


Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
города Новосибирска «Детский сад № 505»

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МКДОУ д/с № 505
 / Т.А. Петренко
Приказ № 44-ОД от « 8 » 08 «022 г.

КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА
по сохранению и укреплению
здоровья работников
МКДОУ д/с № 505

«Здоровым быть – в тренде жить!»



Новосибирск 2022

Пояснительная записка

*«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.

Создание и поддержание здоровой рабочей среды и рабочей силы имеет явные преимущества для дошкольной организации и сотрудников, может привести к улучшению социально-экономического развития организации.

<i>Сотрудник</i>	<i>Организация</i>
Потребности участников	
<ul style="list-style-type: none">• Гигиена труда (оценка рисков для здоровья на рабочем месте)• Условия труда (оценка экономических рисков – можно снизить стоимость несчастных случаев и профессиональных заболеваний)• Связь между профилактикой и здоровьем• Выявление заболеваний на ранней стадии во время ежегодных медицинских осмотров	<ul style="list-style-type: none">• Повысить производительность труда• Сократить расходы, связанные с днями нетрудоспособности• Улучшить культуру организации и сохранить существующих сотрудников• Улучшить имидж организации, привлечь талантливых сотрудников и выполнить обязательства по корпоративной социальной ответственности
Аргументы по необходимости реализации Программы	
<ul style="list-style-type: none">• Здоровье – ценность• Создание условий для повышения мотивации и работоспособности• Повышение информированности о принципах здорового образа жизни• Знание необходимых норм соматического состояния, потребления пищи, физических нагрузок, рабочего времени и т.д.• План мероприятий по борьбе с вредными привычками• Навыки психогигиены• Активное долголетие• Эффективная диагностика	<ul style="list-style-type: none">• Убедительные доказательства того, что многокомпонентные вмешательства при реализации программы эффективны в повышении уровня физической активности и здорового питания• Эффективность мероприятий физической активности, направленных на предотвращение скелетно-мышечных нарушений• Эффективность мероприятий – системный или комплексный подход предотвращения и контроля стресса на рабочем месте• Убедительные доказательства того, что меры по профилактике

	вредных привычек увеличивают вероятность того, что сотрудники избавятся или сократят приверженность к данным привычкам
Мотивация участников	
<ul style="list-style-type: none"> • Улучшение здоровья • Повышение качества жизни • Улучшение условия труда • Повышение удовлетворенности работой • Отказ от вредных привычек • Снижение стресса • Повышение благосостояния вследствие сокращения дней нетрудоспособности 	<ul style="list-style-type: none"> • Улучшение производительности, сокращение дней нетрудоспособности • Улучшенная адаптация к стандартам различного уровня • Снижение затрат на несчастные случаи и профессиональные риски • Снижение текучести кадров, сохранение числа существующих сотрудников • Улучшение корпоративного имиджа и возможностей на реализацию Программы развития ДОУ

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.

Большинство сотрудников проводит на работе значительную часть времени и в этот период здоровье человека находится под влиянием комплекса факторов, в том числе и негативных. Сохранение и укрепление здоровья работающих невозможно без их активного участия, поскольку объектом управления в данном случае выступают – они сами. Для того, чтобы они могли участвовать в этом процессе им нужно осознанное желание, воля и знания. Для продвижения здорового образа жизни в коллективе образовательной организации, сохранения здоровья персонала на рабочем месте возникла необходимость в разработке корпоративной программы здоровья.

Корпоративная программа по сохранению и укреплению здоровья работников МКДОУ д/с № 505 «Здоровым быть – в тренде жить!» (далее - Программа) разработана в целях реализации национального проекта «Демография», Федерального проекта «Укрепление общественного здоровья», в соответствии с соглашением с министерством здравоохранения Новосибирской области о реализации регионального проекта «Формирование системы мотивации граждан к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек (Новосибирская область)» от 01.04.2019 № 1, муниципальной программой «Укрепление общественного здоровья на территории города Новосибирска» на 2021-2024 годы, утвержденной постановлением мэрии города Новосибирска от 26.10.2020 № 3240 «О муниципальной программе «Укрепление общественного здоровья на территории города Новосибирска», поручением санитарно-противоэпидемической комиссии мэрии города Новосибирска от 29.12.2021 № 31.

Актуальность внедрения корпоративной программы здоровья в дошкольной образовательной организации

Основными факторами риска условий труда работников образовательных организаций 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 может способствовать возникновению профессионально обусловленных видов патологии нервной, сердечно-сосудистой, дыхательной и других систем.

В ФГОС ДО указывается на реализацию задач формирования общей культуры личности ребенка, в том числе ценностей здорового образа жизни. Профессиональный стандарт педагога прописывает трудовую функцию в воспитательской деятельности - формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни. Поэтому современному сотруднику дошкольной организации необходимо быть самому здоровым, сохраняя высокую работоспособность и творческое долголетие.

Цели, задачи и механизмы реализации Программы

Цель программы: сохранение и укрепление здоровья сотрудников МКДОУ д/с № 505 путем поощрения здорового образа жизни, расширения мер профилактики заболеваний, формирование здорового климата в коллективе.

Задачи программы:

- формирование среды, способствующей ведению сотрудниками ДОУ здорового образа жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек;
- снижение уровня заболеваемости сотрудников, повышение качества жизни; увеличение доли сотрудников, систематически занимающихся физической культурой и спортом;
- мотивация сотрудников МКДОУ д/с № 505 к ведению здорового образа жизни, в том числе посредством информационно- телекоммуникационных сетей.

Механизмы реализации Программы

Реализация корпоративной Программы предусмотрена по 5 модулям.

Модуль «Физическая активность»

Цель: Выявление работников с недостаточным уровнем физической активности для вовлечения в мероприятия по повышению физической активности.

Задачи:

- формировать знания и умения для укрепления и сохранения здоровья;
- способствовать формированию у сотрудников потребности в двигательной активности, занятиях спортом;
- стимулировать работников к повышению уровня физической активности посредством участия в командно-спортивных мероприятиях;
- повысить информированность работников о пользе физической активности и мотивацию к повышению уровня физической активности;
- стимулировать мотивацию работников к повышению уровня физической активности посредством мобильных приложений.

Модуль «Здоровое питание»

Цель: повышение приверженности к рациональному питанию, формирование здоровых пищевых привычек у сотрудников и членов их семей.

Задачи:

- обеспечить сотрудникам предприятия в течение рабочего времени свободный доступ к питьевой воде;
- обеспечить сотрудникам в течение рабочего времени возможность приема пищи в отдельно отведенном помещении;
- информировать сотрудников о пищевой и энергетической ценности блюд, способствуя осознанному выбору; выделить блюда и напитки, соответствующие критериям рациона здорового питания;
- формировать у сотрудников высокую осведомленность в области рациона здорового питания;
- провести оценку имеющихся привычек питания на соответствие критериям здорового питания и мотивировать сотрудников на оздоровление рациона.

Модуль «Диагностика и профилактика профессиональных заболеваний»

Цель: своевременная диагностика и профилактика профессиональных заболеваний сотрудников МКДОУ д/с № 505.

Задачи:

- изучить профессиональные заболевания сотрудников по категориям работающих (педагоги, повара, бухгалтеры, учителя – логопеды и т.д.);
- организовать своевременное прохождение медицинских осмотров сотрудников для ранней диагностики заболеваний;
- организовать работу по профилактике профессиональных заболеваний за счет повышения информированности сотрудников ДОУ.

Модуль «Психологическое и эмоциональное благополучие»

Цель: сохранение и укрепление психологического здоровья сотрудников.

Задачи:

- мотивировать сотрудников на познание собственного эмоционального состояния;
- познакомить работников с приёмами психологической саморегуляции;
- создать благоприятные условия для продуктивной работы над собой;
- формировать у сотрудников такие личностные качества, как жизнерадостность, стрессоустойчивость, целеустремленность, уверенность в себе на основе стабилизации душевного равновесия;
- формировать в коллективе атмосферу взаимной поддержки и доверия.

Модуль «Профессиональное, социальное и финансовое благополучие»

Цель: развитие и сохранение профессионального здоровья сотрудников.

Задачи:

- повысить профессиональное благополучие и здоровье сотрудников ДОУ;
- расширить потенциал сотрудников (способствовать раскрытию их способностей и талантов, что положительно отражается на стремлении к профессиональному развитию);
- повысить финансовую грамотность работников МКДОУ д/с № 505;
- повысить продуктивность сотрудников.

Реализация модулей Программы

<i>Наименование модуля</i>	<i>Содержание мероприятий</i>	<i>Ожидаемый результат</i>
Физическая активность	Консультации специалистов по направлению ведения ЗОЖ. Просмотр образовательных и мотивационных спортивных видеороликов. Размещение мотивационных фотографий, плакатов. Участие в программе ГТО. Создание команды для выездов на районные/городские/областные соревнования. Проведение семейных спортивных мероприятий сотрудников образовательных организаций велосипедные прогулки, «Деловая» йога, физкульт-паузы, физкультминутки, создание программы, оповещающей о необходимости проведения перерыва для разминки.	В % соотношении (от общей численности работников): - увеличение процента работников, вовлечённых в ведение здорового образа жизни; - снижение процента работников с низким уровнем физической активности; - повышение уровня физической грамотности работников;

	<p>Ежемесячные посещения спортивных секций (боулинг, бассейн).</p> <p>Еженедельные соревнования пеших прогулок (с применением современных технологий, приложений Zepp Life и др.).</p> <p>Проведение корпоративных, спортивно-массовых оздоровительных мероприятий.</p>	<p>- увеличение доли работников, вовлеченных в регулярное занятие физической культурой и спортом;</p> <p>- снижение числа случаев временной нетрудоспособности.</p>
Здоровое питание	<p>Проведение образовательных семинаров для работников по следующим темам: «Здоровое питание», «Питание для долголетия», «Стройнее и вкуснее», «Продукты, повышающие холестерин» и др.</p> <p>Обеспечение работников организации питьевой водой.</p> <p>Рекомендации по увеличению выбора продуктов и блюд в меню «Здоровое питание», (включая овощи, фрукты, зелень).</p> <p>Проведение мастер - классов по приготовлению вкусной и здоровой пищи, проведение конкурсов рецептов блюд для здорового питания</p> <p>Проведение тестирования с работниками по имеющимся привычкам питания на соответствие критерий здорового питания и мотивирование работников на оздоровление рациона.</p> <p>Организация в местах приема пищи работников информационных уголков: «Здоровое питание», «Принципы рационального питания» и др.</p> <p>Организация для работников информационных встреч, «школ здоровья» по коррекции факторов</p>	<p>В % соотношении (от общей численности работников):</p> <p>- увеличение % работников, изменивших свой рацион в сторону оздоровления;</p> <p>- увеличение % работников, имеющих доступ к питьевой воде не далее 100 м от рабочего места;</p> <p>- % работников, изменивших свои привычки в сторону оздоровления;</p> <p>- увеличение % информированности работников о здоровом питании;</p> <p>- увеличение % работников, самостоятельно контролирующих показатели факторов риска здоровья.</p>

	<p>риска заболеваний с привлечением медицинских специалистов, диетологов, психологов.</p> <p>Организация места для самостоятельного контроля (тонометр, напольные весы, сантиметровая лента) показателей факторов риска здоровья (артериальное давление, масса тела, окружность талии).</p>	
<p>Диагностика и профилактика профессиональных заболеваний</p>	<p>Организация ежегодных медицинских осмотров.</p> <p>Анкетирование работников о состоянии их здоровья.</p> <p>Анализ результатов специальной оценки условий труда и материалов по программе производственного контроля, оценки рисков.</p> <p>Размещение информации профилактического характера о профессиональном здоровье на сайте организации и в ее стенах.</p> <p>Организация встреч с медицинскими работниками на тему диагностики и профилактики профессионального здоровья.</p> <p>Информирование работников о пользе вакцинаций, компонентном составе и действии вакцин.</p> <p>Информирование о результативности реализации Программы здоровья.</p> <p>Программа витаминизации и профилактики в периоды сезонных заболеваний и авитаминозов.</p> <p>Внедрение практических, групповых форматов развития культуры здоровья.</p>	<p>В % соотношении (от общей численности работников):</p> <ul style="list-style-type: none"> - увеличение % работников, прошедших вакцинацию; - снижение % работников с нуждающихся в амбулаторном, стационарном обследовании и лечении, санаторно-курортном лечении и диспансерном наблюдении. <p>Улучшение показателей здоровья работников по результатам медицинских осмотров.</p>
<p>Психологическое и эмоциональное благополучие</p>	<p>День психологии- мероприятия, проходящие на территории образовательного учреждения.</p> <p>Задачами мероприятия являются: информировать работников об основах психоэмоциональной</p>	<p>В % соотношении (от общей численности работников):</p> <ul style="list-style-type: none"> - снижение % работников с

	<p>гигиены, обеспечить доступность консультации и поддержки психолога, ознакомить с информацией о психологических навыках управления стрессом, о профилактике профессионального выгорания и депрессии.</p> <p>Просветительская работа.</p> <p>Создание корпоративной группы в мессенджере с наполнением ее учреждения информацией по сохранению психологического здоровья</p> <p>Проведение психопрофилактических мероприятий.</p> <p>Программы, направленные на профилактику стресса на рабочем месте, повышение уровня благополучия. Сопровождение по управлению эмоциями; профилактика депрессии, выгорания, тревожных расстройств; аутогенная тренировка, практики медитации и осознанности, арт – терапевтические и проективные методики, дыхательные практики.</p> <p>Профилактика утомляемости работников на рабочем месте и как результат повышение производительности труда, уменьшение восприимчивости к стрессу, уменьшение числа ошибок.</p>	<p>высоким уровнем стресса;</p> <p>- увеличение % работников, принявших участие в мероприятиях;</p> <p>- увеличение % работников, вовлечённых в образовательные программы;</p> <p>- увеличение % группы риска, посетивших индивидуальные консультации педагога психолога.</p>
<p>Профессиональное, социальное и финансовое благополучие</p>	<p>Профессиональный рост и развитие:</p> <p>- предоставление курсов для повышения квалификации и развития профессиональных навыков.</p> <p>2. «Наставничество»:</p> <p>- передача опыта и знаний между работниками (тренинги, деловые игры, семинары по обмену опытом среди коллег, лекция-беседы,</p>	<p>- повышение финансовой грамотности работников;</p> <p>- повышение удовлетворенность ю работой;</p> <p>- рост психоэмоционального благополучия и</p>

	<p>семинары-практикумы, психологические тренинги, проблемно-проектные семинары, круглые столы и др.);</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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, буклеты и методические материалы по волонтерству); - семейные мероприятия для сотрудников (игры, тренинги, мастер-классы, корпоративные мероприятия, семейные экскурсии; - развитие профсоюзного движения - предоставление социальной карты, дополнительной скидки на приобретение товаров в магазинах партнерах. <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.; 	<p>здоровья работников;</p> <ul style="list-style-type: none"> - повышение престижа организации; - повышение профессионального роста и компетентности работников.
--	--	---

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

Ожидаемые результаты в итоге реализации Программы

- Повышение уровня психологического благополучия и снижение уровня эмоционального выгорания работников МКДОУ д/с № 505.
- 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.

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 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 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.
15	Снижение количества дней временной нетрудоспособности	