

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования города Новосибирска
«Детско-юношеский (физкультурный) центр «Дзержинский»

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МБУДО ДЮФЦ «Дзержинский»
Назаров Д.В.



Корпоративная программа
по укреплению здоровья сотрудников
«Здоровое долголетие»

Новосибирск

2022

Содержание

1. Введение
2. Цель программы
3. Задачи программы
4. Сроки и этапы реализации программы
5. Ожидаемый эффект от реализации мероприятий программы
6. Система основных мероприятий
7. Улучшение и коррекция мероприятий корпоративной программы укрепления здоровья работников

1. Введение

В 2022 году интерес к здоровью и правильному питанию колоссально вырос. На это повлияла пандемия и естественная динамика: курс в сторону здорового образа жизни стал неотъемлемой частью многих людей. В нынешнее время люди стараются быть в курсе всего происходящего, следовать всем современным тенденциям. По определению Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), здоровье – это состояние полного физического, душевного и социального благополучия, а не только отсутствие болезней и физических дефекта. Здоровье – неоценимое счастье для каждого человека, условие его активной полноценной и долгой жизни, успешности во всех сферах жизнедеятельности, а так же основа для процветания и развития своей страны.

Здоровый образ жизни актуален для сотрудников образовательных организаций, которые проводят большую часть рабочего времени в центре. В среднем педагоги проводят около 4 часов за компьютером, следовательно, они попадают в группу риска развития сердечно-сосудистых заболеваний, проблем с опорно-двигательным аппаратом, диабета и ожирения. Сотрудники из группы риска могут страдать от скачков давления и одышки, тяжело переносят длительную нагрузку, менее активны и чаще пропускают работу по болезни. Причины всем известны: несоблюдение режима дня, недосып, сладости и жирная еда как способ компенсировать стресс, как следствие, - недостаток сил для занятий спортом, малоподвижности и общая усталость. Приверженцы ЗОЖ могут лучше сосредоточиться на работе, реже ссорятся с коллегами, активнее вовлекаются в общий процесс и производительность их труда выше на 20%. Забота о здоровье становится частью корпоративной культуры еще и потому, что сближает коллектив. Культуру ЗОЖ можно легко превратить и в развлечение, и в соревнование.

Срок Реализации программы 2022-2024 год.

2. Цель программы

Создание здоровьесберегающей среды в МБУДО ДЮФЦ «Дзержинский» г. Новосибирск направленной на формирование, сохранение и укрепление культуры здоровья работников центра.

3. Задачи программы

1. Создание здоровой среды на рабочем месте.
2. Создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе.
3. Обеспечение психологической и физической устойчивости работников, профилактика эмоционального выгорания.
4. Организация отдыха работников и членов семей. Поддержка дружественных отношений и эффективного общения в команде сотрудников.
5. Создание информационного пространства о здоровом образе жизни.
6. Обеспечение охраны здоровья трудового коллектива школы.
7. Формирование системы мотивации работников организации к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек.

4. Этапы реализации программы

1. Принятие и внедрении корпоративной программы сохранения здоровья работников, назначение ответственных лиц в каждом структурном подразделении за внедрение корпоративной программы сохранения здоровья сотрудников на рабочем месте.
2. Разработка программы и плана реализации мероприятий по укреплению здоровья на рабочем месте.
3. Проведение инструктажа персонала в каждом структурном подразделении, с целью предупреждения случаев инвалидности, причиной которой является производственный травматизм и вредные факторы.
4. Утверждение корпоративной программы.
5. Организация заведующим структурного подразделения контроля за проведением диспансеризации, и профилактического медицинского осмотра работников, их иммунизации, организация медицинской помощи при отказе от табака.
6. Выполнение информационно-просветительской работы по пропаганде здорового образа жизни.
7. Организация культурного досуга сотрудников: посещение музеев, театров, выставок для улучшения психологического здоровья сотрудников.
8. Информационно-мотивационное просвещение.
9. Организация производственной гимнастики.

5. Ожидаемый эффект от реализации мероприятий программы

1. Внедрение приоритета здорового образа жизни среди медицинских работников, изменение отношения медицинских работников к своему здоровью.
2. Снижение риска заболеваемости работников. Уменьшение среднего срока временной нетрудоспособности работников школы.
3. Повышение численности работников, ведущих здоровый образ жизни
4. Укрепление отношения к состоянию своего здоровья.

6. Система основных мероприятий

1. Принятие и внедрении корпоративной программы сохранения здоровья работников, назначение ответственных лиц в каждом структурном подразделении за внедрение корпоративной программы сохранения здоровья сотрудников на рабочем месте.
2. Организация информирования и проведения лекций, мастер-классов, форсайт-сессий, оформление стендов в образовательной организации по здоровому и правильному питанию.
3. Мероприятия по повышению физической активности, активного отдыха сотрудников, в том числе проведение занятий физкультурой и оздоровительной гимнастикой (на рабочем месте, в спортивном зале)
4. Повышение приверженности к рациональному питанию.
5. Сохранение психологического здоровья и благополучия.

6.1 Принятие и внедрении корпоративной программы сохранения здоровья работников

Разработка программы и план реализации программы	Июль-Август
Утверждение корпоративной программы	Сентябрь

6.2 Организация информирования

«Здоровый образ жизни для меня – это ...» продвижение приоритетов здорового образа жизни в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	Каждый месяц
---	--------------

«Внимание, конкурс!» проведение конкурсов «Лучший видеоролик», «Лучший слоган», «Лучший плакат», «Лучший сценарий агитвыступления», посвященных пропаганде здорового	Раз в семестр
Оформление уголка здоровья	Раз в год

6.3 Реализация мер по повышению физической активности

Цель мероприятия - продвижение здорового образа жизни, укрепление спортивных традиций и формирование единой команды МБУДО ДЮФЦ «Дзержинский».

Мероприятие	Срок
Участие в спартакиадах	Раз в год
Проведение в каждом структурном подразделении производственной гимнастики	Раз в неделю
Зарядки на рабочем месте различных физкультурминуток и других мероприятий	Каждый день
Участие в Всероссийском полумарафоне «ЗаБег»	Раз в год
Авторская программа «Здоровая спина на рабочем месте»	Каждую неделю

Индикаторы результата: снижение % работников с низким уровнем физической активности; снижение % работников с низким уровнем тренированности.

6.4 Здоровое питание

Цель мероприятия - Повышение приверженности к рациональному питанию, формирование здоровых пищевых привычек у сотрудников компании и членов их семей. Стимулирование сотрудников потреблять больше овощей, фруктов и поддержанию водного баланса.

Мероприятие	Срок
Челлендж/конкурсы между методическими объединениями рецептов блюд правильного питания	Раз в месяц
Лекторий «Здоровье вашей семьи»	Раз в семестр
Час вопросов и ответов. Оптимальное питание – основа здорового детства и юношества	Раз в семестр

6.5 Реализация мероприятий по сохранению психологического здоровья и благополучия

Цель мероприятия - обеспечить эффективность деятельности сотрудников, минимизировать производственные издержки, связанные с негативным влиянием стресса на их здоровье, формирование навыков управления психоэмоциональными рисками и навыков повышения производительности труда.

Мероприятие	Срок
Психологическая разгрузка	Еженедельно
Предупреждение синдрома эмоционального выгорания	Раз в полгода
Занятие йогой	Раз в квартал
Тренинги, семинары	Раз в полгода

7. Улучшение и коррекция мероприятий корпоративной программы укрепления здоровья работников

Данный этап носит условный характер, т.к. процесс улучшения и коррекции по сути является перманентным процессом при условии хорошо отлаженной системы мониторинга и управления, основанной на сбалансированной системе показателей.

Такой подход позволяет оценить уже краткосрочные результаты не только с позиции оценки процесса, но и с точки зрения менеджмента и сотрудников, внутренних бизнес-процессов. Таким образом, этот этап позволяет организациям постоянно корректировать корпоративную программу укрепления здоровья работников с учетом достигнутых результатов.