

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное
учреждение детский сад № 80 «Аист»

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ № 80 «Аист»

Л.Н.Киркина

Приказ № 909 от 04.08.2020г

МОДЕЛЬНАЯ КОРПОРАТИВНАЯ
ПРОГРАММА
«УКРЕПЛЕНИЕ ЗДОРОВЬЯ
РАБОТАЮЩИХ»



Рассмотрена
на заседании общего собрания
трудового коллектива

Протокол № 4 от 04.08.2020г

Цель: создание в организации необходимых условий, способствующих повышению приверженности работников к здоровому образу жизни с учётом отраслевой специфики, условий труда и комплексного влияния на здоровье работающих.

Задачи:

1. Укрепление здоровья и безопасность сотрудников в ДОУ;
2. Укрепление здоровья, безопасности и благополучия в психосоциальной среде, включая организацию труда и культуру рабочего места;
3. Поддержание и содействие развитию и поддержанию личного потенциала здоровья работника на рабочем месте;
4. Развитие способов и путей участия в совместной работе по улучшению здоровья работающих, их семей и других членов сообщества.

Сроки реализации проекта: 2020-2024 гг.

Краткая характеристика описания предприятия:

Число работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 80 «Аист» (далее ДОУ):

Всего – 81,

в том числе женщин – 69,

работников в возрасте до 18 лет – 0.

Характеристика производственных факторов

Число работников ДОУ, занятых на тяжёлых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 0.

Количество рабочих мест, на которых проведена специальная оценка условий труда – 59,

из них:

количество рабочих мест с классом 1 и 2 – 59;

количество рабочих мест с классом 3 (3.1; 3.2; 3.3; 3.4) и 4 – 0;

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

Наличие на предприятии комплексной программы оздоровления сотрудников – нет.

Обеспечение работников, выполняющих работы с вредными и опасными производственными факторами СИЗ – нет.

Мероприятия по модернизации предприятия.

РАЗДЕЛ 1 «Здоровое питание и рабочее место».

АКТУАЛЬНОСТЬ. Здоровое питание имеет решающее значение в профилактике большинства хронических неинфекционных заболеваний.

1.1 «Питание в рабочее время».

ЦЕЛЬ: обеспечить сотрудникам в течение рабочего времени возможность приема пищи в отдельно отведенном помещении.

ОПИСАНИЕ: услуги организации горячего питания сотрудников ДОО на договорной основе обеспечивает Торговый Дом СПП. Есть помещение для приёма пищи, оборудованное раковиной с водой, столом, стульями, посудой, чайником, холодильником и техникой для разогрева пищи.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ : заведующий ДОО.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ: постоянно действующая практика.

РЕЗУЛЬТАТ, ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА: наличие в ДОО помещения для приема пищи или пункта организованного

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА: % сотрудников, имеющих возможность приема пищи в рабочее время.

1.2 Введение информационной маркировки (или информационных сообщений) на блюда и напитки для меню «Здоровое питание».

ЦЕЛЬ: информировать сотрудников о пищевой и энергетической ценности блюд, способствуя осознанному выбору; выделить блюда и напитки, соответствующие критериям рациона здорового питания.

ОПИСАНИЕ: технологом предприятия, предоставляющего услуги по питанию, разрабатываются критерии оценки блюд и напитков для меню «Здоровое питание». Для разработки критериев используются основные правила рациона здорового питания (например, рекомендации экспертов ВОЗ, которые адаптируются с учетом возможности и условий общественного питания).

ОТВЕТСТВЕННЫЕ: технолог предприятия общественного питания.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ: постоянно действующая практика.

РЕЗУЛЬТАТ ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА: % блюд и напитков, соответствующих критериям рациона здорового питания и отмеченных маркировкой информационным сообщением.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА: % сотрудников, покупающих блюда и напитки с маркировкой.

1.3 Обеспечение выбора продуктов и блюд для здорового питания.

ЦЕЛЬ: предоставление возможности для осознанного выбора продуктов и блюд для рациона здорового питания в течение рабочего времени.

ОПИСАНИЕ: формирование меню для пунктов питания. Технологом предприятия, предоставляющего услуги по питанию, разрабатываются критерии для меню «Здорового питания» согласно рекомендациям экспертов ВОЗ.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ: технолог предприятия общественного питания

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ: постоянно действующая практика.

РЕЗУЛЬТАТ ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА: % переработанных с учетом критериев рациона здорового питания меню

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА: % площадок и мероприятий, используемых данные меню.

1.4 Обучение сотрудников компании и работников предприятия общественного питания, расположенного на территории компании основам рациона здорового питания.

ЦЕЛЬ: формирование у сотрудников высокой осведомленности в области рациона здорового питания.

ОПИСАНИЕ: для мероприятий образовательного характера приглашаются эксперты в области питания (врач-диетолог, специалист по здоровому образу жизни или др.) для проведения лекций, мастер-классов и семинаров. Темы для мероприятий выбираются исходя из потребности сотрудников. Для лекций и образовательных семинаров могут быть предложены следующие темы: «Здоровое питание: сложно или просто?!», «Питание для долголетия», «Стройнее и вкуснее», «Продукты, повышающие холестерин» и др. Для участия в образовательных мероприятиях приглашаются сотрудники компании и члены их семей, работники предприятия общественного питания, расположенного на территории компании.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ (в зависимости от структуры предприятия): профсоюзный комитет, PR служба или др. сотрудники.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ: 3-4 раза в год, постоянно действующая практика.

РЕЗУЛЬТАТ ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА: количество проведенных образовательных мероприятий, количество сотрудников, посетивших данные мероприятия.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА: % сотрудников, изменивших свой рацион в сторону оздоровления.

1.5 Краткие информационные сообщения для размещения во внутренних коммуникациях предприятия.

ЦЕЛЬ: повысить информированность сотрудников в вопросах здорового питания.

ОПИСАНИЕ: информация о здоровом питании в необходимом формате может быть разработана специалистами или взята из доступных официальных печатных и электронных источников, компетентных профильных ресурсов в области формирования здорового образа жизни.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ (в зависимости от структуры предприятия): PR служба, административно-хозяйственная служба, профсоюзный комитет, служба по работе с персоналом, приглашенный специалист – врач-диетолог.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ: проведение на постоянной основе с периодичностью в 2-6 недель.

РЕЗУЛЬТАТ ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА: количество сообщений, размещенных в коммуникациях за 12 месяцев.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА: количество сотрудников, изменивших конкретные привычки питания (повысили потребление фруктов, перестали досаливать приготовленные блюда, стали ежедневно завтракать и др.).

1.6 Организация соревнований между сотрудниками или подразделениями, проведение конкурса рецептов блюд для здорового питания.

ЦЕЛЬ: популяризировать блюда для рациона здорового питания и продемонстрировать опыт блюд из легких в приготовлении и доступных ингредиентов.

ОПИСАНИЕ: организаторы выбирают тему для конкурса по актуальному направлению. Разрабатывают условия участия в конкурсе (предоставить рецепт блюда из доступных ингредиентов, описать способ приготовления блюда, фото блюда), в том числе участников знакомят с критериями рациона здорового питания. Избираются члены жюри конкурса от 3 человек.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ: административно-хозяйственная служба и технолог предприятия, осуществляющего организацию питания.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ: 1-6 недель, проведение периодическое на постоянной основе.

РЕЗУЛЬТАТ ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА: количество присланных на конкурс заявок.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА: количество рецептов, которые сотрудники стали использовать в домашнем приготовлении.

1.7 Организация тематических дней и акций, направленных на популяризацию здорового питания в коллективе.

ЦЕЛЬ: стимулировать потребление продуктов и блюд, формирующих рацион здорового питания.

ОПИСАНИЕ: ответственным лицом за 2-4 недели до проведения мероприятия избирается актуальная тема и объявляется конкурс на самое креативное блюдо из выбранного продукта. Сотрудников знакомят с условиями конкурса (рецепт блюда из доступных ингредиентов, описание техники приготовления блюда, фото блюда).

ОТВЕТСТВЕННЫЕ: заместители заведующего.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ: постоянно действующая практика с периодичностью 1 раз в 2-6 месяцев.

РЕЗУЛЬТАТ ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА: количество проведенных мероприятий, количество сотрудников, посетивших мероприятие.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА: количество сотрудников, использующих данную продукцию (блюда, напитки).

1.8 Организация соревнований между сотрудниками ДОУ с демонстрацией личного примера.

ЦЕЛЬ: для повышения мотивации и приверженности к рациону здорового питания на личном примере показать возможность изменений в сторону оздоровления пищевых привычек, последовательность данных решений и достижение положительного результата в виде коррекции избыточной массы тела.

ОПИСАНИЕ: командой организаторов проводится планирование проведения мероприятия формирование команды экспертов (диетолог, специалист по физической культуре), согласование плана и степени участия каждого эксперта, сезон начала проведения.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ: заместители заведующего.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ: не менее 12 недель, практика может быть постоянно действующей.

РЕЗУЛЬТАТ ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА: количество мероприятий, количество вовлеченных сотрудников.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА: количество сотрудников с положительной динамикой.

1.9 Оценка пищевых привычек на соответствие рациону здорового питания.

ЦЕЛЬ: провести оценку имеющихся привычек питания на соответствие критериям здорового питания и мотивировать сотрудников на оздоровление рациона.

ОПИСАНИЕ: проведение опроса сотрудников. Анкеты для оценки пищевых привычек предоставляется сотрудникам. Отвечая на вопросы об имеющихся пищевых привычках, сотрудник заполняет анкету. К вопроснику приложен ключ – позиции, отвечающие рациону здорового питания. Знакомясь с ними, сотрудник приобретает информацию о том, что необходимо изменить в своем рационе, чтобы он соответствовал здоровому питанию.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ: заместители заведующего.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ: постоянно действующая практика или в дни проведения тематических акций.

РЕЗУЛЬТАТ ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА: % сотрудников, заполнивших вопросник и оценивших свои привычки питания.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА: % сотрудников, изменивших свои привычки в сторону оздоровления.

РАЗДЕЛ 2 «Повышение физической активности».

АКТУАЛЬНОСТЬ. Внедрение программ физической активности на рабочем месте способствует тому, что у работников снижается индекс массы тела, улучшаются показатели здоровья, также растет удовлетворенность от работы, увеличивается производительность труда, снижается стресс. Профилактика профессионального «выгорания»

2.1 Оценка уровня физической активности и тренированности работников

ЦЕЛЬ: выявление работников с недостаточным уровнем физической активности для вовлечения в мероприятия по повышению физической активности.

ОПИСАНИЕ: изучение уровня физической активности и тренированности работников является основополагающим инструментом как для оценки исходного уровня ФА работников, так и для мониторингования процесса реализации программы и оценки достижения цели – повышения уровня ФА работников. Для оценки уровня физической активности и тренированности работников применяются различные опросники по физической активности, которые могут проводиться до и в конце программы по ФА и/или, как часть информационно-мотивационной кампании.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ: инструкторы по физическому развитию, психологи, заместители заведующего.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ: до и после реализации программы, а также в рамках проведения других практик, направленных на повышение физической активности.

РЕЗУЛЬТАТ: для оценки эффективности практики используется ряд индикаторов.

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА: % работников, участвующих в оценке; % работников с низким уровнем физической активности; % работников с низким уровнем тренированности.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА: снижение % работников с низким уровнем физической активности; снижение % работников с низким уровнем тренированности.

2.2 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 бесплатного либо с частичной оплатой посещения арендуемых спортивно-оздоровительных комплексов для занятий массовыми и игровыми видами спорта (волейбол, баскетбол, плавание, тренажерные залы и др.), а также путем организации и проведения разного рода спортивных состязаний по игровым командным видам спорта и индивидуальному участию работников в формате летних и зимних спартакиад.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ: инструкторы по физическому развитию, психологи, заместители заведующего.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ: без ограничений.

РЕЗУЛЬТАТ: для оценки эффективности практики используется ряд индикаторов.

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА: % работников, участвующих в командных спортивных мероприятиях; % работников с низким уровнем физической активности; % работников с низким уровнем тренированности.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА: снижение % работников с низким уровнем физической активности; снижение % работников с низким уровнем тренированности.

2.3 Организация физкульт-брейков в ДОУ.

ЦЕЛЬ: снятие напряжения, стресса, снижение утомляемости, профилактика производственного травматизма в течение рабочего дня, профилактика профессионального «выгорания».

ОПИСАНИЕ: для проведения физкульт - брейков используются разработанные комплексы физических упражнений (специально разработанные десятиминутные комплексы физических упражнений), которые можно проводить прямо на рабочем месте с учетом специфики условий и характера труда работников. Административное закрепление физкульт-брейков в количестве не менее одного раза в течение рабочего дня для работников. Регламент разрабатывается с учетом специфики труда работников.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ: инструкторы по физическому развитию, психологи, заместители заведующего.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ: без ограничений.

РЕЗУЛЬТАТ: для оценки эффективности практики используются индикаторы.

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА: административное закрепление физкульт-брейков; разработка регламента; количество разработанных и внедренных комплексов физических упражнений; % работников, участвующих в физкульт-брейках.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА: увеличение % работников, участвующих в физкульт-брейках; число дней нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на 100 работающих; число случаев производственного травматизма.

2.4 «Неделя физической активности».

ЦЕЛЬ: повышение информированности работников о пользе физической активности и мотивации к повышению уровня физической активности.

ОПИСАНИЕ: в рамках «Недели физической активности» проводятся информационно – мотивационные кампании (тематические рассылки по существующим каналам связи, викторины, конкурсы мотивационных плакатов и др.), работники отказываются от пользования лифтом в пользу ходьбы по лестнице, проводят гимнастику: специальные десятиминутные комплексы физических упражнений, которые можно проводить прямо на рабочем месте. Также работники участвуют в спартакиадах, турнирах, конкурсах, велопробегах и др. Вовлекаются в соответствующие мероприятия не только работники, но и члены их семей. «Неделя физической активности» завершается «Лестничными пробегами» – подъемом пешком на несколько этажей с последующим контролем одышки и пульса или «Тестом ходьбы».

целью оценки физической тренированности. По итогам «Недели физической активности» выбирается самый активный и тренированный сотрудник, победители получают призы.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ: инструкторы по физическому развитию, заместитель заведующего.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ: 1-2 раза в год.

РЕЗУЛЬТАТ: для оценки эффективности практики используется 1 индикаторов:

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА: % работников, участвующих в разных компонентах «Недели физической активности», количество разработанных буклетов, плакатов и др. печатной продукции.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА: снижение % работников с низким уровнем физической активности; снижение % работников с низким уровнем тренированности.

2.5. Выполнение нормативов ВФСК «Готов к труду и обороне» среди работников ДОУ, обеспечение условий для подготовки и выполнения нормативов ГТО.

ЦЕЛЬ: повышение вовлеченности работников в выполнение нормативов ГТО и мотивации к внедрению нормативов ГТО.

ОПИСАНИЕ: для обеспечения работникам условий для подготовки и выполнения нормативов ГТО на предприятии предлагается:

- проинформировать работников о внедрении комплекса ГТО к программной и нормативной основы физвоспитания населения (можно использовать Интернет и другие информационные технологии);
- наладить взаимодействие с органами управления физкультурой и спортом органами местного самоуправления, центрами тестирования выполнения нормативов ГТО для получения рекомендаций по подготовке желающих сдать нормы ГТО;
- разработать и утвердить план физкультурных и спортивных мероприятий с использованием элементов комплекса ГТО в соответствии с региональным и муниципальными планами поэтапного внедрения комплекса ГТО;
- разработать систему мер поощрения работников (стимулирующие выплаты, премии, благодарственные письма, почетные грамоты, предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска для сдачи норм ГТО и др.) и подготовку работников и членов их семей к выполнению нормативов ГТО, и выполнение ГТО и т.д.;
- организовать процедуру получения работниками медицинского заключения о допуске к занятиям физкультурой, массовым спортом и выполнению нормативов ГТО в ведомственных поликлиниках с учетом результатов медосмотров.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ: заместители заведующего, инструкторы по физическому развитию.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ: в течении года.

РЕЗУЛЬТАТ: для оценки эффективности практики используется ряд индикаторов.

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА: % работников, участвующих в сдаче норм ГТО.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА: снижение % работников с низким уровнем физической активности; снижение % работников с низким уровнем тренированности.

РАЗДЕЛ 3 «Сохранение психологического здоровья и благополучия»

3.1 Проведение «Кружков здоровья».

ЦЕЛЬ: создание благоприятной психоэмоциональной обстановки на рабочем месте. «Кружки благополучия» - открытые встречи с руководством (в индивидуальном или групповом формате), для обсуждения вопросов и проблем создания благоприятной среды. Обсуждение мер по созданию благоприятной психоэмоциональной обстановки является важным компонентом комплексных программ ЗОЖ на рабочем месте. Наиболее важными темами для обсуждения являются: возможность влияния на рабочий процесс, создание условий для взаимоподдержки, оптимальный режим труда и отдыха, создание благоприятного внутреннего климата.

ОПИСАНИЕ: приблизительный список тем для обсуждения с рабочими коллективами: Обсуждение вопросов создания «здорового» рабочего окружения, позволяющего повысить производительность труда, создание условий для взаимоподдержки (эргономика рабочего места, перерывы и др.) Обсуждение с работниками возможности развивать их профессиональные навыки. Повышение осведомлённости работников по вопросам профилактики агрессии, насилия, принуждения на рабочем месте, а также буллинга и домогательств. Обсуждение возможности введения гибкого графика на рабочем месте. Обсуждение внедрение стандартов психологического благополучия на рабочем месте.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ: психологи, заместители заведующего.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ: не менее, чем 1 раз в квартал

РЕЗУЛЬТАТ ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА: кол-во проведенных собраний, для улучшения психологического климата на рабочем месте. Кол-во работников, поучаствовавших в собраниях (увеличение кол-ва участников к предыдущему временному периоду в %).

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА: уровень удовлетворенности работой (% изменений по сравнению с предыдущими временными периодами). Уровень текучести персонала (изменение показателя по отношению к предыдущему периоду).

3.2 Обучение работников, руководителей и «Лидеров психологического благополучия» на рабочем месте.

ЦЕЛЬ: повышение осознанности работников о психоэмоциональных факторах риска (а также повышение устойчивости к стрессу, формирование

навыков копинга), формирование навыков управления психоэмоциональными рисками, формирование института лидерства в области здорового образа жизни и психологического благополучия.

ОПИСАНИЕ: для проведения образовательных мероприятий целесообразно использовать обеденное время (формат «обучение в обеденный перерыв» в течение 30-40 мин.), а также технологии дистанционного обучения. Образовательные программы, направленные на профилактику стресса на рабочем месте, повышение уровня благополучия включают: обучение работников ДОУ по программам (очно/дистанционно): управление эмоциями; профилактика депрессии, выгорания, тревожных расстройств; методики когнитивно-поведенческой психотерапии для преодоления стресса, аутогенная тренировка, практики медитации и осознанности, дыхательные практики; обучение работников ДОУ, интересующих ЗОЖ по программе лидерства в ЗОЖ и психологическом благополучии, включающих основы первой психологической помощи при депрессии, тревожных состояниях, психотических расстройствах, проблемах при употреблении психоактивных веществ, панических атаках, агрессивном поведении на рабочем месте, а также основы профилактики аддиктивных расстройств.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ: заместители заведующего, психологи

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ: не менее 4 образовательных мероприятий в год.

РЕЗУЛЬТАТ ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА: кол-во работников, вовлечённых в образовательные мероприятия (процент к предыдущему году, целевой показатель: 100%)

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА: уровень обращений в линию психологической поддержки (% изменений к предыдущему периоду)

3.3 Проведение Дня/Недели/Месяца психоэмоционального здоровья.

ЦЕЛЬ: повышение осознанности работников ДОУ о психосоциальных факторах риска, а также формирование культуры здорового образа жизни в детском саду. Как правило, Дни/Недели/Месяцы психоэмоционального здоровья включают несколько основных частей: оздоровительное тестирование (оценка риска возникновения хронических неинфекционных заболеваний, оценка функциональных параметров организма и др.), обучение (семинар или мастер-класс) и индивидуальные консультации (профилактическое консультирование).

ОПИСАНИЕ: дни/недели/месяцы психоэмоционального здоровья – мероприятия, проходящие на территории предприятия. Перед проведением мероприятия за 4-6 недель проводится коммуникационная кампания, с целью вовлечения работников в программу. Время отвлечения работника от профессиональных обязанностей составляет около 30 минут.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ: служба управления персоналом - служба охраны труда - медицинская служба.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ: 1-2 раза в год. Продолжительность мероприятия: 1-2, 5 или 20 дней.

РЕЗУЛЬТАТ ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА: кол-во работников, принявших участие в мероприятиях (процент к предыдущему мероприятию, целевой показатель охвата мероприятий 20-30% от численности предприятия).

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА: кол-во работников в группе психоэмоционального риска (уменьшение кол-ва работников в группе риска)

3.4 Комната психоэмоциональной разгрузки.

ЦЕЛЬ: профилактика утомляемости работников на рабочем месте и как результат повышение производительности труда, уменьшение восприимчивости к стрессу, уменьшение числа ошибок (риск аварий, травм на рабочем месте).

ОПИСАНИЕ: комната психоэмоциональной разгрузки – отдельное помещение, оснащенное современным оборудованием для профилактики и коррекции неблагоприятных психофизиологических состояний, устранения психоэмоциональных рисков у работников ДООУ. Примерные требования к комнате психоэмоциональной разгрузки:

- помещение от 20 кв.м (2 кв.м на человека, высота помещения 3.2-3.8 м, не более 150 м. от рабочей зоны);
- аудиовизуальные эффекты психологического воздействия (музыкальная терапия, и др.);
- специализированное оборудование (ультрафиолетовые лампы, аромолампа, капсула сна и др.);
- методические материалы (плакаты, листовки, комплексы упражнений)
- мебель (массажные кресла, капсулы для сна и др.).

ОТВЕТСТВЕННЫЕ: заместители заведующего.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ: единократно. Процесс оборудования комнаты около 6 месяцев.

РЕЗУЛЬТАТ ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА: количество работников группы риска, посетивших комнату (% изменений к предыдущему периоду.)

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА: количество работников в группе психоэмоционального риска (% изменений к предыдущему периоду).

Раздел 4 «Здоровое предприятие – профилактика профессиональных и профессионально-обусловленных заболеваний и производственного травматизма»

АКТУАЛЬНОСТЬ. Вредные условия труда на рабочем месте вносят вклад в ухудшение состояния здоровья работников. Основным и наиболее доступным механизмом выявления общих и профессиональных заболеваний, а также организации эффективного динамического наблюдения за состоянием здоровья работников являются качественные предварительные и периодические медицинские осмотры. Увеличение числа лиц, охваченных медицинскими осмотрами способствует своевременному выявлению начальных отклонений здоровья. Ежегодное оздоровление «стажированных»,

в том числе на базе Центра профпатологии способствует сохранению увеличению трудового потенциала работающих.

4.1 Проведение предварительных и периодических медицинских осмотров, в том числе стажированным работникам.

ЦЕЛЬ: обеспечение соблюдения работодателем приказа Минздравсоцразвития России от 12.04.2011г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда», в том числе в части проведения ПМО в том числе стажированным работникам.

ОПИСАНИЕ: составить и утвердить список контингента работников, подлежащих прохождению ПМО в Профцентре. Направить списки в Профцентр не позднее чем за 2 месяца до согласованной датой начала проведения ПМО. Ознакомить работников, подлежащих прохождению ПМО с планом его проведения, не позднее чем 10 дней до согласованной с Профцентром даты начала ПМО. Обеспечить прибытие работников, подлежащих ПМО в Профцентр в день прохождения ПМО, установленный календарным планом.

Порядок проведения периодических медицинских осмотров стажированных работников регламентирован в приложении №3, п. III приказа от 12 апреля 2011 г. №302н. Участники аварийных ситуаций или инцидентов, работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными веществами и производственными факторами с разовым или многократным превышением предельно допустимой концентрации (ПДК) или предельно допустимого уровня (ПДУ) по действующему фактору, работники, имеющие (имевшие) заключение о предварительном диагнозе профессионального заболевания, лица со стойкими последствиями несчастных случаев на производстве, а также другие работники в случае принятия соответствующего решения врачебной комиссией не реже одного раза в пять лет проходят периодические осмотры в центрах профпатологии и других медицинских организациях, имеющих право на проведение предварительных и периодических осмотров, на проведение экспертизы профессиональной пригодности и экспертизы связи заболевания с профессией.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ: заведующий.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ: ежегодное проведение на постоянной основе.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА: % сотрудников, которым проведен ПМО;
% стажированных сотрудников, которым проведен ПМО на базе Профцентра.

4.2 Формирование групп риска развития профессионально-обусловленных и хронических заболеваний.

ЦЕЛЬ: обеспечение по результатам медицинских осмотров распределения работающих по группам здоровья для формирования групп риска развития профессиональных, профессионально-обусловленных и хронических заболеваний;

ОПИСАНИЕ: применяется индивидуальный подход функционального состояния работников в целях сохранения профессионального долголетия.

Группа I - здоровые работники - не нуждаются в реабилитации – применить программы здорового образа жизни;

Группа II - работники, имеющие риск факторы и начальные формы общих заболеваний – применить программу предупреждения дальнейшего развития выявленных начальных форм общих заболеваний, коррекция риск факторов

Группа III - работники, имеющие хронические заболевания, которые являются противопоказанием для продолжения работы в профессии – применить программу предупреждения обострений и осложнений хронических заболеваний;

Группа IV - работники, с признаками воздействия вредных производственных факторов – применить программы профилактики профессиональных заболеваний (углубленное обследование на базе Центра профпатологии, оздоровление в том числе на базе Центра профпатологии).

Группа V - работники, с установленным диагнозом профессионального заболевания, продолжающие работать, в соответствии с медицинским заключением – применить лечебные программы в соответствии с рекомендациями профпатолога (оздоровление на базе Центра профпатологии, территориальных ЛПУ, санатория, профилактория).

ОТВЕТСТВЕННЫЕ: заведующий

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ: ежегодное по результатам заключительного акта ПМО.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА% снижения общей и профессионально-обусловленной заболеваемости; % снижения временной нетрудоспособности;

4.3 Оздоровление работников, в том числе вредного производства.

ЦЕЛЬ: оздоровление «стажированных» работников (стаж 5 и более лет) по результатам прохождения ПМО на базе Центра профпатологии территориальных ЛПУ, в профилактории, санатории.

ОПИСАНИЕ: оздоровление «стажированных» работников проводится по результатам прохождения медицинского осмотра, в том числе на базе Центра профпатологии с целью своевременного лечения при выявлении ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на состояние здоровья работников, начальных форм профессиональных и профессионально-обусловленных заболеваний и профилактическое лечение хронической патологии.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ: заведующий

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ: ежегодно по результатам ПМО

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА: % стажированных сотрудников, прошедших оздоровление на базе Профцентра; % сотрудников, прошедших оздоровление на базе профилактория; % сотрудников, прошедших оздоровление на базе санатория.

4.4 Профилактика производственного травматизма.

АКТУАЛЬНОСТЬ. Производственный травматизм является одной из основных причин инвалидности и смертности работающих, поэтому охрана труда является важнейшим условием сохранения жизни и здоровья граждан в процессе трудовой деятельности.

ЦЕЛЬ. Обеспечение безопасности и здоровья работников на рабочих местах. Предотвращение несчастных случаев в ДОУ. Обеспечить соответствие оборудования и трудовой деятельности государственным нормативным требованиям по охране труда, пожарной безопасности. Снижение коэффициента производственного травматизма в ДОУ.

Обеспечить сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности. Обеспечить соответствие условий труда на рабочих местах государственным нормативным требованиям охраны труда. Обеспечить выполнение последовательных и непрерывных мероприятий по предупреждению происшествий и случаев ухудшения состояния здоровья работников, производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

ОПИСАНИЕ: проведение специальной оценки условий труда, разработке программ профилактики, проведение проверок эффективности превентивных мер. Разработка локальных правовых актов по охране труда с учетом вредных факторов предприятия. Актуализация трудовых договоров и инструкций по охране труда. Обучение и повышение квалификации работников организации. Проведение тренингов, аудитов, совещаний с целью повышения ответственности за охрану труда. Повышение мотивации и степени участия работников в обеспечении безопасных условий труда.

Распределение обязанностей в сфере охраны труда между должностными лицами работодателя. Создание и функционирование системы управления охраной труда в организации. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. Организация и проведение процедуры управления профессиональными рисками. Проведение совещаний, семинаров, конференций, встреч заинтересованных сторон, переговоров с целью информирования работников об условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, а также о предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях. Обеспечение оптимальных режимов труда и отдыха работников. Обеспечение работников средствами

обезвреживающими средствами. Планирование мероприятий по улучшению условий труда. Разработка локальных нормативных актов по охране труда исходя из специфики деятельности организации. Мотивация работников на безопасный труд и соблюдение требований охраны труда.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ: заведующий, заместители заведующего.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ: постоянно.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТЫ: % пострадавших в результате несчастных случаев на производстве с утратой трудоспособности; % пострадавших в результате несчастных случаев на производстве со смертельным исходом.