

СОГЛАСОВАНА

Председатель трудового коллектива

МБДОУ «Детский сад №1»

Н.Н.Козина

«03» 02 2025 г.

УТВЕРЖДЕНА

Приказом от 03.02.2025 № 48-од

заведующий МБДОУ № 1

Е.Б.Узюмова



КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 1» городского округа ЗАТО

Фокино на 2025-2027 годы

г.Фокино 2025 г.

Корпоративная программа укрепления здоровья работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 1» ГО ЗАТО Фокино разработана с использованием рекомендаций, разработанных Федеральным государственным бюджетным учреждением «Национальный медицинский исследовательский центр терапии и профилактической медицины» Минздрава России, с целью формирования у работников умения и желания заботиться о своем здоровье, потребности в здоровом образе жизни и эмоциональном благополучии как залого успешности в профессиональной деятельности.

Корпоративная программа включает в себя 4 блока по наиболее актуальным направлениям: по отказу от курения, по повышению физической активности, по сохранению психологического здоровья и благополучия, по здоровому питанию.

Содержание :

I.	Пояснительная записка	2 стр.
II.	Цель и задачи Программы	4 стр.
III.	Оценка эффективности Программы	5 стр.
IV.	Ожидаемые результаты, их социальная значимость	5 стр.
V.	Механизм реализации Программы	6 стр.
VI.	Основные направления реализации Программы	6 стр.
VII.	Содержание деятельности с работниками	8 стр.
VIII.	Рекомендуемая литература для работников	18 стр.
IX.	Приложения	18 стр.

I. Пояснительная записка По определению Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), здоровье - это состояние полного физического, душевного и социального благополучия, а не только отсутствие болезней и физических дефектов. Здоровье - неоценимое счастье для каждого человека, условие его активной полноценной и долгой жизни, успешности во всех сферах жизнедеятельности, а также основа для процветания и развития своей страны.

По данным ВОЗ, причиной 2/3 случаев преждевременной смерти населения в трудоспособном возрасте являются хронические неинфекционные заболевания, причем основная доля приходится на болезни системы кровообращения, злокачественные

новообразования и травмы. Почти 60% общего бремени болезней обусловлены семью ведущими факторами: артериальная гипертония, курение, чрезмерное потребление алкоголя, повышенное содержание холестерина крови, избыточная масса тела, низкий уровень потребления фруктов и овощей, малоподвижный образ жизни. Данные факторы поддаются управлению через систему мероприятий, направленных на формирование ответственного отношения человека к собственному здоровью, повышение мотивации к здоровому образу жизни и ответственности за сохранение собственного здоровья.

Согласно определению ВОЗ, рабочее место - оптимальная организационная форма охраны и поддержания здоровья, профилактики заболеваний. Система управления рисками (мероприятия по охране труда) является патерналистским инструментом выстраивания системы взаимодействия всех участников, которая пронизывает все уровни взаимодействия: государство-работодатель, работодатель-работник, государство - работник.

Корпоративная программа укрепления здоровья работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 1» ГО ЗАТО Фокино (далее - программа) - это инвестиционный проект, участниками которого выступают государство-работодатель-работник, как элемент корпоративной культуры и программы лояльности в системе управления персоналом и достижениях конкретных измеримых результатов.

В настоящее время очень широкое распространение получил термин «здоровьесбережение». Под здоровьесбережением принято понимать систему мер, направленных на сохранение и укрепление здоровья участников образовательного процесса (как воспитанников, так и работников).

А так как ребенок-дошкольник много времени проводит в детском саду, то и люди его окружающие должны демонстрировать здоровый образ жизни, чтобы прививать его детям. Для того чтобы активно влиять на позицию ребенка по отношению к собственному здоровью работники ДООУ должны сами четко понимать, что же такое здоровый образ жизни.

Программа разработана на основе:

- Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»;
- Федерального закона № 15-ФЗ от 23 февраля 2013 года «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака»;
- Паспорта национального проекта «Демография», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16;
- Паспорта федерального проекта «Формирование системы мотивации граждан к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек», утвержденный протоколом заседания президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам от 24 декабря 2018 года № 16;

- Приказа Министерства здравоохранения РФ от 15 января 2020 года № 8 «Об утверждении Стратегии формирования здорового образа жизни населения, профилактики и контроля неинфекционных заболеваний на период до 2025 года»;
- Регионального проекта Приморского края «Формирование системы мотивации граждан к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек»;
- Региональной программы Приморского края «Укрепление общественного здоровья» утв. Распоряжением администрации Приморского края от 12 декабря 2019 года N 841 –па в

Объектом данной программы является образ жизни работника МБДОУ № 1 с позиции здоровье сбережения.

Предметом – факторы, приводящие к нарушению здоровья работников.

II. Цель Программы:

Увеличение личного потенциала каждого работника и корпоративного человеческого капитала как основного ресурса дошкольной организации посредством формирования у персонала умения и желания заботиться о своем здоровье, потребности в здоровом образе жизни и эмоциональном благополучии как залого успешности в профессиональной деятельности.

Задачи Программы:

1. Выявить факторы, влияющие на здоровье работников и получить общие сведения о состоянии здоровья персонала через организацию контроля над проведением предварительных и периодических медицинских осмотров и проведением ежегодного «Мониторинга здоровья» в форме опроса (анкетирования работников).
2. Создать условия для воспитания у работников более ответственного отношения к своему здоровью с использованием различных подходов: системы контроля, обучения, поддержания навыков и проверки знаний, взаимодействия с представителями профсоюзной организации, организации мероприятий и условий, способствующих воспитанию приверженности принципам здорового образа жизни.
3. Организовать физкультурно-оздоровительную работу с персоналом и культурный досуг.
4. Разработать систему поощрений за работу по укреплению здоровья на рабочем месте и практической деятельности по укреплению здоровья на рабочем месте.
5. Разработать систему оценки эффективности проводимых мероприятий.

Программа формирования культуры здорового и безопасного образа жизни работников МБДОУ, а также организация работы по её реализации составлена с учётом возраста, пола, реального состояния здоровья и факторов риска, наличия неблагоприятных профессиональных, социальных, экономических условий.

Сроки реализации программы: 2025-2027 год. **Участники программы:** работники МБДОУ.

III. Оценка эффективности Программы:

Эффективность реализации программы здорового образа жизни для конкретного человека можно определить по ряду биосоциальных критериев, включающих:

1. Оценки морфофункциональных показателей здоровья (посредством тестирования и антропометрии):
 - уровень физического развития;
 - уровень физической подготовленности.
2. Оценки состояния иммунитета (посредством медицинского наблюдения):
 - количество простудных и инфекционных заболеваний в течение определенного периода;
 - при наличии хронического заболевания — динамику его течения.
3. Оценки адаптации к социально-экономическим условиям жизни (посредством психологического тестирования и оценивания профессионального роста):
 - эффективность профессиональной деятельности;
 - активность исполнения семейно-бытовых обязанностей;
 - широту и степень проявления социальных и личностных интересов.
4. Оценки уровня валеологических показателей (посредством тестирования и проектной деятельности):
 - степень сформированности установки на здоровый образ жизни;
 - уровень валеологических знаний;
 - уровень усвоения практических навыков, связанных с поддержанием и укреплением здоровья;
 - умение самостоятельно построить индивидуальную траекторию здоровья и программу здорового образа жизни.

Для успешной реализации программы здорового образа жизни необходимо соблюдение некоторых принципов:

- сознательности, активности и добровольности;
- доступности (постепенность, преемственность, последовательность);
- индивидуализации и возрастной адекватности;
- систематичности и непрерывности;
- системного чередования нагрузок и отдыха.

IV. Ожидаемые результаты Программы. Их социальная значимость.

В результате реализации Программы ожидается:

1. сознательное создание условий труда, способствующих сохранению здоровья и повышению работоспособности;
2. активное участие в культурных мероприятиях, занятиях физкультурой и спортом, отказ от пассивных форм отдыха, тренировка психических способностей, аутотренинг, отказ от вредных привычек (курения), рациональное, сбалансированное питание, соблюдение правил личной гигиены;
3. формирование благоприятных межличностных отношений в трудовых коллективах, семьях, отношения к больным и инвалидам;

4. снижение заболеваемости педагогов ДООУ;
5. сознательное участие в профилактических мероприятиях, проводимых медицинскими учреждениями и выполнение врачебных предписаний.

V. Механизм реализации Программы:

1. Внедрение научно-методических подходов к созданию условий, способствующих формированию, сохранению и укреплению здоровья работников.
2. Организация и внедрение в практику работы мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья работников.
3. Обеспечение непрерывного здоровьесберегающего образования работников.

VI. Основные направления реализации Программы:

1. Медицинское направление предполагает:
 - обязательное медицинское обследование;
2. Просветительское направление предполагает:
 - организацию деятельности с работниками по профилактике табакокурения, гиподинамии, эмоционального выгорания.
 - пропаганду здорового образа жизни (семинары-практикумы, педагогические часы, беседы, материалы наглядной агитации).
3. Спортивно-оздоровительное направление предполагает:
 - организацию спортивных мероприятий с педагогами с целью профилактики заболеваний и приобщение к здоровому досугу;
 - привлечение педагогов, родителей, социальных партнёров МБДОУ к физической культуре и спорту, различным формам оздоровительной работы.

Основные направления деятельности по реализации Программы

1. Организация мероприятий по поддержке здорового образа жизни сотрудников: реализация корпоративных мероприятий по отказу от курения, по повышению физической активности, по сохранению психологического здоровья и благополучия, по здоровому питанию.
1. Организация информирования сотрудников о выявлении и профилактике заболеваний и факторов риска их развития, а также по формированию здорового образа жизни: проведение лекций и бесед с использованием наглядных агитационных материалов, оформление стендов, размещение видеоматериалов на официальном сайте и пр.
2. Организация активного отдыха сотрудников, в том числе проведение занятий физкультурой и оздоровительной гимнастикой (на рабочем месте, в физкультурном зале, на спортивной площадке и др.).

Мониторинг реализации Программы

В ходе реализации программы необходимо проводить мониторинг с целью своевременной коррекции в случае неудовлетворенности сотрудников программой, а также низким охватом сотрудников мероприятиями программы.

Мониторинг проводится по следующим параметрам:

1. Повторное проведение анкетирования с помощью анкеты, представленной на стр. 31, с целью выявления динамики факторов, влияющих на здоровье работников и получения общих сведений об изменении состояния здоровья персонала, в процессе реализации программы. Повторное анкетирование рекомендуется проводить через 6 месяцев после начала реализации программы.
2. Организация контроля над проведением периодических медицинских осмотров, профилактических медицинских осмотров, диспансеризации с целью выявления динамики заболеваний и факторов риска их развития в процессе реализации программы.
3. Оценка охвата сотрудников и удовлетворенности программой.

Ожидаемый эффект от реализации мероприятий программы

1. Укрепление здоровья и улучшение самочувствия работников.
2. Увеличение производительности труда, работоспособности и эффективности деятельности работников.
3. Снижение риска заболеваемости работников. Уменьшение среднего срока временной нетрудоспособности работников.
4. Повышение выявляемости хронических неинфекционных заболеваний работников.
5. Снижение количества стрессовых и конфликтных ситуаций, повышение стрессоустойчивости работников.
6. Повышение лояльности работников к руководству.
7. Улучшение имиджа организации по мнению работников и повышение их мотивации.
8. Снижение текучести кадров и расходов на адаптацию работников, повышение вероятности привлечения более квалифицированного персонала.

Оценка эффективности реализации Программы

Для того, чтобы оценить эффективность реализации программы используются следующие параметры:

1. Отзывы сотрудников (удовлетворенность/неудовлетворенность программой);
 2. Охват сотрудников программой;
 3. Оценка результатов программы по созданию условий для ведения здорового образа жизни;
 4. Оценка достижения результатов программы:
 - сокращение доли лиц с факторами риска развития заболеваний (выявляются при прохождении профилактических медицинских осмотров, диспансеризации);
 - увеличение приверженности к здоровому образу жизни. Оценить приверженность к ЗОЖ можно с помощью вопросов, содержащихся в анкете, расположенной на стр. 23;
- снижение заболеваемости, периодов временной нетрудоспособности, уровня текучести кадров

Этапы реализации Программы

1. Проведение анкетирования с помощью анкеты, представленной на стр. 23, с целью выявления факторов, влияющих на здоровье работников и получения общих сведений о состоянии здоровья персонала.
 2. Организация контроля над проведением предварительных и периодических медицинских осмотров, профилактических медицинских осмотров, диспансеризации сотрудников с целью выявления заболеваний и факторов риска их развития (пояснение о проведении указанных медицинских мероприятий представлены ниже).
 3. Разработка программы и плана реализации мероприятий по укреплению здоровья на рабочем месте, утверждение корпоративной программы.
 4. Проведение ежегодного «Мониторинга здоровья» по распространённым факторам риска в форме опроса сотрудников: низкая физическая активность, избыточный вес, повышенное артериальное давление, курение, несбалансированное питание и пр.
 5. Воспитание у работников более ответственного отношения к своему здоровью с использованием различных подходов: системы контроля, обучения, поддержания навыков и проверки знаний, взаимодействия с представителями профсоюзной организации, организации соревнований между трудовыми коллективами и пр.
 6. Проведение инструктажей персонала с целью предупреждения случаев инвалидности, причиной которых является производственный травматизм и вредные факторы.
 7. Организация системы поощрений за работу по укреплению здоровья на рабочем месте и практической деятельности по укреплению здорового образа жизни.
 8. Организация физкультурно-оздоровительной работы с сотрудниками и членами их семей.
 9. Организация культурного досуга сотрудников: посещение музеев, театров, выставок и пр.
 10. Оценка эффективности проводимых мероприятий.
- Пояснения к пункту 2 «этапов реализации программы».*

VII. Содержание деятельности с работниками

VII.1 Медицинское направление

Содержание деятельности по здоровому образу жизни.

Одним из факторов, определяющих здоровье, является активное участие в диспансеризации — комплекс лечебно-профилактических мероприятиях, 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.

ЗОЖ направлен на устранение факторов риска: низкий уровень физической трудовой активности, неудовлетворенность трудом, пассивность, психоэмоциональная напряженность, невысокая социальная активность и низкий культурный уровень, экологическая безграмотность, гиподинамия, нерациональное и несбалансированное питание, курение, употребление алкоголя, наркотических и токсических веществ, напряженные семейные отношения, нездоровый быт, генетические риски и др...ЗОЖ является важным фактором здоровья (повышает трудовую активность, создает физический и душевный комфорт, активизирует жизненную позицию, защитные силы организма, укрепляет общее состояние, снижает частоту заболеваний и обострений хронических заболеваний).

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.

По мнению А. М. Шамина, автора теории формирования физкультурных потребностей и способностей, готовность личности к деятельности любого рода есть единство трех сформулированных подсистем человека: мотивационной (установки), информационной (знания), операционной (умения.) Все эти три подсистемы должны быть актуализированы в ЗОЖ.

Необходимо также понимать, что мотивация является системообразующим фактором поведения.

В связи с этим 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.
4. Минимизация отрицательного воздействия состояния окружающей среды на человека.
5. Отказ от вредных привычек (алкоголизм, наркомания, табакокурение и т.д.).

1. 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.

Осмотры проводятся в соответствии с приказом Минтруда РФ и Минздрава РФ от 31.12.2020 N 988н/1420н (далее - Приказ N 988н/1420н) и приказом Минздрава РФ от 28.01.2021 N 29н (далее - Приказ N 29н) "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры" (Зарегистрировано в Минюсте России 29.01.2021 N 62277).

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. Проводится в поликлинике по месту жительства.

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.

Проведение профилактического медицинского осмотра и диспансеризация определенных групп взрослого населения проводятся в соответствии с Приказом Минздрава России от 13.03.2019 N124Н

VII.2 Просветительское направление:

Блок 1. Реализация мероприятий по отказу от курения

№ п/п	Мероприятия, направленные на борьбу с курением	Направления деятельности	Ответственный за реализаци ю мероприятия	Ожидаемые результаты реализации мероприятия
1.	Оформление рабочих мест, мест общего пользования и территории знаками, запрещающими курение	Издание локальных актов о запрете курения на территории МБДОУ (включая открытую территорию); о запрете потребления любых электронных сигарет, испарителей и устройств с нагреванием табака. Для реализации практики необходимо: определить места для размещения знаков/составить список; растиражировать знаки; поместить знаки в обозначенных местах.	Заместитель по АХЧ, зам зав по УВР	Увеличение количества курящих сотрудников, сокративших количество перекуров.
2.	Оформление рабочих мест и мест общего пользования, территории предприятия информационными материалами о вреде курения	Могут потребоваться финансовые вложения. Для реализации практики необходимо: - определить места и формат- плакаты, - подобрать, приобрести, растиражировать информационные материалы; - поместить материалы в обозначенных местах (форматах).	Заместитель по АХЧ, зам зав по УВР	Увеличение количества сотрудников, знающих о вреде курения и потребления электронных сигарет; увеличение количества сотрудников, поддерживающих корпоративную политику здорового образа жизни; увеличение количества курящих сотрудников, сокративших количество перекуров; увеличение количества курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения; увеличение количества курящих сотрудников, отказавшихся от курения.
3.	Организация возможных здоровых альтернатив вместо перекуров	Для осуществления практики необходимо обеспечить санитарные нормы помещения. Потребуется финансовые вложения. Для реализации практики необходимо: - разместить вазы с яблоками, сухофруктами вокруг рабочих зон, в холлах, местах общего доступа для их потребления вместо перекуров или для разрядки во время работы;	Заместитель по АХЧ, зам зав по УВР	Увеличение количества сотрудников, поддерживающих корпоративную политику здорового образа жизни и политики; увеличение количества курящих сотрудников, поддерживающих инициативу заменить перекуры перекусами или физкультурой;

		- оборудовать в местах общего пользования, вокруг рабочих зон, в холлах зоны для самостоятельных занятий физическими упражнениями вместо перекуров или для разрядки во время работы; - организовать информирование сотрудников о проводимом мероприятии.		увеличение количества курящих сотрудников, которые пользуются возможностью заменить перекуры перекусами и/или физкультурой; увеличение количества курящих сотрудников, сокративших количество перекуров; увеличение количества курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения на работе;
4.	Организация конкурсов, соревнований между сотрудниками или подразделениями	Мероприятия проводятся на постоянной основе, подведение их итогов можно приурочить к проведению массовых коммуникационных мероприятий, посвященных, например, дню отказа от курения, дню здоровья, и т.д. Пример подобных соревнований - конкурс «Брось курить и выиграй!». Для осуществления практики потребуется выделить ресурсы: финансовые вложения, подготовленный персонал, либо приглашенный специалист или организация. Каждому сотруднику, бросившему курить, вручается приз/благодарность от заведующего МБДОУ.	Заместитель по АХЧ, зам зав по УВР	Увеличение количества сотрудников, поддерживающих корпоративную политику здорового образа жизни и политику; увеличение количества курящих сотрудников, изменивших свое отношение к курению, увеличение количества курящих сотрудников, сокративших количество перекуров, увеличение количества курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения на работе;
5.	Проведение акции «Обменяй сигареты на витамины» с обменом сигарет на фрукты.	Необходимо определить формат, контент, регулярность и способ проведения акции, при необходимости; приобрести свежие фрукты или сухофрукты; оповестить сотрудников предприятия об	заместитель заведующего по УВР приглашенный специалист(при необходимости)	Увеличение количества сотрудников, поддерживающих корпоративную политику здорового образа жизни;

Блок 2. Профилактика эмоционального выгорания

№ п/п	Мероприятия, направленные на сохранение психологического здоровья и благополучия	Направления деятельности	Ответственный за реализацию мероприятия	Ожидаемые результаты реализации мероприятия
-------	--	--------------------------	---	---