

**БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ
«СОЦИАЛЬНО-РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР ДЛЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ
«РОСТОК» ГОРОДА ЧЕРЕПОВЦА»**

П Р И К А З

от 25.03.2024 № 49 /01-17

Об утверждении корпоративной
программы укрепления здоровья
на 2024 – 2026 гг.

С целью укрепления и сохранения здоровья сотрудников бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Росток» города Череповца», профилактики заболеваний и травматизма, повышения мотивации к трудовой деятельности, улучшения психологического климата в коллективе и, как следствие, повышения производительности труда, снижения потерь, связанных с временной нетрудоспособностью работников

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Корпоративную программу по сохранению и укреплению здоровья на рабочем месте работников бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Росток» города Череповца» на 2024-2026 годы» (далее – Программа), прилагается (приложение).

2. Сотрудникам учреждения принять участие в мероприятиях, обозначенных в Программе.

3. Заведующему канцелярией (Цветкова И.К.) ознакомить заместителей директора, заведующих отделениями под подпись с настоящим приказом не позднее 3-х рабочих дней от даты его подписания.

4. Заместителям директора, заведующим отделениями:
ознакомить подчиненных сотрудников с настоящим приказом под подпись;
листы ознакомления с подписями сотрудников передать на хранение заместителю директора по общим вопросам (Сипягова О.В.).

5. Контроль за исполнением настоящего приказа возлагаю на заместителя директора по общим вопросам Сипягову О.В.

Директор

Е.Ю. Каневская

**КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА
ПО СОХРАНЕНИЮ И УКРЕПЛЕНИЮ ЗДОРОВЬЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ
работников бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской
области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних
«Росток» города Череповца»
на 2024 – 2026 годы**

ВВЕДЕНИЕ

Программа укрепления здоровья и благополучия сотрудников 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 отсутствия болезней, но и состояние полного физического, эмоционального, интеллектуального, социального благополучия.

Здоровье работающего населения определяется производственными, социальными и индивидуальными рисками, доступом к медико-санитарным услугам. Ценность физического, психического и социального здоровья каждого сотрудника организации многократно возрастает. Рабочее место - оптимальная организационная форма охраны и поддержания здоровья, профилактики заболеваний (определение ВОЗ).

По данным исследователей почти 60% общего бремени болезней обусловлено семью ведущими факторами:

- повышенное артериальное давление,
- потребление табака,
- чрезмерное употребление алкоголя,
- повышенное содержание холестерина в крови,
- избыточная масса тела,
- низкий уровень потребления фруктов и овощей,
- малоподвижный образ жизни.

Система укрепления здоровья сотрудников на рабочем месте включает создание условий, снижающих не только риск профессионально обусловленных заболеваний, но и риск развития социально значимых хронических заболеваний. Он повышается при нерациональном питании, недостаточной физической активности, стрессах на рабочем месте, наличии вредных привычек (курение, злоупотребление алкоголем).

Стратегический и тактический посыл дан в Указе Президента Российской Федерации от 06.06.2019 № 254 «О стратегии развития здравоохранения в Российской Федерации на период до 2025 г.». Указ предусматривает организацию и развитие системы профилактики профессиональных рисков, которая ориентирована на качественное и своевременное выполнение лечебно-профилактических мероприятий, позволяющих вернуть работников к активной трудовой и социальной деятельности с минимальными повреждениями здоровья, формирование системы мотивации граждан к ведению здорового образа жизни.

Формирование навыков ведения здорового образа жизни начинается с воспитания мотивации к здоровому образу жизни и осуществляется через целенаправленную деятельность организации в рамках здоровьесформирующей

программы, посредством создания здоровьесберегающей среды или территорий здорового образа жизни.

Личная заинтересованность сотрудников – ключевое условие эффективного внедрения корпоративной программы.

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Цели:

- укрепление и сохранение здоровья работников, профилактика заболеваний и травматизма;
- повышение у работников мотивации к трудовой деятельности, улучшение психологического климата в коллективе и, как следствие, повышение производительности труда;
- снижение потерь, связанных с временной нетрудоспособностью работников.

Задачи:

- создание благоприятной здоровой среды на рабочем месте;
- снижение рисков несчастных случаев, смертности, травматизма на производстве;
- выявление и коррекция факторов риска развития неинфекционных заболеваний, выявление заболеваний на ранних стадиях и предотвращение их осложнений;
- создание информационной системы (повышение информированности работников в вопросах здорового образа жизни);
- мониторинг и оценка эффективности программы (приложение).

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПРОГРАММЫ

- Разработка плана мероприятий по формированию системы мотивации работников организации к здоровому образу жизни в целях их оздоровления.
- Создание условий для вовлечения работников в программы 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.
- 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.
- Формирование стрессоустойчивости.

СРОК РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Среднесрочный период 2024-2026 гг.

РАЗДЕЛЫ ПРОГРАММЫ:

Раздел 1. Формирование медицинской активности работников

Раздел 2. Создание здоровьесберегающих условий на рабочем месте

Раздел 3. Формирование у работников мотивации и личной ответственности за сохранение здоровья:

3.1. Повышение физической активности

3.2. Рациональное питание

3.3. Профилактика потребления табака

3.4. Снижение потребления алкоголя

3.5. Создание комфортного психологического климата в коллективе

Раздел 4. Мониторинг Программы.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ:

1. Повышение процента информированности работников в вопросах здорового образа жизни.
2. Рост производительности труда.
3. Динамика снижения финансовых потерь, которые несет учреждение в результате отсутствия работника на рабочем месте по болезни.
4. Повышение процента работников учреждения, охваченных различными мероприятиями программы.
5. Снижение текучести кадров.
6. Снижение показателей по факторам риска:
 - % работников, бросивших курить;
 - % работников, отказавшихся от употребления алкоголя;
 - % работников, повысивших физическую активность;
 - % работников, которые регулярно проходят обследование репродуктивной системы, диспансеризацию и пр.;
 - отсутствие (снижение) травматизма на рабочем месте, профилактика заболеваний и пр.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММЫ

В результате реализации корпоративной программы по укреплению здоровья сотрудников организации предполагаются следующие результаты:

Для работников:

- Изменение отношения к состоянию своего здоровья.
- Укрепление здоровья и улучшение самочувствия.
- Увеличение продолжительности жизни.
- Приверженность к ЗОЖ.
- Выявление заболеваний на ранней стадии.
- Возможность получения материального и социального поощрения.
- Сокращение затрат на медицинское обслуживание.
- Улучшение условий труда.
- Улучшение качества жизни.

Для работодателей:

- Сохранение на длительное время здоровых трудовых ресурсов.
- Повышение производительности труда.
- Сокращение трудопотерь по болезни.
- 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.

Для государства:

- Снижение уровня заболеваемости.
- Сокращение дней нетрудоспособности.
- Сокращение смертности.
- Снижение расходов, связанных с медицинской помощью и инвалидностью.

ЭТАПЫ ПОДГОТОВКИ ПРОГРАММЫ

I этап - Подготовительный

1. Получение согласия руководителя организации на разработку и реализацию программы.
2. Проведение общего собрания трудового коллектива. Добровольное участие в разработке Программы как руководителей, так и работников.
3. Создание рабочей группы для оценки ситуации, разработки Программы и плана мероприятий. Состав рабочей группы включает специалиста по персоналу, юрисконсульта, специалиста по охране труда, представителя профсоюза, заведующих отделениями.
4. Проведение анализа текущей ситуации для выявления проблем на рабочем месте, связанных со здоровьем работников.
5. Формирование предложений по разработке Программы.
6. Определение сроков реализации Программы.
7. Разработка плана мероприятий Программы.

II этап - Основной этап разработки Программы

1. Разработка плана мероприятий Программы в составе рабочей группы.
2. Определение ответственных за координацию, контроль и выполнение мероприятий Программы.
3. Обеспечение информирования работников о мероприятиях Программы.

III этап - Этапы реализации мероприятий Программы

Раздел 1. Формирование медицинской активности работников.

Чтобы сохранить и укрепить здоровье, необходимо проявлять медицинскую активность.

Цель: повышение у работников мотивации к сохранению и укреплению своего здоровья, а также здоровья других людей путем повышения медицинской активности.

Основные направления деятельности учреждения по повышению медицинской активности:

1. Организация прохождения медицинских осмотров сотрудниками.

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. Некоторые заболевания на начальных этапах могут протекать скрыто, и обнаружение их на ранних стадиях дает человеку шанс на долгую и здоровую жизнь. Поэтому единственным доступным способом выявить социально значимые заболевания на ранних стадиях является обследование граждан.

2. Организация прохождения диспансеризации сотрудниками учреждения.

Это комплекс мероприятий, включающий в себя профилактический медицинский осмотр и дополнительные методы обследования, проводимые в целях оценки состояния здоровья.

3. Посещение медицинских учреждений при заболеваниях.

В настоящее время большое количество работников предприятий невнимательно относится к заболеванию, не считая нужным обращаться во время болезни к врачу. Это очень опасно, так как заболевания могут протекать нетипично.

4. Ответственное отношение к лечению, профилактике, реабилитации, другим медицинским мерам.

Успех лечения многих заболеваний зависит от того, насколько точно больной выполняет назначения врача. При этом положительный результат часто зависит не только от медикаментозного лечения, но и от того, насколько человек привержен здоровому образу жизни, т.е. scrupulously выполняет рекомендации врача по коррекции факторов риска (нерациональное питание, низкая физическая активность, избыточная масса тела, курение, пагубное потребление алкоголя и др.).

5. Контроль за основными показателями здоровья.

Необходимо постоянно контролировать свои показатели здоровья. К ним относится уровень артериального давления, количество сахара и холестерина в крови, вес.

6. Сохранение репродуктивного здоровья.

Для каждого человека особую важность имеет продолжение рода. Это, в свою очередь, является одним из главных показателей демографического развития любого государства. На сегодняшний день репродуктивное здоровье населения оставляет желать лучшего: увеличивается количество аборт, большому количеству мужчин и женщин ставят диагноз бесплодие, молодые люди начинают рано вести половую жизнь, растет число заболеваний, передающихся половым путем; многие люди репродуктивного возраста курят и употребляют алкоголь. Все вышеперечисленные факторы снижают рождаемость здоровых детей.

7. Знание своих профессиональных рисков.

8. Соблюдение санитарно-гигиенических навыков.

9. Преодоление вредных привычек (табакокурение, избыточное потребление алкоголя и др.).

Мероприятия по формированию медицинской активности у работников:

№ п/п	Мероприятие	Сроки проведения	Ответственные
1.	Организация ежегодной диспансеризации работников	Ежегодно, по плану	Специалист по охране труда
2.	Проведение предварительных медицинских осмотров при поступлении на работу, периодических медицинских осмотров в процессе трудовой деятельности	Ежегодно, по плану	Заместитель директора по АХД Специалист по охране труда
3.	Контроль за вакцинацией сотрудников в осенне-зимний период, по плану профилактических прививок по «национальному календарю прививок»	Ежегодно, по плану	Заместитель директора по АХД Специалист по охране труда
4.	Оформление информационного стенда «Здоровье – это здорово!»	Обновление (ежеквартально)	Специалист по охране труда
5.	Создание Уголка здоровья и его	Ежегодно,	Специалист по охране

оснащение весами, ростомером, тонометром - для контроля веса, роста, измерения индекса массы тела, артериального давления	использование - ежемесячно	труда
---	----------------------------	-------

Раздел 2. Создание здоровьесберегающих условий на рабочем месте.

Вредные условия труда вносят вклад в ухудшение состояния здоровья работников, ведут к производственному травматизму, а тот, в свою очередь, выступает одной из основных причин инвалидности и смертности работающих. Таким образом, охрана труда на рабочем месте является важнейшим условием сохранения жизни и здоровья граждан в процессе трудовой деятельности.

Здоровьесберегающие мероприятия на рабочем месте:

№ п/п	Мероприятие	Сроки проведения	Ответственные
1.	Проведение специальной оценки условий труда (проведена в 2023 г.)	по мере необходимости	Специалист по охране труда
2.	Организация (поддержание) мест приема пищи для сотрудников в течение рабочего времени, приобретение необходимой бытовой техники	Постоянно, ежегодно	Заместитель директора по АХД, специалист по административно-хозяйственным работам
3.	Закупка средств индивидуальной защиты и обеспечение ими работников	Ежегодно	Заместитель директора по АХД, специалист по административно-хозяйственному обеспечению
4.	Проведение инструктажей на рабочем месте	Первичный – при приеме на работу. Плановый 2 раза в год	Специалист по охране труда
5.	Практикум «Оказание первой доврачебной помощи пострадавшим на рабочем месте»	2 раза в год	Профильные специалисты (по согласованию)
6.	Организация профосмотров.	По плану	Специалист по охране труда
7.	Обеспечение работников чистой питьевой водой	Постоянно	Заместитель директора по АХД
10.	Проведение субботников Организация озеленения и благоустройства территории	2 раза в год – май и октябрь	Заместитель директора по АХД
11.	Информирование работников с целью предупреждения случаев инвалидности, причинами которой являются производственный травматизм и вредные	1 раз в год ежегодно	Юрисконсульт

	производственные факторы		
12	Распространение информационных материалов (памяток, буклетов, санбюллетеней) по вопросам здорового образа жизни, физической активности, преодоления стрессов; о вреде курения, злоупотребления алкоголем	Ежеквартально	Специалист по социальной работе отделения реабилитации

Раздел 3. Формирование у работников мотивации и личной ответственности за сохранение здоровья

Основными направлениями деятельности учреждения по формированию мотивации и личной ответственности за сохранение здоровья являются:

- повышение физической активности;
- рациональное питание;
- профилактика потребления табака;
- снижение потребления алкоголя;
- создание комфортного психологического климата в коллективе

Цели:

- активизация физической активности работников;
- повышение приверженности у работников организации и членов их семей к рациональному питанию, формирование здоровых пищевых привычек;
- снизить (вплоть до полного отказа) потребление табака работниками организаций;
- снизить потребление алкоголя работниками организаций;
- формирование здорового психологического климата в коллективе.

3.1.Повышение физической активности

Задачи:

- выявление работников с недостаточным уровнем физической активности для вовлечения в мероприятия по ее повышению;
- повышение информированности работников о пользе физической активности;
- повышение мотивации работников к занятиям физкультурой и спортом, в том числе, с применением стимулирования (частичная или полная оплата спортзала или абонемент, материальное поощрение, фотостенды и др.);
- создание условий для психологической разгрузки с применением физической активности (снятие напряжения, стресса, снижение утомляемости, профилактика производственного травматизма в течение рабочего дня);
- вовлечение работников в выполнение нормативов ГТО.

Мероприятия:

№ п/п	Мероприятия	Сроки проведения	Ответственные
1.	Производственная гимнастика на рабочем месте	2 раза в день по 5-10 минут	Заведующие отделениями
3.	Участие в мероприятии по сдаче норм ГТО	Ежегодно (по графику)	Специалист по охране труда
4.	День здоровья	Апрель (ежегодно)	Специалист по охране труда
5.	Спортивно-массовые	В соответствии с	Заведующие отделениями

	мероприятия (лыжи, пионербол, кросс, эстафета, велопробег)	сезоном и погодными условиями (ежегодно)	
6.	Акция «День без автомобиля»	Июнь (ежегодно)	Заведующие отделениями
7.	Совместные лыжные прогулки, скандинавская ходьба («Тропа здоровья»)	Зима в соответствии с погодными условиями	Заведующие отделениями

3.2. Рациональное питание

Состав пищи, ее количество и свойства определяют физическое развитие и рост, заболеваемость, трудоспособность, продолжительность жизни и нервно-психическое состояние. С пищей в организм человека должно поступать достаточное, но не избыточное, количество белков, углеводов, жиров, микроэлементов, витаминов и минеральных веществ в правильных пропорциях. Получить необходимый набор витаминов, микроэлементов и минеральных веществ можно только из длинного списка продуктов, большинство из которых вполне доступны: овощи, фрукты, мясо, рыба, орехи, молочные продукты, бобовые, хлеб, макароны из твердых сортов пшеницы, ягоды и зелень.

Рациональное питание – это питание человека, которое учитывает его физиологические потребности в энергетической ценности, полезных питательных веществах (белки, жиры, углеводы, витамины, минералы, микроэлементы, другие полезные вещества) основываясь на данных о возрасте, заболеваниях, физической активности, занятости, окружающей среде.

Цель:

Повышение приверженности у работников, а также членов их семей к правильному рациональному питанию, формирование здоровых пищевых привычек.

Задачи:

- обеспечить всем работникам в течение рабочего времени свободный доступ к питьевой воде и возможность приема пищи в отдельно отведенном помещении с соблюдением санитарно-гигиенических норм;
- повысить информированность работников в вопросах здорового питания;
- повысить информированность работников о пищевой и энергетической ценности блюд, продуктов с высоким содержанием соли, сахара и насыщенных жиров, способствуя их осознанному выбору;
- стимулировать потребление продуктов и блюд, формирующих рацион здорового питания;
- провести оценку имеющихся привычек питания на соответствие критериям здорового питания и мотивировать сотрудников на оздоровление рациона.

Мероприятия:

№ п/п	Мероприятие	Сроки проведения	Ответственные
2024 год			
1.	Тестирование «Определение уровня физической формы», вкусовых привычек	Июнь 2024	Специалист по охране труда
2.	Мероприятие по здоровому питанию, полезным пищевым привычкам, экологически чистым продуктам,	Август 2024	Заведующий столовой

	напиткам. Полезные/вредные добавки и витамины»		
3.	Мастер-класс по приготовлению полезных для здоровья блюд	Ноябрь 2024	Повар
4.	Конкурс рецептов блюд для здорового питания между сотрудниками/отделениями	Декабрь 2024	Заведующий столовой
2025 год			
1.	Мероприятие по определению качества употребляемых продуктов, калорийности приготовляемых блюд	Февраль 2025	Заведующий столовой
2.	Беседа с врачом-диетологом	Июнь-август 2025	Приглашенный специалист
3.	Мероприятие – «Перекус должен быть правильным»	Октябрь 2025	Заведующий столовой
4.	Конкурс между отделениями на лучший рецепт диетического блюда из овощей	Ноябрь 2025	Заведующий столовой
2026 год			
1.	Мероприятие – «Скажем «НЕТ!» весеннему авитаминозу»	Февраль 2026	Приглашенный специалист
2.	Беседа с врачом-диетологом	Апрель 2026	Приглашенный специалист
3.	Познавательная беседа «Отпуск – время дополнительных возможностей»	Июнь 2026	Заместитель директора по общим вопросам
4.	Мероприятие «Я питаюсь правильно!»	Август 2026	Заместитель директора по общим вопросам
5.	Конкурс на лучшее приготовление блюд из капусты	Октябрь 2026	Заместитель директора по общим вопросам

3.3 Профилактика потребления табака

Курение табака – причина многих хронических болезней, представляющих существенный вред здоровью человека.

Цель: снизить (до полного отказа) потребление табака работниками учреждения.

Задачи:

- повысить информированность работников организации о вредном воздействии табачного дыма и мотивацию к отказу от курения;
- обеспечить соблюдение запрета потребления табака на предприятии;
- организовать помощь сотрудникам, желающим отказаться от курения;
- разработать и внедрить систему штрафов и поощрений в отношении курящих работников.

Мероприятия.

1. Оформление рабочих мест, мест общего пользования и территории учреждения знаками, запрещающими курение. Запрет курения на рабочих местах (соблюдение требований законодательства).

2. Систематическое проведение мероприятий о вреде курения и последствиях вдыхания табачного дыма.

3. Проведение акций, пропагандирующих преимущества образа жизни, свободного от табакокурения: «Всемирный день без табака», «Международный день отказа от курения», «Организация без табачного дыма» и т.д.

4. Проведение физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятий с широким участием сотрудников всех возрастов.

3.4. Снижение потребления алкоголя

Потребление алкоголя оказывает большое влияние на производительность труда. В целом затраты от снижения производительности являются доминирующим элементом издержек, связанных с вредом, наносимым алкоголем. Злоупотребление алкоголем увеличивает риск безработицы. Разработка и реализация мер антиалкогольной политики в местах работы граждан направлена на снижение масштабов злоупотребления алкоголем. Рабочее место может быть фактором риска вредного употребления алкоголя, а с другой стороны – предоставляет уникальные возможности для реализации профилактических стратегий.

Цель:

Снизить потребление алкоголя работниками учреждения.

Задачи:

- снизить количество несчастных случаев на производстве, связанных с употреблением алкоголя;
- снизить долю работников с риском пагубного потребления алкоголя;
- повысить осведомленность работников о вреде, связанном с алкоголем, и рисках, связанных с потреблением алкоголя на рабочем месте;
- снизить мотивацию к употреблению алкоголя.

Мероприятия:

1. Тестирование работников учреждения на предмет их отношения к алкоголю.
2. Консультационная и психологическая помощь сотрудникам в процессе отказа от употребления алкогольной продукции.
3. Конкурс рисунков и коллажей на тему «Жизнь без алкоголя».
4. Мероприятие: «У самовара».

3.5. Создание комфортного психологического климата в коллективе.

Согласно определению ВОЗ, здоровье – это состояние полного физического, социального и психического благополучия, а не только отсутствие болезни и физических дефектов. Психическое здоровье работника – важный фактор успешной деятельности, недооценивать который нельзя. Среди наиболее часто встречающихся факторов, влияющих на психологическое состояние, являются:

- дисбаланс между работой и семьей,
- хронический стресс,
- неблагоприятный психологический климат,
- наличие конфликтов,
- физическое и психологическое насилие, притеснение на работе. Как следствие, наступает профессиональное выгорание и профессиональная деформация личности работающего человека.

Цель: формирование здорового психологического климата в коллективе.

Задачи:

- создание благоприятной психоэмоциональной обстановки на рабочем месте;

- повышение осведомленности работников о психосоциальных факторах риска, формирование культуры здорового образа жизни на предприятии;
- 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);
- формирование навыков управления психоэмоциональным благополучием.

Мероприятия:

1. Тестирование работников учреждения на тему: «Я и мое место в коллективе».
2. Тестирование работников учреждения на тему: «На работу как на праздник».
3. Конкурс рисунков «Поделись улыбкою своей».
4. Проведение коллективного отдыха на свежем воздухе с применением активных игр.
5. Участие работников в спортивных соревнованиях – «Папа, мама, я – спортивная семья».
6. Организация комнаты психологической разгрузки.
7. Поощрение участников конкурсов по итогам года.

Раздел 4. Мониторинг программы

Показатели результативности и эффективности программы рассматриваются в процентном соотношении к общему количеству работников учреждения.

Для оценки эффективности Программы разработаны критерии эффективности:

- увеличение числа работников, вовлеченных в ЗОЖ.
- улучшение условий труда работников учреждения.
- повышение производительности труда работников учреждения.
- снижение показателей временной утраты трудоспособности работников.
- стабильное психическое состояние работников учреждения.
- отзывы сотрудников (удовлетворенность/положительная оценка), внедрение социальных технологий/ моделей/ методик, развитие взаимодействия с партнерами, в т.ч. заключение договоров/благотворительная помощь, динамика участия сотрудников в оздоровительных и корпоративных мероприятиях, направленных на формирование здорового образа жизни, доступность и актуальность информирования сотрудников.
- вовлеченность работников в проводимые мероприятия и увеличение количества участников в мероприятиях.
- результативность участия в отдельных программах и мероприятиях.

На основании анализа полученных показателей, Программа указывает основные стратегические направления становления здорового образа жизни, обеспечивающие позитивную динамику развития здоровьесберегающей среды учреждения, положительную динамику отказа от вредных привычек.

Программа может подвергаться корректировке в соответствии с конкретной ситуацией, достигнутыми результатами, новыми законодательными актами и имеющимися ресурсами.