

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

|  |  |
| --- | --- |
| Наименованиекорпоративной программы | Корпоративная программа сохранения и укрепления здоровья сотрудников на рабочих местах «Будьте здоровы!» |
| Разработчик | Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение города Новосибирска «Детский сад№320компенсирующего 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 |
| Обоснованиеразработки | 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 актуальнымприоритетом 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 - организационныйII этап - практическийIII 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 | Срокипроведения | Ответственные |
| **Организационные мероприятия** |
| 1 | Проведение инструктаже по ТБ иохране жизни сотрудников | Постоянно | Отв. побезопасности |
| 2 | Контроль над состоянием охраны труда и выполнением мероприятий по охране труда, технике безопасности ипожарной безопасности | Постоянно | Отв. по безопасности |
| 3 | Заключение договорово сотрудничестве с медицинскими учреждениями | январь | Заведующий |
| 4 | Проведение специальной оценки условий труда. | 1 раз в три года | Заведующий Спец покадрам |
| **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 | Проведениесеминаров *«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 табачногодыма и последствий потреблениятабака» *(№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!»* | Ежеквартально | ПредседательПК |
| 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 | Старшийвоспитатель |
| 17 | Публикация опыта оздоровительной ипрофилактической работы на сайте МКДОУ |  | Старшийвоспитатель, Отв. за сайт |
| **Повышение физической активности** |
| 18 | Оценка уровня физической активности и тренированности работников. | 2 раза в год | Мед работник |
| 19 | Проведение профилактической гимнастики | По графику | Ствоспитатель |
| 20 | Участие сотрудников в сдаче норм ГТО | По желанию |  |
| 21 | Подготовка членов команды МКДОУ к участию в городских, спортивно- массовых мероприятиях:Спартакиада педагогических работниковЛыжня 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 | ПредседательПК |