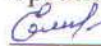


МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД II КАТЕГОРИИ
КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 1 «СОЛНЫШКО»

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
организации

 А.В. Ерохин

05.04.2024

И.о. заведующей  УТВЕРЖДАЮ
Приказ от 05.04.2024 № 62/01-15

Программа корпоративного здоровья для работников ДОУ
на 2024-2026 годы

с. Идринское 2024

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	Программа корпоративного здоровья для работников ДОУ
Направление программы здоровья	Формирование у работников навыков саморегуляции и управления собственным физическим и психоэмоциональным состоянием
Сроки реализации программы	Устанавливаются учреждением
Цель программы	Развитие и сохранение профессионального здоровья работников
Задачи программы	- 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; - повышение финансовой грамотности
Ожидаемый результат	- 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	Работники ДОУ

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.

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

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 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 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.).

5. 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), 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, корпоративная электронная почта,

	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: - участие в программе ГТО; - проведение семейных спортивных мероприятий работников. 2. Увеличение физической грамотности работников: - урок физического здоровья - просмотр образовательных и мотивационных спортивных видеороликов; - консультации специалистов по направлению ведения ЗОЖ; - размещение мотивационных фотографий, плакатов. 3. Корпоративный спорт: - спортивные соревнования (с применением современных технологий, приложений Welltalk, hotseat и др.); - посещения спортивных секций (в зависимости от выбранного приоритетного направления); - улучшение материально-технической базы (помещение для занятий, тренажеры, спортивный инвентарь, массажное кресло); - 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; - увеличение доли работников, вовлеченных в регулярное занятие физической культурой и спортом; - снижение числа случаев временной нетрудоспособности.
Здоровое питание	1. Проведение образовательных семинаров для работников по следующим темам: «Здоровое питание», «Питание для	В % соотношении (от общей численности работников):

	долголетия», «Стройнее и вкуснее», «Продукты, повышающие холестерин» и др. 2. Увеличение выбора продуктов и блюд в меню «Здоровое питание», (включая овощи, фрукты, зелень). 3. Проведение конкурса рецептов блюд для здорового питания. 4. Организация для работников информационных встреч, «школ здоровья» по коррекции факторов риска заболеваний с привлечением медицинских специалистов, диетологов, психологов. 5. Организация места для самостоятельного контроля (тонометр, напольные весы, сантиметровая лента) показателей факторов риска здоровья (артериальное давление, масса тела, окружность талии).	- 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 % информированности работников о здоровом питании; - увеличение % работников, самостоятельно контролирующих показатели факторов риска здоровья.
Диагностика и профилактика профессиональных заболеваний	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. Размещение информации о профессиональном здоровье на сайте учреждения. 5. Организация встреч с медицинскими работниками на тему диагностики и профилактики профессионального здоровья. 6. Информирование работников о пользе вакцинаций, компонентном составе и действии вакцин. 7. Организация уголка здоровья. 8. Программа здорового питания для работников учреждения. 9. Создание и обеспечение функционирования «кафетерия льгот».	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.

	10. Улучшение условий труда. 11. Программа витаминизации в периоды сезонных заболеваний и авитаминозов. 12. Внедрение практических, групповых форматов развития культуры здоровья.	
Психологическое и эмоциональное благополучие	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 практики.	В % соотношении (от общей численности работников): - снижение % работников с высоким уровнем стресса; - увеличение % работников, принявших участие в мероприятиях; - увеличение % работников, вовлечённых в образовательные программы; - увеличение % группы риска, посетивших комнаты психологической и психоэмоциональной разгрузки.
Профессиональное, социальное и финансовое благополучие	Профессиональный рост и развитие: 1. Профессионал «Ступень к успеху»: - 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. 2. «Наставничество»: - передача опыта и знаний между работниками (тренинги, деловые игры, семинары по обмену опытом среди коллег, лекция-беседы, семинары-практикумы, психологические тренинги, проблемно-	- повышение финансовой грамотности работников; - повышение удовлетворенностью работой; - рост психоэмоционального благополучия и здоровья работников; - повышение престижа организации; - повышение профессионального роста и компетентности работников.

	проектные семинары, круглые столы и др.). Социальные связи и общественная вовлеченность: 1. Участие в экологических мероприятиях и конкурсах, в т.ч. профсоюзных (субботники, сбор макулатуры, высадка деревьев, «Наряди елку к новому году»). 2. Волонтерское движение (дни доноров, ярмарки, просветительские беседы, благотворительные акции, концерты и театральные выступления, буклеты и методические материалы по волонтерству). 3. Семейные мероприятия для сотрудников (игры, тренинги, мастер-классы, профориентационные мероприятия для детей работников, семейные концерты, мероприятия к праздникам), корпоративные мероприятия, семейные экскурсии. Финансовое благополучие: - 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.; - вебинары по финансовому благополучию: планирование бюджета, сбережения и финансовые инструменты, пенсионная система и формирование «пенсионной подушки» и др.	
--	--	--

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
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:
9	Количество работников, которые ознакомились с информационными материалами о ЗОЖ	– точное число % от общего количества работников
10	Количество публикаций на внутрикорпоративном сайте/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 посетителей/просмотров страницы, посвященной ЗОЖ, на внутрикорпоративном сайте	Статистика сайта
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	