

СОДЕРЖАНИЕ

1. Паспорт программы………………………………………….3
2. Пояснительная записка………………………………………7

* Обоснование актуальности
* Цель программы
* Задачи программы
* Ожидаемые результаты

1. Механизмы реализации программы ………………………..9
2. План мероприятий по приобщению к ЗОЖ……………….10

Паспорт программы

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование  корпоративной программы | Корпоративная программа сохранения и укрепления здоровья сотрудников на рабочих местах «Будьте здоровы!» |
| Разработчик | Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение города Новосибирска «Детский сад№320  компенсирующего вида» |
| Руководитель программы | Заведующий МКДОУ д/с №320 Медведева Т.В. |
| Целевая группа | Все сотрудники МКДОУ д/с №320 (37 человек) |
| Сроки реализации | 2022 – 2025 год |
| Обоснование  разработки | На современном этапе развития общества выявлена тенденция ухудшения психического и физического здоровья в различных областях и сферах деятельности в различных регионах РФ, в том числе и Новосибирской области. Поэтому тема укрепления и сохранения здоровья сотрудников на рабочих местах является актуальной.  По определению Всемирной организации здравоохранения «здоровьем» считается - состояние полного физического, психического и социального благополучия, а не только отсутствие болезней или физических дефектов.  Человеческий капитал является одним из ведущих факторов социально-экономического развития, и сохранение здоровья сотрудника является актуальным  приоритетом для государства и отдельного работодателя. |
| Цель программы | Сохранение и укрепление здоровья сотрудников организации путем формирования в коллективе мотивации на здоровый образ жизни, посредством создания условий для укрепления и сохранения здоровья в процессе работы, формирования культуры здоровья на основе осознания здоровья как ценности, обучения сотрудников знаниям,  умениям и навыкам здорового образа жизни. |
| Задачи программы | * мониторинг состояния здоровья работников организации; * определение факторов риска, оказывающих влияние на состояние здоровья работников; * проведение мероприятий по оздоровлению, профилактике заболеваний и организации отдыха работников; * формирование у коллектива стремления к позитивным изменениям в образе жизни; создание соответствующих   мотиваций, выработка умения и навыков здорового образа жизни. |
| Целевые индикаторы программы | * доля сотрудников охваченных ежегодной диспансеризацией, * количество дней временной нетрудоспособности на, * количество сотрудников, получивших санаторно- курортное лечение, * доля сотрудников, осведомленных о риске потребления алкоголя, * доля сотрудников, положительно относящихся к безалкогольным праздникам, * доля сотрудников, имеющих нормальный индекс   тела,   * доля сотрудников, регулярно принимающих полезные продукты питания (овощи, фрукты, рыбу, кисломолочные продукты), * доля сотрудников, регулярно занимающихся физической культурой и спотом, * охват сотрудников психологической помощью и * поддержкой, * доля сотрудников, члены семей которых отказались от курения, * доля сотрудников, члены семей которых принимают участие в мероприятиях программы.   *Информированность о здоровом образе жизни:*   * количество материалов по вопросам ЗОЖ, размещенных на сайте, и информационных стендах, * количество проведенных образовательных мероприятий (семинаров, лекций, тренингов) по развитию у сотрудников навыков здорового образа жизни, по профилактике зависимостей и социальных заболеваний, формированию культуры здоровья и безопасности, * доля сотрудников, которые видели информационные материалы о ЗОЖ на сайте ДОО и информационных стендах, * доля сотрудников, которые ознакомились с информационными материалами о ЗОЖ на сайте ДОО и   информационных стендах |
| Ожидаемые результаты | * увеличение охвата работников МКДОУ д/с №320 ежегодной диспансеризацией, * снижение количества случаев временной нетрудоспособности работников, * увеличение количества, получивших санаторно- курортное лечение, * повышение уровня осведомленности сотрудников о вреде алкоголя, * повышение активности сотрудников в участии в безалкогольных праздниках, * увеличение количества сотрудников, имеющих нормальный индекс тела, * увеличение количества сотрудников занимающихся физической культурой и спортом, * увеличение количества сотрудников, которые регулярно принимают полезные продукты питания (овощи, фрукты, рыбу, кисломолочные продукты), * увеличение количества сотрудников, охваченных психологической помощью и поддержкой, * увеличение количества членов семей сотрудников,   отказавшихся от курения,   * увеличение количества членов семей сотрудников, принимающих участие в мероприятиях программы, * увеличение количества разработанных материалов по вопросам ЗОЖ, размещенных на сайте, и информационных стендах, * расширение диапазона мероприятий по развитию у сотрудников навыков здорового образа жизни, по профилактике зависимостей и социальных заболеваний, формированию культуры здоровья и безопасности, * увеличение заинтересованности сотрудников в размещаемых материалах о ЗОЖ на сайте ДОО и   информационных стендах. |
| Этапы реализации | I этап - организационный  II этап - практический  III этап – итоговый (аналитический)  **Организационный этап –** изучение нормативных актов, анализ текущей ситуации в организации, определение ресурсов учреждения, выявление уровня мотивации участников программы. Разработка плана мероприятий на текущий год, назначение ответственных за реализацию.  **Практический этап –** реализация плана мероприятий корпоративной программы.  **Итоговый этап –** оценка реализации программы по разработанным критериям. |
| Формы и методы работы | Формы работы – групповая, подгрупповая, индивидуальная.  Методы работы:   1. Исследовательские - анкетирование, диагностика, опрос, тестирование, наблюдение. 2. Практические – беседы, консультации, лекции, дыхательная гимнастика, зрительная гимнастика, консультации со специалистами медицинских учреждений, спортивные соревнования, медицинские профосмотры. 3. Аналитические – анализ и оценка опросов, обследований, диагностики. |
| Ресурсы | Кадровые, материально-технические, информационные, нормативно-правовые документы. |
| Направления деятельности, содержание | Программа направлена на оздоровление и здоровьесбережение работников ДОУ.  Основные направления:  - организация мероприятий по поддержке здорового образа жизни сотрудников: проведение корпоративных спортивных мероприятий, организация информирования сотрудников, организация активного отдыха сотрудников.  -организация базовых условий для поддержания здоровья: проведение вакцинации, обеспечение горячим питанием.  -пропаганда здорового образа жизни -информационные лекции, беседы, раздача материалов, оформление стендов, размещение материалов на сайте ДОУ.  -мотивация и вовлечение сотрудников в мероприятия, направленные на формирование здорового образа жизни. |

Пояснительная записка.

Здоровье работающего населения определяется производственными, социальными и индивидуальными рисками, доступом к медико-санитарным услугам. Ценность физического, психического и социального здоровья каждого сотрудника, члена МКДОУ многократно возрастает. Рабочее место - оптимальная организационная форма охраны и поддержания здоровья, профилактики заболеваний (определение ВОЗ).

По показателю DALY̕s почти 60% общего бремени болезней обусловлено семью ведущими факторами:

* повышенное артериальное давление,
* потребление табака,
* чрезмерное употребление алкоголя,
* повышенное содержание холестерина в крови,
* избыточная масса тела,
* низкий уровень потребления фруктов и овощей,
* малоподвижный образ жизни.

Система укрепления здоровья сотрудников на рабочем месте включает создание 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).

Стратегический и тактический посыл дан в Указе Президента Российской Федерации от 06.06.2019 № 254 «О стратегии развития здравоохранения в Российской Федерации на период до 2025 г.». Указ предусматривает организацию и развитие системы профилактики профессиональных рисков, которая ориентирована на качественное и своевременное выполнение лечебно-профилактических мероприятий, позволяющих вернуть работников к активной трудовой и социальной деятельности с минимальными повреждениями здоровья.

Одной из задач национального проекта «Демография», а также входящих в него федерального и региональных проектов «Формирование системы мотивации граждан к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек» является разработка, утверждение в установленном порядке и реализация корпоративных программ по общественному здоровью, содержащих наилучшие практики по укреплению здоровья работников.

По определению Всемирной организации здравоохранения, «Здоровье

— это состояние полного ***физического, психического и социального благополучия***, а не просто отсутствие болезни и физических дефектов».

***Здоровье физическое*** — это совершенство саморегуляции в организме, гармония физиологических процессов, максимальная адаптация к окружающей среде.

***Здоровье психическое*** — это высокое сознание, развитое мышление, большая внутренняя и моральная сила, побуждающая к созидательной деятельности.

***Здоровье социальное*** — это моральное самообладание, адекватная оценка своего «Я», самоопределение личности в социальных условиях микро- и макросреды.

Исходя из определения здоровья, можно сделать вывод, что личностный уровень здоровья строится в соответствии с основными целями и ценностями жизни и определяется индивидуальным стилем жизни, т.е. здоровым образом

жизни.

В свою очередь, ***здоровый образ жизни включает в себя такие компоненты,*** *как:*

* физическая активность;
* рациональное питание;
* личная гигиена;
* здоровый психологический климат в семье;
* отсутствие вредных привычек;
* внимательное отношение к своему здоровью;
* положительные эмоции;

Следовательно, здоровье во многом зависит от жизненной позиции и усилий человека, способного активно регулировать собственное состояние с учетом индивидуальных особенностей своего организма. Для этого нужны мотивация формирования здоровья, культура знаний своего организма и способов совершенствования здоровья. Причем освоение основных компонентов здорового образа жизни возможно на основе принципа активности личности, позволяющего сочетать осознание ценности здоровья с формированием знаний и освоением практических навыков сохранения и укрепления здоровья и организации ЗОЖ.

Поэтому главной задачей в улучшении здоровья населения является формирование здорового образа жизни и новое отношение человека к своему здоровью. Основные доступные для всех способы формирования здорового образа жизни предполагают искоренение вредных привычек, воспитание культуры общения, поведения, питания, соблюдения режима труда и отдыха, систематические занятия физической культурой и спортом, повышение общей санитарной культуры и гигиенических знаний.

Цели и задачи программы.

**Цель программы** - сохранение и укрепление здоровья сотрудников организации путем формирования в коллективе мотивации на здоровый образ жизни, посредством создания условий для укрепления и сохранения здоровья в процессе работы, формирования культуры здоровья на основе осознания здоровья как ценности, обучения сотрудников знаниям, умениям и навыкам здорового образа жизни.

**Задачи программы**:

* мониторинг состояния здоровья работников организации;
* определение факторов риска, оказывающих влияние на состояние здоровья работников;
* проведение мероприятий по оздоровлению, профилактике заболеваний и организации отдыха работников;
* формирование у коллектива стремления к позитивным изменениям в образе жизни; создание соответствующих

мотиваций, выработка умения и навыков здорового образа жизни.

**Механизмы реализации программы**

I этап - организационный

II этап - практический

III этап – итоговый (аналитический)

**Организационный этап –** изучение нормативных актов, анализ текущей ситуации в организации, определение ресурсов учреждения, выявление уровня мотивации участников программы. Разработка плана мероприятий на текущий год, назначение ответственных за реализацию.

**Практический этап –** реализация плана мероприятий корпоративной программы.

**Итоговый этап –** оценка реализации программы по разработанным критериям.

ПЛАН

мероприятий по укреплению и сохранению здоровья сотрудников МКДОУ д/с№320

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование мероприятий | | Сроки  проведения | | Ответственны  е | |
| **Организационные мероприятия** | | | | | | |
| 1 | Проведение инструктаже по ТБ и  охране жизни сотрудников | | Постоянно | | Отв. по  безопасности | |
| 2 | Контроль над состоянием охраны труда и выполнением мероприятий по охране труда, технике безопасности и  пожарной безопасности | | Постоянно | | Отв. по безопасности | |
| 3 | Заключение договоров  о сотрудничестве с медицинскими учреждениями | | январь | | Заведующий | |
| 4 | Проведение специальной оценки  условий труда. | | 1 раз в три года | | Заведующий Спец по  кадрам | |
| **Медицинские мероприятия.** | | | | | | |
| 5 | Медицинские профилактические осмотры сотрудников. Мониторинг здоровья сотрудников с применением *«Паспорта здоровья».* | | 1 раз в год по плану | | Медицинский работник | |
| 6 | Диспансеризация сотрудников | | По плану | | Медицинский работник | |
| 7 | Вакцинопрофилактика против гриппа. | | По плану | | Медицинский работник | |
| 8 | Добровольное медицинское страхование. | | По желанию | |  | |
| 9 | Организация «Уголка здоровья» - места для самостоятельного контроля (тонометр, напольные весы, сантиметровая лента) показателей факторов риска здоровья (артериальное давление, масса тела, окружность талии) | | До 1.09.22 | | Медицинский работник | |
| 10 | Проведение  семинаров *«Своим здоровьем дорожу****»* (**информирование о новых методах лечения и оздоровления**)** | | 1 раз в квартал | | Медицинский работник | |
| 11 | Контроль за исполнением закона РФ  «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного  дыма и последствий потребления  табака» *(№15-ФЗ от 23.02.2013г.)* | | Постоянно | | Медицинский работник | |
| 12 | Оформление стенда «Сохраним здоровье коллектива» с размещением информационных материалов по популяризации ЗОЖ, профилактике неинфекционных заболеваний, рекомендациями врачей. | | До 1 ноября 2022г | |  | |
| 13 | Флеш - моб *«Я выбираю Здоровый*  *образ жизни!»* | | Ежеквартальн  о | | Председатель  ПК | |
| 14 | Акции с целью профилактики социально-негативных явлений: приуроченные к *«Всемирному дню отказа от курения»* (*«Меняю сигарету на конфету»*; День отказа от курения); | |  | | Мед работник, ст воспитатель | |
| 15 | Проведение тематических информационно-коммуникационных кампаний для сотрудников трудового коллектива:  - в рамках Всемирных и Международных дат Всемирной организации здравоохранения:  - Всемирный день борьбы против рака (февраль);  - Всемирный день здоровья (апрель);  - Всемирный день без табака (май);  - Всемирный день сердца (сентябрь);  - Всемирный день борьбы с инсультом (октябрь);  - Всемирный день борьбы против хронической обструктивной болезни легких (ноябрь) и др; | | По плану | | Мед работник, ст воспитатель | |
| 16 | Разработка плакатов, презентаций,  буклетов по пропаганде ЗОЖ постоянно | | 1 раз в месяц | | Старший  воспитатель | |
| 17 | Публикация опыта оздоровительной и  профилактической работы на сайте МКДОУ | |  | | Старший  воспитатель, Отв. за сайт | |
| **Повышение физической активности** | | | | | | |
| 18 | Оценка уровня физической активности и тренированности работников. | | 2 раза в год | | Мед работник | |
| 19 | Проведение профилактической гимнаст  ики | | По графику | | Ст  воспитатель | |
| 20 | Участие сотрудников в сдаче норм ГТО | | По желанию | |  | |
| 21 | Подготовка членов команды МКДОУ к участию в городских, спортивно- массовых мероприятиях:  Спартакиада педагогических работников  Лыжня России; День здоровья; | | По желанию | | Творческая группа | |
| 22 | Проведение ежеквартального соревнования «Шаги к здоровью» на самое активное подразделение, с использованием каждым сотрудником приложения Шагомер, позволяющего оценить его активность в течение дня. | | ежеквартально | | Творческая группа | |
| 23 | Поощрение сотрудников, посещающих спортивные занятия в фитнесцентрах или иных спортивных секциях. Совместное посещение бассейна, боулинга, спортивного зала, лыжной прогулки и др | | постоянно | |  | |
| **Создание комфортного психологического климата в коллективе** | | | | | | |
| 24 | | Организация тренингов по психоэмоциональному выгоранию | | По согласованию | | Психолог (привлеченный специалист) |
| 25 | | Организация и проведение корпоративных мероприятий (выезды коллектива на природу, походы) | | 2 раза в год | | Председатель  ПК |