

муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
города Новосибирска «Центр развития ребенка – детский сад № 501»

«ПРИНЯТО»

Общим собранием трудового коллектива

Протокол № 2

от 04.08.2022 г

«УТВЕРЖДЕНО»

Приказом заведующего

МКДОУ ЦРР-д/с № 501

Теркуловой О.П.

Приказ № 101-02 от 08.08.2022 г

**КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА
СОХРАНЕНИЯ И УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ СОТРУДНИКОВ
НА РАБОЧИХ МЕСТАХ**

Новосибирск, 2022

Введение

Настоящая программа разработана для реализации в МКДОУ ЦРР-д/с № 501 в рамках выполнения решения санитарно-противоэпидемической комиссии мэрии г. Новосибирска (Протокол заочного заседания от 29 декабря 2021 г. № 31), а также в рамках реализации мер, предусмотренных мероприятиями национального проекта «Демография», Федерального проекта «Формирование системы мотивации граждан к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек», Регионального проекта «Формирование системы мотивации граждан к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек».

При разработке программы учитывались данные о состоянии здоровья работников ДОУ, текущих условиях труда, соблюдении санитарных норм и правил, гигиены труда. В основу были положены методические материалы ГКУЗ НСО «Регионального центра общественного здоровья и медицинской профилактики».

Средствами реализации программы являются современные профилактические технологии информационно-коммуникационные кампании, организация питания работников, производственная гимнастика, психологические тренинги, спортивные и оздоровительные мероприятия, экономическое стимулирование,

Корпоративная программа укрепления здоровья - это проект, реализация которого направлена на удовлетворение потребностей всех его участников.

Работники: приверженность к ЗОЖ; выявление заболеваний на ранней стадии; сокращение затрат на медицинское обслуживание и возможности получения материального и социального поощрения; улучшение условий труда; улучшение качества жизни;

Работодатель: сокращение расходов, связанных с днями нетрудоспособности; улучшение имиджа и увеличение ресурсов для развития компании; повышение производительности труда; снижение потерь квалифицированных кадров; привлекательность для перспективных работников;

Государство: снижение уровня заболеваемости; сокращение смертности; снижение расходов, связанных с медицинской помощью и инвалидностью; увеличение национального дохода; сокращение дней нетрудоспособности.

Краткая характеристика рабочего коллектива¹

В МКДОУ ЦРР-д/с № 501 педагогическая и хозяйственная деятельность осуществляется в двух зданиях:

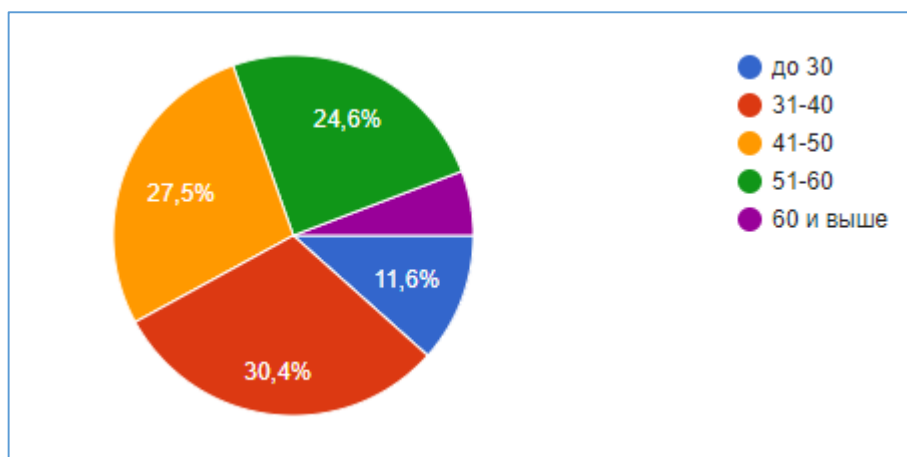
По адресу: Б.Богаткова, 194/9

Б.Богаткова, 194/1

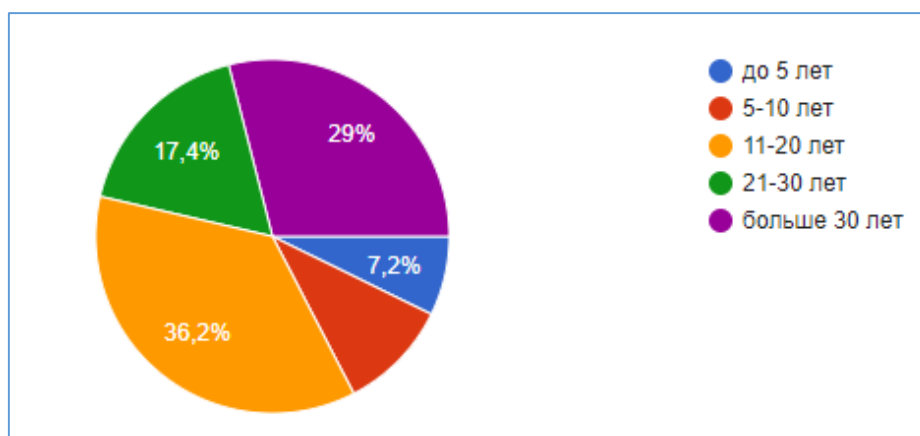
Всего в организации 109 работников.

Из них – 9 мужчин и 100 – женщин.

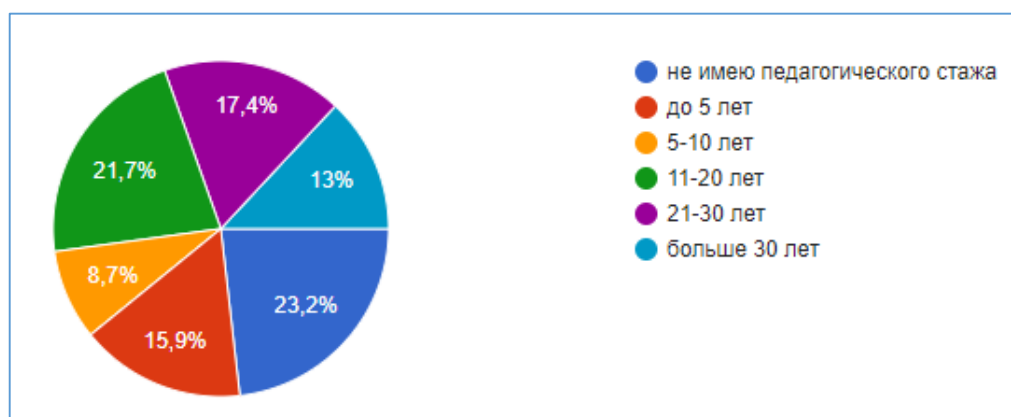
Данные о возрастном составе коллектива



Данные об общем трудовом стаже работников



Данные о размере педагогического стажа



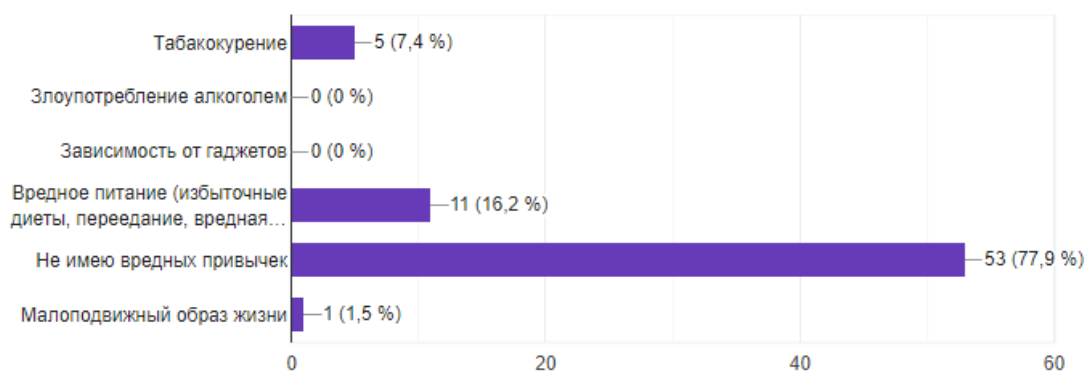
¹ Используются статистические данные и результаты опроса работников

Анализ состояния здоровья работников

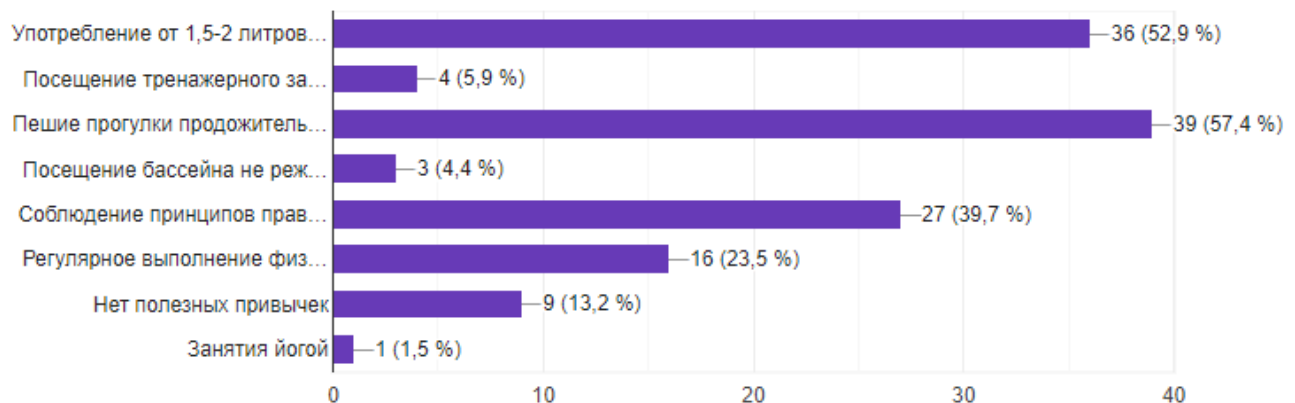
Распределение по группам здоровья



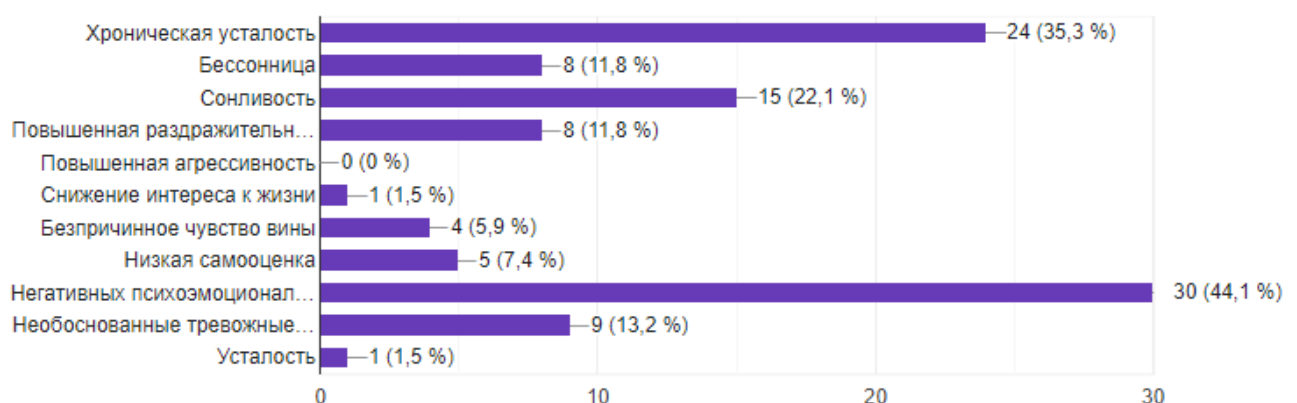
Наличие вредных привычек



Наличие полезных привычек



Особенности психоэмоционального состояния членов коллектива



Характеристика производственных факторов²

Количество работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и(или) опасными условиями труда – 8

Количество рабочих мест, на которых проведена специальная оценка условий труда – 109

Количество рабочих мест с классом 1 и 2 – 94

Количество рабочих мест с классом 3 и 4 – 15

Количество рабочих мест, не прошедших специальную оценку условий труда – 0.

Описание профессиональных рисков педагога

Профессия педагога – профессия высокого риска по частоте невротических, физических недугов и психосоматических расстройств. В число причин, негативно влияющих на здоровье педагога, входят:

- большая продолжительность рабочего дня, точнее рабочих суток;
- высокий уровень нервно-психической напряжённости;
- высокий уровень социальной ответственности;
- хронический перегрузки;
- риск заболевания в связи с общением с множеством людей;
- дефицит времени на восстановление потраченных сил;
- низкий уровень адаптации к возрастающим требованиям.

Эмоционально и физически загруженный педагог предпочитает известный круг ситуаций, не хочет рисковать, используя инновации. Педагогу постоянно не хватает времени на отдых, самообразование, рефлексию своей деятельности. Вследствие всего этого возникают профессиональные заболевания, снижающие работоспособность, эффективность педагогической деятельности. Среди наиболее частых соматических заболеваний педагогов:

- болезни голосового аппарата;
- снижение зрения;
- болезни сердечно-сосудистой системы;
- болезни опорно-двигательного аппарата;
- болезни кишечно-желудочного тракта.

Перечисленные профессиональные риски учитываются при разработке мероприятий и подборе технологий решения поставленных задач программы.

² По результатам проведения специальной оценки условий труда (14.12.2016 г.)

Цели программы

Сохранение и укрепление здоровья работников путем приобщения к здоровому образу жизни, расширения мер профилактики заболеваний, формирования здорового климата в коллективе.

Задачи программы

- Позитивное изменение отношения работников к собственному здоровью, преобразование гигиенических знаний в конкретные действия и убеждения;
- Профилактика заболеваний, факторами риска которых являются низкая физическая активность, избыточный вес, курение, неправильное питание, повышенное артериальное давление;
- Обеспечение безопасных и комфортных условий труда;
- Предупреждение травматизма и профессиональных заболеваний;
- Создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе;
- Обеспечение психологической и физической устойчивости работников, профилактика эмоционального выгорания;
- Снижение потерь, связанных с временной нетрудоспособностью работников.

Направления программы, мероприятия по их реализации и индикаторы результативности

1. СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНОЙ РАБОЧЕЙ СРЕДЫ И ОПТИМАЛЬНЫХ ГИГИЕНИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ДЛЯ УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ И БЛАГОПОЛУЧИЯ РАБОТНИКОВ ДОУ

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 – ключевой элемент, благодаря которому обеспечивается безопасность сотрудников. Данная часть программы направлена на защиту здоровья и жизни работников. Положительное воздействие внедрения системы управления охраной труда на уровне ДОУ, выражается в снижении воздействия опасных и вредных производственных факторов и профдеформационных рисков, повышении производительности труда.

Примерный перечень мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Примеры индикаторов
<p>Повышение комфорта рабочей среды (кондиционирование и обеззараживание воздуха, изменение освещения, регулирование рабочей нагрузки).</p> <p>Охрана и безопасность труда (контроль санитарно-гигиенической оценки условий труда).</p> <p>Предупреждение несчастных случаев (обучение и инструктажи по предотвращению риска получения травмы).</p> <p>Оценка производственных рисков, приводящих к расстройству здоровья (проведение СОУТ на рабочих местах, организация производственного санитарного контроля, утверждение положения о системе управления охраной труда).</p>	Административно-управленческий персонал	Постоянно	<p>Увеличение количества рабочих мест, на которых улучшены условия труда по результатам СОУТ (подтвержденные результатами СОУТ)</p> <p>Доля рабочих мест, на которых проведена СОУТ (%)</p> <p>Снижение/отсутствие количества несчастных случаев на производстве.</p>

2. СОХРАНЕНИЕ ПСИХИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ И БЛАГОПОЛУЧИЯ

ЦЕЛЬ: реализация системы мероприятий, направленных на сохранение психологического здоровья и благополучия работников, профилактику синдрома «эмоционального выгорания», регулирование системы коммуникации работников ДОУ.

ОПИСАНИЕ: реализация мер по созданию благоприятной психоэмоциональной обстановки является важным компонентом комплексных программ ЗОЖ на рабочем месте. Данное направление предусматривает повышение осознанности работников о психоэмоциональных факторах риска, формирование навыков управления психоэмоциональными рисками и благополучием (навыки и привычки медитации, осознанности, использование инструментов когнитивно-поведенческой терапии), поддержание благоприятной психоэмоциональной обстановки на рабочем месте, профилактика утомляемости, уменьшение восприимчивости к стрессу.

Примерный перечень мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Примеры индикаторов
<p>Коммуникативные тренинги (упражнения на взаимодействие) Тимбилдинг (игры на командообразование) Информационные кампании «Час психологической разгрузки» Тематические Недели психологии Инфографика Дни эмоционального здоровья</p>	<p>Административно-управленческий персонал Педагоги-психологи ДОУ</p>	<p>Постоянно</p>	<p>Уровень удовлетворенности работой (% изменений по сравнению с предыдущими временными периодами) Уровень текучести персонала (изменение показателя по отношению к предыдущему периоду) Кол-во работников в группе риска психоэмоциональных нарушений (процент к предыдущему году, целевой показатель: 100%) Кол-во работников, принимающих участие в мероприятиях.</p>

3. МЕДИЦИНСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ

ЦЕЛЬ: Обеспечение медицинской помощи на рабочем месте.

Примерный перечень мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Примеры индикаторов
<p>Ежегодная вакцинация и целевая вакцинация (COVID-19, клещевой энцефалит, грипп, АДСМ, дифтерия, столбняк).</p> <p>Обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры.</p> <p>Проведение психиатрического освидетельствования (1 р/5 лет).</p> <p>Организация превентивных опросов (Например: «Выявление возможных онкологических заболеваний»).</p> <p>Профилактика туберкулеза (контроль ФЛГ).</p> <p>Оказание неотложной первой медицинской помощи на рабочем месте.</p>	<p>Прикрепленная старшая медицинская сестра,</p> <p>Административно-управленческий персонал</p>	<p>Постоянно</p>	<p>Процент охвата медосмотрами работников.</p> <p>Процент вакцинированных работников.</p> <p>Процент работников, прошедших превентивные опросы.</p>

4. ПРОФИЛАКТИКА ПОТРЕБЛЕНИЯ ТАБАКА

ЦЕЛЬ: Соблюдение запрета потребления табака на предприятии.

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».

В корпоративной практике необходимо обеспечить исполнение закона на территории предприятия путем неукоснительного выполнения положений внутренних нормативных документов, предписывающих запрет курения на территории предприятия (включая открытую территорию); запрет потребления любых электронных сигарет, испарителей и устройств с нагреванием табака.

Примерный перечень мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Примеры индикаторов
<p>Установление и реализация запрета курения на рабочих местах и на территории ДОУ.</p>	<p>Административно-управленческий персонал</p>	<p>Постоянно</p>	<p>Процент курящих сотрудников, сокративших количество перекуров, %.</p>

5. ОТКАЗ ОТ «ВРЕДНЫХ ПРИВЫЧЕК»

ЦЕЛЬ: Повышение осведомленности работников о вреде здоровью, наносимом приверженностью к «вредным привычкам» и рисках, связанных с ними на рабочем месте.

ОПИСАНИЕ: Коммуникационная кампания, направленная на повышение осведомленности сотрудников, является ключевым компонентом, предваряющим организацию любых действий, направленных на снижение пагубного употребления алкоголя и других психоактивных веществ, зависимости от гаджетов, ведения малоподвижного образа жизни, употребления «вредной пищи» и т.п.

Примерный перечень мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Примеры индикаторов
<p>Коммуникационная кампания по повышению осведомленности в отношении негативных последствий «Вредных привычек».</p> <p>Организация безалкогольных корпоративных мероприятий.</p>	<p>Административно-управленческий персонал</p> <p>Педагоги – психологи ДОУ</p>	<p>До достижения устойчивого результата</p>	<p>Рост числа сотрудников с отрицательным отношением к «Вредным привычкам».</p> <p>Рост % работников, имеющих полезные привычки.</p> <p>Расширение репертуара «полезных привычек» работников.</p>

6. ПОВЫШЕНИЕ ФИЗИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ

ЦЕЛЬ: Стимулирование работников к повышению уровня физической активности посредством участия в командно-спортивных мероприятиях, организации физкульт-брейков и применения современных технологий физического развития и поддержания физической активности.

Примерный перечень мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Примеры индикаторов
<p>Организация командно-спортивных мероприятий.</p> <p>Организация физкульт-брейков.</p> <p>Организация пользования мобильными приложениями к смартфону, например:</p>	<p>Члены ТГ</p>	<p>Без ограничений</p>	<p>Снижение доли работников с низким уровнем физической активности, %;</p> <p>Снижение доли работников с низким уровнем тренированности, %.</p>

<p>«Глобальное соревнование по ходьбе», «Дерево жизни» и др. Организация спортивных флешмобов Корпоративные выходы в оздоровительные и спортивные учреждения г.Новосибирска.</p>			
--	--	--	--

7. ЗДОРОВОЕ ПИТАНИЕ

ЦЕЛЬ: Обеспечение сотрудников в течение рабочего времени свободным доступом к питьевой воде. Организация возможности приема пищи в отдельно отведенном помещении.

Примерный перечень мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Примеры индикаторов
<p>Обеспечение работников в течение рабочего времени свободным доступом к питьевой воде. Обеспечение возможности приема пищи сотрудниками в отдельно отведенном помещении. Коммуникационная кампания «Мы за ПП!» Тематические флешмобы</p>	<p>Административно - хозяйственная служба, Административно-управленческий персонал, Члены ТГ</p>	<p>Постоянно действующая практика</p>	<p>% сотрудников, имеющих доступ к питьевой воде. Охват сотрудников, имеющих возможность приема пищи в рабочее время, %. Повышение количества сотрудников придерживающихся принципов здорового питания.</p>

Ожидаемые результаты от реализации мероприятий Программы

- Формирование культуры безопасности труда, ЗОЖ среди работников;
- Повышение мотивации работников к занятиям физической культурой;
- Увеличение доли лиц с умеренной физической активностью среди работников;
- Увеличение охвата работников профилактическими мероприятиями, направленными на здоровый образ жизни;
- Укрепление здоровья и улучшение самочувствия работников;
- Повышение выявляемости хронических неинфекционных заболеваний работников;
- Снижение количества стрессовых и конфликтных ситуаций, повышение стрессоустойчивости работников;
- Профилактика вредных привычек.

Мониторинг реализации программы

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

Оценка эффективности реализации программы

Для оценки эффективности реализации программы могут быть использованы следующие критерии:

- отзывы работников (удовлетворенность/неудовлетворенность программой);
- % охвата работников программой;
- оценка результатов программы по созданию условий для ведения здорового образа жизни;
- оценка достижения результатов программы.