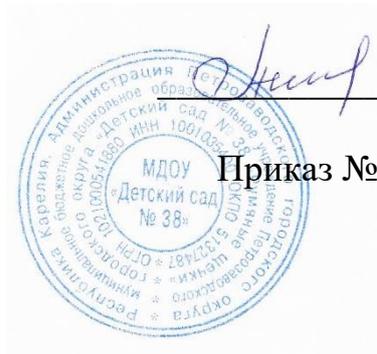


Утверждаю
заведующий МДОУ «Детский сад № 38»



Е.В. Перевертайло

Приказ № 135 от 12.08.2024 г.

**Корпоративная программа укрепления здоровья
работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения Петрозаводского городского округа
«Детский сад № 38 «Румяные щечки»
на период 2024-2025 гг.**

2024 г.

Содержание

1. Паспорт программы
2. Актуальность внедрения корпоративной программы здоровья в образовательное учреждение
3. Ход реализации корпоративной программы здоровья образовательного учреждения
4. Анализ ситуации и выбор приоритетов учреждения
5. Необходимые ресурсы для реализации программы
6. Мотивация участия в программе для работодателя и работника
7. Модули для реализации корпоративной программы здоровья
8. Анализ рисков при реализации программы
9. Критерии оценки эффективности программы корпоративного здоровья
10. Календарный план мероприятий по реализации программы

1. Паспорт программы

Наименование программы	Корпоративная программа укрепления здоровья работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад № 38 «Румяные щечки» на период 2024-2025гг.
Направление программы здоровья	Программа нацелена на укрепление здоровья работников в условиях трудового процесса и производственной среды, а так же увеличение количества сотрудников, приверженных здоровому образу жизни.
Сроки реализации Программы	2024-2025 гг.
Источники финансирования	
Основной разработчик Программы	МДОУ «Детский сад № 38» с участием Центра Здоровья ГБУЗ «ГП №2»
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, обучение сотрудников знаниями, умениям и навыкам здорового образа жизни.
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none">- создать условия для физического, психологического и социального благополучия сотрудников.- создание в учреждении необходимых условий, способствующих повышению приверженности работников

	<p>к здоровому образу жизни, и сохранение психологического здоровья в процессе трудовой деятельности;</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявление заболеваний на ранних стадиях; - снижение эмоционального выгорания работников; - повышение профессионального благополучия и здоровья работников; - профилактика стресса, депрессии, тревожных расстройств; - повышение финансовой грамотности
Ожидаемый результат Программы	<ul style="list-style-type: none"> - 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%; - увеличение доли работников, питающихся рационально; - снижение числа случаев временной нетрудоспособности; - увеличение доли работников, занимающихся физической культурой постоянно.
Участники реализации программы	Коллектив работников учреждения МДОУ «Детский сад № 38»
Разработчики Программы	МДОУ «Детский сад № 38» с участием Центра Здоровья ГБУЗ «ГП №2»

2. Актуальность внедрения корпоративной программы здоровья в образовательное учреждение

«Продолжительность жизни измеряется годами, а её качество – здоровьем»
врач-психотерапевт Ю.А. Мерзляков.

Здоровье – это первая и важнейшая потребность человека, определяющая его способность к труду и обеспечивающая гармоничное развитие личности.

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 сотрудников, следовательно, организация работы по сохранению и укреплению здоровья работников является одной из наиболее актуальных задач современной системы образования.

Основными факторами риска условий труда работников образовательной сферы являются:

- повышенное психоэмоциональное напряжение, приводящее к стрессу, профессиональным деформациям, эмоциональному выгоранию, психосоматическим и нервно-психическим заболеваниям;

- значительная голосовая, зрительная нагрузка при выполнении профессиональных обязанностей;

- преобладание в процессе трудовой деятельности статической нагрузки при незначительной общей мышечной и двигательной нагрузке;

- высокая плотность контактов в условиях современной эпидемиологической обстановки.

Каждый из этих основных факторов риска педагогического труда может способствовать возникновению профессионально обусловленных видов патологии нервной, сердечно-сосудистой, дыхательной и других систем.

3. Ход реализации корпоративной программы здоровья

Этап	Реализация
1 ЭТАП Планирование корпоративной программы здоровья	Анализ ситуации и выбор приоритетов учреждения Определение ресурсов учреждения, потребностей и мотивации для участников Разработка модулей и мероприятий для их реализации Разработка индикаторов оценки процесса и результата, критериев их оценки и определение механизма мониторинга, сроков (периодичности) оценки
2 ЭТАП Реализация плана действий и мероприятий корпоративной программы здоровья	Реализация мероприятий программы здоровья
3 ЭТАП Мониторинг и оценка эффективности корпоративной программы здоровья	Оценка эффективности программы по разработанным критериям и срокам запланированного эффекта
4 ЭТАП Улучшение и коррекция мероприятий корпоративной программы здоровья	Подведение итогов реализации программы, совершенствование программы

4. Анализ ситуации и выбор приоритетов учреждения

Основными позициями, которые необходимо оценить, прежде чем планировать мероприятия программы, являются:

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

5. Необходимые ресурсы для реализации программы

Кадровые	Специалисты, которые будут задействованы в работе над программой (психолог, медицинский работник, специалист по физической культуре и др.)
Финансовые	
Материально-технические	Методические рекомендации, тесты, опросные листы, плакаты, буклеты, спортивное оборудование и др.
Информационные	Информационно-телекоммуникационная сеть «Интернет», мессенджеры, социальные сети, корпоративная электронная почта, 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 привычек	Развитие позитивного имиджа организации
Повышение психоэмоционального благополучия	Снижение количества дней временной нетрудоспособности

7. Модули для реализации корпоративной программы здоровья

Наименование модуля	Содержание модуля
<p>Повышение физической активности</p>	<p>1. Проведение командно-спортивных мероприятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие в программе ГТО; - проведение семейных спортивных мероприятий работников. <p>2. Увеличение физической грамотности работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - урок физического здоровья - просмотр образовательных и мотивационных спортивных видеороликов; - консультации специалистов по направлению ведения ЗОЖ; - размещение мотивационных фотографий, плакатов. <p>3. Корпоративный спорт:</p> <ul style="list-style-type: none"> - посещения спортивных секций (в зависимости от выбранного приоритетного направления); - улучшение материально-технической базы (помещение для занятий, тренажеры, спортивный инвентарь, массажное кресло); - создание программы, оповещающей о необходимости проведения перерыва для разминки.
<p>Здоровое питание</p>	<p>1. Проведение образовательных семинаров для работников по следующим темам: «Здоровое питание», «Питание для долголетия», «Стройнее и вкуснее», «Продукты, повышающие холестерин» и др.</p> <p>2. Ограничение на территории учреждения продажи продуктов с высоким содержанием соли, сахара и насыщенных жиров.</p> <p>3. Обеспечение работников учреждения питьевой водой.</p> <p>4. Разработка рекомендаций для</p>

	<p>предприятий, предоставляющих услуги общественного питания для работников (требования к ассортименту меню для рациона здорового питания).</p> <p>5. Маркировка блюд меню «Здоровое питание» в столовых.</p> <p>6. Увеличение выбора продуктов и блюд в меню «Здоровое питание», (включая овощи, фрукты, зелень).</p> <p>7. Проведение конкурса рецептов блюд для здорового питания.</p> <p>8. Проведение тестирования с работниками по имеющимся привычкам питания на соответствие критериям здорового питания и мотивирование работников на оздоровление рациона.</p> <p>9. Организация в местах приема пищи работников информационных уголков: «Здоровое питание», «Принципы рационального питания» и др.</p> <p>10. Организация для работников информационных встреч, «школ здоровья» по коррекции факторов риска заболеваний с привлечением медицинских специалистов, диетологов, психологов.</p> <p>11. Организация места для самостоятельного контроля (тонометр, напольные весы, сантиметровая лента) показателей факторов риска здоровья (артериальное давление, масса тела, окружность талии)</p> <p>12. Проведение тематических Дней здорового питания</p>
<p>Диагностика и профилактика профессиональных заболеваний</p>	<p>1. Организация ежегодных медицинских осмотров.</p> <p>2. Анкетирование работников о состоянии их здоровья.</p> <p>3. Анализ результатов специальной оценки условий труда и материалов по программе производственного контроля, оценки рисков.</p> <p>4. Размещение информации о профессиональном здоровье на сайте учреждения.</p> <p>5. Организация встреч с медицинскими работниками на тему диагностики и</p>

	<p>профилактики профессионального здоровья.</p> <p>6. Информирование работников о пользе вакцинаций, компонентном составе и действии вакцин.</p> <p>7. Организация уголка здоровья.</p> <p>8. Программа здорового питания для работников учреждения.</p> <p>9. Улучшение условий труда.</p> <p>10. Программа витаминизации в периоды сезонных заболеваний и авитаминозов.</p> <p>11. Внедрение практических, групповых форматов развития культуры здоровья.</p>
<p>Психологическое и эмоциональное благополучие</p>	<p>1. Стресс-оценка на рабочем месте (психологическое тестирование и физиологические исследования).</p> <p>2. Проведение Дня/Недели/Месяца психоэмоционального здоровья.</p> <p>3. Обучение работников, руководителей и «Лидеров психологического благополучия» на рабочем месте.</p> <p>4. Образовательные программы, направленные на профилактику стресса на рабочем месте, повышение уровня благополучия. Обучение работников по программам: управление эмоциями; профилактика депрессии, выгорания, тревожных расстройств; методики когнитивно-поведенческой психотерапии для преодоления стресса, аутогенная тренировка, практики медитации и осознанности, дыхательные практики.</p> <p>5. Комната психологической разгрузки.</p> <p>6. Комната психоэмоциональной разгрузки.</p>
<p>Профессиональное, социальное и финансовое благополучие</p>	<p>Профессиональный рост и развитие:</p> <p>1. Профессионал «Ступень к успеху»:</p> <ul style="list-style-type: none"> - профессиональное обучение; - тренинги на повышение профессиональных качеств (качество внимания, памяти, принятия решений, обучение, инновации); - персональное карьерное консультирование; - повышение профессиональной компетентности работников в овладении и эффективном использовании информационно - компьютерных

технологий.

2. «Наставничество»:

- передача опыта и знаний между работниками (тренинги, деловые игры, семинары по обмену опытом среди коллег, лекция-беседы, семинары-практикумы, психологические тренинги, проблемно-проектные семинары, круглые столы и др.).

Социальные связи и общественная вовлеченность:

1. Участие в городских экологических мероприятиях и конкурсах, в т.ч. профсоюзных (субботники, сбор макулатуры, высадка деревьев, «Наряди елку к новому году»).

2. Волонтерское движение (дни доноров, ярмарки, просветительские беседы, благотворительные акции, концерты и театральные выступления, буклеты и методические материалы по волонтерству).

3. Семейные мероприятия для работников (игры, тренинги, мастер-классы, профориентационные мероприятия для детей работников, семейные концерты, мероприятия к праздникам), корпоративные мероприятия, семейные экскурсии.

Финансовое благополучие:

- 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.;

- вебинары по финансовому благополучию: планирование бюджета, сбережения и финансовые инструменты, пенсионная система и формирование «пенсионной подушки» и др.

<p>Информационно - коммуникационная кампания по пропаганде здорового образа жизни</p>	<p>1. Создание на официальном интернет-сайте предприятия/учреждения, тематического информационного раздела, посвященного здоровому и активному образу жизни, отказу от пагубных привычек, профилактику хронических неинфекционных заболеваний и факторов риска их развития, с возможностью размещения информационных материалов</p> <p>2. Оформление информационных стендов на предприятии/в учреждении по пропаганде здорового образа жизни и отказу от пагубных привычек</p>
<p>Мероприятия, направленные на борьбу с курением</p>	<p>1. Проведение Кампании «Неделя без курения», призванной помочь сотрудникам отказаться от курения</p> <p>2. Информирование о вредных воздействия курения с использованием всех возможных каналов.</p>

8. Анализ рисков при реализации программы

1. Финансовый риск

Решение: сокращение финансовых затрат организации, использование внутренних ресурсов, выявление и поддержка амбассадоров здорового образа жизни.

2. Риск отсутствия ожидаемых конечных результатов

Решение: мониторинг результатов, анализ эффективности мероприятий и программы в целом, стратегия непрерывных улучшений, переход отдельных пунктов программы на долгосрочную реализацию.

3. Пассивное и активное сопротивление отдельных работников

Решение: эффективное информирование работников, материальное и нематериальное поощрение работников, участвующих в программе, формирование в коллективе культуры здоровья, безопасности.

9. Критерии оценки эффективности программы корпоративного здоровья

№	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 обеспечены здоровым питанием и возможностями для полезных перекусов в течение дня	% от общего числа работников
4	Работники имеют возможность для физической активности в течение дня	% от общего числа работников
5	Работникам оказывается психологическая помощь и поддержка	% работников, которым доступна услуга
6	Учреждение организует собственные спортивные мероприятия для работников или помогает участвовать во внешних мероприятиях	Количество мероприятий в год, общее кол-во участников
7	Учреждение поддерживает волонтерские проекты работников по продвижению ЗОЖ среди коллег	Количество проектов, количество участников
8	Количество работников, которые видели информационные материалы о ЗОЖ	По результатам опроса работников: – точное число % от общего количества работников
9	Количество работников, которые ознакомились с информационными материалами о ЗОЖ	
10	Количество публикаций на внутрикорпоративном сайте/в корпоративных СМИ/социальных сетях учреждения	Количество публикаций
11	Количество публикаций в личных аккаунтах	
12	Количество проведенных образовательных мероприятий о различных аспектах ЗОЖ и количество работников – участников	Статистика мероприятий
13	Количество участников опросов	Статистика участников
14	Количество посетителей/просмотров страницы, посвященной ЗОЖ, на внутрикорпоративном сайте	Статистика сайта
15	Количество работников, сбросивших вес. Количество работников, регулярно употребляющих полезные продукты (фрукты, овощи, рыбу, кисломолочные продукты и пр.). 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.
16	Снижение количества дней временной нетрудоспособности	

10. Календарный план мероприятий по реализации программы

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок реализации	Ответственный
1	Оформление стенда с информацией о вредных привычках, социально опасных заболеваниях «Сохраним здоровье коллектива»	Сентябрь 2024	Старший воспитатель
2	Участие в программе ГТО	В течение года	Инструктор по физ. культуре
3	Проведение корпоративных мероприятий, спортивно-массовых оздоровительных мероприятий	В течение года	Инструктор по физ. культуре
4	Проведение семейных спортивных мероприятий	1 раз в полгода	Инструктор по физ. культуре Воспитатели
5	Физкульт-паузы, физкультминутки	Ежедневно, в течение рабочего дня	Инструктор по физ. культуре
6	Посещение спортивных секций (бассейн, йога, фитнес т.д.)	На усмотрение работников	Инструктор по физ. культуре
7	Велосипедные прогулки, пешие прогулки	1 раз в месяц с мая по август	Инструктор по физ. культуре
8	Соревнования «Шаги к здоровью», на самого активного сотрудника (использования приложения Шагомер)	1 раз в квартал	Инструктор по физ. культуре
9	Проведение лекция для работников по следующим темам «Здоровое питание», «Стройнее и вкуснее», «О вреде холестерина», «Стоп гипертония», «Принципы рационального питания» и тд	В течение года, по договоренности	Заведующий, ГБУЗ «ГП №2»
10	Наличие отдельного и оборудованного помещения для приема пищи (холодильник, микроволновка, столы, стулья)	постоянно	Заведующий хозяйством
11	Организация места для самостоятельного контроля	постоянно	Заведующий

	(тонометр, напольные весы, сантиметровая лента) показателей факторов риска здоровья.		
12	Организация ежегодных медицинских осмотров	1 раз в год	Заведующий
13	Анкетирование работников о состоянии их здоровья	1 раз в год Июль 2024/2025	Заведующий
14	Анализ результатов специальной оценки условий труда и материалов по программе производственного контроля, оценки профрисков	1 раз в год	Заведующий
15	Размещение информации профилактического характера о профессиональном здоровье на сайте организации	Ноябрь 2024	Старший воспитатель
16	Организация встреч с медицинскими работниками на тему диагностики и профилактики профессионального здоровья	В течение года, по договоренности	Заведующий, ГБУЗ «ГП №2»
17	Информирование работников о пользе вакцинации, компонентом составе и действии вакцин	Постоянно	Заведующий, ГБУЗ «ГП №2»
18	Улучшение условий труда и отдыха сотрудников	Постоянно	Заведующий
19	Наполнение сайта и социальных сетей учреждения информацией по сохранению психологического здоровья	Постоянно	Старший воспитатель
20	Проведение психопрофилактических мероприятий	В течение года, по договоренности	Заведующий, ГБУЗ «ГП №2»
21	Повышение квалификации и развития профессиональных навыков	В течение года	Заведующий Старший воспитатель
22	Участие в городских экологических мероприятиях –субботники, сбор макулатуры, высадка деревьев и тд.	В течение года	Старший воспитатель
23	Профориентационные мероприятия для детей работников, семейные походы выходного дня, экскурсии	В течение года	Старший воспитатель
24	Организация для сотрудников информационных встреч, «школ здоровья» по коррекции факторов риска заболеваний с привлечением	В течение года	Заведующий, ГБУЗ «ГП №2»

	медицинских специалистов		
25	Участие в городских и районных мероприятиях, Всероссийской массовой лыжной гонке «Лыжня России-2025»;		Инструктор по физ. культуре
26	Семинар 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.	В течение года	Заведующий
27	Проведение тематических и информационно-коммуникационных кампаний для сотрудников в рамках Всемирных и Международных дат Всемирной организации здравоохранения: -Всемирный день борьбы против рака (4февраля) -Всемирный день здоровья (7 апреля) -Всемирный день велосипеда (3 июня) -Международный день без автомобиля (22 сентября) -Всемирный день сердца (29 сентября) -Всемирный день борьбы с инсультом (29 октября) -Всемирный день борьбы против хронической обструктивной болезни легких (19 ноября) -Всемирный день борьбы с артериальной гипертонией (17 мая) -Всемирный день без табака (31 мая) -Всемирный день психического здоровья (10 октября)	В течение года	Старший воспитатель