

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ «СОЦ «Лунный камень»

 Н.Д. Зубарева

Корпоративная программа
по сохранению и укреплению здоровья сотрудников
муниципального бюджетного учреждения города Новосибирска
«Социально-оздоровительный центр граждан пожилого возраста и
инвалидов «Лунный камень»

Новосибирск, 2021

АВТОРСКИЙ КОЛЛЕКТИВ:

1. Зубарева Л.Д. – директор
2. Осинцев Д.К. – заместитель директора
3. Кадникова Н.Т. – и.о. заведующего отделением социально-медицинской реабилитации
4. Ноженко М.М. – заведующий подразделением пищеблока
5. Добужинская Г.П. – старшая горничная, председатель СТК
6. Петрова Л.Ф. – инструктор по лечебной физкультуре
7. Скоморощенко В.А. – психолог
8. Мажников В.П. – инженер по охране труда

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ	4
Раздел 1. Повышение физической активности	6
1.1. Оценка состояния организма работников	6
1.2. Организация программ двигательной активности (производственная гимнастика, дыхательная гимнастика, гимнастика для глаз)	6
1.3. Мобильное приложение «Человек идущий»	7
1.4. Организация командно-спортивных мероприятий	7
Раздел 2 Организация здорового питания на рабочем месте	8
2.1. Обучение сотрудников учреждения основам здорового питания	8
2.2. Краткие информационные сообщения об основах здорового питания для доведения сотрудникам по любым доступным каналам коммуникаций	8
2.3. Приготовлением блюд здорового питания в период проведения коллективных мероприятий для работников	9
Раздел 3. Сохранение психического здоровья и благополучия	9
3.1. Организация проведения психоэмоциональной разгрузки для сотрудников учреждения	9
3.2. Организация просветительских и обучающих мероприятий в онлайн режиме	10
3.3. Организация и проведение тренингов по развитию коммуникативных компетенций	10
3.4. Применение арт-терапии в поддержании психологического благополучия	11
Раздел 4. Профилактика табакокурения	11
4.1. Оформление мест общего пользования знаками о запрете курения ..	11
4.2. Оформление стендов в местах общего пользования, территории учреждения информационными материалами о вреде курения	11
4.3. Организация опросов на выявление желающих отказаться от курения среди сотрудников	12
4.4. Организация группы поддержки	12
5. Организация оздоровительных мероприятий сотрудников с использованием ресурсов и оборудования учреждения	13
5.1. Прохождение теста на определение первичных признаков онкозаболеваний	13
5.2. Лечение и реабилитация работников на базе учреждения	13
Приложение	14
Литература	15

ВВЕДЕНИЕ

Профессиональная деятельность работников социальной сферы напрямую связана с эмоциональным напряжением, высоким уровнем стресса, интеллектуальными и физическими нагрузками. Условия работы в социальной сфере зачастую заставляют трудиться, пренебрегая временем, предусмотренным для отдыха, а специфика деятельности требует постоянной концентрации внимания и высокого уровня профессиональной ответственности.

Постоянные стрессовые ситуации, в которые попадает работники социальной сферы в процессе сложного социального взаимодействия с получателями социальных услуг, и желание вникнуть в суть их социальных проблем, а также личная незащищенность и другие морально-психологические факторы оказывают негативное воздействие на здоровье социального работника, который является своего рода эмоциональным донором.

Социальная работа сопряжена с тяжелыми физическими и психологическими нагрузками и входит в число профессий «повышенного риска». Как свидетельствуют данные, подавляющая часть сотрудников (70 %) время от времени находится в состоянии стресса, в том числе в служебной обстановке. Анализ способов выхода из стрессовой ситуации, предпочитаемых работниками социальной сферы, показал, что большинство опрошенных справляются со стрессом посредством активного переключения на другие виды деятельности (36,7 %), общения с природой (30 %), занятия любимым делом (20 %). Немногие респонденты готовы справляться со стрессом с помощью аутотренинга. Можно предположить, что сотрудники не имеют представления о психотехниках, позволяющих нормализовать собственное психическое состояние. Интересен и тот факт, что готовность обращения к специалисту-психологу существует лишь у 3,4 % сотрудников, тогда как на необходимости наличия средств психологической защиты в служебной обстановке указывает почти 60 % опрошенных.

Смертность среди работников социальной сферы определяется структурой заболеваний, в которой ведущее место занимают болезни сердечнососудистой системы, органов пищеварения, опорно-двигательного аппарата. Работники социальной сферы занимают одно из ведущих мест по распространенности профзаболеваний, среди которых артериальная гипертензия, злокачественные новообразования, сахарный диабет, патология опорно-двигательного аппарата и пищеварительной системы.

В среде работников социальной сферы высок уровень экзогенных факторов риска социально значимых хронических неинфекционных заболеваний. Так, около 37%, употребляют на постоянной основе алкоголь и 37% курят табак, 65 % питаются нерегулярно, а их рацион несбалансирован. Установлено, что 50% работников пропускают завтрак, 21% обед, 64% злоупотребляют кофеинсодержащими продуктами и продуктами с повышенным содержанием

сахара. Указанное, в сочетании с низким уровнем физической активности ведет к увеличению частоты регистрации избыточной массы тела (34,4%) и ожирению (17,5%). Постоянное высокое эмоциональное напряжение на рабочем месте ведет к ощущению усталости, утрате связи с псу, снижению концентрации внимания, эмоциональной неустойчивости, что в дальнейшем может привести к синдрому эмоционального выгорания, особенно у лиц в возрасте до 46 лет. Все вышеперечисленные факторы, включая эмоциональное напряжение, высокий уровень ответственности, нерегулярное и несбалансированное питание, хроническая усталость, сменный график рабочего времени, гиподинамия, низкий уровень выявления хронических заболеваний ведут к мультиморбидности уже в группе работников 40-49 лет. При этом, главными причинами снижения производительности труда являются депрессия и психоэмоциональное перенапряжение.

Указанное диктует актуальность разработки и внедрения в практику корпоративных программ укрепления здоровья работников социальной сферы, в которых особое внимание уделяется профилактическим мерам, направленным на пропаганду здорового образа жизни и осознанное отношение к своему физическому и психическому здоровью.

Формирование навыков ведения здорового образа жизни начинается с воспитания мотивации к здоровому образу жизни и осуществляется через целенаправленную деятельность учреждения в рамках здоровьесформирующей программы, посредством создания здоровьесберегающей среды или территорий здорового образа жизни.

Основная цель программы: сохранение и укрепление здоровья работников учреждения, профилактика заболеваний и потери трудоспособности.

Задачи:

- Формирование системы мотивации работников учреждения к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек.
- Создание благоприятной рабочей среды для укрепления здоровья и благополучия работников учреждения.
- Повышение ответственности за индивидуальное здоровье и приверженности к здоровому образу жизни работников и членов их семей.
- Создание благоприятных условий в учреждении для ведения здорового и активного образа жизни.
- Содействие прохождению работниками профилактических осмотров и диспансеризации.
- Проведение для работников профилактических мероприятий.
- Создание оптимальных гигиенических, экологических и эргономических условий деятельности работников на их рабочих местах.

В целях информирования работников о ходе реализации программы и информирования о проводимых в рамках реализации мероприятий создается общая группа в социальной сети ВАЦАП.

Раздел 1. Повышение физической активности

Актуальность.

Известные полезные эффекты физической активности (ФА) для здоровья включают снижение риска сердечно сосудистых заболеваний, гипертензии, диабета и некоторых форм рака, а также пользу при комплексном ведении некоторых хронических состояний. Кроме того, она положительно влияет на психическое здоровье, снижает стрессовые реакции, тревожность и депрессию, а также отсрочивает наступление деменции. Наконец, физическая активность это ключевая детерминанта расхода энергии, и поэтому, она имеет важнейшее значение для энергетического баланса и сохранения оптимального веса. Существует большое количество эмпирических исследований, доказывающих, что в результате внедрения программ на рабочем месте у работников повышается физическая активность, снижается индекс массы тела, улучшаются показатели здоровья и т.д. Есть доказательства, что у работников также растет удовлетворенность от работы, увеличивается производительность труда и заработная плата, снижается стресс.

1.1. Оценка состояния организма работников

ЦЕЛЬ: оценить состояния организма работающих, с целью формирования мотивации к увеличению двигательной активности.

МЕСТО ПРОВЕДЕНИЯ: МБУ «СОЦ «Лунный камень»

МЕТОДЫ оценки:

- Определение Индекса массы тела (ТЛТ)
- Биоимпедансометрия
- Динамометрия
- Измерение уровня холестерина
- Измерение артериального давления
- Измерение уровня сахара в крови
- Измерение уровня кислорода
- Оценка интенсивности по шкале Борга

ОТВЕТСТВЕННЫЕ: врач-терапевт отделения социально-медицинской реабилитации совместно с центром здоровья городской поликлиники №20.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ: 2 квартал, 4 квартал

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ: повышение индивидуальных функциональных показателей состояния организма (гармонизация физического развития по весо-ростовым показателям, увеличение мышечной выносливости, толерантности к физической нагрузке).

1.2. Организация программ двигательной активности (производственная гимнастика, дыхательная гимнастика, гимнастика для глаз)

ЦЕЛЬ: внедрить в использование программы производственной гимнастики для использования работниками различных подразделений с учетом выполняемых профессиональных обязанностей.

МЕСТО ПРОВЕДЕНИЯ: зал ЛФК, холлы, кабинеты учреждения, прилегающая территория.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ: руководители структурных подразделений, инструктор ЛФК, председатель СТК,

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ: с 14.05.2021 г., не менее одного раза в течение рабочего времени.

МЕТОДЫ:

Используются разработанные комплексы физических упражнений (специальные десятиминутные комплексы физических упражнений, которые можно проводить прямо на рабочем месте с учетом специфики условий и характера труда разных категорий работников. В количестве не менее одного раза в течение рабочего дня для работников. Комплексы разрабатываются с учетом специфики труда разных категорий работников и на основании анализа результатов оценки функционального состояния организма, физического развития и уровня физической активности.

ПЛАНИРУЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ:

Повышение уровня физической активности, снижение % работников с низким уровнем тренированности.

1.3. Мобильное приложение «Человек идущий»

ЦЕЛЬ: мотивация работников к повышению ежедневной двигательной активности.

ОПИСАНИЕ: использование приложения на системной основе в течение длительного периода времени, приводит к формированию оптимального двигательного режима и привычки к ходьбе, как следствие, к увеличению полезной физической нагрузки.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ: заместитель директора

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ: постоянно

ПЛАНИРУЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ:

Повышение двигательной активности посредством формирования соревновательного элемента среди работников использующих мобильное приложение, обучение самоконтролю за двигательной активностью.

1.4. Организация командно-спортивных мероприятий

ЦЕЛЬ: Стимулирование работников к повышению уровня физической активности посредством участия в командно-спортивных мероприятиях.

ОПИСАНИЕ:

Данный проект направлен на повышение физической активности работников посредством предоставления возможности посещения командно-спортивных мероприятий в качестве участника или болельщика, организацию и проведение разного рода спортивных состязаний по игровым командным видам спорта (настольный теннис, волейбол, скандинавская ходьба и др.) и индивидуальному участию работников в летних и зимних спартакиадах среди команд ДСП.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ: рук-ли структурных подразделений, инструктор ЛФК.
СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ: 1 раз в квартал.

ПЛАНИРУЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ: создание общих интересов, вовлечение в совместную деятельность, увеличение двигательной активности сотрудников, формирование здорового соперничества, улучшение эмоционального фона и т.д.

Раздел 2 Организация здорового питания на рабочем месте

Здоровое питание – это питание, обеспечивающее рост, нормальное развитие и жизнедеятельность человека, способствующее укреплению его здоровья и профилактике заболеваний.

Сроки реализации: с мая 2021 года по декабрь 2021 года

2.1. Обучение сотрудников учреждения основам здорового питания

ЦЕЛЬ: увеличение доли сотрудников, соблюдающих принципы здорового питания. через формирование информационно-образовательной среды, способствующей формированию приверженности схемам питания, обеспечивающим ликвидацию микронутриентной недостаточности, сокращение потребления соли, добавленного сахара, насыщенных жиров, увеличение потребления овощей, фруктов, обеспечивающих профилактику алиментарно-зависимых заболеваний.

МЕСТО ПРОВЕДЕНИЯ: актовый зал, столовая учреждения.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ: заведующий производством подразделения пищеблока, заведующий отделением социально-медицинской реабилитации.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ: время действия программы (не реже 1 раза в 3 месяца).

МЕТОДЫ: лекции на тему здорового питания.

ПЛАНИРУЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ: формирование у сотрудников учреждения приверженности схемам питания, обеспечивающим ликвидацию микронутриентной недостаточности, сокращение потребления соли, добавленного сахара, насыщенных жиров, увеличение потребления овощей, фруктов, обеспечивающих профилактику алиментарно-зависимых заболеваний. Правильное питание поможет предотвратить развитие и усугубление течения большинства хронических неинфекционных заболеваний: сердечно-сосудистых, включая инфаркт и инсульт, сахарного диабета, ожирения, некоторых форм рака.

2.2. Краткие информационные сообщения об основах здорового питания для доведения сотрудникам по любым доступным каналам коммуникаций

ЦЕЛЬ: Обучение сотрудников учреждения рецептурам блюд здорового питания и правилам их приготовления.

Ответственный: Заведующий производством подразделения пищеблока.

МЕТОДЫ:

– рассылка рецептур и правил приготовления блюд здорового питания по любым доступным каналам коммуникаций (не реже 1 раза в неделю);

– проведение мастер классов по приготовлению блюд здорового питания.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ: заведующий производством подразделения пищеблока.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ: не реже 1 раза в 3 месяца

ПЛАНИРУЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ: формирование у сотрудников учреждения приверженности к здоровому питанию, приобретение дополнительных навыков приготовления блюд здорового питания дома.

2.3. Приготовление блюд здорового питания в период проведения коллективных мероприятий для работников

ЦЕЛЬ: популяризация употребления блюд здорового питания в семьях работников учреждения посредством демонстрации их приготовления в период проведения коллективных мероприятий

МЕТОДЫ:

– обучение сервировке с соблюдением правил здорового питания при проведении культурно-досуговых мероприятий для работников учреждения;

– приготовление блюд здорового питания с комментариями кухонных работников о содержащихся ингредиентах и пользе и коллективной дегустацией.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ: заведующий производством подразделения пищеблока, начальник административно-хозяйственного отдела.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ: в период проведения общегородских санитарных дней

ПЛАНИРУЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ: формирование у сотрудников учреждения приверженности к здоровому питанию, приобретение дополнительных навыков приготовления блюд здорового питания дома.

Раздел 3. Сохранение психического здоровья и благополучия.

Психическое здоровье – это состояние благополучия, при котором человек реализует свои возможности, эффективно противостоит жизненным трудностям и стрессу, осуществляет продуктивную осознанную деятельность и вносит свой вклад в развитие социума.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ: с 17.05.2021 года по 31.12.2021года.

3.1. Организация проведения психоэмоциональной разгрузки для сотрудников учреждения

ЦЕЛЬ: снять психоэмоциональное напряжение, контролировать процессы напряжения и расслабления, обучение опознавания собственных эмоций.

МЕСТО ПРОВЕДЕНИЯ: кабинет психолога, психолог учреждения.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ: время действия программы, формирование групп по результатам диагностики.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ: психолог отделения социально-психологической реабилитации и культурно-досуговой деятельности

МЕТОДЫ: программа музыкально-релаксационного тренинга «Гармония», беседа «Эмоциональный интеллект».

ПЛАНИРУЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ: восстановление ресурсов организма, повышение работоспособности, гармонизация психоэмоционального состояния коллектива.

3.2. Организация просветительских и обучающих мероприятий в онлайн режиме

ЦЕЛЬ: формирование навыка заботы соматическом и психологическом благополучии у работников учреждения.

МЕСТО ПРОВЕДЕНИЯ кабинет психолога, актовый зал.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ: время действия программы, формирование групп по результатам диагностики.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ: психолог, заведующий отделением отделения социально-психологической реабилитации и культурно-досуговой деятельности.

МЕТОДЫ: психогимнастика в онлайн-формате и последующая рефлексия, онлайн лекции.

ПЛАНИРУЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ: повышение работоспособности, повышение эффективности выполнения профессиональных задач.

3.3. Организация и проведение тренингов по развитию коммуникативных компетенций

Коммуникативные компетенции включают такие компоненты как:

- развитость устной речи (в том числе четкость, правильность),
- умение соблюдать этику и этикет общения,
- владение коммуникативными стратегиями,
- знание личностных особенностей получателей социальных услуг,
- способность разрешать конфликты,
- ассертивность (уверенность),
- владение навыками активного слушания,
- эмпатия.

ЦЕЛИ: получение необходимых навыков коммуникативных компетенций для эффективного построения взаимодействия среди сотрудников учреждения и с получателями социальных услуг.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ: психолог, заведующий отделением отделения социально-психологической реабилитации и культурно-досуговой деятельности.

МЕТОДЫ: тренинг коммуникативных компетенций по методике песочной терапии, тренинг когнитивных навыков, психогимнастика.

ПЛАНИРУЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ: повышение работоспособности и эффективности трудовой деятельности.

3.4. *Применение арт-терапии в поддержании психологического благополучия*

ЦЕЛЬ: профилактика эмоционального выгорания

МЕТОДЫ: альбом здоровья

ОТВЕТСТВЕННЫЕ: психолог отделения социально-психологической реабилитации и культурно-досуговой деятельности.

МЕСТО ПРОВЕДЕНИЯ: парковая зона, актовый зал

Раздел 4. Профилактика табакокурения

4.1. *Оформление мест общего пользования знаками о запрете курения.*

ЦЕЛЬ: обеспечение соблюдения запрета потребления табака на территории учреждения, пропаганда отказа от курения среди работников учреждения.

ОПИСАНИЕ: запрет курения на рабочих местах и на территории предприятий регулируется Федеральным законом от 23.02.2013 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака».

МЕТОДЫ:

- актуализация локального нормативного акта о запрете курения на территории предприятия (включая открытую территорию);
- освежение, дополнительное размещение в помещениях и на территории учреждения знаков о запрете курения;
- усиление контроля за нарушением запрета курения на территории учреждения.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ: специалист по охране труда, начальник административно-хозяйственного отдела.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ: постоянно.

ПЛАНИРУЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ: снижение числа курящих сотрудников, повышение уровня осведомленности работников о пагубном влиянии на организм табакокурения.

4.2. *Оформление стендов в местах общего пользования, территории учреждения информационными материалами о вреде курения*

ЦЕЛЬ: повышение информированности сотрудников предприятия о вредном воздействии табачного дыма и мотивирование к отказу от курения.

ОПИСАНИЕ: информационно-коммуникационные мероприятия в организованных коллективах помимо основной функции - информирования о вредных воздействиях курения, способствуют сплочению сотрудников вокруг единой идеи, обеспечивают социальную поддержку, повышают корпоративный дух, коллективное стремление к цели. Поэтому очень важно использовать все возможные каналы информирования сотрудников и их постоянного вовлечения в процесс реализации программ профилактики. Повышению информированности будет способствовать оформление рабочих

мест, мест общего пользования, территории предприятия информационными материалами о вреде курения, в общем комплексе информационно-коммуникационных мер. Количество и разнообразие материалов определяется ресурсами программы и техническими возможностями. Для осуществления практики необходим подготовленный персонал программы по вопросам коммуникационных технологий, экспертная оценка материалов для размещения. Могут потребоваться финансовые вложения.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ: специалист по охране труда.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ: постоянно.

ПЛАНИРУЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ:

Информирование сотрудников о вреде курения и потребления электронных сигарет, сокращение количества работников подверженных привычке табакокурения, повышение уровня осведомленности работников о пагубном влиянии на организм табакокурения.

4.3. Организация опросов на выявление желающих отказаться от курения среди сотрудников

ЦЕЛЬ: организация помощи для курящих сотрудников в отказе от курения.

ОПИСАНИЕ: провести анкетирование сотрудников учреждения с целью выявления желающих бросить курить.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ: руководители структурных подразделений, председатель СТК, психолог отделения социально-психологической реабилитации и культурно-досуговой деятельности.

ПЛАНИРУЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ: выявить:

- количество курящих сотрудников, изменивших свое отношение к курению;
- количество курящих сотрудников, выразивших желание бросить курить,
- количество курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения; количество курящих сотрудников, отказавшихся от курения.

4.4. Организация группы поддержки

ЦЕЛЬ: оказание информационной профилактической помощи сотрудникам желающим отказаться от курения, обмен опытом с работниками, победившими пагубную привычку.

ОПИСАНИЕ: группа поддержки - организационная форма группового консультирования, гигиенического обучения и воспитания.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ: председатель СТК, психолог отделения социально-психологической реабилитации и культурно-досуговой деятельности.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ: в течение периода реализации программы, по мере выявления сотрудников, желающих бросить курить.

ПЛАНИРУЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ:

Осведомленность курящих работников о реальных методах и шагах коллег к отказу от табакокурения, снижение числа курящих сотрудников.

5. Организация оздоровительных мероприятий сотрудников с использованием ресурсов и оборудования учреждения

ЦЕЛЬ: провести курс санаторно-курортного лечения сотрудников учреждения различных подразделений с учетом выполняемых профессиональных обязанностей и текущего состояния здоровья.

МЕСТО ПРОВЕДЕНИЯ: отделение социально-медицинской реабилитации.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ: заведующий отделением социально-медицинской реабилитации, врач-терапевт.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ: 2-4 квартал 2021 года, не менее одного раза в течение года.

5.1. Прохождение теста на определение первичных признаков онкозаболеваний

ЦЕЛЬ:

- Выявить противопоказания к санаторно-курортному лечению. Проводится самостоятельно индивидуально.
- Определить количество сотрудников для проведения курсов оздоровления.

МЕТОДЫ: Пройти на информационном портале Регионального центра общественного здоровья и медицинской профилактики теста на определение первичных признаков онкозаболеваний (скрининг на наличие предрасположенности к онкозаболеваниям).

5.2. Лечение и реабилитация работников на базе учреждения

ЦЕЛЬ:

- Составить индивидуальный план оздоровления с учетом имеющихся хронических заболеваний.
- Составить график проведения программ для сотрудников с учетом графика рабочего времени по структурным подразделениям.

МЕТОДЫ: Использовать оборудование бальнеологических, физиотерапевтических и других кабинетов отделения социально-медицинской реабилитации, утвержденные методики и стандарты проведения санаторно-курортного лечения, разработанные программы реабилитации при заболеваниях опорно-двигательного аппарата, дыхательной, сердечно-сосудистой и других систем.

ПЛАНИРУЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ: Снижение количества обострений у сотрудников учреждения, снижение количества листов нетрудоспособности, увеличение мотивации работников к сохранению собственного здоровья, увеличение количества сотрудников, поддерживающих корпоративную политику здорового образа жизни.

**Пример курса оздоровительной программы для
сотрудников учреждения (горничные).**

1. Аппаратный массаж релаксирующий 5 процедур.
2. Вихревая ванна с морской солью или циркулярный душ, 5 процедур.
3. Кислородный коктейль, 10 процедур.
4. Соляная пещера, 5 процедур.
5. Занятия скандинавской ходьбой, 5 процедур.

Литература

1. Андреева И.Л., Гуров А.Н., Катунцева НА. Оценка показателей здоровья и условий труда медицинских работников//Менеджер здравоохранения.-2013.- №8.- С.51-55.
2. Бакиров А.Б., Овсянникова Л.Б., Кондрова Н.С. Профессия и здоровье работников учреждений здравоохранения республики Башкортостан// Медицина труда и пром. Экология.- 2012.-№ 1.-С. 6-13.
3. Гарипова ЕВ. Совершенствование системы мониторинга за состоянием здоровья медицинских работников// Казан. мед. журн.- 2011.- Т. 92.-№ 1.-С. 78-82.
4. Королева Е.П. Влияние вредных производственных факторов на здоровье работников скорой медицинской помощи//Здравоохранение.- 2012.-№2.-С.94-102.
5. Птицына Н.А. Социально-профессиональное самочувствие социальных работников//Женщина в российском обществе.-2007.-№4.- С70-78