

**ПРИНЯТО**

Решением Общего собрания  
трудоого коллектива  
МКДОУ д/с № 444  
от «10» 01 2022 г. № 1

**УТВЕРЖДЕНО**

Приказом от «10» 01 2022 г.  
№ 37-09  
Заведующий  
Анацкая С.И. Анацкая

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
Л.Н. Пасканая Л.Н. Пасканая

Мотивированное мнение  
Первичной профсоюзной  
организации от «10» 01 2022 г. № 1

**Корпоративная программа  
по сохранению и укреплению здоровья сотрудников  
МКДОУ д/с № 444  
на 2022-2025 гг.**

**ПРИНЯТО**

Решением Общего собрания  
трудового коллектива  
МКДОУ д/с № 444  
от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_

**УТВЕРЖДЕНО**

Приказом от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
№ \_\_\_\_\_  
Заведующий  
\_\_\_\_\_ С.И. Анацкая

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_ Л.Н. Пасканая

Мотивированное мнение  
Первичной профсоюзной  
организации от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_

**Корпоративная программа  
по сохранению и укреплению здоровья сотрудников  
МКДОУ д/с № 444  
на 2022-2025 гг.**

## 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

### 1. Паспорт программы

Наименование программы	Корпоративная программа по сохранению и укреплению здоровья сотрудников на рабочих местах в МКДОУ д/с № 444
Направление программы здоровья	Формирование у работников навыков саморегуляции и управления собственным физическим и психоэмоциональным состоянием
Сроки реализации программы	2022-2025 гг.
Цель программы	Развитие и сохранение профессионального здоровья работников
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>– повышение физической активности;</li> <li>– создание необходимых условий, способствующих повышению приверженности работников к здоровому образу жизни, и сохранение психологического здоровья в процессе трудовой деятельности;</li> <li>– выявление заболеваний на ранних стадиях;</li> <li>– снижение эмоционального выгорания работников;</li> <li>– повышение профессионального благополучия и здоровья работников;</li> <li>– профилактика стресса, депрессии, тревожных расстройств;</li> </ul>
Ожидаемый результат	<ul style="list-style-type: none"> <li>– повышение уровня психологического благополучия и снижение уровня эмоционального выгорания работников;</li> <li>– увеличение доли работников, охваченных профилактическими мероприятиями по здоровому образу жизни (ЗОЖ);</li> <li>– повышение уровня информированности работников о здоровом образе жизни до 100%;</li> <li>– увеличение доли работников, питающихся рационально;</li> <li>– снижение числа случаев временной нетрудоспособности;</li> <li>– увеличение доли работников, занимающихся физической культурой постоянно.</li> </ul>
Участники реализации программы	сотрудники МКДОУ д/с № 444

«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 на прямую 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 образовательные организации**

Проблема здоровьесбережения заслуживает большого внимания, так как от состояния здоровья педагога зависит успешность учебно-воспитательного процесса. Статистические данные показывают, что ежегодно возрастают заболевания нервной системы, сердечнососудистые заболевания, заболевания костно-мышечной системы. По показателям 54% педагогов имеют нарушения массы тела, 70% - нарушения опорно-двигательного аппарата. Нарушения в нервно-психическом здоровье имеют:

- после 10-ти лет работы более 35% педагогов;
- после 15-ти лет стажа – 40%;
- после 20 лет – более 50% педагогов.

Постоянное перенапряжение приводит к ряду соматических заболеваний (язва желудка, сахарный диабет, ишемическая болезнь сердца, гипертония). К основным профессиональным заболеваниям педагогов относятся:

- миопия (близорукость);
- ларингит;
- синдром хронической усталости;
- гиподинамия;
- остеохондроз.

Причинами заболеваний являются:

- отсутствие стабильного режима труда и отдыха;
- сниженная двигательная активность;
- эмоциональная перенапряженность;
- отсутствие системы психопрофилактических мероприятий.

На сегодняшний день существует такой феномен, как синдром эмоционального выгорания. Автор идеи этого синдрома Х.Фрейденберг определил его как истощение энергии у специалистов, ежедневно соприкасающихся в своей практике с другими людьми, когда они чувствуют себя перегруженными проблемами других людей. Другая основоположница идеи выгорания, К.Маслач, считала, что выгорание – это синдром физического и эмоционального истощения, это не потеря творческого потенциала, не реакция на скуку, а скорее «эмоциональное истощение, возникающее на фоне стресса, вызванного межличностным общением».

По данным анкетирования сотрудников МКДОУ д/с № 444:

- укреплением своего здоровья не занимаются 33%,
- делают гимнастику по утрам 42%,
- занимаются спортом 68%.

Сотрудники отмечают ряд факторов, которые препятствуют (или не способствуют)

укреплению здоровья:

1. материально-финансовые затруднения – 31,9%
2. недостаток свободного времени – 53,2%
3. отсутствие силы воли – 25,5%
4. отсутствие условий – 8,5%
5. недостаток отдыха – 25,5%
6. все факторы – 8,5%

При анкетировании сотрудники отметили ряд мероприятий, которые необходимо включить в корпоративную программу оздоровления сотрудников:

1. Снятие психоэмоционального напряжения – 46,8%
2. Физическая активность (ЛФК) – 51,1%
3. Физическая активность (фитнес) – 53,2%
4. Час красоты и здоровья (занятия с музыкальным руководителем) - 17%
5. Здоровый голос (речь и пение) – 21,3%
6. Здоровое питание – 48,9%
7. Тайм – менеджмент (управление временем) – 14,9%

### 3. Ход реализации корпоративной программы здоровья

Этап	Реализация
1 ЭТАП Планирование корпоративной программы здоровья	Анализ ситуации и выбор приоритетов образовательной организации Определение ресурсов образовательной организации, 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 профессиональной образовательной организации 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
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, 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	сроки	ответственный	Ожидаемый результат
Диагностика и профилактика профессиональных заболеваний и формирование ЗОЖ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Организация ежегодных медицинских осмотров</li> <li>- Анкетирование работников о состоянии их здоровья</li> <li>- Анализ результатов специальной оценки условий труда и материалов по программе производственного контроля, оценки рисков</li> <li>- Размещение информации профилактического характера</li> <li>- Организация встреч с медицинскими работниками на тему диагностики и профилактики профессионального здоровья</li> <li>- Информирование работников о пользе вакцинаций</li> <li>- Информирование о результативности реализации программы</li> <li>- Улучшение условий труда (УТ) и отдыха работников.</li> </ul>	в течение года	заведующий, заведующий хозяйством, старший воспитатель	<ul style="list-style-type: none"> <li>- увеличение процента работников, прошедших вакцинацию;</li> <li>- снижение процента работников, нуждающихся в амбулаторном, стационарном обследовании и лечении, санаторно-курортном лечении и диспансерном наблюдении.</li> <li>- улучшение показателей здоровья работников по результатам медицинских осмотров.</li> </ul>

Физическая активность	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Занятия физической культурой с учетом индивидуальных комплексов физической нагрузки</li> <li>- Просмотр образовательных и мотивационных спортивных видеороликов.</li> <li>- Размещение мотивационных фотографий, плакатов.</li> <li>- Улучшение материально-технической базы (помещение для занятий, тренажеры, спортивный инвентарь).</li> <li>- Проведение корпоративных, спортивно-массовых оздоровительных мероприятий.</li> </ul>	<p>1 раз в неделю</p> <p>регулярно</p> <p>ежемесячно</p> <p>в течение года</p> <p>1 раз в год</p>	<p>муз. руководитель</p> <p>старший воспитатель</p> <p>творческая группа</p> <p>заведующий хозяйством</p> <p>заведующий, старший воспитатель</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- увеличение процента работников, вовлечённых в ведение здорового образа жизни;</li> <li>- снижение процента работников с низким уровнем физической активности;</li> <li>- повышение уровня физической грамотности работников;</li> <li>- увеличение процента работников, вовлеченных в регулярные занятия физической культурой и спортом;</li> <li>- снижение числа случаев временной нетрудоспособности</li> </ul>
Психологическое и эмоциональное благополучие	<p>«Час красоты и здоровья» (артикуляционная и мимическая гимнастика, комплекс дыхательных упражнений, упражнения на релаксацию)</p> <p>«Тайм – менеджмент в работе педагога»</p>	<p>1 раз в неделю</p> <p>1 раз в месяц</p>	<p>творческая группа</p> <p>старший воспитатель</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- улучшение показателей здоровья работников по результатам медицинских осмотров</li> <li>- повышение удовлетворенности работой</li> <li>- рост психоэмоционального благополучия и здоровья работников</li> <li>- повышение престижа организации</li> <li>- повышение профессионального роста и компетентности работников.</li> </ul>
Здоровое питание	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Проведение образовательных семинаров для работников по следующим темам: «Здоровое питание», «Питание долголетия», «Стройнее и вкуснее», «Продукты, повышающие холестерин» и др.</li> <li>- Организация в местах приема пищи работников информационных материалов: «Здоровое питание», «Принципы рационального питания» и др.</li> <li>- Организация для работников информационных встреч, «школ здоровья» по коррекции факторов риска заболеваний с привлечением медицинских специалистов, диетологов, психологов.</li> <li>- Организация места для самостоятельного контроля (тонометр, напольные весы, сантиметровая лента) показателей факторов риска</li> </ul>	по плану	заведующий, старший воспитатель	<ul style="list-style-type: none"> <li>- увеличение процента работников, изменивших свой рацион в сторону оздоровления</li> <li>- увеличение процента работников, изменивших свои привычки в сторону оздоровления</li> <li>- увеличение процента информированности работников о здоровом питании</li> <li>- увеличение процента работников, самостоятельно контролирующих показатели факторов риска здоровья.</li> </ul>

	здоровья (артериальное давление, масса тела, окружность талии).			
Профилактика потребления алкоголя и курения	Размещение информации профилактического характера	1 раз месяц	администрация	- улучшение показателей здоровья работников по результатам медицинских осмотров. - отказ от вредных привычек.
Организация базовых условий для поддержания здоровья Профессиональное, социальное и финансовое благополучие	<p>«Профессиональный рост и развитие»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- предоставление «свободных окон» для повышения квалификации и развития профессиональных навыков.</li> </ul> <p>«Наставничество»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- передача опыта и знаний между работниками (тренинги, деловые игры, семинары по обмену опытом среди коллег, семинары-практикумы, психологические тренинги, проблемно-проектные семинары, круглые столы и др.);</li> <li>- повышение профессиональной компетентности работников в овладении и эффективном использовании информационно - компьютерных технологий.</li> </ul> <p>«Социальные связи и общественная вовлеченность»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- участие в городских экологических мероприятиях и конкурсах, в т.ч. профсоюзных (субботники, сбор макулатуры, высадка деревьев);</li> <li>- волонтерское движение (дни доноров, ярмарки, просветительские беседы, благотворительные акции, концерты и театральные выступления, буклеты и методические материалы по волонтерству);</li> <li>- развитие профсоюзного движения</li> <li>- предоставление социальной карты, дополнительной скидки на приобретение товаров в магазинах партнерах.</li> </ul> <p>«Финансовое благополучие»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- деловые игры «Как приумножить собственный капитал», «Планирование семейного бюджета», «Маркетинговые уловки», «Как избегать импульсивных покупок»</li> <li>«Получение налогового вычета», «Накопление негосударственной пенсии», «Пенсионная система и формирование «пенсионной подушки» и др.</li> </ul>		администрация	- повышение финансовой грамотности работников - повышение удовлетворенности работой - рост психоэмоционального благополучия и здоровья работников - повышение престижа организации - повышение профессионального роста и компетентности работников.

## 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
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 количество участников
7	Количество работников, которые видели информационные материалы о ЗОЖ	По результатам опроса работников:
8	Количество работников, которые ознакомились с информационными материалами о ЗОЖ	% от общего количества работников
9	Количество публикаций на внутрикорпоративном сайте/в корпоративных СМИ/социальных сетях учреждения	Количество публикаций
10	Количество проведенных образовательных мероприятий о различных аспектах ЗОЖ и количество работников – участников	Статистика мероприятий
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.