

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования города Новосибирска
«Дом детского творчества им. В. Дубинина»

Согласовано

Председатель ПК



15.08.2022

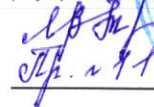


Т.И. Малошина

Утверждаю

Директор

ДДТ им. В. Дубинина



Л.В. Третьякова

15.08.2022 г.



Принято на общем

собрании работников

ДДТ им. В. Дубинина

10.08.2022

КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА
«Сохранение и укрепление здоровья работников муниципального
бюджетного учреждения дополнительного образования города
Новосибирска «Дом детского творчества им. В. Дубинина»»

на 2022-23 учебный год

АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОГРАММЫ

Программа разработана на основе Приказа департамента образования мэрии г. Новосибирска «О разработке и реализации корпоративных программ по сохранению и укреплению здоровья работников» от 01.03.2022 № 0164-од, выпущенного в целях реализации национального проекта «Демография», Федерального проекта «Укрепление общественного здоровья», в соответствии с соглашением с министерством здравоохранения Новосибирской области о реализации регионального проекта «Формирование системы мотивации граждан к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек», муниципальной программой «Укрепление общественного здоровья на территории города Новосибирска на 2022-24 годы». Программа не только актуальна современным государственным задачам, но и значима для учреждения.

Дом детского творчества им. В. Дубинина – многопрофильное учреждение дополнительного образования, общее количество сотрудников 114, из них 74 – педагогические работники. Все штатные сотрудники учреждения (100 чел.) – члены Профсоюза образования.

Среди педагогических работников люди разного возраста (до 30 лет – 15%, старше 55 лет – 40%), средний возраст административно-хозяйственного персонала – 58 лет. Стаж до 5 лет имеют 15% педагогов, свыше 30 – 30 % педагогов.

Таким образом, для коллектива чрезвычайно актуальна программа сохранения и укрепления здоровья по следующим причинам:

- значительна часть возрастных сотрудников, для которых внимание к своему здоровью жизненно важно;
- большое количество работников со стажем более 30 лет, что обостряет проблему эмоционального выгорания в коллективе;
- коллектив разнообразен по возрастному составу и стажу, что ставит проблему объединения поколений на основе единых ценностей, одной из таких значимых и объединяющих корпоративных ценностей может стать здоровый образ жизни (далее ЗОЖ);

- осознание ценности ЗОЖ, знания и практический опыт в этой области важен не только в личностном, но и в профессиональном плане, так как педагог обязан заниматься воспитательной и профилактической работой с учащимися, эффективность такой работы напрямую зависит от установок самого педагога, ведь наиболее действенный метод в дополнительном образовании – метод личного примера, и передача опыта от педагога к ученику происходит по принципу «делай как я»

Программа укрепления здоровья работников ДДТ им. В. Дубинина предполагает создание на рабочем месте условий, снижающих не только риск профессионально обусловленных заболеваний, но и риск развития социально значимых хронических заболеваний. Он повышается при нерациональном питании, недостаточной физической активности, стрессах на рабочем месте, наличии вредных привычек (курение, злоупотребление алкоголем).

Формирование навыков ведения здорового образа жизни является частью корпоративной культуры учреждения, начинается с формирования мотивации к здоровому образу жизни, осуществляется через целенаправленную деятельность учреждения в рамках здоровьесформирующей программы, посредством создания здоровьесберегающей среды и территорий здорового образа жизни.

ЦЕЛЬ ПРОГРАММЫ

Сохранение и укрепление здоровья работников путем поощрения здорового образа жизни, расширения мер профилактики заболеваний, формирование здорового климата в коллективе, повышение эффективности деятельности всех работников.

ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

1. Позитивное изменение отношения работников к собственному здоровью

2. Преобразование знаний в конкретные действия и убеждения
3. Профилактика заболеваний, факторами риска которых являются низкая физическая активность, избыточный вес, курение, неправильное питание, повышенное артериальное давление
4. Снижение потерь, связанных с временной нетрудоспособностью работников
5. Обеспечение безопасных и комфортных условий труда
6. Предупреждение травматизма и профессиональных заболеваний
7. Организация активного отдыха работников
8. Создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе
9. Обеспечение психологической и физической устойчивости работников, профилактика эмоционального выгорания
10. Повышение конкурентоспособности учреждения

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ: ПЕРЕЧЕНЬ НАПРАВЛЕНИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, МЕРОПРИЯТИЙ ПО ИХ РЕАЛИЗАЦИИ И ИНДИКАТОРОВ

СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНОЙ РАБОЧЕЙ СРЕДЫ И ОПТИМАЛЬНЫХ ГИГИЕНИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ДЛЯ УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ И БЛАГОПОЛУЧИЯ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ /Базовые условия для поддержания здоровья/

ЦЕЛЬ:

Разработка и реализация системы управления охраной труда. Создание благоприятных санитарно-гигиенических условий труда, улучшение условий труда на рабочих местах, снижение уровня производственного травматизма, обеспечение оптимального режима труда и отдыха.

ОПИСАНИЕ:

Система управления охраной труда в организации – ключевой элемент, благодаря которому на предприятии обеспечивается безопасность сотрудников. Данная часть общей системы менеджмента направлена на защиту здоровья и жизни работников. Положительное воздействие внедрения системы управления охраной труда на уровне организации, выражается в снижении воздействия опасных и вредных производственных факторов, и рисков, повышении качества педагогического труда и деятельности образовательного учреждения в целом.

Примерный перечень мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Индикаторы результативности
1. Повышение комфорта рабочей среды: - Завершение текущего ремонта в помещении по адресу Колхидская 11 - Обновление мебели и бытового оборудования - Проведение текущего ремонта во всех помещениях учреждения - Контроль за освещением во всех помещениях	Заместитель директора по АХР, председатель ОБФР «Перспектива», начальник хозяйственного отдела	До 01.09.2022 В течение года Июнь-август 2023 г.	- Увеличение количества рабочих мест, на которых улучшены условия труда по результатам СОУТ (подтвержденные результатами СОУТ). - Доля рабочих мест, на которых проведена СОУТ (%).

<ul style="list-style-type: none"> - Установка нового освещения в помещении по адресу пр. К.Маркса 14/1 - Организация производственного санитарного контроля 		<p>В течение года Август 2022 г.</p> <p>В течение года</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Отсутствие несчастных случаев на производстве. - Рост степени удовлетворенности педагогических работников и других сотрудников условиями труда.
<p>2. Охрана и безопасность труда:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Проведение СОУТ на рабочих местах в новых помещениях по адресам: ул. Забалуева 56 и Колхидская 11 - Проведение приемки учебных кабинетов к началу учебного года - Проведение оценки производственных рисков, приводящих к расстройству здоровья - Организация обучения коллектива по предотвращению риска получения травмы 	<p>Заместитель директора по АХР, специалист по охране труда</p>	<p>Декабрь 2022 г.</p> <p>Август 2022 г.</p> <p>Октябрь 2022 г.</p> <p>В течение года</p>	

МЕДИЦИНСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ /Диагностика и профилактика заболеваний/

ЦЕЛЬ:

Обеспечение охвата работников медицинскими осмотрами и профилактическими мероприятиями

Примерный перечень мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Индикаторы результативности
1. Организация контроля за работой рециркуляторов и санитайзеров, за достаточным объемом антисептиков.	Начальник хозяйственного отдела	В течение года	- Позитивная динамика в количестве работников, знакомых с Информационным порталом о здоровье - 100%-ый охват работников медосмотрами и профилактическими мероприятиями - Снижение заболеваемости.
2. Организация на базе учреждения ежегодной и целевой вакцинации в период пандемии.	Администрация	По мере необходимости	
3. Обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры.	Начальник хозяйственного отдела	Апрель-май 2023 г.	
4. Содействие работникам в прохождении диспансеризации как комплекса мероприятий, включающих в себя профилактический медицинский осмотр и дополнительные методы обследований, проводимых в целях оценки состояния здоровья, включая определение группы здоровья.	Администрация, председатель ППО	В течение года	
5. Организация информационной и разъяснительной работы о необходимости диагностики и профилактики заболеваний.	Администрация, методическая служба	Сентябрь 2022 г., кадровая неделя	

6. Содействие сотрудникам в получении путевок на санаторно-курортное лечение, предоставление возможности для прохождения такого лечения согласно предоставляемым путевкам.	Администрация, председатель ППО	В течение года	
--	------------------------------------	----------------	--

ПРОФИЛАКТИКА КУРЕНИЯ И ПОТРЕБЛЕНИЯ АЛКАГОЛЯ

ЦЕЛЬ:

Соблюдение запрета потребления табака в учреждении, повышение осведомленности работников о вреде, связанном с алкоголем и рисках, связанных с ними на рабочем месте

ОПИСАНИЕ:

Запрет курения на рабочих местах и на территории предприятий регулируется Федеральным законом №15-ФЗ от 23 Февраля 2013г. «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака». Коммуникационная кампания, направленная на повышение осведомленности сотрудников, является ключевым компонентом, предваряющим организацию любых действий, направленных на снижение пагубного употребления алкоголя.

Примерный перечень мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Индикаторы результативности
1. Утверждение нормативного акта на установление запрета курения и потребления любых электронных сигарет, испарителей и устройств с нагреванием табака на рабочих местах и на всей территории учреждения.	Администрация	Сентябрь	- Сокращение процента курящих сотрудников. - Отсутствие случаев нарушения установленных норм запрета курения, употребления алкоголя на рабочем месте.
2. Контроль за соблюдением нормативного акта по запрету курения.	Администрация	В течение года	- Рост числа сотрудников с положительным отношением к безалкогольным праздникам.
3. Организация безалкогольных корпоративных мероприятий, направленных на изменение отношения к употреблению алкоголя как необходимому атрибуту праздника и отдыха.	Администрация, Профсоюзный комитет	В течение года	

4. Информационная работа по повышению осведомленности в отношении вреда курения и алкоголя	Администрация	Сентябрь 2022 г., кадровая неделя	
--	---------------	--------------------------------------	--

ПОВЫШЕНИЕ ФИЗИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ

ЦЕЛЬ:

Стимулирование работников к повышению уровня физической активности

Примерный перечень мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Примеры индикаторов
1. Организация участия в командно-спортивных мероприятиях спартакиады работников образования.	Профсоюзный комитет	В соответствии с Положением о Спартакиаде	<ul style="list-style-type: none"> - Снижение доли работников с низким уровнем физической активности, %. - Снижение доли работников с низким уровнем тренированности, %. - Сплочение коллектива. - Улучшение эмоционально-психологического климата
2. Организация физкультур-брейков и танц-брейков в процессе профессиональных мероприятий, связанных с отсутствием движения	Администрация, Профсоюзный комитет	Еженедельно	
3. Разработка и распространение в онлайн-режиме программ физкультур-брейков и танц-брейков для самостоятельного использования сотрудниками.	Профсоюзный комитет	Сентябрь-октябрь 2022 г.	
4. Предоставление возможности личного участия каждому сотруднику и членам его семьи в туристских походах и других активностях, организуемых для учащихся учреждения.	Администрация	В течение года, в соответствии с планами работы на месяц	
5. Популяризация использования тематических мобильных приложений к смартфону «Глобальное соревнование по ходьбе», «Дерево жизни» и др.	Заместитель директора по НМР	Сентябрь 2022 г., кадровая неделя	

ЗДОРОВОЕ ПИТАНИЕ

ЦЕЛЬ:

Возможность соблюдения режима питания и питьевого режима на рабочем месте; содействие здоровому питанию работников.

Примерный перечень мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Примеры индикаторов
1. Обеспечение работников в течение рабочего времени свободным доступом к питьевой воде.	Административно - хозяйственная служба	В течение года	- Охват сотрудников, имеющих возможность приема пищи, соблюдения питьевого режима в рабочее время, до 100%. - Высокая степень удовлетворенности сотрудников условиями труда
2. Предоставление возможности сотрудникам заказывать горячее питание (сотрудничество с предприятием общественного питания)	Административно - хозяйственная служба	В течение года	
3. Информирование о правилах здорового питания.	Методическая служба	Сентябрь 2022 г., кадровая неделя	
4. Предоставление возможности сотрудникам учреждения для сбора и льготного приобретения ягод и овощей, выращиваемых в Экологическом центре ДДТ	Администрация, начальник отделения экологии	Июль – сентябрь 2022 – 2023 г.г.	
5. Проведение на базе Экологического центра тематических практикумов: - Выращивание микрозелени и использование ее в питании и оздоровлении - Экология человека: здоровое питание	Адресова Т.А. Новокрещенова Р.М.	Ноябрь Февраль	

СОХРАНЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ И БЛАГОПОЛУЧИЯ. ПОВЫШЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ.

ЦЕЛЬ:

Достижение высокого уровня участия работников в программах здорового образа жизни.

ОПИСАНИЕ:

При реализации мероприятий программы важно ориентироваться на количественные показатели, а именно какое количество работников изучит профилактический материал, на добровольной основе примет участие в оздоровительных мероприятиях.

Примерный перечень мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Примеры индикаторов
1. Проведение информационно-коммуникационной кампании по популяризации ЗОЖ с использованием различных источников информации (социальные сети, печатные информационные материалы, официальный сайт учреждения, публичные выступления специалистов, в том числе приглашенных)	Психологическая и методическая служба	Сентябрь 2022 г., кадровая неделя	<ul style="list-style-type: none"> - Уровень удовлетворенности работой (% изменений по сравнению с предыдущими временными периодами); - Уровень текучести персонала (изменение показателя по отношению к предыдущему периоду).
2. Организация индивидуального психологического консультирования для сотрудников и членов их семей (по запросу)	Психологическая служба	В течение года	
3. Организация обучающих семинаров и практикумов по теме «Предотвращение эмоционального выгорания»	Психологическая служба	В течение года	

4. Проведение «Кругов общения»: открытые встречи с руководством (в индивидуальном или групповом формате), для обсуждения вопросов и проблем создания благоприятной среды.	Администрация	В течение года	
5. Проведение Недели здоровья (по отдельному плану)	Психологическая и методическая служба	Апрель 2023 г.	
6. Организация творческих мастерских «Педагог педагогу» в рамках Кафедры педагогического мастерства (КПМ)	Методическая служба	В течение года, в соответствии с Планом КПМ	
7. Организация праздничных и социокультурных мероприятий, направленных на организацию содержательного досуга сотрудников	Администрация, профком	В течении года	

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОТ РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ

1. Сплочение коллектива на основе общих корпоративных ценностей: здоровье, физическая активность, долголетие.
2. Увеличение производительности труда, работоспособности и эффективности деятельности работников.
3. Повышение мотивации работников к занятиям физической культурой, активному отдыху.
4. Формирование культуры безопасности труда и здорового образа жизни среди работников.
5. Увеличение охвата работников профилактическими мероприятиями, направленными на здоровый образ жизни.
6. Укрепление здоровья и улучшение самочувствия работников.
7. Снижение риска заболеваемости работников, уменьшение среднего срока временной нетрудоспособности работников.
8. Снижение количества стрессовых и конфликтных ситуаций, повышение стрессоустойчивости работников.
9. Улучшение имиджа организации по мнению работников и повышение их мотивации.

МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

В ходе реализации программы проводится мониторинг с целью своевременной коррекции в случае неудовлетворенности работников программой, а также низким охватом работников мероприятиями программы.

Для оценки эффективности реализации программы используются следующие критерии:

- отзывы работников (удовлетворенность/неудовлетворенность программой);
- охват работников программой;
- оценка результатов программы по созданию условий для ведения здорового образа жизни;
- оценка достижения результатов программы согласно установленным индикаторам.