

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №7 «Ягодка»

СОГЛАСОВАНО
На педагогическом совете
МДОУ «Детский сад № 7 «Ягодка»
Протокол № 1
От 30.августа 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
заведующий МДОУ № 7 «Ягодка»
О.В. Сваткова



**Корпоративная программа по сохранению и укреплению
физического и психологического здоровья сотрудников**

«НАШЕ ЗДОРОВЬЕ В НАШИХ РУКАХ»

Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №7 «Ягодка» г. Вологды
на 2022-2026 уч. г.

г. Вологда, 2022г.

Оглавление	
<u>Введение</u>	2
<u>Актуальность</u>	3
<u>Цель программы</u>	3
<u>Задачи программы:</u>	3
<u>Основные принципы программы:</u>	3
<u>Сроки реализации программы:</u>	4
<u>Разделы программы:</u>	4
<u>Критерии оценки результата программы:</u>	5
<u>Ожидаемый результат программы:</u>	5
<u>Этапы разработки программы</u>	6
<u>Подготовительный этап</u>	6
<u>Основной этап разработки программы</u>	6
<u>Этапы реализации программы</u>	7
<u>Раздел 1. Формирование медицинской активности</u>	7
Раздел 2 Создание здоровьесберегающих условий на рабочем месте	8
<u>Раздел 3. Формирование мотивации и личной ответственности за сохранение здоровья</u>	9
<u>Повышение физической активности</u>	9
<u>Рациональное питание</u>	10
<u>Профилактика потребления табака</u>	10
<u>Снижение потребления алкоголя</u>	11
<u>Создание комфортного психологического климата в коллективе</u>	12
<u>Раздел 4. Создание системы мониторинга и оценки эффективности программы</u>	12

Введение

Здоровье - одно из самых больших желаний человека. «Будьте здоровы!» – говорят люди друг другу. «Желаем Вам самого главного – здоровья», – говорят наши близкие. Здоровье не означает просто отсутствие болезней - это положительное,

жизнерадостное состояние души, которое позволяет охотно выполнять обязанности, возложенные на нас жизнью.

Актуальность

Дошкольное образование должно гарантировать психологическую и физическую безопасность воспитанников, а для этого все сотрудники, работающие с детьми и должны быть компетентны в вопросах здоровьесбережения.

В ФГОС ДО указывается на реализацию задач формирования общей культуры личности ребенка, в том числе ценностей здорового образа жизни.

Профессиональный стандарт педагога прописывает трудовую функцию в воспитательской деятельности - формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни. Поэтому современному педагогу необходимо быть самому здоровым, сохраняя высокую работоспособность и творческое долголетие.

Программа «Наше здоровье в наших руках» была написана с целью формирования у сотрудников МДОУ «Детский сад №7» потребности в здоровом образе жизни для успешного осуществления педагогической деятельности.

Цель программы- формирование у сотрудников потребности в здоровом образе жизни для успешного осуществления трудовой деятельности.

Задачи программы:

1. Создавать благоприятную здоровую среду на рабочем месте.
2. Знакомить сотрудников с приемами психологической саморегуляции;
3. Создавать информационную систему (повышать информированность работников в вопросах здорового образа жизни)
4. Мониторинг и оценка эффективности программы.

Основные принципы программы:

- разработка и реализация программы той организацией, которая ее инициировала;

- принцип активного лидерства (личный пример руководства позволяет работникам более уверенно использовать рабочее время; они видят поддержку и заинтересованность руководства в их здоровье и благополучии);
- разработка программы базируется на оценке текущей ситуации и служит для выявления проблем на рабочем месте, связанных со здоровьем сотрудников;
- соблюдение приоритета охраны труда и безопасности;
- принцип добровольности;
- программа должна включать в себя образовательный компонент (обучение методам укрепления здоровья на рабочем месте: групповые и индивидуальные занятия, тренинги, информационное оповещение и т.д.);
- принцип устойчивого развития (включает в себя готовность к инновационным изменениям, чуткость и гибкость в реагировании, умение конструировать и строить прогноз на будущее, анализ и обобщение материалов, осуществление практической реализации на основе конкретных шагов к достижению поставленных целей и задач);
- поэтапная оценка достижений в рамках программы.

Сроки реализации программы: 2022-2026 учебный год.

Разделы программы:

1. Формирование медицинской активности работников
- 2.
3. Создание здоровьесберегающих условий на рабочем месте
4. Формирование у работников мотивации и личной ответственности за сохранение здоровья
 - 4.1. Повышение физической активности
 - 4.2. Рациональное питание
 - 4.3. Профилактика потребления табака
 - 4.4. Снижение потребления алкоголя
 - 4.5. Создание комфортного психологического климата в коллективе
5. Мониторинг программы

Критерии оценки результата программы:

1. повышение процента информированности работников в вопросах здорового образа жизни;
2. рост производительности труда;
3. динамика снижения показателей временной утраты трудоспособности;
4. динамика снижения финансовых потерь, которые несет организация в результате отсутствия работников по болезни;
5. процент работников организации, охваченных различными мероприятиями программы;
6. снижение текучести кадров;
7. снижение показателей по факторам риска (рассматривается в процентном отношении к общему количеству работников организации):
 - % работников, бросивших курить;
 - % работников, отказавшихся от употребления алкоголя;
 - % работников, повысивших физическую активность;
 - % работников, которые регулярно проходят обследование репродуктивной системы и др.;
8. отсутствие (снижение) производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
9. соответствие мероприятий установленным срокам.

Ожидаемый результат программы:

- 1.
- 2.
- 3.
4. Формирование мотивации на здоровый образ жизни.
5. Установление приоритета здорового образа жизни у работников организации.
6. Изменение отношения работников к состоянию своего здоровья, повышение их медицинской активности.

7. Повышение психологической устойчивости у сотрудников – стрессоустойчивости, конфликтоустойчивости, эмоциональной стабильности.
8. Снижение уровня заболеваемости среди сотрудников ДОО.

Этапы разработки программы

Подготовительный этап

1. Получить согласие руководителя организации на разработку и реализацию программы.
2. Провести общее собрание. Участие в программе как руководителей, так и работников должно быть на добровольной основе. Личный пример руководства позволяет работникам чувствовать его поддержку и заинтересованность в их здоровье и благополучии.
3. Создать рабочую группу для оценки ситуации, разработки программы и плана мероприятий. Состав рабочей группы включает представителей основных сторон, заинтересованных в программах укрепления здоровья работающих: администрации ОО, уполномоченного по охране труда, профсоюза, представители педагогического коллектива.
4. Провести анализ текущей ситуации для выявления проблем на рабочем месте, связанных со здоровьем работников.
5. Сформировать предложения по разработке программы.
6. Определить срок реализации программы.
7. Разработать профиль здоровья организации и план мероприятий.

Основной этап разработки программы

1. Разработать план мероприятий программы в составе рабочей группы с привлечением специалистов медицинских организаций и других организаций, участвующих в мероприятиях программы.
2. Назначить ответственных за координацию, контроль и выполнение мероприятий программы, конкретно каждого пункта.

3. Обеспечить информирование работников о мероприятиях программы, значении хорошего здоровья и здорового образа жизни, а также о праве людей на получение качественных медицинских услуг.

Этапы реализации программы

Раздел 1. Формирование медицинской активности

Чтобы сохранить и укрепить здоровье, необходимо проявлять медицинскую активность. Повышение у работников, в том числе у мужчин, мотивации к сохранению и укреплению своего здоровья, а также здоровья других людей путем повышения медицинской активности – одно из основных направлений профилактических мероприятий.

Раздел по формированию медицинской активности включает:

- 1. Прохождение медицинских осмотров.** Основным и наиболее доступным механизмом выявления общих и профессиональных заболеваний, а также организации эффективного динамического наблюдения за состоянием здоровья работников являются качественные предварительные и периодические медицинские осмотры. Увеличение числа лиц, охваченных медицинскими осмотрами, способствует своевременному выявлению начальных отклонений здоровья.
- 2. Диспансеризация.** Это комплекс мероприятий, включающий в себя профилактический медицинский осмотр и дополнительные методы обследования, проводимые в целях оценки состояния здоровья.
- 3. Посещение медицинских учреждений при заболеваниях**
- 4. Ответственное отношение к лечению, профилактике, реабилитации, другим медицинским мерам.** Скрупулезно выполняет рекомендации врача по коррекции факторов риска (нерациональное питание, низкая физическая активность, избыточная масса тела, курение, пагубное потребление алкоголя и др.).
- 5. Контроль за основными показателями здоровья.** Необходимо постоянно контролировать свои показатели здоровья: уровень артериального давления, количество сахара и холестерина в крови, вес.
- 6. Сохранение репродуктивного здоровья.**

- 7. Знание своих профессиональных рисков.**
- 8. Соблюдение санитарно-гигиенических навыков.**
- 9. Преодоление вредных привычек (табакокурение и др.).**

Мероприятия:

- организация «Уголка здоровья» (оформление стенда; оснащение весами, ростомером, тонометром – для контроля веса, роста, измерения индекса массы тела, артериального давления);
- организация прохождения диспансеризации;
- организация прохождения периодических медицинских осмотров;

Раздел 2. Создание здоровьесберегающих условий на рабочем месте

Вредные условия труда вносят вклад в ухудшение состояния здоровья работников, ведут к производственному травматизму, а тот, в свою очередь, выступает одной из основных причин инвалидности и смертности работающих. Таким образом, охрана труда на рабочем месте является важнейшим условием сохранения жизни и здоровья граждан в процессе трудовой деятельности.

Мероприятия:

- обеспечение безопасности и здоровья работников на рабочих местах;
- проведение специальной оценки условий труда, работа по устранению выявленных факторов;
- обеспечение чистой питьевой водой (установка кулера) и др.;
- обеспечение работников средствами индивидуальной защиты;
- информирование работников, в том числе проведение инструктажа, с целью предупреждения случаев инвалидности, причинами которой являются производственный травматизм и вредные производственные факторы;
- обучение работников основам оказания первой помощи на производстве, в том числе при острых сердечно-сосудистых состояниях;
- распространение информационных материалов по вопросам здорового образа жизни, физической активности, преодоления стрессов; о вреде курения, злоупотребления алкоголем и т.п.;
- организация субботников, озеленение и благоустройство территории организации.

Раздел 3. Формирование мотивации и личной ответственности за сохранение здоровья

Повышение физической активности

Согласно данным ВОЗ, отсутствие физической активности (ФА) является четвертым по значимости фактором риска глобальной смертности. Полезные для здоровья эффекты физической активности включают в себя снижение риска сердечнососудистых заболеваний, сахарного диабета и некоторых форм онкологических заболеваний. Кроме того, физическая активность положительно влияет на психическое здоровье. Внедрение программ физической активности на рабочем месте способствует тому, что у работников улучшаются показатели здоровья, снижается индекс массы тела и уровень стресса, а также растет удовлетворенность своей работой, увеличивается производительность труда.

Цель: активизировать физическую активность работников.

Задачи:

1. выявление работников с недостаточным уровнем физической активности для вовлечения в мероприятия по ее повышению;
2. повышение информированности работников о пользе физической активности;
3. повышение мотивации работников к занятиям физкультурой и спортом, в том числе, с применением стимулирования (материальное поощрение, фотостенды и др.);
4. создание условий для психологической разгрузки с применением физической активности (снятие напряжения, стресса, снижение утомляемости, профилактика производственного травматизма в течение рабочего дня);
5. вовлечение работников в выполнение нормативов ГТО.

Мероприятия:

- организация и проведение производственной гимнастики;
- мероприятия по повышению физической активности среди работников (акция «Неделя без лифта», «День без автомобиля», «Пешком до работы» и т.п.);
- организация спортивно-массовых мероприятий;

- организация «Неделя физической активности»;
- совместное посещение бассейна, боулинга, спортивного зала, лыжной прогулки и др.
- внедрение производственной гимнастики

Рациональное питание

Питание является одним из ведущих факторов, который не только определяет здоровье населения, но и создает условия для повышения работоспособности людей, их адекватной адаптации к окружающей среде и продлению жизни; является важным элементом профилактики многих распространенных хронических неинфекционных заболеваний. Поэтому питание человека должно быть максимально полезным, то есть правильным. От этого будут зависеть здоровье человека, его роль и место в обществе.

Цель: повышение приверженности у работников организации и членов их семей к рациональному питанию, формирование здоровых пищевых привычек.

Задачи:

1. обеспечить всем работникам в течение рабочего времени свободный доступ к питьевой воде;
2. повысить информированность работников в вопросах здорового питания;
3. повысить информированность работников о пищевой и энергетической ценности блюд, продуктов с высоким содержанием соли, сахара и насыщенных жиров, способствуя их осознанному выбору;
4. стимулировать потребление продуктов и блюд, формирующих рацион здорового питания;
5. провести оценку имеющихся привычек питания на соответствие критериям здорового питания и мотивировать сотрудников на оздоровление рациона.

Мероприятия:

- проведение мероприятий по популяризации принципов здорового питания: организация конкурсов среди работников «Здоровый завтрак (обед, ужин, перекус)», и т.п.
- информирование работников о пищевой и энергетической ценности блюд, способствуя их осознанному выбору.

Профилактика потребления табака

Курение табака – причина многих хронических болезней, представляющих существенный экономический ущерб.

Цель: снизить (до полного отказа) потребление табака работниками организаций.

Задачи:

1. повысить информированность работников организации о вредном воздействии табачного дыма и мотивацию к отказу от курения;
2. организовать помощь сотрудникам, желающим отказаться от курения;

Мероприятия:

- Запрет курения на территории учреждения регулируется Федеральным законом №15-ФЗ от 23 Февраля 2013 г. «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака»;
- оформление рабочих мест и мест общего пользования, территории предприятия информационными материалами о вреде курения;

Снижение потребления алкоголя

Потребление алкоголя оказывает большее влияние на производительность труда. В целом затраты от снижения производительности являются доминирующим элементом издержек, связанных с вредом, наносимым алкоголем. Злоупотребление алкоголем увеличивает риск безработицы. Разработка и реализация мер антиалкогольной политики в местах работы граждан направлена на снижение масштабов злоупотребления алкоголем. Рабочее место может быть фактором риска вредного употребления алкоголя, а с другой стороны – предоставляет уникальные возможности для реализации профилактических стратегий.

Цель: снизить потребление алкоголя работниками организаций.

Задачи:

1. повысить осведомленность работников о вреде, связанном с алкоголем, и рисках, связанных с потреблением алкоголя на рабочем месте;
2. снизить мотивацию к употреблению алкоголя.

Мероприятия:

- организация консультативной помощи в вопросах, связанных с потреблением алкоголя;

- организация и проведение информационно-коммуникационных кампаний по повышению осведомленности в отношении алкоголя;

Создание комфортного психологического климата в коллективе

Согласно определению ВОЗ, здоровье – это состояние полного физического, социального и психического благополучия, а не только отсутствие болезни и физических дефектов. Тем не менее, многие работодатели продолжают недооценивать такой важный фактор успешной деятельности работника, как его психическое здоровье. А между тем стрессовые ситуации приводят к большому числу пропусков рабочих дней. Среди наиболее часто встречающихся факторов, влияющих на психологическое состояние, называют следующие: дисбаланс между работой и семьей; хронический стресс; неблагоприятный психологический климат; конфликты; физическое и психологическое насилие и притеснение на работе и, как следствие, – профессиональное выгорание и профессиональная деформация личности работающего человека.

Цель: формирование здорового психологического климата в коллективе.

Задачи:

1. создание благоприятной психоэмоциональной обстановки на рабочем месте;
2. повышение осведомленности работников о психосоциальных факторах риска, формирование культуры здорового образа жизни на предприятии;
3. профилактика утомляемости работников на рабочем месте и, как результат, повышение производительности труда, уменьшение восприимчивости к стрессу, уменьшение числа ошибок (травм на рабочем месте);
4. формирование навыков управления психоэмоциональным благополучием.

Мероприятия:

- организация совместных мероприятий;
- выезды коллектива на природу;
- организация тренингов по психоэмоциональному выгоранию;

Раздел 4. Создание системы мониторинга и оценки эффективности программы

Для успешной реализации программы необходимо активное, заинтересованное взаимодействие органов власти, профсоюзов, работодателей и, конечно, самих работников.

Мониторинг и оценка эффективности программы должна быть с четким определением перечня оцениваемых индикаторов, сроков оценки, методов сбора информации для определения индикаторов, целевых уровней и ответственных. Мероприятия по проведению мониторинга и оценки должны быть включены в план мероприятий.

Показатели результативности и эффективности программы рассматриваются в процентном отношении к общему количеству работников организации.

Параметры показателей:

- увеличение числа работников, приверженных здоровому образу жизни (определяется при анкетировании в начале и по истечении определенного срока реализации корпоративной программы, но не менее года);
- улучшение условий труда работников организации;
- повышение производительности труда работников организации;
- снижение показателей временной утраты трудоспособности работников;
- снижение финансовых потерь, которые несет организация в результате отсутствия работников по болезни;
- отсутствие (снижение) производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- стабильное психическое состояние работников организации.