

УТВЕРЖДАЮ:

И.о. директора МБУ «КЦСОН
Центрального округа»



В.Б. Мачнева

12 апреля 2021 г.

Корпоративная программа
«Ступени здоровья»
по сохранению и укреплению здоровья сотрудников
МБУ «КЦСОН Центрального округа»

Общие вопросы.

Программа направлена на формирование здорового образа жизни, профилактику заболеваний и травматизма.

Основным направлением политики в области охраны здоровья и безопасности персонала является обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников.

Результаты проведенных многочисленных исследований демонстрируют важную роль работодателей в вопросах улучшения здоровья персонала. Чувствуя поддержку со стороны организации, сотрудник эффективнее выполняет свои обязанности и чувствует приверженность компании и ее ценностям.

Организации здравоохранения признают, что здоровье - состояние полного физического и психического благополучия, движение по созидательному пути к самореализации. К показателям здоровья относят физическое (соматическое), душевное (эмоциональное) и духовное (познавательное) благополучие.

Здоровье определяется как жизнерадостность, устойчивость к патологическим, болезненным и экстремальным воздействиям, высокий уровень выносливости и работоспособности. Следовательно, проблема здоровья не только медицинская, но и социально-психологическая.

С точки зрения эффективности труда, системный подход к здоровому образу жизни важен - это:

- 1) мощный мотивационный стимул.
- 2) элемент корпоративной культуры.
- 3) фактор, способствующий улучшению имиджа организации как работодателя.

Цель программы.

Снижение уровня заболеваемости в учреждении путём внедрения практических мер по сохранению и укреплению здоровья, формирование в коллективе установки на здоровый образ жизни, создание условий, обеспечивающих сохранение здоровья и защиту жизни работников, обучение сотрудников знаниям, умениям и навыкам здорового образа жизни (далее - ЗОЖ).

Задачи программы.

1. Содействие здоровьесбережению сотрудников, через организацию регулярных занятий физической культурой.
2. Информирование сотрудников, повышение уровня их знаний по снижению рисков заболеваний и последствий вредных привычек, пропаганда здорового образа жизни.
3. Разработка модулей социальной технологии «Ступени здоровья».

4. Профилактика эмоционального выгорания и профессиональных стрессовых ситуаций у сотрудников, укрепление стрессоустойчивости, обучение основам навыкам самообладания и рефлексии.

5. Мотивация сотрудников к участию в программных мероприятиях.

Сроки и этапы реализации программы.

• I этап – март 2021 г.:

- анализ уровня заболеваемости, анализ листков нетрудоспособности (количество дней нетрудоспособности в общем объеме рабочего времени, размер выплат ФСС), динамики формирования отношения к вредным привычкам;

- изучение новых форм и методов пропаганды ЗОЖ;

- разработка системы профилактических мероприятий с мая 2021 г. по октябрь 2024 г.

• II этап - апрель 2021 г. - ноябрь 2024 г.:

- внедрение новых форм и методов пропаганды ЗОЖ, выявление наиболее эффективных;

- информационно-разъяснительная работа по пропаганде ЗОЖ;

- выполнение оздоровительных мероприятий.

• III этап - декабрь 2024 г.

- подведение итогов реализации программы.

Основные направления деятельности программы.

1. Организация мероприятий по поддержке здорового образа жизни сотрудников: проведение корпоративных спортивных мероприятий, организация информирования сотрудников, организация активного отдыха сотрудников, организация занятий физкультурой и оздоровительной гимнастикой (на рабочем месте, в тренажерном кабинете, в спортивном зале, в кабинете ЛФК).

2. Организация базовых условий для поддержания здоровья: профилактика социально-опасных заболеваний ВИЧ/СПИД, гепатит, туберкулез, проведение вакцинации, обеспечение бутилированной питьевой водой.

3. Пропаганда здорового образа жизни: информационные лекции, беседы, раздача материалов, оформление стендов, размещение видеоматериалов на сайте.

3. Мотивация и вовлечение сотрудников в мероприятия направленные на формирование здорового образа жизни

Реализация программы.

Для адаптации практического опыта по формированию ЗОЖ, который был почерпнут из многочисленных источников, учитывая специфику сферы деятельности, возрастной состав коллектива учреждения и его особенности, которые сформировались за годы совместной работы, а также с целью определения оптимальных способов регулирования процесса изменения

отношения сотрудника за собственное здоровье, разработана модель привлечения сотрудников к участию в мероприятиях по формированию здорового образа жизни «Ступени здоровья».

1 модуль Информационно-мотивационный:

- содействие уменьшению поведенческих факторов риска, мотивация к ведению здорового образа жизни;
- доступность повседневной физической активности и занятий физической культурой и спортом;
- информирование сотрудников о факторах, влияющих на здоровье, а также мотивации к ведению здорового образа жизни;
- пропаганда здорового образа жизни (специализированные стенды с информацией о вредных привычках, социально опасных заболеваниях и пр.).

2 модуль Профилактический:

- профилактика заболеваний, в том числе, проведение вакцинации (профилактические прививки), проведение предварительных медицинских осмотров, периодических медицинских осмотров, ежегодной диспансеризации;
- освещение значимых событий, проведенных в учреждении;
- обеспечение питьевого режима сотрудников;
- содействие в получении санаторно-курортного лечения;
- проведение тренингов и семинаров по профилактике психо-эмоционального выгорания сотрудников;
- организация работы кабинета ЛФК и тренажерного зала;
- проведение занятий по психологической разгрузке в сенсорной комнате.

3 модуль Активизирующий:

- вовлечение сотрудников в активную деятельность, через проведение занятий по физкультуре (производственная гимнастика, физминутки для сотрудников), проведение спортивных мероприятий.

Методы и формы работы.

- 1) Консультации по здоровому образу жизни: беседы, лекции, по ведению здорового образа жизни и правильному питанию;
- 2) Оздоровительная физкультура, обучение упражнениям с дозированной физической нагрузкой;
- 3) Содействие в получении услуг массажа.
- 4) Организация корпоративных мероприятий для сотрудников (недели физической активности).
- 5) Совместное посещение экскурсий, музеев, театров, концертов.
- 6) Награждение грамотами, письменными и устными благодарностями, премирование.

Ресурсы, обеспечивающие выполнение программных мероприятий.

Для реализации Программы в учреждении имеются ресурсы, обеспечивающие основные (базовые) потребности сотрудников, необходимые для сохранения здоровья, в т.ч. проведение вакцинации (профилактические прививки), проведение предварительных медицинских осмотров, периодических медицинских осмотров, предрейсовые и послерейсовые медицинские осмотры водителей, ежегодной диспансеризации, оснащена тренажерная комната. Для сотрудников учреждения организованы занятия с психологами и возможность релаксации в сенсорной комнате.

Ожидаемые результаты.

Здоровьесбережение сотрудников:

- восстановление работоспособности, предупреждение переутомления;
- повышение общего иммунитета организма.
- устранение эмоционального синдрома выгорания у сотрудников;
- развитие стрессоустойчивости.

Развитие корпоративной культуры в учреждении:

- формирование благоприятного психологического климата в учреждении;
- улучшение профессионального коммуникативного взаимодействия в коллективе сотрудников, а также при работе с клиентами.

Повышение уровня профессиональных компетенций сотрудников:

- развитие потребности в профессиональном самообразовании, саморазвитии, профессиональном самосовершенствовании;
- приобретение необходимых в реализации профессиональной деятельности знаний, умений, навыков, а также развития профессионально важных личностных качеств.

Снижение количества листов нетрудоспособности сотрудников по больничным листам.

Оценка эффективности реализации мероприятий.

Для оценки эффективности Программы разработаны:

1. критерии эффективности;

№ п.п.	Критерии оценки	Индикаторы (показатели эффективности)
1	Уровень мотивации, ценностного отношения к здоровью и образу жизни сотрудников	Доля сотрудников с повысившимся уровнем ценностного отношения к здоровью и ЗОЖ.
2	Улучшение качества исполнения служебных обязанностей сотрудниками	Доля сотрудников с положительной динамикой результатов психологических обследований

3	Уровень социализации	Доля сотрудников с повысившимся уровнем социализации
4	Удовлетворенность формирования культуры здоровья и здорового образа жизни	Доля сотрудников, удовлетворенных процессом сохранения здоровья и формирования ЗОЖ.
5	Количество дней нетрудоспособности	Доля сотрудников, не использовавших листок нетрудоспособности

2. отчет о реализации корпоративной программы «Ступени здоровья» по сохранению и укреплению здоровья сотрудников учреждения (Приложение №1).

Ежеквартальный отчет по реализации корпоративной программы «**Ступени здоровья**»
по сохранению и укреплению здоровья сотрудников
МБУ «КЦСОН Центрального округа»

№ п/п	Мероприятие	Кратность проведения мероприятия	Количество сотрудников, принявших участие в мероприятии	Результаты проведенного мероприятия	Финансирование (другое)	Примечание

Всего пронумеровано, прошнуровано и скреплено
печатных листов (страниц) 1 (один) листа (ов)

И.о. директора В.Б. Мачнева

