

Рассмотрено на заседание
педагогического совета
протокол № 3
от 28.03.2024г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ детский сад «Ракета»
И.В.Гергердт
«__» _____ 2024 года

**МОДЕЛЬНАЯ КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКИЙ САД «Ракета»
«УКРЕПЛЕНИЕ ЗДОРОВЬЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ»
на 2024- 2028 годы (далее программа)**

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ	
Сертификат:	24.04.2024 9:19:35, 0DC6A262AE719BAE24D7A59AAC5BC6F3
Владелец:	Гергердт Ирина Валерьевна, МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД "РАКЕТА", Заведующий
Действителен:	с 08.09.2023 по 01.12.2024

Содержание

Введение

Цели и задачи

Основные принципы программы

Сроки реализации программы

Разделы программы

Ожидаемые результаты программы

Этапы разработки программы

Подготовительный этап

Основной этап разработки программы

Этапы реализации программы

Раздел 1. Формирование медицинской активности

Раздел 2. Создание здоровьесберегающих условий на рабочем месте

Раздел 3. Формирование мотивации и личной ответственности за сохранение здоровья

3.1 Повышение физической активности

3.2 Рациональное питание

3.3 Создание комфортного психологического климата в коллективе

Раздел 4. Создание системы мониторинга и оценки эффективности программы

Введение

Работающие люди составляют половину мирового населения и вносят основной вклад в экономическое и социальное развитие своих стран. Их здоровье определяется не только теми рисками, которые имеются на рабочем месте, но и социальными и индивидуальными факторами, а также доступностью медико-санитарных услуг. Поскольку большую часть времени люди проводят на работе, то организация мероприятий по поддержанию и укреплению их здоровья по месту непосредственной трудовой деятельности приобретает исключительную важность.

Модельная корпоративная программа укрепления здоровья на рабочем месте – это объединенные усилия работодателя, работников и органов власти по улучшению здоровья и благополучия людей трудоспособного возраста. Программа укрепления здоровья работающих учитывает отраслевую специфику, условия труда и комплексное влияние факторов производственного процесса на здоровье работающих.

Основные мероприятия программы направлены на формирование у работников организации мотивации к здоровому образу жизни и осознанной потребности в сохранении и укреплении здоровья; на борьбу с факторами риска развития неинфекционных заболеваний – низкую физическую активность, нерациональное питание, избыточную массу тела/ожирение, табакокурение, пагубное потребление алкоголя. В комплекс мероприятий включены также меры психологической поддержки, способствующие улучшению атмосферы в коллективе.

Предполагается, что реализация программы укрепления здоровья работающих позволит снизить влияние факторов риска неинфекционных заболеваний, будет положительно влиять на производительность труда, снизит риски производственного травматизма, а также повысит у работающих людей мотивацию к здоровому образу жизни.

Модельная корпоративная программа МБДОУ детский сад «Ракета» «Укрепление здоровья на рабочем месте» разработана в рамках реализации мероприятий Федерального проекта «Укрепление общественного здоровья», национального проекта «Демография» с учетом рекомендаций Министерства здравоохранения Российской Федерации и адаптирована под условия конкретной организации.

Цели программы:

- укрепление и сохранение здоровья работников, профилактика заболеваний и травматизма;
- повышение у работников мотивации к трудовой деятельности, улучшение психологического климата в коллективе и, как следствие, повышение производительности труда;
- снижение потерь, связанных с временной нетрудоспособностью работников.

Задачи:

- создание благоприятной здоровой среды на рабочем месте;
- снижение рисков несчастных случаев, смертности, травматизма на производстве;
- выявление и коррекция факторов риска развития неинфекционных заболеваний, выявление заболеваний на ранних стадиях и предотвращение их осложнений;
- создание информационной системы (повышение информированности работников в вопросах здорового образа жизни);
- мониторинг и оценка эффективности программы.

Основные принципы программы:

- активное лидерство (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;
- участие в программе, как руководителей, так и работников на добровольной основе;
- программа включает 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:

Срок реализации программы: апрель, 2024 -2028 год.

Разделы программы:

1. Формирование медицинской активности работников
2. Создание здоровьесберегающих условий на рабочем месте
3. Формирование у работников мотивации и личной ответственности за сохранение здоровья
 - 3.1 Повышение физической активности
 - 3.2 Рациональное питание
 - 3.3. Профилактика потребления табака
 - 3.4. Снижение потребления алкоголя
 - 3.5. Создание комфортного психологического климата в коллективе
4. Мониторинг программы

Ожидаемые результаты программы:

- установление приоритета здорового образа жизни у работников организации;
- изменение отношения работников к состоянию своего здоровья, повышение их медицинской активности;
- сокращение финансовых потерь, которые несет организация в результате отсутствия работников по болезни;
- повышение численности работников, ведущих здоровый образ жизни;
- увеличение продолжительности жизни.

Этапы разработки программы

Подготовительный этап

1. Получить согласие руководителя организации на разработку и реализацию программы.
2. Провести общее собрание.
3. Создать рабочую группу для оценки ситуации, разработки программы и плана мероприятий.
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 секторов, 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

Повышение у работников 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 всех сотрудников образовательной организации.

2. Диспансеризация. Это комплекс мероприятий, включающий в себя профилактический медицинский осмотр по месту жительства и дополнительные методы обследования, проводимые в целях оценки состояния здоровья.

3. Посещение медицинских учреждений при заболеваниях. Внимательное отношение к заболеваниям с обязательным посещением врача.

4. Ответственное отношение к лечению, профилактике, реабилитации, другим медицинским мерам. Успех лечения многих заболеваний зависит от того, насколько точно больной выполняет назначения врача. При этом положительный результат часто зависит не только от медикаментозного лечения, но и от того, насколько человек привержен здоровому образу жизни, т.е. scrupulously 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. К ним относятся уровень артериального давления, количество сахара и холестерина в крови, вес.

6. Знание своих профессиональных рисков.

7. Соблюдение санитарно-гигиенических навыков.

Раздел 2. Создание здоровьесберегающих условий на рабочем месте

Охрана труда на рабочем месте является важнейшим условием сохранения жизни и здоровья граждан в процессе трудовой деятельности.

Раздел 3. Формирование мотивации и личной ответственности за сохранение здоровья

3.1 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 сердечно-сосудистых 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:

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

3.2 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:

- обеспечить всем работникам в течение рабочего времени свободный доступ к питьевой воде и возможность приема пищи в отдельно отведенном помещении с соблюдением санитарно-гигиенических норм;
- разработать рекомендации поставщикам услуг общественного питания на предприятие, в организацию;
- повысить информированность работников в вопросах здорового питания;
- повысить информированность работников о пищевой и энергетической ценности блюд, продуктов с высоким содержанием соли, сахара и насыщенных жиров, способствуя их осознанному выбору;
- стимулировать потребление продуктов и блюд, формирующих рацион здорового питания;
- провести оценку имеющихся привычек питания на соответствие критериям здорового питания и мотивировать сотрудников на оздоровление рациона.

3.3 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:

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

Раздел 4. Создание системы мониторинга и оценки эффективности программы

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

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

Оценка эффективности программы фиксируется в информационной справке, при составлении которой используются статистические данные, а также результаты анкетирования сотрудников ДООУ.

Анкетирование проводится 2 раза в год (октябрь, апрель) по основным показателям:

- оценка соблюдения принципов ЗОЖ каждым сотрудником ДООУ;
- оценка мероприятий ДООУ, направленных на популяризацию здорового образа жизни
- оценка мероприятий муниципального уровня, направленных на популяризацию здорового образа жизни
- планирование мероприятий по здоровьесбережению сотрудников ДООУ

Критерии оценки результатов программы:

- повышение процента информированности работников в вопросах здорового образа жизни;
- динамика снижения показателей временной утраты трудоспособности;
- процент работников организации, охваченных различными мероприятиями программы;
- снижение текучести кадров;
- снижение показателей по факторам риска (рассматривается в процентном отношении к общему количеству работников организации):
 - % работников, повысивших физическую активность;
 - % работников, которые регулярно проходят медицинское обследование;
- отсутствие (снижение) производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- соответствие мероприятий установленным срокам.