

*муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
города Новосибирска
«Детский сад № 461 «Золотая рыбка»*

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МКДОУ д/с № 461

«Золотая рыбка»

_____ И.А.Южакова

**Корпоративная программа по сохранению
и укреплению здоровья работников
«Здоровый коллектив»
на 2022- 2025 учебный год
МКДОУ д/с № 461 «Золотая рыбка»**

Новосибирск

Содержание

1. Паспорт программы
2. Цель, задачи программы, основные направления.
3. Анализ ситуации в учреждении.
4. План мероприятий по реализации корпоративной программы.
5. Необходимые ресурсы для реализации программы.
6. Мотивация участия в программе.
7. Мероприятия для реализации корпоративной программы.
8. Критерии оценки эффективности корпоративной программы.
9. Ожидаемые результаты от реализации плана мероприятий.
10. Календарный план мероприятий.

«Люди должны осознать, что здоровый образ жизни —
это личный успех каждого»
Владимир Путин

Здоровье – неоценимое счастье для каждого человека, условие его активной полноценной и долгой жизни, успешности во всех сферах жизнедеятельности, а также основа для процветания и развития своей страны. По данным ВОЗ в 60 % случаев неинфекционные заболевания являются причиной нетрудоспособности, инвалидности и смерти человека.

Пропаганда здорового образа жизни (ЗОЖ) и профилактики неинфекционных заболеваний (НИЗ) постоянно находятся в поле зрения международных и национальных организаций, ответственных за здоровье и благополучие населения.

Факторами, способствующими развитию хронических неинфекционных заболеваний, связанных с образом жизни человека являются:

- низкая физическая активность,
- нерациональное питание,
- избыточная масса тела,
- курение,
- злоупотребление алкоголем,
- неумение справляться со стрессами.

Данные факторы поддаются управлению, через систему мероприятий, направленных на формирование ответственного отношения человека к собственному здоровью, повышение мотивации к здоровому образу жизни и ответственности за сохранение собственного здоровья.

В «Стратегии формирования здорового образа жизни населения, профилактики и контроля неинфекционных заболеваний на период до 2025 года», обозначены основные направления государственной политики РФ в сфере охраны здоровья населения. В п. 1 «Общие положения» Стратегии отмечено «вклад профилактических мероприятий, направленных на уменьшение рас-

пространности факторов риска, обуславливает не менее 50% успеха значимого снижения смертности населения. Увеличение числа граждан, приверженных здоровому образу жизни, создание необходимых условий для снижения факторов негативно влияющих на здоровье, коррекция поведенческих факторов риска приводят к существенному снижению индивидуального и популяционного риска неинфекционных заболеваний».

Профессия «педагог» - стоит в группе риска по восприимчивости к синдрому эмоционального выгорания. ДОО несет ответственность за создание условий, обеспечивающих сохранение здоровья сотрудников. Но кроме этого сами сотрудники учреждения обязаны владеть теоретическими и практическими знаниями в области здоровьесбережения, т.к. опосредовано они также участвуют в решении проблем общественного здоровья в качестве «учителя» для получателей услуг.

Руководство МКДОУ д/с № 461 «Золотая рыбка» (Далее – Учреждение) поддерживает идею здорового образа жизни и заинтересовано в развитии диалога с сотрудниками, через их вовлечение в мероприятия, поддерживающие их физический тонус, развитие двигательной активности, а также направленных на укрепление корпоративных связей и сплочение коллектива.

Трудовой коллектив состоит из сотрудников, каждый из которых является личностью с определенным образовательным уровнем, жизненным опытом и личностными ценностями. Совместно с медицинской сестрой были выявлены потенциальные факторы риска (эмоциональное выгорание, низкая физическая активность и прочее), разработаны целенаправленные рекомендации по здоровьесбережению сотрудников, что и нашло свое отражение в программе «Здоровый коллектив».

Программа по поддержке здорового образа жизни разработана в силу особой актуальности проблемы сохранения здоровья взрослых. Отражает эффективные подходы к комплексному решению вопросов оздоровления сотрудников. Она определяет основные направления, задачи, а также план действий и реализацию их в течение 2 лет.

1. Паспорт Программы

Наименование программы	Корпоративная программа по укреплению здоровья работников МКДОУ д/с № 461 «Золотая рыбка» «Здоровый коллектив»
Направление программы	Обеспечить системный подход к созданию здоровьесберегающего образа жизни, способствующий формированию личной ответственности за свое здоровье, обеспечивающий сохранение и укрепление физического и психического здоровья, способствующий социальной адаптации, личностному и профессиональному росту работников.
Сроки реализации	2021-2023гг.
Цель программы	Укрепление физического и психического здоровья, способствующего социальной адаптации, личностному и профессиональному росту работников, содействие здоровьесбережению работников учреждения
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none">– повышение физической активности;– отказ от вредных привычек;– выявление заболеваний на ранних стадиях, предупреждение профзаболеваний, травматизма;– профилактика эмоционального выгорания и профессиональных стрессовых ситуаций у работников;– повышение профессионального благополучия и здоровья работников;– создание в учреждении необходимых условий, способствующих повышению приверженности работников к здоровому образу жизни, и сохранение психологического здоровья в процессе трудовой деятельности.
Ожидаемый результат	<ul style="list-style-type: none">– увеличение доли работников, занимающихся физической культурой постоянно– увеличение доли работников, отказавшихся от вредных привычек;– снижение числа случаев временной нетрудоспособности;– повышение уровня психологического благополучия и снижение уровня эмоционального выгорания работников;– увеличение доли работников, охваченных профилактическими мероприятиями по здоровому образу жизни (ЗОЖ);– повышение уровня информированности работников о здоровом образе жизни до 100%
Участники программы	Коллектив Учреждения

2. Цель, задачи программы, основные направления.

Цель Программы: Укрепление физического и психического здоровья, способствующего социальной адаптации, личностному и профессиональному росту работников, содействие здоровьесбережению работников учреждения.

Основные задачи программы:

1. Повышение физической активности - вовлечение работников в корпоративные мероприятия спортивной направленности, формирование и развитие коммуникативных компетенций, навыков командообразования.
2. Содействие здоровьесбережению работников, через организацию регулярных занятий физической культурой.
3. Отказ от вредных привычек - последствий вредных привычек, пропаганда здорового образа жизни.
4. Выявление заболеваний на ранних стадиях, предупреждение профзаболеваний, травматизма - информирование работников, повышение уровня их знаний по снижению рисков заболеваний.
5. Профилактика эмоционального выгорания и профессиональных стрессовых ситуаций у работников - укрепление стрессоустойчивости, обучение основам навыкам самообладания и рефлексии.
6. Повышение профессионального благополучия и здоровья работников.
7. Создание в учреждении необходимых условий, способствующих повышению приверженности работников к здоровому образу жизни, и сохранение психологического здоровья в процессе трудовой деятельности – мотивация работников к участию в программных мероприятиях.

Основные направления:

- Организация мероприятий по поддержке здорового образа жизни работников: проведение корпоративных спортивных мероприятий, организация информирования работников, организация активного отдыха работников, организация занятий физкультурой и оздоровительной гимнастикой (на рабочем месте, в спортивных залах учреждения).
- Организация базовых условий для поддержания здоровья: профилактика социально- опасных заболеваний, гепатит, туберкулез, проведение вакцинации.
- Пропаганда здорового образа жизни: информационные лекции - беседы, раздача материалов, оформление стендов, размещение материалов на сайте учреждения.
- Мотивация и вовлечение сотрудников в мероприятия направленные на формирование здорового образа жизни.

3. Анализ ситуации в учреждении

В последнее время особенно острой стала проблема сохранения физического, психического и социального здоровья работников сферы образования.

Результативность работы образовательного учреждения напрямую связана с состоянием здоровья ее работников, следовательно, организация работы по сохранению и укреплению здоровья работников является одной из наиболее актуальных задач современной системы образования.

Руководство учреждения несет ответственность за создание условий, обеспечивающих сохранение здоровья работников. Но кроме этого сами работники учреждения обязаны владеть теоретическими и практическими знаниями в области здоровьесбережения, т.к. опосредовано они также участвуют в решении проблем общественного здоровья.

Качество работы в Учреждении зависит от многих факторов, среди которых наиболее важным является хорошее физическое здоровье и позитивный эмоциональный настрой работников. Поэтому, обеспечение условий для формирования здорового образа жизни работников является одним из основных приоритетов корпоративной ответственности нашего учреждения.

Среднесписочная численность сотрудников учреждения составила в 2021 году – 75 человек. Руководителем учреждения для работников создаются все условия для комфортной работы и здоровой атмосферы в коллективе.

Работа руководителя с коллективом нацелена на формирование здорового образа жизни работников, в том числе повышение их стрессоустойчивости, жизнестойкости, целеустремленности. Руководитель учреждения занимает активную жизненную позицию, поддерживает идею здорового образа жизни и делает все для того, чтобы заинтересовать работников, через их вовлечение в мероприятия, поддерживающие их физический тонус, развитие двигательной активности, а также направленных на укрепление корпоративных связей и сплочение коллектива. Для сплочения коллектива проводятся различные тренинги, веревочные курсы, выезды на природу.

Трудовой коллектив состоит из работников, каждый из которых является личностью с определенным образовательным уровнем, жизненным опытом и личностными ценностями. В учреждении есть работники с хроническими заболеваниями, с вредными привычками (курение).

Основными факторами риска условий труда работников являются:

- повышенное психоэмоциональное напряжение, приводящее к стрессу, профессиональным деформациям, эмоциональному выгоранию, психосоматическим и нервно-психическим заболеваниям;
- значительная голосовая, зрительная нагрузка при выполнении профессиональных обязанностей, нагрузка на спину при сидячей работе;
- преобладание в процессе трудовой деятельности статической нагрузки при незначительной общей мышечной и двигательной нагрузке;
- высокая плотность контактов в условиях современной эпидемиологической обстановки.

Рабочей группой по охране труда Учреждения, в которую входят представи-

тели администрации учреждения, специалист по охране труда и председатель первичной профсоюзной организации, провели опрос работников для определения их потребностей и выявления интересов в физическом развитии, а также их подверженности вредным привычкам, заинтересованности участия в корпоративных мероприятиях.

Опрос показал, что работники положительно настроены, заинтересованы и хотят участвовать в реализации данной программы, в оздоровительных, корпоративных мероприятиях.

4. План мероприятий по реализации корпоративной программы

Прежде, чем планировать мероприятия программы, необходимо сделать следующее:

- провести анализ показателей здоровья работников учреждения по доступным источникам (медицинским заключениям по результатам периодического медицинского осмотра, диспансеризации, по анкетам);
- провести оценку производственных и средовых факторов, влияющих на здоровье работников;
- провести оценку потребности работников (отношение, информированность и частота поведенческих факторов риска);
- провести оценку потенциальных ресурсов для реализации программы (кадры, финансы, организационные ресурсы и др.).

Мероприятие	Реализация
1. Планирование корпоративной программы здоровья	Анализ ситуации в учреждении
	Определение ресурсов, потребностей и мотивации для участников
	Разработка мероприятий для их реализации
	Разработка индикаторов оценки процесса и результата, критериев их оценки и определение механизм мониторинга, сроков (периодичности) оценки
2. Реализация плана действий и мероприятий корпоративной программы	Реализация мероприятий программы здоровья
3. Мониторинг и оценка эффективности корпоративной программы здоровья	Оценка эффективности программы по разработанным критериям и срокам запланированного эффекта

4. Улучшение и коррекция мероприятий корпоративной программы здоровья	Подведение итогов реализации программы, совершенствование программы
---	---

5. Необходимые ресурсы для реализации программы

Кадровые	Специалисты, которые будут задействованы в работе над программой (директор, заместители директора, специалист по охране труда, педагог-организатор, методист, педагоги дополнительного образования)
Финансовые	Внебюджетные средства, средства от профсоюзной организации
Материально-технические	Методические рекомендации, тесты, опросные листы, плакаты, буклеты, спортивное оборудование и др.
Информационные	сеть «Интернет», мессенджеры, социальные сети, официальный сайт учреждения, телефонная связь

6. Мотивация участия в программе

Для работников	Для учреждения
Улучшение здоровья	Сохранение и развитие кадрового потенциала
Повышение удовлетворенности работой	Повышение эффективности труда
Улучшение качества жизни	Улучшение психологического климата в коллективе
Отказ от вредных	Развитие позитивного имиджа организации
Повышение психоэмоционального благополучия привычек	Снижение количества дней временной нетрудоспособности

7. Мероприятия для реализации корпоративной программы

Наименование мероприятия	Содержание мероприятий	Ожидаемый результат
Информаци-	- информирование работников о факторах, влияющих на	– уменьшение фак-

онно-мотивационный	здоровье, а также мотивации к ведению здорового образа жизни; -пропаганда здорового образа жизни (специализированные стенды с информацией о вредных привычках, социально опасных заболеваниях и пр.); размещение мотивационных фотографий, плакатов.	торов риска, увеличение процента работников желающих вести – здоровый образ жизни, отказ от – вредных привычек.
Физическая активность	– участие в программе ГТО. – участие в спартакиаде среди образовательных учреждений; – проведение корпоративных, спортивно- массовых оздоровительных мероприятий; – проведение семейных спортивных мероприятий; – физкульт-паузы, физкультминутки; – посещение спортивных секций (боулинг, бассейн). – велосипедные прогулки; – пешие прогулки.	– увеличение процента работников, вовлечённых в ведение здорового образа жизни; – снижение процента работников с низким уровнем физической активности; – снижение числа случаев временной нетрудоспособности.
Здоровое питание	1. Проведение образовательных семинаров для работников по следующим темам: «Здоровое питание», «Питание для долголетия», «Стройнее и вкуснее», и др. 2. Обеспечение работников организации качественной питьевой водой. 3. Наличие отдельного и оборудованного помещения для приема пищи (холодильник, микроволновка, столы, стулья и т.д.) 4. Проведение мастер - классов по приготовлению вкусной и здоровой пищи, проведение конкурсов рецептов блюд для здорового питания	– увеличение % работников, изменивших свой рацион в сторону оздоровления; – увеличение % работников, имеющих доступ к питьевой воде не далее 100 м от рабочего места; – увеличение % информированности работников о здоровом питании; – увеличение % работников, самостоятельно контролирующих показатели факторов риска здоровья.

	<p>5. Организация в местах приема пищи работников информационных уголков: «Здоровое питание», «Принципы рационального питания» и др.</p> <p>6. Организация места для самостоятельного контроля (тонометр, напольные весы, сантиметровая лента) показателей факторов риска здоровья (артериальное давление, масса тела, окружность талии).</p>	
Диагностика и профилактика профессиональных заболеваний	<p>1. Организация ежегодных медицинских осмотров.</p> <p>2. Анкетирование работников о состоянии их здоровья. Анализ результатов специальной оценки условий труда и материалов по программе производственного контроля, оценки профрисков.</p> <p>4. Размещение информации профилактического характера о профессиональном здоровье на сайте организации и в ее стенах.</p> <p>5. Организация встреч с медицинскими работниками на тему диагностики и профилактики профессионального здоровья.</p> <p>6. Информирование работников о пользе вакцинаций, компонентном составе и действии вакцин.</p> <p>7. Информирование о результативности реализации программы.</p> <p>3. Улучшение условий труда и отдыха работников.</p>	<p>– увеличение % работников, прошедших вакцинацию;</p> <p>– снижение % работников с нуждающихся в амбулаторном, стационарном обследовании и лечении, санаторно - курортном лечении и диспансерном наблюдении;</p> <p>– улучшение показателей здоровья работников по результатам медицинских осмотров.</p>
Психологическое и эмоциональное благополучие	<p>1. Наполнение сайта и социальных сетей учреждения информацией по сохранению психологического здоровья.</p>	<p>– снижение % работников с высоким уровнем стресса;</p> <p>– увеличение % работников, принявших</p>

	<p>2. Проведение психопрофилактических мероприятий.</p>	<p>участие в мероприятиях.</p>
<p>Профессиональное, социальное и финансовое благополучие</p>	<p>Профессиональный рост и развитие:</p> <p>1. повышение квалификации и развития профессиональных навыков.</p> <p>2. «Наставничество»:</p> <ul style="list-style-type: none"> – передача опыта и знаний между работниками (тренинги, деловые игры, семинары по обмену опытом среди коллег, лекции-беседы, семинары-практикумы, психологические тренинги, проблемно-проектные семинары, круглые столы и др.); – повышение профессиональной компетентности работников в овладении и эффективном использовании информационно - компьютерных технологий. <p>Социальные связи и общественная вовлеченность:</p> <ul style="list-style-type: none"> – участие в городских экологических мероприятиях и конкурсах, в т.ч. профсоюзных (субботники, сбор макулатуры, высадка деревьев); – волонтерское движение (дни доноров, ярмарки, просветительские беседы, благотворительные акции, концерты и театральные выступления); – семейные мероприятия для работников (игры, тренинги, мастер-классы, профориентационные мероприятия для детей, мероприятия к праздникам, семейные походы выходного дня), корпоративные мероприятия, экскурсии; – развитие профсоюзного движения; <p>Финансовое благополучие:</p>	<ul style="list-style-type: none"> – повышение финансовой грамотности работников; – повышение удовлетворенностью работой; – рост психоэмоционального благополучия и здоровья работников; – повышение престижа организации; – повышение профессионального роста и компетентности работников.

	<ul style="list-style-type: none"> – деловые игры «Как приумножить собственный капитал»; – семинары и тренинги, посвященные тому, как планировать семейный бюджет, как не попадаться на маркетинговые уловки, как избегать импульсивных покупок, как получить налоговый вычет, как ускорить накопление негосударственной пенсии и т.д. 	
--	--	--

8. Критерии оценки эффективности корпоративной программы

	Показатель	Как оценивать
1.	Приверженность учреждения принципам ЗОЖ, зафиксирована во внутренних и внешних документах	ДА/НЕТ
2.	Рабочие места безопасны для здоровья	% от общего числа рабочих мест
3.	Работники имеют возможность для физической активности в течение дня	% от общего числа работников
4.	Работникам оказывается психологическая помощь и поддержка	% работников, которым доступна услуга
5.	Учреждение организует собственные спортивные мероприятия для работников или помогает участвовать во внешних мероприятиях	Количество мероприятий в год, общее кол-во участников
6.	Учреждение поддерживает волонтерские проекты работников по продвижению ЗОЖ среди коллег	Количество проектов, количество участников
7.	Количество работников, которые видели информационные материалы о ЗОЖ	По результатам опроса работников: – точное число % о общего количества работников
8.	Количество работников, которые ознакомились с информационными материалами о ЗОЖ	
9.	Количество публикаций на сайте/социальных сетях учреждения	Количество публикаций
10.	Количество проведенных образовательных мероприятий о различных аспектах	Статистика мероприятий

	ЗОЖ и количество работников – участников	
11.	Количество участников опросов	Статистика участников
12.	Количество посетителей/просмотров страницы, посвященной ЗОЖ, на сайте учреждения	Статистика сайта
13.	Количество работников, сбросивших вес. Количество работников, отказавшихся от вредных привычек. Количество работников, регулярно занимающихся спортом.	На первом этапе проводится опрос работников, который включает сбор данных о вредных привычках и планах отказа от них, на втором этапе оценивается % работников достигших поставленных целей по каждому показателю.
14.	Снижение количества дней временной нетрудоспособности	

9. Календарный план мероприятий по реализации программы

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок реализации	Ответственный
1.	Оформление стенда с информацией о вредных привычках, социально опасных заболеваниях, фотографии, плакаты	сентябрь	Специалист по ОТ
2.	Участие в программе ГТО	В течении года	Старший воспитатель
3.	Участие в спартакиаде среди образовательных учреждений	В течении года	Старший воспитатель
4.	Проведение корпоративных мероприятий, спортивно-массовых оздоровительных мероприятий. Проведение различных интерактивных площадок, мастер-классов	В течении года	Культмассовый сектор. председатель ППО
5.	Проведение семейных спортивных мероприятий	1 раз в полгода	Культмассовый сектор.
6.	Физкульт-паузы, физкультминутки	Ежедневно, в течении рабочего дня	Культмассовый сектор.
7.	Посещение спортивных секций на усмотрение работников	В течении года	Культмассовый сектор.
8.	Проведение лекций для работников по следующим темам: «Здоровое питание», «Питание для долголетия», «Стройнее и вкуснее», и др	1 раз в квартал	Специалист по ОТ Старший воспитатель

9.	Организация ежегодных медицинских осмотров	1 раз в год	Специалист по ОТ
10.	Анкетирование работников о состоянии их здоровья	В течении года	Специалист по ОТ
11.	Анализ результатов специальной оценки условий труда и материалов по программе производственного контроля, оценки профрисков	В течении года	Специалист по ОТ
12.	Размещение информации профилактического характера о профессиональном здоровье на сайте организации и стенде	В течении года	Старший воспитатель
13.	Организация встреч с медицинскими работниками на тему диагностики и профилактики профессионального здоровья	В течении года, по договоренности	Специалист по ОТ
14.	Информирование работников о пользе вакцинаций, компонентном составе и действии вакцин	Постоянно	Специалист по ОТ
15.	Улучшение условий труда и отдыха работников	Постоянно	
16.	Наполнение сайта и социальных сетей учреждения информацией по сохранению психологического здоровья.	Постоянно	Старший воспитатель
17.	Проведение психопрофилактических мероприятий	По договоренности, в течении года	Заведующий Педагог - психолог Специалист по ОТ
18.	Повышение квалификации и развития профессиональных навыков	В течении года	Заведующий Педагог - психолог Специалист по ОТ
19.	Участие в городских экологических мероприятиях - субботники, сбор макулатуры, высадка деревьев	В течении года	Культомассовый сектор.