



Утверждаю
Заведующий МБДОУ д/с «Родничок»
ГО ЗАТО Фокино Селезнева О.Н.
Согласовано
Председатель ПК ДОУ Васькова М.И.

Корпоративная программа

по укреплению здоровья сотрудников

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад общеразвивающего вида «Родничок»
городского округа ЗАТО Фокино

на 2025 - 2028

2025 г.

г. Фокино

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. Содержание деятельности с работниками. Медицинское направление
9. Анализ рисков при реализации программы
10. Критерии оценки эффективности программы корпоративного здоровья

1. Паспорт программы

| | |
|---------------------------------------|--|
| Наименование программы | Программа корпоративного здоровья для работников МБДОУ «Детский сад «Родничок» |
| Направление программы здоровья | Формирование у работников навыков саморегуляции и управления собственным физическим и психоэмоциональным состоянием |
| Сроки реализации программы | 2025-2028 годы |
| Цель программы | Развитие и сохранение профессионального здоровья работников |
| Задачи программы | <ul style="list-style-type: none">- повышение физической активности;- создание в учреждении необходимых условий, способствующих повышению приверженности работников к здоровому образу жизни, и сохранение психологического здоровья в процессе трудовой деятельности;- выявление заболеваний на ранних стадиях;- снижение эмоционального выгорания работников;- повышение профессионального благополучия и здоровья работников;- профилактика стресса, депрессии, тревожных расстройств |
| Ожидаемый результат | <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 | Сотрудники МБДОУ «Детский сад «Родничок» |

«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.

2. Актуальность внедрения корпоративной программы здоровья в образовательное учреждение

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.

Нарушения в нервно-психическом здоровье вследствие воздействия вредных факторов имеют более 35% педагогов после 10 лет работы, 40% - после 15 лет стажа работы и более 50% педагогов после 20 лет стажа работы.

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 реализации Разработка индикаторов оценки процесса, результатов, критериев их оценки и определении 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 срока 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.).

Стратегии, направленные на работу с сотрудниками, – поощрение и поддержка работников, стремящихся к здоровому образу жизни. Предпочтительны меры, которые делают здоровый выбор легким и предоставляют помощь поддерживать здоровые поведенческие изменения.

Эти меры для здоровых людей или с риском заболеваний направлены на факторы здорового образа жизни, такие как:

- отказ от курения
- здоровое питание
- физическая активность
- снижение потребления алкоголя
- снижение веса

5. Необходимые ресурсы для реализации программы

| | |
|-------------------------|---|
| Кадровые | Специалисты, которые будут задействованы в работе над программой (медицинский работник, воспитатели) |
| Финансовые | Средства бюджета (федерального, регионального), внебюджетные источники, средства от профсоюзной организации |
| Материально-технические | Методические рекомендации, тесты, опросные листы, плакаты, буклеты, спортивное оборудование и др. |
| Информационные | Информационно-телекоммуникационная 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 привычек | Развитие позитивного имиджа организации |
| Повышение психоэмоционального благополучия | Снижение количества дней временной нетрудоспособности |

7. Модули для реализации корпоративной программы здоровья

| Наименование модуля | Содержание мероприятий | Ожидаемый результат |
|-----------------------|--|---------------------------|
| Физическая активность | 1. Проведение командно-спортивных мероприятий: | В % соотношении (от общей |

| | | |
|------------------|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> - участие в программе ГТО; - проведение семейных спортивных мероприятий работников. 2. Увеличение физической грамотности работников: <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. 3. Корпоративный спорт: <ul style="list-style-type: none"> - посещения спортивных секций (в зависимости от выбранного приоритетного направления); - создание программы, оповещающей о необходимости проведения перерыва для разминки. | <p>численности работников):</p> <ul style="list-style-type: none"> - увеличение процента работников, вовлечённых в ведение здорового образа жизни; - снижение процента работников с низким уровнем физической активности; - повышение уровня физической грамотности работников; - увеличение доли работников, вовлеченных в регулярное занятие физической культурой и спортом; - снижение числа случаев временной нетрудоспособности. |
| Здоровое питание | <ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение образовательных семинаров для работников по следующим темам: «Здоровое питание», «Питание для долголетия», «Стройнее и вкуснее», «Продукты, повышающие холестерин» и др. 2. Обеспечение работников учреждения питьевой водой. 3. Проведение конкурса рецептов блюд для здорового питания. 4. Проведение тестирования с работниками по имеющимся привычкам питания на соответствие критериям здорового питания и мотивирование работников на оздоровление рациона. 5. Организация для работников информационных встреч, «школ здоровья» по коррекции факторов риска заболеваний с привлечением медицинских специалистов, диетологов, психологов. 6. Организация места для самостоятельного контроля (тонометр, напольные весы, сантиметровая лента) | <p>В % соотношении (от общей численности работников):</p> <ul style="list-style-type: none"> - увеличение % работников, изменивших свой рацион в сторону оздоровления; - увеличение % работников, имеющих доступ к питьевой воде не далее 100 м от рабочего места; - % работников, изменивших свои привычки в сторону оздоровления; - увеличение % информированнос |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | показателей факторов риска здоровья (артериальное давление, масса тела, окружность талии). | ти работников о здоровом питании; - увеличение % работников, самостоятельно контролирующих показатели факторов риска здоровья. |
| Диагностика и профилактика профессиональных заболеваний | и | <ol style="list-style-type: none"> 1. Организация ежегодных медицинских осмотров. 2. Анкетирование работников о состоянии их здоровья. 3. Анализ результатов специальной оценки условий труда и материалов по программе производственного контроля, оценки рисков. 4. Организация встреч с медицинскими работниками на тему диагностики и профилактики профессионального здоровья. 5. Информирование работников о пользе вакцинаций, компонентном составе и действии вакцин. 6. Организация уголка здоровья. 7. Улучшение условий труда. 8. Программа витаминизации в периоды сезонных заболеваний и авитаминозов. 9. Внедрение практических, групповых форматов развития культуры здоровья. | В % соотношении (от общей численности работников): - увеличение % работников, прошедших вакцинацию; - снижение % работников с нуждающихся в амбулаторном, стационарном обследовании и лечении, санаторно-курортном лечении и диспансерном наблюдении. Улучшение показателей здоровья работников по результатам медицинских осмотров. |
| Психологическое эмоциональное благополучие | и | <ol style="list-style-type: none"> 1. Стресс-оценка на рабочем месте (психологическое тестирование и физиологические исследования). 2. Проведение Дня/Недели/Месяца психоэмоционального здоровья. 3. Обучение работников, руководителей и «Лидеров психологического благополучия» на рабочем месте. 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 | В % соотношении (от общей численности работников): - снижение % работников с высоким уровнем стресса; - увеличение % работников, принявших участие в мероприятиях; - увеличение % работников, вовлечённых в образовательные программы; |

| | | |
|--|---|--|
| | практики. | |
| Профессиональное, социальное и финансовое благополучие | <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. <p>2. «Наставничество»:</p> <ul style="list-style-type: none"> - передача опыта и знаний между работниками (семинары по обмену опытом среди коллег, лекция-беседы, семинары-практикумы, круглые столы и др.). <p>Социальные связи и общественная вовлеченность:</p> <p>1. Участие в городских экологических мероприятиях и конкурсах, в т.ч. профсоюзных (субботники, высадка деревьев, «Наряди елку к новому году»).</p> <p>2. Волонтерское движение (дни доноров, ярмарки, просветительские беседы, благотворительные акции, концерты и театральные выступления, буклеты и методические материалы по волонтерству).</p> <p>3. Семейные мероприятия для работников (игры, тренинги, мастер-классы, профориентационные мероприятия для детей работников, семейные концерты, мероприятия к праздникам), корпоративные мероприятия, семейные экскурсии.</p> <p>Финансовое благополучие:</p> <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. | <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. |

8. Содержание деятельности с работниками

Медицинское направление

Содержание деятельности по здоровому образу жизни.

Одним из факторов, определяющих здоровье, является активное участие в диспансеризации – комплекс лечебно-профилактических мероприятий, проводимых медицинскими учреждениями.

Своевременность прохождения медосмотров и обращения за медицинской помощью в случае заболевания, точное выполнение врачебных предписаний также, в конечном счете, сказываются на здоровье. Следует помнить, что лечить всегда труднее, чем предупредить развитие патологического процесса.

Однако в наибольшей степени здоровье человека зависит от образа жизни, значит можно считать, что генеральной линией формирования и укрепления здоровья является здоровый образ жизни (ЗОЖ).

Здоровый образ жизни — главный фактор здоровья.

Здоровый образ жизни — это и есть та индивидуальная система поведения и привычек каждого отдельного человека, обеспечивающая ему необходимый уровень жизнедеятельности и здоровое долголетие.

Первым шагом к созданию своей индивидуальной системы здорового образа жизни является выработка твердой мотивации. К здоровому образу жизни нельзя прийти по чьему-то указанию. Это должно быть личное, глубокое убеждение и уверенность в том, что другого пути к здоровью, реализации своих жизненных планов, обеспечению благополучия для себя, своей семьи и общества просто не существует. ЗОЖ — это не что иное, как рациональная организация жизнедеятельности человека, реализуемая посредством определенных форм поведения.

Основные составляющие (элементы) здорового образа жизни:

1. Режим жизнедеятельности, заключающийся, прежде всего, в необходимости эффективной организации трудовой деятельности, чередования видов работы, труда и активного отдыха, гармоничном сочетании умственного и физического труда.
2. Рациональное питание и питьевой режим.
3. Оптимальная двигательная активность.
4. Закаливание, как тренировка иммунитета.
5. Выполнение общегигиенических требований, с целью обеспечения физического и психического здоровья.
4. Минимизация отрицательного воздействия состояния окружающей среды на человека.
5. Отказ от вредных привычек (алкоголизм, наркомания, табакокурение и т.д.).

Предварительные и периодические медицинские осмотры

Предварительный медицинский осмотр - обязательное условие для приема на работу. Цель - оценка состояния здоровья обратившегося для трудоустройства, его соответствие будущей должности, а также выявление заболеваний на момент трудоустройства.

Периодические медицинские осмотры подтверждают профпригодность сотрудника и определяют динамику в изменениях здоровья, возникающих под влиянием факторов труда. Выявление проблем позволяет предпринять необходимые меры в раннем периоде развития патологии.

Профилактические медицинские осмотры

Профилактический медицинский осмотр - комплекс медицинских обследований, проводимый в целях раннего (своевременного) выявления состояний, заболеваний и факторов риска их развития, а также в целях определения групп здоровья и выработки рекомендаций для пациентов.

Диспансеризация

Диспансеризация — комплекс мероприятий, включающий в себя профилактический медицинский осмотр и дополнительные методы обследований, проводимых в целях оценки состояния здоровья (включая определение группы здоровья и группы диспансерного наблюдения). Проводится в поликлинике по месту жительства.

9. 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, нематериальное поощрение работников, участвующих в программе, формирование в коллективе культуры здоровья, безопасности.

10. Критерии оценки эффективности программы корпоративного здоровья

| № | Показатель | Как оценивать |
|----|---|--|
| 1 | Приверженность учреждения принципам ЗОЖ зафиксирована во внутренних 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 |
| 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 в 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 в социальных сетях, посвященной ЗОЖ | Статистика соц. сетей |
| 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 | |