

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной организации
МБДОУ детского сада №13 «Радуга»

Общественного профсоюза образования

Л.Н. Чуксева

13 марта 2023 года



МБДОУ детский сад №13 «Радуга»

А.С. Пророка

13 марта 2023 года

Корпоративная программа
укрепления здоровья работников МБДОУ детского сада комбинированного
вида №13 «Радуга» города-курорта Ессентуки

«Здоровье на рабочем месте»

на 2023-2028 гг.

г.Ессентуки

КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ ДЛЯ РАБОТНИКОВ
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида №13 «Радуга»
 города Essентуки
«ЗДОРОВЬЕ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ»

«Сохранение и укрепление здоровья работников на рабочих местах».

Программа укрепления здоровья работников на рабочем месте включает создание условий, снижающих не только риск профессионально обусловленных заболеваний, но и риск развития социально значимых хронических заболеваний. Он повышается при нерациональном питании, недостаточной физической активности, стрессах на рабочем месте, наличии вредных привычек (курение, злоупотребление алкоголем).

Формирование навыков ведения здорового образа жизни начинается с воспитания мотивации к здоровому образу жизни и осуществляется через целенаправленную деятельность учреждения в рамках здоровьесформирующей программы, посредством создания здоровьесберегающей среды или территорий здорового образа жизни.

Наименование программы	Программа корпоративного здоровья для работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида №13 «Радуга» города Essентуки
Направление программы здоровья	Формирование у работников навыков саморегуляции и управления собственным физическим и психоэмоциональным состоянием
Сроки реализации программы	До 31.12.2028 года
Цель программы	Развитие и сохранение профессиональной активности;
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> - повышение физической активности; - создание в образовательных организациях 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; - повышение финансовой грамотности

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 ЗОЖ; - увеличение уровня информированности работников о ЗОЖ до 100%; - повышение доли работников, питающихся рационально; - увеличение доли работников, занимающихся физической культурой постоянно; - снижение числа случаев временной нетрудоспособности; - увеличение доли работников, занимающихся физической культурой постоянно
Участники реализации программы	<ul style="list-style-type: none"> - работники Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида №13 «Радуга» города Эссентуки

Здоровье это первая и важнейшая потребность человека, определяющая его способность к труду и обеспечивающая гармоничное развитие личности. Проблема сохранения физического. Психологического и социального здоровья в последнее время особенно острой стала проблема сохранения физического. Психологического и социального здоровья работников сферы образования.

Результативность работы образовательного учреждения напрямую связана с состоянием здоровья ее сотрудников. Результативность работы по сохранению и укреплению здоровья работников является одной из наиболее следовательно, организация работы по сохранению системы образования.

1. Актуальность внедрения корпоративной программы здоровья в образовательной организации.

Основными факторами риска условий труда работников ДОУ является:

- 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, сердечнососудистой, дыхательной и других систем.

По научным данным доктор биологических наук, профессора Э.М. Казина, у трети работников показатель степени социальной адаптации равен или ниже, чем у больных неврозами, 60% работников испытывают психологический дискомфорт во время работы, 85% находятся в постоянном стрессовом состоянии. Даже молодые работники имеют большое количество хронических заболеваний, ведущими из которых являются заболевания органов дыхания (71,2%), сердечнососудистой системы (63%), хронические ларингиты (46%), вегетососудистая дистония (72,1%).

Нарушения в нервно-психическом здоровье вследствие воздействия вредных факторов имеют более 35% работников после 10 лет стажа и более 50% работников после 20 лет стажа.

2. Ход реализации корпоративной программы здоровья.

Этап	Реализация
<p>1 этап Планирование корпоративной программы здоровья</p>	<p>Анализ ситуации и выбор приоритетов в ДОО Определение ресурсов ДОО, потребностей и мотивации для участников Разработка моделей и мероприятий для их реализации Разработка индикаторов оценки процесса и результата, критериев их оценки и определение механизма мониторинга. Сроков (периодичности) оценки Реализация мероприятий программы здоровья</p>
<p>2 этап Реализация плана действий и мероприятий корпоративной программы здоровья</p>	<p>Оценка эффективности программы по разработанным критериям и срокам запланированного эффекта</p>
<p>3 этап Мониторинг и оценка эффективности корпоративной программы здоровья</p>	<p>Подведение итогов реализации программы, совершенствование программы</p>
<p>4 этап Улучшение и коррекция мероприятий корпоративной программы здоровья</p>	

3. Анализ ситуации и выбор приоритетов учреждения.

- Основными позициями, которые необходимо оценить, прежде чем планировать мероприятия программы, являются:
- анализ показателей здоровья работников ДОО 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 потребности работников (кадры, финансы, организационные ресурсы и др.)
 - оценка потенциальных ресурсов для реализации программы

4. Необходимые ресурсы для реализации программы.

Кадровые	Специалисты, которые будут задействованы в работе над программой (психолог, медицинский работник, специалист по физической культуре и др.)
Финансовые	Средства бюджета (федерального, регионального, муниципального), внебюджетные источники, средства от профсоюзной организации)
Материально-технические	Методические рекомендации, тесты, опросные листы, плакаты, буклеты, спортивное оборудование др.
Информационные	Информационно-телекоммуникационная сеть «Интернет», мессенджеры, социальные сети, корпоративная электронная почта, официальный сайт ДОУ, телефонная связь

5. Мотивация участия в программе.

для работников	для учреждения
улучшение здоровья	сохранение и развитие кадрового потенциала
повышение удовлетворительной работы	повышение эффективности труда
улучшение качества жизни	улучшение психологического климата в коллективе
отказ от вредных привычек	развитие позитивного имиджа организации
повышение психоэмоционального благополучия	снижение количества временной нетрудоспособности

6. Модели для реализации корпоративной программы здоровья

Наименование модуля	Содержание мероприятий	Ожидаемые результаты
физическая активность	<p>Проведение командно-спортивных мероприятий:</p> <p>Консультации специалистов по направлению ведения ЗОЖ.</p> <p>Просмотр образовательных и мотивационных спортивных видеороликов.</p> <p>Размещение мотивационных фото, плакатов.</p> <p>Участие в программе ГТО</p> <p>Проведение семейных спортивных мероприятий</p> <p>сотрудников, велосипедные прогулки, «Деловая йога», физкульт-паузы, физминутки, создание программы, оповещающей о необходимости проведения перерыва,</p>	<p>в % соотношении (от общей численности работников)</p> <p>-увеличение процента работников, вовлеченных в ведение ЗОЖ до 90%</p> <p>-снижение процента работников с низким уровнем физической активности до 90%</p> <p>-повышение уровня физической грамотности работников до 100%</p> <p>-увеличение доли работников,</p>

<p>разминки. Создание команды для выезда на городские соревнования. Ежемесячные соревнования пеших прогулок (с использованием современных технологий) Улучшение материально-технической базы (помещение для занятий, тренажеры, спортинвентарь, массажное кресло) Проведение корпоративных, спортивно-массовых оздоровительных мероприятий. Проведение спартакиады среди сотрудников (шахматы, волейбол, теннис и т.д.) Проведение образовательных семинаров по темам «Здоровое питание», «Питание для долголетия», «Стройнее и вкуснее!», и т.д. ограничение на территории ДОУ продажи продуктов с высоким содержанием соли, сахара и насыщенных жиров -Обеспечение работников питьевой водой -разработка рекомендаций для работников по здоровому питанию -проведение мастер-классов по приготовлению вкусной и здоровой пищи, проведение конкурсов рецептов блюд для здорового питания здорового питания -проведение тестирования работников по имеющимся привычкам питания на соответствие критерий здорового питания и мотивирование работников на оздоровление рациона -организация в местах приема пищи работников информационных уголков «Здоровое питание» -организация для работников информационных встреч по коррекции факторов риска заболеваний с привлечением медицинских специалистов, диетологов, психологов -Организация места для самостоятельного контроля (тонометр, напольные весы, сантиметровая лента)</p>	<p>вовлеченных в регулярное занятие физической культурой и спортом до 90% -снижение числа случаев временной нетрудоспособности до 80%</p>
<p>здоровое питание</p>	<p>в % соотношении (от общей численности работников) -увеличение % работников изменивших свой рацион питания в сторону оздоровления до 80% -увеличение % работников, имеющих доступ к питьевой воде не далее 100 м от рабочего места 100% -70% работников, изменивших свои привычки в сторону оздоровления -увеличение до 100% информированности работников о здоровом питании -увеличение до 90% работников, самостоятельно контролирующих показатели факторов здоровья</p>

<p>диагностика и профилактика профессиональных заболеваний</p>	<p>показателей факторов риска здоровья</p> <ul style="list-style-type: none"> -организация ежегодных медицинских осмотров -анкетирование работников о состоянии здоровья -анализ результатов специальной оценки условий труда и материалов по программе производственного контроля, оценки рисков -размещение информации профилактического характера о профессиональном здоровье на сайте ДООУ и на стендах -организация встреч с мед. работниками на тему диагностики и профессионального здоровья -информирование работников о пользе вакцинации, компонентом составе и действии вакцин -информирование о результативности реализации программы -программа здорового питания для работников -создание и обеспечение функционирования «кафетерия льгот» -улучшение условий труда и отдыха работников -программа витаминизации и профилактики в периоды сезонных заболеваний и авитаминозов -внедрение практических, групповых форматов развития культуры здоровья 	<p>в % соотношении (от общей численности работников)</p> <ul style="list-style-type: none"> -увеличение до 80 % работников прошедших вакцинацию -снижение до 70 % работников нуждающихся в амбулаторном, стационарном обследовании и лечении, санаторно-курортном лечении и диспансерном наблюдении -улучшение показателей здоровья работников по результатам медицинских осмотров
<p>психологическое и эмоциональное благополучие</p>	<p>день психологии-мероприятия, проходящие на территории ДООУ</p> <ul style="list-style-type: none"> -просветительская работа еженедельное наполнение сайта и социальных сетей информацией по сохранению психологического здоровья -проведение профилактических мероприятий -комната психологической разгрузки 	<p>в % соотношении (от общей численности работников)</p> <ul style="list-style-type: none"> -снижение до 90% работников с высоким уровнем стресса -увеличение до 100% работников принявших участие в мероприятиях -увеличение до 90% работников, вовлеченных в образовательные программы -увеличение до 100% работников из группы риска, посещающих комнаты

<p>психологической разгрузки</p> <ul style="list-style-type: none"> -повышение финансовой грамотности работников -повышение удовлетворенности работой -рост психоэмоционального благополучия и здоровья работников -повышение профессионального роста и компетентности работников 	<p>профессиональный рост и развитие:</p> <ul style="list-style-type: none"> -предоставление «свободных окон» для повышения квалификации и развития профессиональных навыков -наставничество: -передача опыта и знаний между работниками -повышение профессиональной компетентности работников <p>в овладении и эффективном использовании ИКТ</p> <ul style="list-style-type: none"> -социальные связи и общественная вовлеченность: -участие в конкурсах и мероприятиях разного уровня -волонтерское движение- семейные мероприятия для сотрудников -развитие профессионального движения -предоставление дисконтной карты, дополнительной скидки на приобретение товаров в магазинах партнеров финансовое благополучие: -деловые игры «Как увеличить собственный капитал» -семинары и тренинги -вебинары по финансовой грамотности
<p>профессиональное, социальное и финансовое благополучие</p>	

7. Анализ рисков при реализации программы

1. Финансовый риск
Решение: сокращение финансовых затрат организации, использование внутренних ресурсов, выявление и поддержка амбассадоров (человек, представляющий компанию для аудитории) ЗОЖ
2. Риск отсутствия ожидаемых результатов
Решение: мониторинг, анализ эффективности мероприятий и программы в целом, стратегия непрерывных улучшений, переход отдельных пунктов программы на долгосрочную реализацию.
3. Пассивное и активное сопровождение отдельных работников
Решение: эффективное информирование работников, материальное и нематериальное поощрение работников, участвующих в программе, формирование в коллективе культуры здоровья, безопасности.

8. Критерии оценки эффективности программы корпоративного здоровья

№	Показатель	Как оценить
1	Приверженность ДОО 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	% работников, которым доступна услуга
5	Работникам оказывается психологическая помощь и поддержка	количество мероприятий в год, общее количество участников
6	Учреждение поддерживает волонтерские проекты работников по проведению ЗОЖ среди коллег	количество проектов, количество участников
7	Учреждение организует, собственные спортивные мероприятия для работников или помогает участвовать во внешних	по результатам опроса работников: -точное число % от общего количества работников
8	Количество работников, которые видели информационные материалы о ЗОЖ	количество публикаций
9	Количество работников, которые ознакомились с информационными материалами о ЗОЖ	статистика мероприятий
10	Количество публикаций на внутрикорпоративном сайте, в СМИ, социальных сетях	статистика участников
11	Количество публикаций в личных аккаунтах	статистика сайта
12	Количество проведенных образовательных мероприятий о различных аспектах ЗОЖ и количество работников –участников	на первом этапе проводится опрос работников, который включает сбор данных о вредных привычках и планах отказа от них, на втором этапе оценивается % работников достигнувших целей по каждому показателю
13	Количество участников опросов	
14	Количество посетителей/просмотров страницы, посвященной ЗОЖ, на внутрикорпоративном сайте	
15	Количество работников: сбросивших вес, регулярно употребляющих полезные продукты, занимающихся спортом	
16	Снижение количества дней временной нетрудоспособности	