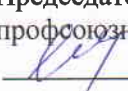


**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 24»**

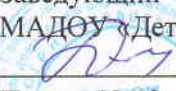
СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
 / Н.А.Огай

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

МАДОУ «Детский сад №24»

 /О.А.Денисова

Приказ № 12-од от «10» января 2023 г.



**Корпоративная программа укрепления здоровья
на рабочем месте сотрудников
Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №24»
на 2023 - 2026 г.г.**

«Здоровым быть здорово»

1. Паспорт программы

Наименование Программы	Корпоративная программа по укреплению здоровья сотрудников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 24» на 2023-2026 годы
Руководитель Программы	Заведующий О.А.Денисова
Участники Программы	Сотрудники МАДОУ «Детский сад № 24»
Основания для разработки Программы	Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года N 204 "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года". • Федеральный закон от 21.11.2011 N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации". • Федеральный закон N 15-ФЗ от 23 февраля 2013 года "Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака". • Паспорт национального проекта "Демография", утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16. • Паспорт федерального проекта "Формирование системы мотивации граждан к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек", утвержденный протоколом заседания президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам от 24 декабря 2018 года N 16. • Приказ Министерства здравоохранения РФ от 15 января 2020 года N 8 "Об утверждении Стратегии формирования здорового образа жизни населения, профилактики и контроля неинфекционных заболеваний на период до 2025 года"
Цель Программы	Сохранение и укрепление здоровья сотрудников организации, профилактика заболеваний и потери трудоспособности.
Задачи Программы	1. Разработка и организация благоприятных условий для ведения здорового и активного образа жизни. 2. Создание оптимальных условий труда на рабочих местах. 3. Организация проведение профилактических осмотров и диспансеризации, для выявления заболеваний на ранних стадиях. 4. Соблюдение правил по охране труда, осуществление необходимых мер по охране здоровья и жизни. 5. Предупреждение травматизма. 6. Сохранение психологического здоровья в процессе трудовой деятельности. 7. Снижение эмоционального выгорания работников. 8. Профилактика стресса, депрессии, тревожных расстройств

Сроки реализации	Постоянно действующая практика, без разделения на этапы
Ожидаемые результаты реализации Программы	1. Изменение отношения к состоянию своего здоровья. 2. Укрепление взаимоотношений и сплоченности в коллективе. 3. Увеличение производительности труда, работоспособности и эффективности деятельности работников. 4. Снижение риска заболеваемости работников. Уменьшение среднего срока временной нетрудоспособности работников ДОУ. 5. Снижение количества стрессовых и конфликтных ситуаций, повышение стрессоустойчивости работников. 6. Снижение заболеваемости и функциональной напряженности сотрудников. 7. Снижение текучести кадров, повышение вероятности привлечения более квалифицированного персонала. 8. Повышение численности работников, ведущих здоровый образ жизни.
Риски реализации программы	- Сдвиг сроков выполнения Программы; - Конфликты и недостаточная мотивация участников Программы; - Не достижение всех заявленных результатов; - Форс-мажорные обстоятельства; - Низкая квалификация персонала (уход кадров, возрастной параметр).

2. Анализ ситуации.

2.1. Анализ кадрового состава ДОУ

На 01 октября 2023 г. общая численность работников ДОУ составляет 32 человек, из них мужчин - 3 (9%), женщин - 29 (91 %).

Таблица 1. Квалификация работников ДОУ

Направления профессионального образования	Доля работников (% от общего числа)
Руководители	3
Педагогический персонал	10
Помощники воспитателей	5
Специалисты	4
Прочий персонал	10

Средний возраст работников ДОУ - 45 лет.

Таблица 2. Возрастной ценз работников

Возрастные группы	Доля работников (% от общего числа)
До 30 лет	2
30-39 лет	11
40-49 лет	9
50-59 лет	9
свыше 60 лет	1

Анализ количественного и качественного состава ДОУ свидетельствуют о соответствии степени компетентности и уровне профессионализма.

2.2. Анализ показателей здоровья и наличия вредных привычек у работников

Анализ анкет сотрудников ДОУ по вопросам здоровья и здорового образа жизни, проведенный в сентябре 2023г., показал следующее. В опросе участвовало 32 сотрудника.

Возрастные категории участников опроса:

до 40 лет - 13 (41%) сотрудников;

от 41 до 50 лет - 10 (31%) сотрудников;

51 год и старше – 9 (28%) сотрудников.

Знают своё артериальное давление:

да - 87,5% опрошенных;

нет - 12,5% опрошенных;

Делали прививку от гриппа в этом году 100% опрошенных.

Ответы на вопрос «Какими видами физической активности Вы занимаетесь» распределились следующим образом:

Ходьба - 50%;

Тренажерный зал - 20%;

другие - 30%.

Физической активностью занимаются не менее 30 минут:

5 раз в неделю - 10% опрошенных;

4-3 раза в неделю - 15% опрошенных;
2-1 раз в неделю - 40% опрошенных;
редко или никогда - 35% опрошенных.

Сильные психоэмоциональные нагрузки в семье:

испытывают - 1% опрошенных;

не испытывают - 89%;

затруднились ответить - 10%.

Сильные психоэмоциональные нагрузки на работе:

испытывают - 89% опрошенных;

не испытывают - 11%;

затруднились ответить - 0%.

Ответы на вопросы о необходимости мероприятий по здоровому образу жизни, представляющих интерес для работников, распределились следующим образом:

занятия по здоровому питанию и консультации с врачами специалистами - 80%;

помощь при сильных психоэмоциональных напряжениях (стрессах) - 9%;

информационные стенды, листовки, брошюры, интерактивные беседы - 11%;

На вопрос «Как Вы считаете, достаточно ли внимания уделяется вопросам укрепления здоровья и профилактике заболеваний в вашей организации» - 65% опрошенных ответили положительно, 20% опрошенных ответили отрицательно, затруднились в ответе 15% опрошенных.

Удовлетворены условиями труда 85% опрошенных, не удовлетворены условиями труда - 5%, затруднились ответить - 10%.

Из всего спектра ответов на вопросы о здоровье и здоровом образе жизни можно сделать следующие выводы:

1) не все участники опроса знают о состоянии своего здоровья, мало времени уделяют физической активности и, как следствие, многие признали свой вес избыточным;

2) участники опроса имеют желание, чтобы с ними проводили занятия по здоровому питанию и организовали консультации с врачами-специалистами;

3) уровень здоровья работников невысок, требуется разработка комплекса мероприятий по улучшению здоровья.

В опросе по проблеме табакокурения среди работников ДООУ участвовало также 32 сотрудника. Анализ ответов показал, что все работники ДООУ - не курильщики и ведут исключительно здоровый образ жизни.

Опрошенные респонденты считают, что курение опасно для здоровья, и нужно проводить профилактические мероприятия, направленные на популяризацию здорового образа жизни.

3. Актуальность

внедрения корпоративной программы здоровья в образовательное учреждение

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 труда в образовательной организации может способствовать возникновению профессионально обусловленных видов патологии нервной, сердечно-сосудистой, дыхательной и других систем.

Корпоративная программа укрепления здоровья работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 24» (далее - Программа) - это инвестиционный проект, участниками которого выступают государство-работодатель-работник, как элемент корпоративной культуры и программы лояльности в системе управления персоналом и достижениях конкретных измеримых результатов.

В настоящее время очень широкое распространение получил термин «здоровьесбережение». Под здоровьесбережением принято понимать систему мер, направленных на сохранение и укрепление здоровья участников образовательного процесса (как воспитанников, так и работников).

А так как ребенок-дошкольник много времени проводит в детском саду, то и люди его окружающие должны демонстрировать здоровый образ жизни, чтобы прививать его детям. В ДООУ, с детьми, в различных видах деятельности педагоги формируют представления о здоровом образе жизни, но когда дети не видят пример взрослого человека, у них не закрепляется правильный образ мышления, не вырабатывается навык противостоять вредным привычкам. Для того чтобы активно влиять на позицию ребенка по отношению к собственному здоровью работники ДООУ должны сами четко понимать, что же такое здоровый образ жизни.

Корпоративная программа по сохранению и укреплению здоровья работников на рабочих местах представляет собой комплекс мер, направленных на:

- обеспечение безопасной физической производственной среды, охраны труда;
- профилактику не только профессиональных, но и основных хронических заболеваний работников;
- оздоровление психосоциальной среды ДООУ, повышение личного потенциала работников, уменьшение вреда от нездорового поведения,
- повышение активности и стремления к сохранению здоровья.

Для целей настоящей программы применяются следующие термины и понятия:

Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Безопасные условия труда - условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

Здоровый образ жизни (ЗОЖ) - образ жизни человека, направленный на профилактику болезней и укрепление здоровья.

Рабочее место - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Эргономичное рабочее место - рабочее место, приспособленное для исполнения работником должностных обязанностей, включающее предметы и объекты труда, а также компьютерные программы для наиболее безопасного и эффективного труда работника, исходя из физических и психических особенностей человеческого организма.

Профессиональные заболевания - формы заболеваний, которые возникли в результате воздействия вредных, опасных веществ и производственных факторов.

Вредная привычка - это многократно повторяющееся действие, отличающееся вредоносностью с позиции общественного блага, окружающих людей или здоровья человека, попавшего под влияние этой привычки. Неизменными свойствами вредной привычки являются автоматизм и «не полезность» действия.

Факторы риска неинфекционных заболеваний - это потенциально опасные для здоровья факторы поведенческого, биологического, генетического, экологического, социального характера, окружающей и производственной среды, повышающие вероятность развития заболеваний, их прогрессирование и неблагоприятный исход. К таким факторам в медицине относят: употребление табака; чрезмерное употребление алкоголя; нерациональное питание; недостаточная физическая активность; повышенное содержание глюкозы в крови/диабет; повышенное кровяное давление; избыточный вес и ожирение; повышенный уровень общего холестерина.

Мониторинг рабочей среды - выявление и оценка факторов среды, которые могут неблагоприятно повлиять на здоровье работников. Он включает оценку санитарных и профессиональных гигиенических условий, факторов организации труда, которые могут создать риск для здоровья работников, средств коллективной и индивидуальной защиты, экспозиции работников опасным агентам и контрольных систем, предназначенных для исключения или ограничения их. С точки зрения здоровья работника мониторинг рабочей среды может фокусироваться, но не ограничиваться только на эргономике, профилактике несчастных случаев и заболеваний, гигиене труда, организации труда и психосоциальных факторах на рабочем месте.

Мониторинг здоровья работников - общий термин, охватывающий процедуры и исследования для оценки здоровья работника с целью обнаружения и опознавания любой аномалии. Результаты мониторинга должны использоваться для сохранения и укрепления здоровья работника, коллективного здоровья на рабочем месте здоровья подверженных популяций работников. Процедуры оценки здоровья могут включать медицинские осмотры, биологический мониторинг, рентгенографическое исследование, анкеты или анализ медицинских карт.

4. 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 психологического иммунитета и культуры здоровья на основе осознания здоровья как ценности, обучения сотрудников знаниям, умениям и навыкам здорового образа жизни.

Основная цель корпоративной программы по улучшению здоровья сотрудников является сохранение и укрепление здоровья сотрудников МАДОУ «Детский сад № 24», профилактика заболеваний и потери трудоспособности.

5. Задачи программы

1. Разработка и организация благоприятных условий для ведения здорового и активного образа жизни.
2. Создание оптимальных условий труда на рабочих местах.
3. Организация проведения профилактических осмотров и диспансеризации, для выявления заболеваний на ранних стадиях.
4. Соблюдение правил по охране труда, осуществление необходимых мер по охране здоровья и жизни.
5. Предупреждение травматизма.
6. Сохранение психологического здоровья в процессе трудовой деятельности.
7. Снижение эмоционального выгорания работников.
8. Профилактика стресса, депрессии, тревожных расстройств.

6. 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.

С точки зрения концепции ВОЗ мероприятия по укреплению здоровья, в том числе и работающего населения – это система мер политики охраны здоровья, формируемых на основе программного подхода и вовлечения в задачи охраны здоровья ответственности работодателей. Укрепление здоровья на рабочем месте включает создание условий, снижающих не только риск профессионально обусловленных заболеваний, но и риск наиболее социально- значимых хронических заболеваний, который повышается при

нерациональном питании, недостаточной физической активности, стрессах на рабочем месте, наличие вредных привычек (курение, злоупотребление алкоголем), поэтому **основными направлениями деятельности выбраны:**

✓ Организация базовых условий для поддержания здоровья: профилактика заболеваний поражающие органы дыхательной системы, опорно- двигательного аппарата, сердечно-сосудистой, нервной системы и органов чувств (сенсорная), а также предусмотрены профилактические меры от гепатита, туберкулеза и других вирусных заболеваний, передающихся через контакты с заболевшим и воздушно-капельным путем. Проведение ежегодных вакцинаций от ГРИППа, коронавируса, столбняка, дифтерии, вирусного гепатита В.

✓ Пропаганда здорового образа жизни: информационные лекции - беседы, раздача материалов, оформление стендов, размещение видеоматериалов на сайте ДОУ, участие в спортивно-массовых соревнованиях и в мероприятиях коллективной направленности.

✓ Организация по поддержке здорового образа жизни сотрудников: мероприятия, направленные на формирование приверженности к здоровому питанию, на борьбу с курением, на борьбу со стрессом.

✓ Мероприятия по повышению физической активности: организация активного отдыха сотрудников, занятий физкультурой, утренней и оздоровительной гимнастикой (на рабочем месте).

7.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

8.Ожидаемый результат от реализации мероприятий

1. Внедрение приоритета здорового образа жизни среди работников.
2. Изменения отношения работников к состоянию своего здоровья.
3. Увеличение доли работников, здоровому образу жизни (ЗОЖ), питающихся рационально, занимающихся физической активностью.
4. Укрепление здоровья и улучшения самочувствия.
5. Снижение числа случаев временной нетрудоспособности.
6. Повышение уровня психологического благополучия и снижение уровня эмоционального выгорания работников.
7. Увеличение работоспособности работников.

9. Этапы 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 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

10. Планируемые выгоды от реализации Программы

Выгоды для работников	Выгоды для администрации
1. Снижение риска приобретения хронических заболеваний. 2. Улучшение психоэмоционального состояния. 3. Отказ от вредных привычек. 4. Повышение удовлетворенности от работы. 5. Частая информированность о своем здоровье. 6. Развитие навыков определения заболеваний на ранней стадии. 7. Чувство принадлежности к организации (работник чувствует, что о нем заботятся). 8. Улучшение условий труда.	1. Сокращение прямых расходов на: ✓ компенсационные выплаты за счет средств работодателя, связанные с болезнью работника; ✓ снижение издержек на поиск и подготовку новых кадров в связи с уходом предыдущих (болезнь, смерть). 2. Снижение косвенных издержек, связанных с уменьшением частоты и продолжительности невыхода на работу. 3. Повышение производительности и интенсивности труда. 4. Сокращение текучести кадров. 5. Дополнительная мотивация сотрудников.

11. ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ
корпоративной программе укрепление здоровья сотрудников,

Мероприятия	Срок	Ответственный
Организация базовых условий для поддержания здоровья		
Рециркуляция воздуха в помещениях детского сада	ежедневно	Завхоз
Организация контроля над проведением периодических медицинских осмотров, диспансеризации сотрудников.	По графику	Ответственный по охране труда
Проведение вакцинации работников в рамках Национального календаря профилактических прививок.	По графику	Ответственный по охране труда
Флюорографическое обследование	По графику	Ответственный по охране труда
Физминутки, гимнастика для глаз, дыхательные упражнения	По графику методических мероприятий	Заместитель заведующего по ВОР
Пропаганда здорового образа жизни		
Проведение мониторинга отношения сотрудников к здоровому образу жизни	1 раз в год	Заместитель заведующего по ВОР
Разработка буклетов, подготовка информации для стенда «Охрана труда»	1 раз в год	Завхоз
Проведение инструктажей персонала	1 раз в 6 мес.	Заместитель заведующего по ВОР
Консультации по здоровому образу жизни: беседы, лекции, семинары по ведению здорового образа жизни и правильному питанию	1 раз в 3 мес.	Заместитель заведующего по ВОР
Организация тематических выставок в методическом кабинете	1 раз в 3 мес.	Заместитель заведующего по ВОР
Организация мероприятий по поддержке здорового образа жизни сотрудников		
Мероприятия, направленные на формирование приверженности к здоровому питанию	Ежеквартально	Заместитель заведующего по ВОР
Мероприятия, направленные на борьбу с курением	Ежеквартально	Заместитель заведующего по ВОР
Мероприятия, направленные на борьбу с употреблением алкоголя	Ежеквартально	Заместитель заведующего по ВОР
Мероприятия, направленные на борьбу со стрессом	Ежеквартально	Заместитель заведующего по ВОР

Мероприятия по повышению физической активности		
Участие в спортивных мероприятиях	Ежеквартально	Инструктор по ФИЗО
Дни здоровья	Ежеквартально	Инструктор по ФИЗО
Проведение коллективного отдыха на свежем воздухе с применением активных игр	Ежеквартально	Заместитель заведующего по ВОР Инструктор по ФИЗО
Участие в программе сдачи норм ГТО.	1 раз в год	Инструктор по ФИЗО
Психологическое сопровождение персонала		
Диагностика, направленная на выявление сотрудников, склонных к быстрому эмоциональному и физическому выгоранию.	1 раз в год (сентябрь-октябрь)	Педагог-психолог
Проведение тренингов на снижение утомляемости и повышение стрессоустойчивости.	1 раз в квартал	Педагог-психолог
Проведение мастер-классов, направленных на снижение эмоциональной перегрузки и повышение психологического иммунитета педагогов.	1 раз в квартал	Педагог-психолог