первую помощь, должны быть информированы о рисках и уметь применять соответствующие меры предосторожности и защитные средства. Для минимизации риска заражения можно принять следующие меры:

• порезы и ссадины на коже должны быть закрыты пластырем или другим водонепроницаемым материалом;

• следует носить одноразовые перчатки - латексные или виниловые - при контакте с кровью или любыми другими биологическими жидкостями, или плотные перчатки, предохраняющие от прокола, при работе с острым инструментом;

• использовать такое средство, как маска, при проведении искусственного дыхания методом "рот в рот", но лишь при условии предварительного обучения пользованию ими;

• мыть руки после каждой процедуры. Работники, оказывающие первую помощь, не должны отказываться выполнять свои обязанности из-за опасения, что пострадавший ВИЧ-инфицирован.

**Отдел экономики и планирования**

**Администрации города Шарыпово**