

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ
КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДЛЯ ДЕТЕЙ – СИРОТ И ДЕТЕЙ, ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ
«ДУДИНСКИЙ ДЕТСКИЙ ДОМ»

ПРИКАЗ

«23» сентября 2022г.

№ 383

На основании письма Министерства образования Красноярского края от 30.09.2022г
№ с -75-3993 «О развитии корпоративного спорта»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Назначить ответственным за ведение Программы корпоративного спорта воспитателя Дудинского детского дома Разуваеву Т.М.
2. Разуваевой Т.М. ознакомиться с Программой, разработать на основе плана ежемесячную сетку мероприятий, следовать утвержденному плану мероприятий.
3. Кузнецовой О.А. ознакомить с данным приказом педагогов под роспись.
4. Контроль над исполнением приказа возложить на заместителя директора по воспитательной работе О.А.Кузнецову.

Директор КГКУ
«Дудинский детский дом»



Ю. В. Шамрай

одно.к.м.к.н.с. : Разуваева Т.
Кузнецов

**Краевое государственное казенное учреждение для детей-сирот
и детей оставшихся без попечения родителей «Дудинский детский дом»**

УТВЕРЖДЕНО:

**Директор
КГКУ «Дудинский детский дом»**


Ю.В. Шамрай
«01» ноября 2022 г.

ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ

**Краевого государственного казенного учреждения
для детей-сирот и детей оставшихся без попечения
родителей «Дудинский детский дом»
на период 2023 - 2028 г.г.**

Содержание

1. Актуальность.....	3
2. Нормативно правовая база	3
3. Этапы реализации программы	4
4. Паспорт программы	4
5. Пояснительная записка.....	6
6. Концептуальные положения программы	8
7. Содержание программы	8
8. Показатели эффективности программы	9

1. АКТУАЛЬНОСТЬ

Согласно данным Всемирной организации здравоохранения, отсутствие физической активности является четвертым по значимости фактором риска глобальной смертности (6% случаев смерти в мире). Кроме того, по оценкам, физическая инертность является основной причиной.

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

Повышение эффективности труда работников учреждения, невозможно без приверженности их к здоровому образу жизни, который должен стать фундаментом их собственного здоровья.

По определению ВОЗ «Здоровье – состояние полного физического, духовного (психического) и социального благополучия, а не только отсутствие болезней и физических дефектов».

Корпоративная программа Дудинского детского дома разработана с целью внедрения модельной корпоративной программы в учреждении и сохранение здоровья работников, пропаганда здорового образа жизни, создание и поддержание благоприятного климата в коллективе.

Нормативно -правовая база:

1. Указа Президента РФ от 09.05.2017 № 203 "О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 - 2030 годы".
2. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 (ред. от 19.07.2018 № 444) «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
3. Паспорт федерального проекта «Укрепление общественного здоровья» Утверждён 24 декабря 2018 года на заседании президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам.
4. Паспорт федерального проекта «Спорт - норма жизни» Утверждён 24 декабря 2018 года на заседание президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам.
5. Трудовой Кодекс Российской Федерации, статья 213
6. Федеральный закон от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" (с изменениями и дополнениями), статья 11 и статья 32
7. Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ "О персональных данных"
8. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.04.2019 № 833-р «Об утверждении комплекса мер по стимулированию работодателей и работников к улучшению

условий труда и сохранению здоровья работников, а также по мотивированию граждан к ведению здорового образа жизни»

9. Стратегии развития физической культуры и спорта в Российской Федерации на период до 2030 года, утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2020 г. N 3615-р

2. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

1. Разработка программы и плана реализации мероприятий по укреплению здоровья на рабочем месте.
2. Утверждение корпоративной программы.
3. Проведение диагностики.
4. Проведение ежегодного "Мониторинга здоровья" по распространенным факторам риска в форме опроса сотрудников.
5. Воспитание у работников более ответственного отношения к своему здоровью с использованием различных подходов: системы контроля, обучения, поддержания навыков и проверки знаний, организации соревнований между трудовыми коллективами и пр.
6. Проведение инструктажей персонала с целью предупреждения случаев инвалидности, причиной которых является производственный травматизм и вредные факторы.
7. Организация системы поощрений за работу по укреплению здоровья на рабочем месте и практической деятельности по укреплению здорового образа жизни, отсутствию листов нетрудоспособности.
8. Организация физкультурно-оздоровительной работы с сотрудниками.
9. Оценка эффективности проводимых мероприятий.
10. Подведение итогов.

3. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	« Жить физически активно!»
Наименование учреждения-разработчика	Краевое государственное казенное учреждение Дудинский детский дом для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей
Юридический адрес учреждения	647000, Красноярский край, г. Дудинка, ул. Щорса 7
Номер телефона	839191 57400, 57419
E-mail	Dir.taimyr1.8@mail.ru
Адрес сайта	http://дудинский-детский-дом.таймыр-обр.рф/
Сроки реализации	2023-2028 гг.
Программа утверждена	
Обоснование разработки программы	Корпоративная программа по укреплению здоровья сотрудников КГКУ «Дудинский детский дом» разработана в рамках реализации мероприятий по повышению двигательной активности. По определению Всемирной организации здравоохранения здоровьем считается состояние полного физического, психического и социального благополучия, а не только отсутствие болезней или физических дефектов. Так же по данным Всемирной организации здравоохранения, ведение корпоративных программ, стимулирующих здоровый образ жизни, позволяет Учреждению на 30% минимизировать потери от болезней сотрудников. При этом число пропусков работы по болезни сокращается на 20%, а эффективность работы сотрудника вырастает почти на 10%.

Цель программы	Сохранение и укрепление здоровья сотрудников путем формирования в коллективе установки на здоровый образ жизни, посредством создания условий для укрепления и сохранения здоровья в процессе работы, формирования культуры здоровья на основе осознания здоровья как ценности, обучения сотрудников знаниям, умениям и навыкам здорового образа жизни.
Задачи программы	1. Создать условия для физического, психологического и социального благополучия сотрудников, для ведения и продвижения здорового образа жизни. 2. Создание условий для психологической разгрузки с применением физической активности (снятие напряжения, стресса, снижение утомляемости, профилактика производственного травматизма в течение рабочего дня). 3. Формировать ответственное отношение к своему здоровью. 4. Проводить информационную кампанию по формированию представления здорового образа жизни. Повышение информированности работников о пользе физической активности. 5. Повышение мотивации работников к занятиям физкультурой, спортом, повышением физической активности 6. Принимать активное участие в мероприятиях и акциях, направленных на здоровый образ жизни. Вовлечение работников в выполнение нормативов ГТО. 7. Популяризация здорового образа жизни в обществе при помощи демонстрации собственного примера.
Численность	Сотрудники Учреждения
Описание программы	Организационно-методическая работа 1. Утверждение программы по оздоровлению сотрудников, ее обсуждение в коллективе, размещение на официальном сайте Учреждения. 2. Проведение мониторинга отношения сотрудников к здоровому образу жизни. 3. Разработка буклетов, подготовка информации для стенда «Охрана труда». Информационно-просветительская работа 1. Организация выставок по ЗОЖ. 2. Организация цикла бесед о профилактике различных заболеваний. 3. Организация работы по профилактики вредных привычек социально опасных заболеваний. 4. Выступления психолога на различных совещаниях коллектива по вопросам профессионального выгорания, профилактике утомляемости, использования методик управления своими эмоциями и др.. 5. Организация встреч с медицинскими работниками по вопросам профилактики профессиональных заболеваний, вирусных инфекций и иных заболеваний. Охрана труда и создание безопасных условий труда 1. Создание условий работы, отвечающих требованиям безопасности для здоровья и жизни всех сотрудников Учреждения, в т.ч.: - создание необходимых условий для сотрудников с заболеваниями; - создание условий, отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, для полноценного отдыха и работы. 2. В рамках борьбы с туберкулезом ежегодное флюорографическое обследование сотрудников. 3. Ежегодное заключение соглашения между профсоюзным комитетом Учреждения и администрацией Учреждения о мероприятиях, направленных на улучшение условий труда (приложение к Коллективному договору). 4. Осуществление производственного контроля за соблюдением

	санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий. 5. Контроль за состоянием противопожарной, антитеррористической безопасности Учреждения. 6. Проведение специальной оценки условий труда. 7. Поведение плановых инструктажей по антитеррористической, противопожарной безопасности, по охране труда на рабочем месте. Массовая работа по оздоровлению сотрудников 1. Диспансеризация сотрудников. 2. Прохождение периодических медицинских осмотров всех сотрудников Учреждения. 3. Проведение цикла лекций, круглых столов, семинаров, направленных на приобретение сотрудниками знаний по сохранению и укреплению здоровья. по электробезопасности, охране труда, оказанию первой медицинской помощи. 5. Тренинги по навыкам ЗОЖ. Спортивно-массовая работа 1. Организация работы по различным направлениям: командные спортивные игры, производственная гимнастика, сдача нормативов ГТО. 2. Организация активного досуга сотрудников: пешие экскурсии, походы, продолжительные прогулки. 3. Организация Дня здоровья. 4. Участие в массовых спортивных районных мероприятиях (спартакиада). Индивидуальная работа 1. Проведение инструктажа по охране труда и технике безопасности для вновь принятых сотрудников. 2. Консультирование по различным вопросам, возникающим у сотрудников, касающихся данного направления деятельности Диагностическая работа В рамках данного модуля педагогам предлагается заполнить анкеты и тесты: - тест «Эмоциональное выгорание» В. Бойко; - анкета оценки знаний и умений педагога по теме здоровья Г.А. Воронина; - анкета для педагогов «Самооценка педагогом образа жизни» (адаптированный вариант анкеты В.П. Петленко, Д.Н. Давиденко); - оценка уровня физической активности и тренированности работников: Глобальный опросник по физической активности. СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ: до и после реализации программы, а также в рамках проведения других практик, направленных на повышение физической активности. Для всех сотрудников предусмотрен мониторинг отношения к ЗОЖ.
Ожидаемые результаты	Количественные: 1. Значительное увеличение доли сотрудников с физической активностью. 2. Увеличение доли сотрудников, ведущих здоровый образ жизни. 3. Увеличение индекса здоровья сотрудников. Качественные: 1. Формирование правильного рациона питания. 2. Уменьшение количества вредных привычек. 3. Укрепление социального и психического здоровья сотрудников. 4. Увеличение работоспособности сотрудников. 5. Повышение уровня культуры здоровья у работников, снижение уровня потребительского отношения к своему здоровью. 6. Отсутствие производственного травматизма, уменьшение количества

	сотрудников, временно нетрудоспособных по болезни. 7. Сохранение здоровья и выполнение социально активной роли в обществе, увеличение продолжительности жизни. 8. Сокращение потери рабочего времени. 9. Укрепление здоровья, улучшение физической подготовленности, улучшение самочувствия. 10. Формирование устойчивого стремления работников к здоровому образу жизни.
Ответственные за реализацию Программы	Воспитатель Разуваева Т.М.

4. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Здоровье является высшей ценностью общества, чем выше ценится здоровье человека в коллективном сознании общества, тем выше ресурс и потенциал развития самого общества.

Первостепенные задачи любого учебного учреждения - укрепление здоровья и физическое развитие воспитанников, функциональное совершенствование и повышение работоспособности их организма.

Оценить значимость здоровья педагога при таком подходе нетрудно: больной педагог не может учить здоровых детей. Таким образом, здоровье педагога необходимо рассматривать не только как образовательную ценность, но и как необходимое условие для устойчивого и гармоничного развития современного общества.

Значимость профессионального здоровья педагога раскрывает в своих работах Митина Л. М., она говорит о том, что профессиональное здоровье педагога - основа эффективной работы современного учреждения и ее стратегическая проблема.

В XXI веке требования общества к воспитателю гораздо выше, чем в предыдущее столетие. Но эти требования не могут быть выполнимы, если не будут созданы благоприятные условия для воспитательно-образовательной работы в Учреждении.

Большая часть рабочего дня воспитателя учреждения протекает в эмоционально напряженной обстановке: эмоциональная насыщенность деятельности, постоянная концентрация внимания, повышенная ответственность за воспитанников. Напряженные факторы такого рода оказывают влияние на эмоциональное, физическое и психическое самочувствие педагога: появляется нервозность, раздражительность, усталость, разного рода недомогания. Как писал В.А. Сухомлинский, профессия педагога - это «работа сердца и нервов».

Исследования показывают, что в последнее время среди педагогов учреждений возросло число заболеваний нервной системы, лорзаболеваний, опорно-двигательного аппарата, сосудистой системы. Основными факторами риска труда педагога являются:

- повышенное психоэмоциональное напряжение;
- значительная голосовая нагрузка при выполнении профессиональных обязанностей;
- большой объем интенсивной зрительной работы;
- высокая плотность эпидемических контактов.

Для педагогов с педагогическим стажем 15-20 лет характерны «педагогические кризисы», «истощение», «выгорание». У 30% показатель степени социальной адаптации равен или ниже, чем у больных неврозами.

Ухудшение психологического здоровья педагога снижает эффективность обучения и воспитания, повышает конфликтность во взаимоотношениях с детьми и с коллегами, способствует возникновению и закреплению в структуре характера и профессиональных качествах негативных черт. Поэтому знание закономерностей сохранения и укрепления профессионального здоровья в педагогической деятельности,

умение управлять собственными негативными эмоциями и состояниями, а также валеологическая компетентность являются важными компонентами успеха деятельности педагога и воспитателя.

Здоровье педагога и воспитателя – это не только его личное здоровье. Здоровье сотрудников становится для своих воспитанников ещё и учителем здорового образа жизни. Умение управлять собственным здоровьем и настроением для педагога очень важно, так как мы понимаем, что здоровье воспитанника зависит не столько от соблюдения санитарно-гигиенических норм и снижения учебной нагрузки, сколько от эффективности организации образовательной деятельности и от характера взаимоотношений на занятии.

Хорошее здоровье педагога, хорошее настроение - залог творческого, интересного занятия. Когда Учреждение работает как единый отлаженный механизм, когда между воспитателем и детьми действительно существует атмосфера сотрудничества и взаимопонимания, тогда в таком учреждении интересно находиться, тогда она по-настоящему становится домом для воспитанника, а значит, в нем созданы все условия для здоровья.

Программа формирования профессионального здоровья воспитателей Краевого государственного казенного учреждения для детей-сирот и детей оставшихся без попечения родителей «Дудинский детский дом» (далее - Учреждение) - это комплексная система сохранения и укрепления здоровья педагогов, направленная на формирование у педагогов умения и желания заботиться о своем здоровье, потребности в здоровом образе жизни и эмоциональном благополучии как залого успешности в педагогической деятельности.

В программе разработан комплекс мероприятий, направленный на все стороны профессионального здоровья педагогов, а именно физического, психического, социального, который осуществляется на основе дифференцированного подхода к разным категориям групп педагогов:

- педагоги со стажем менее одного года, которые подвержены проблеме адаптации молодых педагогов (1 группа);
- педагоги со стажем более 15-20 лет. Данная категория педагогов наиболее подвержена синдрому эмоционального выгорания (2 группа);
- педагоги в возрасте старше 50 лет, педагоги этой категории помимо синдрома эмоционального выгорания имеют проблемы со здоровьем в силу своего возраста (3 группа).

Программа предполагает возможность самостоятельного отбора содержания работы по формированию профессионального здоровья педагогов Учреждения, в соответствии с особенностями педагогического состава.

Реализация содержания программы осуществляется через разнообразные формы работы с педагогами: тренинги, семинары-практикумы, обучающие семинары, спортивные досуги.

В Учреждении доля административно-управленческого и вспомогательного персонала достаточно высокая (54 человека).

В связи с этим, внимание к здоровью других (не педагогических) сотрудников должно находиться на соответствующем уровне. Повара, делопроизводители, техперсонал, сторожа, члены администрации и т.д. - все нуждаются в охвате мероприятиями, направленными на сохранение и укрепление здоровья.

Участниками программы являются педагоги и специалисты Учреждения.

5. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ПРОГРАММЫ

Цель: формирование у сотрудников Учреждения умения и желание заботиться о своем здоровье, потребность в здоровом образе жизни и эмоциональном благополучии как залого успешности в педагогической деятельности.

Задачи:

- сохранение и укрепление профессионального здоровья педагогов и других работников Учреждения;

- мотивация сотрудников Учреждения на созидание собственного здоровья;
- формирование валеологической компетентности педагогов;
- обучение навыкам самооздоровления.

Основные направления программы

Основные направления представлены в виде трех модулей:

1. Диагностический модуль.
2. Информационно-познавательный модуль.
3. Оздоровительный модуль.

6 СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Диагностический модуль включает исследования психосоматического здоровья педагогов, их представлений о ценности здоровья, здорового образа жизни на основе комплексной диагностики. В рамках данного модуля педагогам предлагается заполнить анкеты и тесты:

- тест «Эмоциональное выгорание» В. Бойко;
- анкета оценки знаний и умений педагога по теме здоровья Г.А. Воронина;
- анкета для педагогов «Самооценка педагогом образа жизни»

адаптированный вариант анкеты В.П. Петленко, Д.Н. Давиденко;

Для всех сотрудников Учреждения предусмотрен мониторинг отношения к ЗОЖ.

В рамках *информационно-познавательного модуля*, формируя у педагогов ценностное отношение к собственному здоровью делается акцент на когнитивные и мотивационно-побудительные аспекты структуры личности. Содержание данного модуля включает в себя формирование у педагогов валеологической компетентности, информирование педагогов о проблемах в состоянии здоровья педагогических работников, раскрытии роли их собственного примера в организации ЗОЖ как образца для воспитанников, вооружение педагогов знаниями и способами здоровьесберегающей деятельности через встречи с медицинскими работниками.

Для других сотрудников Учреждения также предусмотрены разъяснительные беседы, семинары, мастер-классы по данному направлению деятельности.

Оздоровительный модуль объединяет психопрофилактические, психогигиенические и психотерапевтические мероприятия по снятию эмоционального напряжения сотрудников Учреждения посредством тренингов, мастер-классов. Профилактика вирусных и сезонных заболеваний. В содержании данного модуля представлены мероприятия по организации двигательной активности сотрудников через спортивные досуги.

Принципы реализации программы:

Аксиологический принцип предопределяет рассмотрение здоровья личности в качестве высшей человеческой ценности.

Гуманистический принцип предопределяет переоценку всех компонентов образовательной деятельности, признавая ценностью не только обучающегося как личности и его права на здоровье, но и педагога, сотрудника Учреждения, состояния его телесного, душевного и духовного здоровья.

Культурологический принцип реализует признание педагога как носителя культурных норм, лучших традиций человечества, в том числе в вопросах культуры здоровья как основы оптимального психофизического состояния обучающихся.

Принцип социальной значимости позволяет считать, что получаемый педагогом индивидуальный опыт созидания собственного здоровья приобретает общественную значимость, поскольку педагог как носитель культуры здоровья способен распространять идеи, образцы и нормы здоровьесбережения, формировать здоровьесориентированное поведение в социуме.

7. ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММЫ

1. В соматическом здоровье педагогических и иных работников Учреждения отмечается улучшение состояния здоровья (по результатам периодических медицинских осмотров).
2. Физический компонент здоровья - благодаря использованию здоровьесберегающих технологий происходит уменьшение количества пропусков по болезни сотрудников.
3. Психическое здоровье - улучшение психологического климата в коллективе, снижение уровня эмоционального выгорания.
4. Нравственный компонент здоровья - осознание ценности и принятие ответственности за свое здоровье.
5. Повышение мотивации сотрудников Учреждения к самооздоровлению и профессиональному совершенствованию.
6. Улучшение качества образовательной деятельности.

Вредные факторы работы педагога:

1. Физические повышенные нагрузки (ненормированный график, общественные нагрузки, работа на несколько ставок).
2. Напряжение зрения (проверка тетрадей, работа с компьютерной техникой).
3. Перегрузки эмоционального характера.
4. Шум.
5. Инфекционная агрессия (микробы и инфекции).
6. Отрицательное воздействие электромагнитных волн (работа с компьютерами).

Профессиональные болезни педагогов:

Самые частые заболевания, которые характерны для преподавателей и воспитателей:

- снижение зрения, которое развивается с различными заболеваниями глаз;
- Сердечно-сосудистая патология: ишемическая болезнь сердца, вегетососудистая дистония, варикозное расширение вен конечностей, гипертоническая болезнь и другие;
- проблемы желудочно-кишечного тракта: гастриты, хронические холециститы, дискинезия желчевыводящих путей, язвенная болезнь желудка и двенадцатиперстной кишки и так далее;
- дыхательные заболевания: частые простуды, хронические бронхиты, тонзиллит, ларингит и фарингит;
- сколиоз различной степени;
- остеохондроз;
- артрит.

ИНФОРМАЦИЯ О ВОЗРАСТНОМ СОСТАВЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ КГКУ «ДУДИНСКИЙ ДЕТСКИЙ ДОМ»

Образовательное учреждение	Всего	до 25 лет	26-30 лет	31-35 лет	36-40 лет	41-50 лет	51-55 лет	56 -60 лет	Свыше 60 лет	Средний возраст
КГКУ «Дудинский детский дом» (всего)	54	3	4	2	5	20	5	5	10	46
<i>Администрация</i>	3					2		1		49
<i>Специалисты</i>	2				1	1				42
<i>Воспитатель (педагог)</i>	18		1		2	8	4	1	2	47
<i>Младший обслуживающий персонал</i>	30	3	3	2	2	9	1	3	7	45
<i>Медицинская сестра</i>	1								1	60

**ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ КОРПОРАТИВНОЙ ПРОГРАММЫ
ПО УКРЕПЛЕНИЮ ЗДОРОВЬЯ СОТРУДНИКОВ
КГКУ «ДУДИНСКИЙ ДЕТСКИЙ ДОМ»**

№ п/п	Направление мероприятий	Цель мероприятия	Форма мероприятия	Сроки реализации мероприятия
1.	Организация контроля над проведением периодического медицинского осмотра, диспансеризации и иммунизации сотрудников	Цель: раннее выявление болезней и их профилактика	Организация медосмотров, сбор данных, анализ проведенных предварительных и периодических медицинских осмотров, диспансеризации, иммунизации сотрудников.	1 раз в год
	Диагностическая работа В рамках данного модуля педагогам предлагается заполнить анкеты и тесты: - тест «Эмоциональное выгорание» В. Бойко; - анкета оценки знаний и умений педагога по теме здоровья Г.А. Воронина; - анкета для педагогов «Самооценка педагогом образа жизни» (адаптированный вариант анкеты В.П. Петленко, Д.Н. Давиденко); - Глобальный опросник по физической активности.	Цель: оценка уровня физической активности и тренированности работников	Анкетирование, тестирование	2 раза в год Сентябрь, май
2.	Наблюдение за состоянием сотрудников во время периода распространения заболеваний	Цель: обеспечение мониторинга за состоянием здоровья	Измерение температуры тела, обработка рук. Ежедневный отчет о заболеваемости среди сотрудников Учреждения	Ежедневно
3.	Профилактика вредных привычек	Цель: сформировать негативное отношение к вредным привычкам	Информирование работников о правилах здорового образа жизни. Запрет курения, употребление алкоголя на территории Учреждения	Постоянно
4.	Культурный досуг сотрудников	Цель: налаживания отношений между сотрудниками	Организация и проведение мероприятий для сотрудников (Новый год, День учителя (воспитателя), День здоровья, 8 марта, 23 февраля), посещение выставок, кинотеатров, совместные творческие и спортивные мероприятия, Дни здоровья, Дни ОТ и др.	Согласно датам праздников, в каникулярное время
5.	Проведение акций, соревнований и конкурсов среди сотрудников	Цель: активная пропаганда здорового образа жизни среди сотрудников Учреждения	Организация и проведение различных акций, повышающее эмоциональное состояние сотрудников	Апрель (при проведении Дня ОТ)

6.	Информационно мотивационное просвещение	Цель: формирование убеждений и привычек здорового образа жизни	Подготовка и разработка различных информационных листовок, слайдов презентаций по темам здорового образа жизни, индивидуальные тренинги, консультации психолога	Каждый квартал
7.	Участие в различных спортивных мероприятиях	Цель: пропаганда здорового образа жизни, популяризация физической культуры и спорта среди сотрудников Учреждения	Участие сотрудников в выполнении нормативов Всероссийского физкультурного спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», участие в «Кроссе нации», спартакиаде педагогических коллективов и других мероприятиях	По плану города, учреждения
8.	Организация производственной гимнастики	Цель: повышения работоспособности, укрепления здоровья и предупреждения утомления сотрудников	Организация перерывов в рабочее время с использованием различных методик на рабочих местах	Ежедневно
9.	Инструктаж сотрудников	Цель: предупреждение случаев производственного травматизма	Проведение инструктажа по противопожарной безопасности, антитеррористической защищенности, охране труда на рабочем месте (плановые, целевые, внеплановые)	По графику (1 раз в полгода)
10.	Реализация программы производственного контроля за соблюдением СанПиН и выполнением профилактических мероприятий	Цель: обеспечение безопасности и безвредности для всех участников образовательных отношений при функционировании Учреждения	Реализация плановых мероприятий. Заключение контрактов с Центром гигиены. Дезобработки помещений, контроль выполнения плановых мероприятий и еженедельная проверка состояния ОТ в Учреждении	В соответствии с планом производственного контроля
11.	Учеба на рабочем месте вопросам ОТ, оказания ПМП, безопасного обращения с электричеством (электродопуск), антитеррористической и противопожарной безопасности	Цель: отработка действий при возникновении ЧС	Семинар, мастер-класс, учебная эвакуация, зачет	2 раз в год - инструктажи; учеба - 1 раз в год

Юрисконсульт
КГКУ «Дудинский детский дом»



С.В. Теплых