


Управление образования администрации Грайворонского городского округа
Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Центр детского творчества» Грайворонского района Белгородской области

Согласовано:
Председатель профсоюза
 И.Н. Пилюгина



Утверждаю:

Директор МБУ ДО
«Центр детского творчества»
Е.В. Крамская

**Программа
формирования навыков здорового образа жизни и профилактики
заболеваемости у сотрудников
МБУ ДО «Центр детского творчества» Грайворонского района
Белгородской области**

Грайворон
2018

Содержание

1. Нормативно-правовая база программы	3
2. Пояснительная записка.....	3-4
3. Цель программы	5
4. Задачи программы	5
5.Актуальность программы.....	5
6. Кадровые условия	6
7. Методы и формы работы.....	6
8. Ожидаемые результаты.....	6-7
9. Развитие корпоративной культуры в учреждении.....	7
10. Повышение уровня профессиональных компетенций сотрудников.....	7
11. Ресурсы, обеспечивающие выполнение программных мероприятий.....	7-8
12. Оценка эффективности реализации мероприятий Программы.....	8
13. Информационное обеспечение, наличие обратной связи.....	8
14. Результативность мероприятий по формированию здорового образа жизни.....	9
15.Заключение.....	10
Приложение №1	11-12
Приложение №2.....	13-14
Приложение №3.....	15-16
Приложение №4.....	17-18
Приложение №5.....	19-24

1. Нормативно – правовая база программы:

- Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 41);
 - Концепция демографической политики Российской Федерации на период до 2025 г.;
 - Закон РФ «О физической культуре и спорте» (ст. 16, 33);
- Программа предусматривает работу по нескольким **направлениям:**
- создание нормативных, организационных, мотивационных условий;
 - мероприятия по поддержке здорового образа жизни и занятий физкультурой и массовым спортом;
 - результативность мероприятий по поддержке здорового образа жизни и занятий физкультурой и массовым спортом.

2. Пояснительная записка

«Здоровье является высшей ценностью общества, чем выше ценится здоровье человека в коллективном сознании общества, тем выше ресурс и потенциал развития самого общества».

Первостепенные задачи любого учреждения – укрепление здоровья и физическое развитие, функциональное совершенствование и повышение работоспособности их организма.

Оценить значимость здоровья педагога при таком подходе нетрудно — больной педагог не может воспитать здоровых детей. Таким образом, здоровье педагога необходимо рассматривать не только как образовательную ценность, но и как необходимое условие для устойчивого и гармоничного развития современного общества.

В XXI веке требования общества к педагогу гораздо выше, чем в предыдущем столетии. Но эти требования не могут быть выполнимы, если не будут созданы благоприятные условия для образовательной работы.

Большая часть рабочего дня педагога протекает в эмоционально напряженной обстановке: эмоциональная насыщенность деятельности, постоянная концентрация внимания, повышенная ответственность за детей. Напряженные факторы такого рода оказывают влияние на эмоциональное, физическое и психическое самочувствие педагога: появляется нервозность, раздражительность, усталость, разного рода недомогания. Как писал В.А.Сухомлинский профессия педагога это «работа сердца и нервов».

Исследования показали, что в последнее время среди работников образовательных учреждений возросло число заболеваний нервной системы, опорно-двигательного аппарата, сосудистой системы, лорзаболеваний.

Основными факторами риска труда педагога являются:

- повышенное психоэмоциональное напряжение;
- значительная голосовая нагрузка при выполнении профессиональных обязанностей;
- большой объем интенсивной зрительной работы;
- высокая плотность эпидемических контактов.

Для педагогов с педагогическим стажем 15-20 лет характерны «педагогические кризисы», «истощение». У 30% показатель степени социальной адаптации равен или ниже, чем у больных неврозами.

Ухудшение психологического здоровья педагога снижает эффективность обучения и воспитания детей, повышает конфликтность во взаимоотношениях с детьми и с коллегами, способствует возникновению и закреплению в структуре характера и профессиональных качествах негативных черт. Поэтому знание закономерностей сохранения и укрепления профессионального здоровья в педагогической деятельности, умение управлять собственными негативными эмоциями и состояниями, а также валеологическая компетентность являются важными компонентами успеха деятельности педагога.

Здоровье педагога – эффективность его профессиональной деятельности – здоровье воспитанников. Это и есть, по нашему мнению, один из перспективных подходов к решению вышеназванной научно и социально значимой проблемы.

Здоровье педагога это не только его личное здоровье. Здоровый педагог становится для своих воспитанников ещё и учителем здорового образа жизни. Умение управлять собственным здоровьем и настроением для педагога очень важно, так как мы понимаем, что здоровье детей зависит не столько от соблюдения санитарно-гигиенических норм и снижения учебной нагрузки, сколько от эффективности организации образовательного процесса и от характера взаимоотношений на занятии.

Хорошее здоровье педагога, хорошее настроение – залог творческого, интересного и продуктивного занятия. Когда образовательное учреждение работает как единый отлаженный механизм, когда между педагогом и детьми действительно существует атмосфера сотрудничества и взаимопонимания, тогда в таком учреждении интересно находиться, тогда оно по-настоящему становится благоприятным местом для ребенка, а значит, в нем созданы все условия для здоровья.

Программа формирования здоровья педагогов – это комплексная система сохранения и укрепления здоровья педагогов, направленная на формирование у педагогов умения и желания заботиться о своем здоровье, потребности в здоровом образе жизни и эмоциональном благополучии как залого успешности в педагогической деятельности.

В программе разработан комплекс мероприятий, направленный на все стороны здоровья педагогов.

3. Цель программы

Создать благоприятные условия, обеспечивающие возможности сохранения и укрепления здоровья сотрудников, формирования необходимых знаний, умений, навыков по ЗОЖ, использования полученных знаний в практике.

Продвигать ценности физической культуры и здорового образа жизни как элемента корпоративной жизни, формирование здорового стиля жизни.

4. Задачи программы

Достижение поставленной цели осуществляется через решение следующих задач:

1. Создание и совершенствование здоровье-сберегающих условий труда, отдыха, оздоровления.
2. Формирование и совершенствование системы мониторинга заболеваний, поведенческих факторов риска.
3. Строгое соблюдение правил техники безопасности, осуществление необходимых мер по охране здоровья и жизни.
4. Внедрение в трудовой процесс механизмов формирования мотивации здоровья и поведенческих навыков ЗОЖ.
5. Развитие спортивно-оздоровительной базы.
6. Повышение ответственного отношения к здоровьесбережению и усиление установки на здоровый образ жизни с использованием современных информационных технологий и средств массовой информации.
7. Создание информационно-методической базы, направленной на формирование здорового и безопасного образа жизни.
8. Совершенствование механизма стимулирования сотрудников на здоровый образ жизни, занятия физической культурой и спортом, активный досуг.
9. Разработка плана мероприятий по укреплению и сохранению здоровья сотрудников МБУ ДО «ЦДТ».

5. Актуальность программы

Актуальность разработки программы организации профилактики здоровья и здорового образа жизни в трудовом коллективе обусловлена тем фактом, что здоровье является не только необходимым условием нормальной жизни человека, но и то, что здоровье есть стратегически необходимое условие для эффективного функционирования и развития государства.

Одним из эффективных путей выхода из сложившейся ситуации является укрепление здоровья сотрудников за счет системы методов профилактической и восстановительной медицины.

Таким образом, очевидна необходимость разработки Программы формирования навыков здорового образа жизни и профилактики

заболеваемости сотрудников МБУ ДО «Центр детского творчества» Грайворонского района Белгородской области на период с 2018 по 2020 года.

Целевая аудитория Программы – сотрудники МБУ ДО «Центр детского творчества» Грайворонского района Белгородской области.

6. Кадровые условия:

- профилактические, оздоровительные, физкультурно-спортивные мероприятия Программы осуществляют сотрудники МБУ ДО «ЦДТ»: директор Крамская Е.В., педагог дополнительного образования Жигаева А.Н., профсоюз Пилюгина И.Н., тренер – преподаватель физического воспитания, сотрудник отдела физической культуры и спорта администрации Грайворонского городского округа, педагог дополнительного образования МБУ ДО «ЦДТ» Сарыгин С.А.;
- медицинские, профилактические осмотры осуществляют сотрудники ОГБУЗ «Грайворонская ЦРБ».

7. Методы и формы работы

1) Консультации по здоровому образу жизни: беседы, лекции, семинары по ведению здорового образа жизни и правильному питанию.

2) Оздоровительная физкультура, обучение упражнениям с дозированной физической нагрузкой, обучение правильному дыханию, обучение технике суставной гимнастики, двигательная терапия.

3) Массовые корпоративные мероприятия: посещение бассейна; занятие в фитнес зале, катание на лыжах, выезды за город, участие в командных спортивных играх,

4) Организация корпоративных мероприятий для сотрудников.

5) Совместное посещение экскурсий, музеев, театров, концертов.

6) Награждение почетными грамотами, письменными и устными благодарностями. Аукцион лучших идей. Встречи со специалистами медицинских учреждений и оздоровительных центров. Стенды с информацией о здоровьесбережении. Круглые столы для обсуждения проблемных вопросов. Конкурсы. Спортивные соревнования. Лекции. Презентации. Праздничные мероприятия. Семейные походы. Тренинги. Фотовыставки спортивных достижений. Коллективные поездки за город. Обучение методам расслабления и саморегуляции.

8. Ожидаемые результаты:

- приобретение знаний об основах **здорового и безопасного образа жизни, здорового питания**, знаний о личной гигиене, об опасности курения, алкоголя, наркотиков;
- восстановление работоспособности, предупреждение переутомления;
- повышение общего иммунитета организма сотрудников;
- повышение личностного и профессионального роста сотрудников;
- устранение эмоционального синдрома выгорания у сотрудников;

- создание предпосылок снижения преждевременной смертности, заболеваемости, инвалидизации населения, увеличения средней продолжительности и качества жизни, улучшении демографической ситуации в стране;
- разработанная Программа отражает деятельность образовательного учреждения по здоровьесбережению сотрудников, эффективные подходы к комплексному решению данного вопроса, запланировали профилактическую и просветительскую работу в коллективе.

9. Развитие корпоративной культуры в учреждении:

- формирование благоприятного психологического климата в МБУ ДО «Центр детского творчества» Грайворонского района Белгородской области;
- улучшение профессионального коммуникативного взаимодействия в коллективе сотрудников.

10. Повышение уровня профессиональных компетенций сотрудников:

- развитие потребности в профессиональном самообразовании, саморазвитии, профессиональном самосовершенствовании, раскрытии творческого потенциала;
- повышение эффективности реализации профессиональных задач;
- приобретение необходимых в реализации профессиональной деятельности знаний, умений, навыков, а также развития профессионально важных личностных качеств.
- снижение количества листов нетрудоспособности сотрудников по больничным листам на 10 % за период 2018-2020 гг.

11. Ресурсы, обеспечивающие выполнение программных мероприятий

Для реализации Программы в МБУ ДО «Центр детского творчества» имеются ресурсы, обеспечивающие основные (базовые) потребности сотрудников, необходимые для сохранения и укрепления здоровья:

- проведение вакцинации;
- обеспечение чистой питьевой водой;
- обеспечение отдельного и оборудованного помещения для приема пищи.
- оборудована зона отдыха для работников организации.
- наличие бассейна, спортивного зала, тренажерного зала и оборудования в МБОУ «СОШ им. В.Г. Шухова» г.Грайворона, на базе которого функционирует МБУ ДО «Центр детского творчества» Грайворонского района Белгородской области.

12. Оценка эффективности реализации мероприятий Программы

Для оценки эффективности Программы разработаны критерии эффективности:

- отзывы сотрудников (удовлетворенность/положительная оценка);
- развитие взаимодействия с социальными партнерами, в т.ч. заключение договоров;
- динамика участия сотрудников в оздоровительных и корпоративных мероприятиях направленных на формирование здорового образа жизни, доступность и актуальность информирования сотрудников.

13. Информационное обеспечение, наличие обратной связи

Актуальная информация по формированию здорового образа жизни связи функционирует:

- на информационном стенде в учреждении;
- на официальном сайте МБУ ДО «ЦДТ»;
- в мессенджерах **Viber** и **WhatsApp**.
- в социальных сетях **Вконтакте**, **Одноклассники**, **Instagram**.

14. Результативность мероприятий по формированию здорового образа жизни

Результативностью мероприятий по формированию здорового образа жизни является снижение за последние три года числа человеко-дней по болезни с 83 до 42 и соответственно снижения показателя заболеваемости сотрудников учреждения с 0,88 до 0,57. Так же реализуя корпоративную программу здоровья мы планируем получить следующие результаты:

Для сотрудника:

- улучшение здоровья;
- повышения качества жизни;
- улучшение условий труда;
- повышение удовлетворенности работой;
- отказ от вредных привычек;
- снижение стресса;
- повышение благосостояния за счет сокращения дней нетрудоспособности.

Для учреждения:

- улучшение производительности, сокращение дней нетрудоспособности;
- снижение затрат на несчастные случаи и профессиональный риск;
- снижение прогулов;
- улучшение корпоративного имиджа и шансов на реализацию стратегии учреждения;
- снижение текучести кадров;
- улучшенная организационная культура;
- сохранение числа существующих сотрудников и набор новых;
- экономическая эффективность;
- уменьшение расходов на медицинское страхование.

15. Заключение

Здоровье – высшая человеческая ценность. Это важнейший фактор работоспособности и гармонического развития человеческого. Однако сохранять и укреплять свой здоровье умеет далеко не каждый.

Здоровье во многом зависит от образа жизни, однако, говоря о здоровом образе жизни, в первую очередь имеют в виду отсутствие вредных привычек. Это, конечно, необходимое, но вовсе не достаточное условие. Главное в здоровом образе жизни — это активное творение здоровья, включая все его компоненты. Таким образом, понятие здорового образа жизни гораздо шире, чем отсутствие вредных привычек, режим труда и отдыха, система питания, различные закаливающие и развивающие упражнения; в него также входит система отношений к себе, к другому человеку, к жизни в целом, а также осмысленность бытия, жизненные цели и ценности и т.д. Следовательно, для творения здоровья необходимо как расширение представлений о здоровье и болезнях, так и умелое использование всего спектра факторов, влияющих на различные составляющие здоровья (физическую, психическую, социальную и духовную), овладение оздоровительными, общеукрепляющими, природосообразными методами и технологиями, формирование установки на здоровый образ жизни.

Результатом выполнения Программы формирования культуры здорового и безопасного образа жизни педагогов должна стать:

- здоровье-сберегающая компетентность – это способы физического, духовного и интеллектуального саморазвития;
- эмоциональная саморегуляция и самоподдержка;
- личная гигиена, забота о собственном здоровье;
- внутренняя экологическая культура;
- способы безопасной жизнедеятельности.

Таким образом, ведущими факторами, формирующими здоровый образ жизни и способствующими укреплению здоровья работников, являются рационально организованный режим дня, сбалансированное питание, оптимальный двигательный режим, занятия по физической культуре, регулярное качественное медицинское обслуживание, благоприятные гигиенические и санитарно-бытовые условия, а также пример семьи и педагогов.

При использовании всех этих факторов создаются наиболее благоприятные предпосылки для формирования здорового образа жизни, сохранения и укрепления здоровья педагогов.

**План мероприятий по поддержке здорового образа жизни
сотрудников МБУ ДО «Центр детского творчества»
Грайворонского района Белгородской области**

№ п/п	Название мероприятия	Сроки проведения	Ответственный
1	«Вредные привычки, как от них избавиться»	январь 2018 г. – декабрь 2020 г.	Методист Педагог
2	«Антитабак»		Педагог- организатор
3	«Умей сказать: «НЕТ!»		Педагог дополнительного образования
4	«Остановись пока не поздно»		Педагог дополнительного образования
5	«Мы видим мир некурящим»		Педагог- организатор
6	«Курение – опасное увлечение»		Методист
7	«Наваждение века» (вредные привычки: табак, алкоголь, наркотики)		Педагог- организатор
8	Просмотр фильма о вреде курения: «Секрет манипуляции –Табак»		Методист
9	«Родители – вот главные примеры»		Педагог дополнительного образования
10	«10 правил здорового сердца»		Педагог- организатор
11	Оформление информационного стенда о профилактики зависимостей	1 раз в четверть	Заместитель директора, педагог- организатор
12	Изготовление и распространение памяток: «Об	1 раз в четверть	Заместитель директора,

	опасностях которые рядом», «Береги свою жизнь», «Вредные привычки, как от них избавиться»		педагог- организатор
13	Мероприятия психологической разгрузки.		Педагог
14	Внедрение нетрадиционных методов улучшения здоровья: фитотерапия, аромотерапия, музыкотерапия, фототерапия.	Еженедельно	Педагог- организатор
15	Проведение мероприятий в День отказа от курения	1 раз в год	Педагог – организатор
16	Информирование сотрудников о вредных воздействиях курения с использованием всех возможных каналов, размещение информационных бюллетеней и плакатов по вопросу вреда курения для здоровья в общественных местах.	Январь 2018 г. – декабрь 2020 г.	Педагог – организатор
17	Проведение тренингов по профилактике профессиональных стрессовых ситуаций у сотрудников	январь 2018 г. – декабрь 2020 г.	Педагог – организатор

План мероприятий по профилактике социально-значимых заболеваний (ВИЧ/СПИД, туберкулёз, гепатит и т. Д.) для сотрудников МБУ ДО «Центр детского творчества»

№ п/п	Мероприятия	Срок проведения	Ответственные
1	Ознакомление вновь принятых сотрудников с Федеральным Законом «О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации» от 18.06.2001г. №77-ФЗ	постоянно	директор
2	Осуществление контроля за своевременным флюорографическим обследованием педагогических работников образовательных организаций	1 раз в год	директор
3	Организация санитарно-просветительской работы и работы по гигиеническому воспитанию (стенды, плакаты, памятки и т.д.)	1 раз в квартал	заместитель директора
4	Просмотр фильма «Опасные пристрастия»	январь 2018 г. – декабрь 2020 г.	Методист
5	Лекция «Здоровый сотрудник – успешный коллектив»		заместитель директора
6	Встреча с врачом наркологом «Быть здоровым это значит...?»		директор
7	Дискуссия «Знать чтоб не оступиться»		педагог-организатор
8	Беседа «Знать чтоб не оступиться»		методист
10	Диалог «Привычки, ведущие в бездну»		педагог-организатор
11	Круглый стол «До чего же хорошо жить на белом свете»		методист
12	Круглый стол «Не повторяй чужих ошибок»		педагог-организатор

13	Просмотр фильма «Сделай свой выбор»		педагог-организатор
14	Перекресток мнений «Не сломай жизнь свою»		директор
15	Просмотр тематических видеороликов.	Сентябрь 2018 г. – август 2020 г.	Педагог-организатор
16	Беседа на тему: «Профилактика вирусных гепатитов»		Педагог-организатор
17	Информационное мероприятие с раздачей листовок на тему: «Туберкулёз и меры профилактики»		Педагог-организатор

**План профилактических мероприятий, способствующих ведению
здорового образа жизни сотрудников и их стимулирования
МБУ ДО «Центр детского творчества»**

№ п/п	Мероприятия	Срок проведения	Ответственные
1	Проведение вакцинации	январь 2018 г. – декабрь 2020 г.	Директор
2	Проведение медицинских осмотров	по графику	заместитель директора
3	Отдельное оборудованное помещение для приема пищи	постоянно	Директор
4	Обеспечение работников чистой питьевой водой	постоянно	Директор
5	Оформление и обновление «Уголка здоровья»	1 раз в квартал	Методист
6	Проведение Дня здоровья	2 раза в год	Директор
7	Проведение инструктажей о здоровом питании и правильном режиме дня	1 раз в квартал	педагог дополнительного образования
8	Организация проведения мониторинга физической подготовленности и физического развития среди сотрудников	постоянно	педагог дополнительного образования
9	Поддержание аптечки первой медицинской помощи и аппарата измерения артериального давления в надлежащем состоянии	постоянно	заместитель директора
10	Показ тематических роликов о последствиях вредных привычек	1 раз в квартал	Методист
11	Ведение журнала по подготовке к сдаче ГТО для сотрудников	в течении года	заместитель директора
12	Оформление и обновление информационного стенда «Готов к труду и обороне»	1 раз в год	Тренер МБУ ДО «ЦДТ»
13	Спортивный конкурс «Нам со	в течение года	Тренер МБУ ДО

	спортом по пути, ГТО ждет впереди!»		«ЦДТ»
14	«Знак ГТО – мой знак качества»	в течение года	Тренер МБУ ДО «ЦДТ»
15	Награждение грамотами работников, ведущих здоровый образ жизни	1 раз в год	Директор
16	Участие работников в спортивных соревнованиях – «Папа, мама, я – спортивная семья».	В течение года	Тренер МБУ ДО «ЦДТ»
17	Организация соревнований в обеденное время «Попали в десятку» – дартс.	Ежедневно	Педагог- организатор
18	Проведение акций «На работу пешком», «На работу – на велосипеде», «Встань с кресла», «Неделя без автомобиля».	Еженедельно	Методист

**Виды занятий, способствующие ведению здорового образа жизни
сотрудников**

№п/п	Виды занятий	Место проведения
1	Фитнес	Спортивный зал МБОУ «СОШ им.В.Г. Шухова» г. Грайворона
2	Тренажерный зал	МБОУ «СОШ им.В.Г. Шухова» г. Грайворона
3	Командные спортивные игры (волейбол)	Спортивный зал МБОУ «СОШ им.В.Г. Шухова» г. Грайворона
4	Посещение занятий по настольному теннису	МБОУ «СОШ им.В.Г. Шухова» г. Грайворона
5	Посещение бассейна	Бассейн МБОУ «СОШ им.В.Г. Шухова» г. Грайворона
6	Сезонные виды спорта (лыжи и лыжероллеры)	Стадион г. Грайворона
7	Десятиминутные комплексы упражнений, которые можно проводить прямо на рабочем месте, гимнастика для глаз, дыхательная гимнастика, зарядка.	Рабочее место
8	Оздоровительный бег	Стадион г. Грайворона
9	Проведение коллективного отдыха на свежем воздухе с применением активных игр.	Парк им. В.Г.Шухова
10	Организация мероприятия «Скандинавская ходьба»	Парк им. Шухова
11	Организация соревнований по плаванию	Бассейн МБОУ «СОШ им.В.Г. Шухова» г. Грайворона
12	Организация соревнований по настольному теннису.	МБОУ «СОШ им.В.Г. Шухова» г. Грайворона
13	Организация соревнований по бадминтону.	Спортивный зал МБОУ «СОШ им.В.Г. Шухова» г. Грайворона
14	Семейные походы	Рекреационная зона отдыха «Петровская круча»
15	Настольная логическая игра «Шахматы»	МБУ ДО «Центр детского творчества»
16	Классическая настольная игра «Шашки»	МБУ ДО «Центр детского творчества»
17	Наличие собственного тренера МБУ ДО «ЦДТ» (Тренер –	

	<p>преподаватель физического воспитания, сотрудник отдела физической культуры и спорта администрации Грайворонского городского округа, педагог дополнительного образования МБУ ДО «ЦДТ» Сарыгин С.А.)</p>	
--	---	--

Управление образования администрации Грайворонского городского округа
Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Центр детского творчества» Грайворонского района Белгородской области

Рассмотрено
на педагогическом совете центра
Протокол от 25.09.18 № 62



**Политика (стратегия) по вопросам ВИЧ/СПИДа на рабочих местах
разработана на основании принципов Свода практических правил МОТ
«ВИЧ/СПИД и сфера труда»**

Политика (стратегия) по вопросам ВИЧ/СПИДа на рабочих местах разработана на основании принципов Свода практических правил МОТ «ВИЧ/СПИД и сфера труда».

1. Цель. Политика учреждения не является сама по себе планом действий, которые обеспечивают ответ на проблему ВИЧ/СПИДа. Она создает основу, на которой можно построить эффективную программу профилактики. Целью настоящего документа является определение основных подходов к проблеме ВИЧ/СПИДа в сфере труда.

Свод практических правил освещает следующие ключевые направления действий: профилактика ВИЧ/СПИДа; просвещение сотрудников центра 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 людей с хроническими заболеваниями (в частности с ВИЧ/СПИДом); борьба с дискриминацией в связи с действительным или приписываемым инфицированием ВИЧ.

2. Применение. Свод практических правил должен использоваться для: разработки конкретных шагов на уровне образовательной организации; поддержки и развития диалога, консультаций, переговоров и всех форм сотрудничества между работодателем и работниками по проблеме ВИЧ/СПИД.

МБУ ДО «ЦДТ» 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.

МБУ ДО «Центр детского творчества» признает, что сотрудники с хроническими заболеваниями, включая онкологические заболевания, ВИЧ-инфекцию (в том числе на стадии СПИДа), болезни сердечнососудистой системы и другие, могут хотеть и быть в состоянии продолжать работу по обычному или измененному графику.

МБУ ДО «ЦДТ» 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 обучающихся. Учитывая потребности и запросы сотрудников с хроническими заболеваниями, МБУ ДО «ЦДТ» 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.

МБУ ДО «ЦДТ» 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.

3. 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.

4. 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 МБУ ДО «ЦДТ» в силу особенностей организации образовательной 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 центре 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.

5. Основные направления содержания профилактики ВИЧ/СПИДА Руководство по решению вопросов, связанных с состоянием здоровья сотрудников. При принятии решений по поводу сотрудников с хроническими заболеваниями следует руководствоваться принципом конфиденциальности Обращение за помощью. 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. Приемлемые условия работы. Внесение в условия работы сотрудников с хроническими заболеваниями изменения, согласующиеся с потребностью центра, 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.

Другие 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.

6. Работодатель и работники Политика на рабочих местах. Работодатели 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. Национальные, отраслевые соглашения и коллективные договоры.

Работодатели обязаны соблюдать национальное законодательство и практику продления переговоров с работниками и их представителями об условиях и сроках занятости в свете вопросов, связанных с ВИЧ/СПИДом. Просвещение и обучение. Работодатели по консультации 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. Экономические последствия.

Работодатели, 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. Кадровая политика.

Работодатели не должны 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. Жалобы и дисциплинарные санкции.

Работодатели должны предусмотреть процедуры, которые могут использовать работники и их представители для подачи жалоб, связанных с их трудовой деятельностью. Конфиденциальность. Вся информация о работниках, связанная с ВИЧ/СПИДом, должна быть строго

конфиденциальной и храниться только в медицинских документах, доступ к которым регулируется в соответствии с Рекомендацией МОТ 19К5 года о службах гигиены труда № (171), а также с национальным законодательством и существующей практикой. 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. Снижение рисков и управление ими.

Работодатели обязаны обеспечить безопасные условия труда. Для поддержания благоприятных поведенческих изменений в среде работников работодатели должны, в случае необходимости, обеспечивать проведение консультаций, работу справочной службы. Разумные изменения режима труда.

Работодатели, по консультации с работниками и их представителями, обязаны 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. Поддержка конфиденциальных добровольных консультаций и анализов на ВИЧинфекцию.

Работодатели и работники должны способствовать развитию практики конфиденциальных добровольных консультаций и проведения анализов на ВИЧинфекцию в компетентных органах здравоохранения. Просвещение и обучение.

Работники и их организации должны используя существующие профсоюзные и прочие 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 организации должна быть связана с программами пропаганды здорового образа жизни, осуществляемыми организацией, и затрагивающими такие вопросы, как злоупотребление алкоголем и наркомания, стрессы и репродуктивное здоровье.

Профилактическая подготовка педагогических кадров по вопросам профилактики ВИЧ-инфекции и других социально значимых заболеваний дает возможность:

1. предотвратить влияние эпидемии на рабочий процесс;
 2. обеспечить выполнение законодательства;
 3. более эффективно проводить программу профилактики ВИЧ/СПИДа в образовательной среде
- 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,
- о 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.