

Утверждена
приказом заведующего
МКДОУ «Детский сад № 19
«Тополёк»
от 27.09.2024 № 2709-3ОД
«Об утверждении корпоративной
программы укрепления здоровья
работающих в муниципальном
казенном дошкольном
образовательном учреждении
«Детский сад № 19 «Тополёк»

**Корпоративная программа
укрепления здоровья работающих в муниципальном казенном
дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад № 19 «Тополёк»**

ПАСПОРТ

корпоративной программы укрепления здоровья работающих в
муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад № 19 «Тополёк»

1	Исполнитель корпоративной программы	Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 19 «Тополёк»
2	Сроки реализации программы	2024 – 2029 годы
3	Цели и задачи корпоративной программы укрепления здоровья работающих в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 19 «Тополёк»	<p>Цель Корпоративной программы (далее – Программа): Цель Программы:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Сохранение и укрепление здоровья работников, продвижение здорового образа жизни в коллективе.2. Профилактика заболеваний и снижение потерь, связанных с временной нетрудоспособностью работников.3. Улучшение психологического климата в коллективах. <p>Задачи Программы:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Повысить мотивацию к формированию потребности в здоровом образе жизни, физической активности и правильном питании.2. Создать благоприятную рабочую среду для укрепления здоровья и благополучия работников ДОУ.3. Создать благоприятные условия в ДОУ для ведения здорового и активного образа жизни.4. Содействовать прохождению работниками профилактических осмотров и диспансеризации.5. Организация профилактических мероприятий для работников.6. Создание оптимальных гигиенических, эргономических условий деятельности работников на рабочих местах.7. Формирование повышенной ответственности за индивидуальное здоровье и приверженности к здоровому образу жизни работников и членов их семей.8. Обеспечение охраны здоровья трудового коллектива ДОУ.9. Обеспечение психологической и физической устойчивости работников, профилактика эмоционального выгорания.

		10. Повышение производительности труда и конкурентоспособности ДОУ, проведение мониторинга для выявления факторов риска и профессионального стресса.
4	Перечень индикаторов показателей программы	<p>Индикатор показателей 1. Увеличение количества рабочих мест, на которых улучшены условия труда по результатам СОУТ (подтвержденные результатами СОУТ).</p> <p>Индикатор показателей 2. Доля рабочих мест, на которых проведена СОУТ;</p> <p>Индикатор показателей 3. Снижение количества несчастных случаев на производстве.</p> <p>Индикатор показателей 4. Процент охвата медосмотрами работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда.</p> <p>Индикатор показателей 5. Доля сотрудников, охваченных медицинскими осмотрами.</p> <p>Индикатор показателей 6. Доля сотрудников, охваченных вакцинацией против гриппа.</p> <p>Индикатор показателей 7. Доля сотрудников, охваченных вакцинацией согласно Национального графика прививок, кроме гриппа.</p> <p>Индикатор показателей 8. Увеличение доли сотрудников, знающих о вреде курения (потребления электронных сигарет).</p> <p>Индикатор показателей 9. Увеличение количества мероприятий, посвященных Всемирному дню без табака, международному дню отказа от курения.</p> <p>Индикатор показателей 10. Увеличение доли сотрудников, принявших участие в мероприятиях, направленных на профилактику потребления алкоголя.</p> <p>Индикатор показателей 11. Рост числа сотрудников с положительным отношением к безалкогольным праздникам.</p> <p>Индикатор показателей 12. Увеличение доли сотрудников, имеющих доступ к питьевой воде не дальше 50м от рабочего места и возможность приема горячей пищи в рабочее время.</p> <p>Индикатор показателей 13. Увеличение количества информационных материалов о здоровом питании, размещенных в местах общего пользования (фойе, приёмные групповых ячеек).</p>

	<p>Индикатор показателей 14. Снижение доли работников с низким уровнем тренированности, %.</p> <p>Индикатор показателей 15. Снижение доли работников с низким уровнем физической активности, %;</p> <p>Индикатор показателей 16. Увеличение количества использованных услуг по данным видам страхования.</p> <p>Индикатор показателей 17. Увеличение количества мероприятий, посвященных Дню здоровья.</p> <p>Индикатор показателей 18. Увеличение количества командно-спортивных мероприятий среди сотрудников учреждения, мероприятий по повышению физической активности (в том числе сдача ГТО).</p> <p>Индикатор показателей 19. Увеличение доли сотрудников, участвующих в проведении утренней зарядки.</p> <p>Индикатор показателей 20. Увеличение доли сотрудников, участвующих в проведении «Физкультурных пятиминуток».</p> <p>Индикатор показателей 21. Увеличение доли сотрудников, принявших участие во Всероссийских массовых спортивных мероприятиях («Кросс Нации», «Лыжня России» и другие).</p> <p>Индикатор показателей 22. Увеличение доли работников, удовлетворённых психологическим климатом в коллективе.</p> <p>Индикатор показателей 23. Увеличение количества проведенных «Дней психологической разгрузки» (групповые занятия с психологом, направленные на снятие психоэмоционального напряжения).</p> <p>Индикатор показателей 24. Увеличение доли работников, обученных основам оказания первой помощи, безопасного обращения с электричеством, антитеррористической и противопожарной безопасности.</p> <p>Индикатор показателей 25 Уровень удовлетворенности работой (% изменений по сравнению с предыдущими временными периодами);</p> <p>Индикатор показателей 26 Уровень текучести персонала (изменение показателя по отношению к предыдущему периоду)</p>
--	--

Раздел 1. ХАРАКТЕРИСТИКА И АНАЛИЗ ТЕКУЩЕГО СОСТОЯНИЯ СФЕРЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Программа укрепления здоровья сотрудников на рабочем месте подразумевает под собой комплекс мероприятий, предпринимаемых работодателем для улучшения состояния здоровья работников, улучшения микроклимата в коллективе, в целях профилактики заболеваний, повышения безопасности, производительности и эффективности труда работников.

Залогом успешности программы является целостный подход, основанный на определении здоровья не только как отсутствие болезней, но и состояние полного физического, эмоционального, интеллектуального, социального благополучия. Здоровье работающего населения определяется производственными, социальными и индивидуальными рисками, доступом к медико-санитарным услугам.

По определению Всемирной организации здравоохранения «Здоровье - состояние полного физического, душевного и социального благополучия, а не только отсутствием болезней и физических дефектов». В настоящее время общепризнано, что развитие и распространенность хронических неинфекционных заболеваний тесно связаны с особенностями образа жизни, условиями работы и факторами риска, а их коррекция способствует снижению заболеваемости и смертности. В связи с резко возросшим темпом и интенсивностью рабочей активности работников образовательных учреждений, повышением психологической нагрузки, требований к более качественной работе, повышением уровня ответственности за результаты работы создают основу для возникновения заболеваний, как общих, так и профессиональных.

Одной из задач национального проекта «Демография», а также входящих в него федерального и региональных проектов «Формирование системы мотивации граждан к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек» является разработка, утверждение в установленном порядке, и реализация корпоративных программ по общественному здоровью, содержащих наилучшие практики по укреплению здоровья работников. 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. Мероприятия по укреплению здоровья работающего населения - система мер в рамках политики учреждения по охране здоровья.

Анализ кадрового состава ДОУ

На 1 октября 2024 года общая численность работников ДОУ составляет 43 человека, из них мужчин - 8 (19%), женщин - 35 (81 %).

Средний возраст работников ДОУ - 45 лет.

Таблица 1. Возрастной ценз работников

Возрастные группы	Доля работников (% от общего числа)
До 30 лет	9
31-40 лет	33
41-50 лет	30
51-60 лет	19
Свыше 60 лет	9

Анализ количественного и качественного состава ДОУ свидетельствуют о соответствии степени компетентности и уровне профессионализма.

Результаты оценки условий труда рабочих мест, профессиональной вредности, факторы трудового процесса

Специальная оценка условий труда проведена для 37 рабочих мест (86% от общего числа рабочих мест). Из них женщины – 67% (29 человек), мужчины – 19% (8 человек).

На основании протоколов СОУТ проведён анализ данных.

Проведение исследований и измерений тяжести трудового процесса:

- для 6 рабочих мест установлен класс условий труда – 1;
- для 15 рабочих мест установлен класс условий труда – 2.

Проведение исследований и измерений напряжённости трудового процесса:

- для 3 рабочих мест установлен класс условий труда – 1;
- для 8 рабочих мест установлен класс условий труда – 2.

Проведение исследований и измерений световой среды:

- для 17 рабочих мест установлен класс условий труда – 2.

Проведение исследований и измерений микроклимата:

- для 1 рабочих мест установлен класс условий труда – 2;
- для 1 рабочих мест установлен класс условий труда – 3.1.

Проведение исследований и измерений локальной вибрации:

- для 1 рабочих мест установлен класс условий труда – 2.

Проведение исследований и измерений шума:

- для 16 рабочих мест установлен класс условий труда – 2.

Проведение исследований и измерений химического фактора:

- для 7 рабочих мест установлен класс условий труда – 2.

Анализ показателей здоровья и наличия вредных привычек у работников

Анализ анкет сотрудников ДОУ по вопросам здоровья и здорового образа жизни, проведенный в октябре 2024г., показал следующее.

В опросе участвовало 43 сотрудника.

Возрастные категории участников опроса:

- до 40 лет - 18 (42%) сотрудников;
- от 41 до 50 лет - 13 (30%) сотрудников;
- 51 год и старше - 12 (28%) сотрудников.

Знают своё артериальное давление:

да – 32 (74%) опрошенных;

нет – 11 (26%) опрошенных;

Вакцинированы от гриппа в этом году 100% опрошенных.

Пройдены профилактические медицинские осмотры – 100%

(заключение: «здоров»)

Ответы на вопросы:

«Какими видами физической активности Вы занимаетесь»

распределились следующим образом:

Зимние виды спорта - 7%;

Летние виды спорта – 28%

Тренажерный зал - 9%;

другие - 55%.

Физической активностью занимаются не менее 30 минут:

5 раз в неделю - 12% опрошенных;

4-3 раза в неделю - 19% опрошенных;

2-1 раз в неделю - 32% опрошенных;

редко или никогда - 37% опрошенных.

Сильные психоэмоциональные нагрузки в семье:

испытывают - 9%;

не испытывают - 37%;

затруднились ответить - 54%.

Сильные психоэмоциональные нагрузки на работе:

испытывают - 74% опрошенных;

не испытывают - 12%;

затруднились ответить - 14%.

Ответы на вопросы о необходимости мероприятий по здоровому образу жизни, представляющих интерес для работников, распределились

следующим образом:

занятия по здоровому питанию и консультации с врачами специалистами - 59%;

помощь при сильных психоэмоциональных напряжениях (стрессах)- 32%;

информационные стенды, листовки, брошюры, интерактивные беседы - 9%.

На вопрос «Как Вы считаете, достаточно ли внимания уделяется вопросам укрепления здоровья и профилактике заболеваний в вашей организации»:

60% опрошенных ответили положительно;

21% опрошенных ответили отрицательно;

19% затруднились в ответе.

Удовлетворены ли Вы условиями труда:

79% - удовлетворены;

9% - не удовлетворены;

12% - затруднились ответить.

Из всего спектра ответов на вопросы о здоровье и здоровом образе жизни можно сделать следующие выводы:

1) не все участники опроса знают о состоянии своего здоровья, мало

времени уделяют физической активности и, как следствие, многие признали свой вес избыточным;

2) участники опроса имеют желание, чтобы с ними проводили занятия по здоровому питанию и организовали консультации с врачами-специалистами;

3) уровень здоровья работников невысок, требуется разработка комплекса мероприятий по улучшению здоровья.

Таблица 2. Показатели отсутствия работников на рабочих местах по болезни за 2021 год

№ п/п	Показатель	Значение
1	Количество больничных листов, ед.	49
2	Количество работников, взявших больничный лист, чел.	27
	- из них число работников, взявших больничные листы по уходу за больным ребенком, чел.	9
3	Общее количество больничных дней	588
	- из них больничных дней по уходу за больным ребенком	117

Таблица 3. Показатели отсутствия работников на рабочих местах по болезни за 2022 год

№ п/п	Показатель	Значение
1	Количество больничных листов, ед.	43
2	Количество работников, взявших больничный лист, чел.	24
	- из них число работников, взявших больничные листы по уходу за больным ребенком, чел.	4
3	Общее количество больничных дней	358
	- из них больничных дней по уходу за больным ребенком	79

Таблица 4. Показатели отсутствия работников на рабочих местах по болезни за 2023 год

№ п/п	Показатель	Значение
1	Количество больничных листов, ед.	38
2	Количество работников, взявших больничный лист, чел.	21
	- из них число работников, взявших больничные листы по уходу за больным ребенком, чел.	4

3	Общее количество больничных дней	342
	- из них больничных дней по уходу за больным ребенком	74

В опросе по проблеме табакокурения среди работников ДОУ участвовало также 43 сотрудника. Анализ ответов показал отсутствие курящих работников в ДОУ.

Опрошенные респонденты считают, что курение опасно для здоровья, и нужно проводить профилактические мероприятия, направленные на популяризацию здорового образа жизни.

Раздел 2. ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ПРОГРАММЫ И ОРГАНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ

Для достижения целей Программы и выполнения поставленных задач разработан план мероприятий (Приложение № 1).

Направления планирования мероприятий

-Разработка плана мероприятий по формированию системы мотивации работников организации к здоровому образу жизни в целях их оздоровления.

-Создание условий для вовлечения работников в Программу по укреплению их здоровья на рабочем месте.

-Создание условий для улучшения индивидуального и профессионального (физического, психологического и социального здоровья) работников, повышения их работоспособности и продуктивности.

-Формирование активной жизненной позиции работников, создание благоприятного микроклимата в коллективе, повышение сплоченности коллектива ДОО.

-Создание условий для прохождения работниками профилактических медицинских осмотров и диспансеризации.

-Выполнение информационно-просветительской работы по пропаганде здорового образа жизни.

-Формирование мотивации на здоровое питание.

-Формирование установки на отказ от вредных привычек.

-Формирование мотивации на повышение двигательной активности.

Стратегии, направленные на работу с сотрудниками, – поощрение и поддержка работников, стремящихся к здоровому образу жизни. Предпочтительны меры, которые делают здоровый выбор легким и предоставляют помощь поддерживать здоровые поведенческие изменения. Эти меры для здоровых людей или с риском заболеваний направлены на факторы здорового образа жизни, такие как:

-отказ от курения;

-здоровое питание;

-физическая активность;

-снижение потребления алкоголя;

-снижение веса.

Раздел 3. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОТ РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ

Для работников:

- изменение отношения к состоянию своего здоровья;
- укрепление здоровья и улучшение самочувствия;
- увеличение продолжительности жизни;
- приверженность к ЗОЖ;
- выявление заболеваний на ранней стадии;
- сокращение затрат на медицинское обслуживание;
- улучшение условий труда;
- улучшение качества жизни;

Для работодателей:

- сохранение на длительное время здоровых трудовых ресурсов;
- повышение производительности труда;
- сокращение количества дней нетрудоспособности;
- снижение текучести кадров;
- повышение имиджа организации;
- внедрение приоритета здорового образа жизни среди работников;
- изменение отношения работников к состоянию своего здоровья;
- снижение заболеваемости и инвалидизации работников;
- повышение численности работников, ведущих здоровый образ жизни.

Раздел 4. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММЫ

В ходе реализации программы необходимо проводить мониторинг с целью своевременной коррекции в случае неудовлетворенности работников программой, а также низким охватом работников мероприятиями программы.

Программа предполагает охват всех сотрудников учреждения. Ежегодно («промежуточные показатели») и по окончании, проводится анализ и оценка показателей результативности программы.

Для оценки эффективности реализации программы могут быть использованы следующие критерии:

Критерии оценки эффективности программы корпоративного здоровья

№	Показатель	Как оценивать
1	Проведение периодического медицинского осмотра, диспансеризации и иммунизации сотрудников	% от общего числа работников
2	Отсутствие травматизма	% от общего числа работников
3	Работники обеспечены здоровым питанием и возможностями для полезных перекусов в течение дня	% от общего числа работников
4	Работники имеют возможность для физической активности в течение дня	% от общего числа работников

5	Работникам оказывается психологическая помощь и поддержка	% работников, которым доступна услуга
6	Учреждение организует собственные спортивные мероприятия для работников или помогает участвовать во внешних мероприятиях	Количество мероприятий в год, общее кол-во участников
7	Учреждение организует культурно-досуговые мероприятия	% посещения работников от общего числа работников
8	Количество работников, которые ознакомились с информационными материалами о ЗОЖ	По результатам опроса работников: – точное число % от общего количества работников
9	Количество публикаций в социальных сетях учреждения	Количество публикаций
10	Количество публикаций в личных аккаунтах	
11	Количество проведенных образовательных мероприятий о различных аспектах ЗОЖ и количество работников – участников	Статистика мероприятий
12	Количество участников опросов	Статистика участников
13	Количество посетителей/просмотров страницы, посвященной ЗОЖ, на официальном сайте	Статистика сайта
14	Количество работников, сбросивших вес. Количество работников, регулярно употребляющих полезные продукты (фрукты, овощи, рыбу, кисломолочные продукты и пр.). Количество работников, регулярно занимающихся спортом.	На первом этапе проводится опрос работников, который включает сбор данных о вредных привычках и планах отказа от них, на втором этапе оценивается % работников достигших поставленных целей по каждому показателю.
15	Количество рабочих мест, на которых улучшены условия труда	По результатам СОУТ
16	«Чистая вода»	% работников принимающих питьевую воду от общего числа работников
17	Отдых на свежем воздухе с применением активных игр	% участников от общего числа работников

18	Отсутствие курящих работников	% курящих работников от общего числа работников
19	Комфортный психологический климат в коллективе	% удовлетворённых психологическим климатом в коллективе
20	Снижение количества дней временной нетрудоспособности	Количество листов временной нетрудоспособности работников

Приложение № 1
к корпоративной программе
укрепления здоровья работающих в
муниципальном казенном дошкольном
образовательном учреждении
«Детский сад № 19 «Тополёк»

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ

№	Мероприятие	Индикаторы показателей	Форма мероприятия	Ответственные	Срок реализации
1. Организационные мероприятия					
1.1	Анкетирование работников	Выявление факторов, влияющих на здоровье работников и получение общих сведений о состоянии здоровья работников: низкая физическая активность, избыточный вес, повышенное артериальное давление, курение, несбалансированное питание	- Сбор данных; - Анализ анкетирования	Заведующий	Октябрь 2024 Ежегодно
1.2	Организация контроля над проведением периодического медицинского осмотра, диспансеризации и иммунизации сотрудников	Индикатор показателей 5. Доля сотрудников, охваченных медицинскими осмотрами. Индикатор показателей 6. Доля сотрудников, охваченных вакцинацией против гриппа. Индикатор показателей 7. Доля сотрудников, охваченных вакцинацией согласно Национального графика прививок, кроме гриппа.	- Сбор данных; - Организация ежегодного прохождения работниками медицинских осмотров и диспансеризации; - Анализ проведенных предварительных и периодических медицинских осмотров,	Заведующий хозяйством	постоянно

			диспансеризации; - Ежегодная иммунизации сотрудников.		
1.3	Инструктаж персонала	Индикатор показателей 24. Увеличение доли работников, обученных основам оказания первой помощи, безопасного обращения с электричеством, антитеррористической и противопожарной безопасности.	- Проведение инструктажа с сотрудниками	Заведующий хозяйством	постоянно
1.4.	Организация культурного досуга сотрудников	Индикатор показателей 25 Уровень удовлетворенности работой (% изменений по сравнению с предыдущими временными периодами); Индикатор показателей 26 Уровень текучести персонала (изменение показателя по отношению к предыдущему периоду)	между сотрудниками Организация и проведение мероприятий для сотрудников (Новый год, День дошкольного работника, Международный женский день 8 Марта, День защитника Отечества и другие)	Старший воспитатель, заведующий хозяйством, инструктор по физической культуре	Согласно датам праздников
1.5	Информационно- мотивационное просвещение	Индикатор показателей 13. Увеличение количества информационных материалов о здоровом питании, размещенных в местах общего пользования (фойе, приёмные групповых ячеек).	- Подготовка и разработка различных информационных листовок по темам здорового образа жизни	Старший воспитатель, заведующий хозяйством, инструктор по физической культуре	1 раз в квартал

1.6	«Чистая вода»	Индикатор показателей 12. Увеличение доли сотрудников, имеющих доступ к питьевой воде не дальше 50м от рабочего места и возможность приема горячей пищи в рабочее время.	- Привлечение работников к ежедневному питью чистой воды - Приобретение личных бутылок для воды	Инструктор по физической культуре	Постоянно
2. Мероприятия, направленные на повышение физической активности					
2.1	Организация производственной гимнастики	Индикатор показателей 14. Снижение доли работников с низким уровнем тренированности, %. Индикатор показателей 15. Снижение доли работников с низким уровнем физической активности, %;	- Организация перерывов в рабочее время с использованием различных методик на рабочих местах	Инструктор по физической культуре	Ежедневно
2.2	Участие в различных спортивных мероприятиях	Индикатор показателей 17. Увеличение количества мероприятий, посвященных Дню здоровья. Индикатор показателей 18. Увеличение количества командно-спортивных мероприятий среди сотрудников учреждения, мероприятий по повышению физической активности (в том числе сдача ГТО). Индикатор показателей 19. Увеличение доли сотрудников, участвующих с проведением утренней зарядки.	- Участие сотрудников в спортивных мероприятиях, спартакиадах, турнирах, спортивных конкурсах, велопробегах и т.д.; - Вовлечение работников в выполнение нормативов ГТО.	Инструктор по физической культуре	По мере поступления информации о проведении
2.3	Использование гаджета «шагомер» для сотрудников на постоянной основе	Индикатор показателей 20. Увеличение доли сотрудников, участвующих в проведении «Физкультурных пятиминуток». Индикатор показателей 21. Увеличение доли сотрудников, принявших участие во Всероссийских массовых	- Сводный анализ использования гаджета «Шагомер» - Определение победителя среди работников кто больше сделал шагов в год	Инструктор по физической культуре, заведующий хозяйством	Ежедневно

2.4	Дни здоровья – проведение акций	спортивных мероприятиях («Кросс Нации», «Лыжня России» и другие).	- Организация Дней здоровья для работников - Организация «Разгрузочных дней»	Старший воспитатель, заведующий хозяйством, инструктор по физической культуре	2 раза в год
2.5	Проведение коллективного отдыха на свежем воздухе с применением активных игр		- Организация летнего похода в лес; - Организация похода на лыжах зимой	Старший воспитатель, заведующий хозяйством, инструктор по физической культуре	2 раза в год
3. Мероприятия, направленные на борьбу с курением					
3.1	Соблюдение Федерального закона от 23.02.2013 № 15ФЗ "Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака" на предмет полного запрета курения в помещениях и на территории организации с применением штрафных	Индикатор показателей 8. Увеличение доли сотрудников, знающих о вреде курения (потребления электронных сигарет). Индикатор показателей 9. Увеличение количества мероприятий, посвященных Всемирному дню без табака, международному дню отказа от курения.	- Информирование работников о запрете курения на территории ДОО и в здании (приказ учреждения). - Здание оснащено детекторами дыма, что позволяет контролировать запрет на курение; знаками, запрещающими курение	Заведующий	постоянно

3.2	Проведение Кампании "Начни день по-новому", призванной помочь сотрудникам отказаться от курения		- Организация дня «Начни день по-новому», обмен пачки сигарет на шоколадку	Заведующий	1 раз в год
3.3	Информирование о вредных воздействиях курения с использованием всех возможных каналов, размещение информационных бюллетеней и плакатов по вопросу вреда курения для здоровья			Заведующий хозяйством	1 раз в квартал
4. Мероприятия, направленные на борьбу со стрессом.					
4.1	Создание комфортного психологического климата в коллективе	Индикатор показателей 22. Увеличение доли работников, удовлетворённых психологическим климатом в коллективе. Индикатор показателей 23. Увеличение количества проведенных «Дней психологической разгрузки» (групповые занятия с психологом, направленные на снятие психоэмоционального напряжения).	- Проведение тренингов, направленных на создание благоприятной психоэмоциональной обстановки на рабочем месте; профилактику утомляемости работников на рабочем месте; формирование навыков управления психоэмоциональным благополучием; профессиональное выгорание. - Внедрение нетрадиционных методов улучшения здоровья: фитотерапия,	Педагог-психолог	1 раз в квартал

			аромотерапия, музыкотерапия, фототерапия.		
4.2	Положительная оценка руководителем результатов труда работников, выражение благодарности за успешно выполненные задачи, поощрение общения сотрудников друг с другом	Индикатор показателей 22. Увеличение доли работников, удовлетворённых психологическим климатом в коллективе.	- Поощрение работников благодарностями и грамотами за успешную работу - Премирование работников по итогам года	Заведующий	По итогам года
4.3	Удовлетворение базовых потребностей работника. Чем больше потребностей удовлетворено, тем ниже уровень стресса и выше продуктивность		- Проведение анкетирования работников «Удовлетворенность работой»	Заведующий, педагог-психолог	1 раз в год
4.4	Формирование у работников таких личностных качеств, как жизнерадостность, стрессоустойчивость, целеустремленность, уверенность в себе на основе стабилизации душевного равновесия, поддержание в коллективе атмосферы		- Проведение тренингов, семинаров-практикумов, минуток релаксации	Педагог-психолог	2 раза в год

	взаимности поддержки и доверия.				
5. Создание благоприятной рабочей среды и оптимальных гигиенических условий для укрепления здоровья и благополучия работников организации					
5.1	Охрана и безопасность труда. Предупреждение несчастных случаев. Оценка производственных рисков, приводящих к расстройству здоровья.	Индикатор показателей 1. Увеличение количества рабочих мест, на которых улучшены условия труда по результатам СОУТ (подтвержденные результатами СОУТ). Индикатор показателей 2. Доля рабочих мест, на которых проведена СОУТ (%); Индикатор показателей 3. Снижение количества несчастных случаев на производстве. Индикатор показателей 4. Процент охвата медосмотрами работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда.	- контроль санитарно-гигиенической оценки условий труда; - обучение и инструктажи по предотвращению риска получения травмы; - проведение СОУТ на рабочих местах, организация производственного санитарного контроля, утверждение положения о системе управления охраной труда.	Заведующий, специалист по охране труда	Постоянно
6. Отказ от употребления алкоголя и других психоактивных веществ					
6.1	Коммуникационная кампания по повышению осведомленности в отношении вреда алкоголя и других психоактивных веществ. Организация безалкогольных корпоративных мероприятий. Изменение отношения персонала к употреблению алкоголя как	Индикатор показателей 7. Увеличение доли сотрудников, принявших участие в мероприятиях, направленных на профилактику потребления алкоголя. Индикатор показателей 8. Рост числа сотрудников с положительным отношением к безалкогольным праздникам.	- информирование о вреде алкоголя и других психоактивных веществ (распространение печатных материалов)	Медицинский работник	1 раз в квартал

	необходимому атрибуту праздника.				
7. Страхование					
7.1	Обязательное социальное страхование. Пенсионное страхование. Добровольное медицинское страхование.	Индикатор показателей 13. Увеличение количества использованных услуг по данным видам страхования.	- реабилитация и восстановительное лечение; - оплата родовых сертификатов; - расширение соцпакета, включающее амбулаторно-поликлиническую и стационарную медицинскую помощь в ближайших (лучших) медицинских организациях, консультации высококвалифицированных специалистов.	Заведующий Медицинский работник	Постоянно

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 133600552358087161194895262509558337786447861845

Владелец ШЕВЕЛЁВА ОЛЕСЯ ВАЛЕРЬЕВНА

Действителен с 26.03.2024 по 26.03.2025