

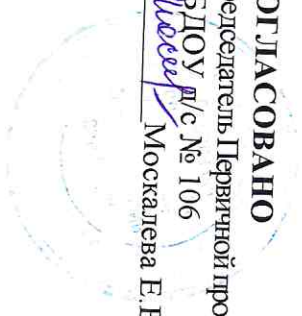
ПРИНЯТО

на Общем собрании работников Учреждения
протокол № 1 от 26.03.2024 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель Первичной профсоюзной организации
МБДОУ п/с № 106


 Москалева Е. В. 26.03.2024 г.



**Корпоративная программа по сохранению и укреплению
здоровья работников МБДОУ детский сад № 106
«Здоровый сотрудник - успешный коллектив»**

УТВЕРЖДАЮ

Приказ № 75 от 26.03.2024 г.
Заведующий МБДОУ д/с № 106

 К. Н. Осунова



Уссурийск, 2024 г

Содержание

Паспорт Программы		
И. Целевой раздел		3
1.1.	Пояснительная записка	
1.2.	Законодательно-нормативное обеспечение программы	4
1.3.	Цели и задачи реализации Программы	5
1.4.	Принципы реализации Программы	6
II. Содержательный раздел		6
2.1.	Основные направления деятельности	
2.2.	Содержание Программы	7
2.3.	Блок информационно-мотивационный «Если хочешь, значи́т сможешь!»	7
2.4.	Блок профилактической «Ступени здоровья»	8
2.5.	Блок активизирующий «Физкультура и спорт»	9
III. Организационный раздел		10
3.1.	Ресурсы, обеспечивающие выполнение Программы	
3.2.	Оценка эффективности реализации мероприятий Программы	11
3.3.	Планируемые результаты освоения Программы	11
		12

Паспорт программы

Наименование корпоративной программы	Корпоративная программа по сохранению и укреплению здоровья работников МБДОУ д/с № 106 «Здоровый сотрудник - успешный коллектив»
Разработчики корпоративной программы	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 106» г. Уссурийск Уссурийского городского округа
Ответственные исполнители корпоративной программы	Шагаева О.В. – старший воспитатель, Храмова Н.А. – старший воспитатель, Борякина Н.Б. - медицинская сестра, Гребенок А.А. – ответственный по охране труда, Москалева Е.В. – председатель Первичной профсоюзной организации, Полячихина М.Н. – полномочный по вопросам ГО и ЧС, Панькова А.В. – шеф-повар, Трунова Т.С. – секретарь учебной части.
Цель программы	сохранение и укрепление здоровья сотрудников МБДОУ детский сад № 106
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Вовлечение сотрудников в мероприятия спортивной направленности, формирование и развитие коммуникативных компетенций, 2. Содействие здоровьесбережению сотрудников, через организацию регулярных занятий физической культурой. 3. Информирование сотрудников, повышение уровня их знаний по снижению рисков заболеваний и последствий вредных привычек, пропаганда здорового образа жизни. 4. Профилактика эмоционального выгорания и профессиональных стрессовых ситуаций у сотрудников, укрепление стрессоустойчивости, обучение основам навыкам самообладания и рефлексии. 5. Внедрение цикла образовательно-просветительских программ, направленных на приобретение сотрудниками знаний, умений и навыков сохранения и укрепления здоровья, формирование культуры здоровья; 6. Обеспечение сотрудникам условий работы, отвечающих санитарно-гигиеническим требованиям, комплекса лечебно-профилактических мероприятий, направленных на оздоровление сотрудников.
Сроки реализации программы	2024-2026
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 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.

1. Целевой раздел

1.1. Пояснительная записка

Здоровье – условие активной полноценной и долгой жизни, успешности во всех сферах жизнедеятельности, а также основа для процветания и развития своей страны. По данным ВОЗ в 60 % случаев неинфекционные заболевания являются причиной нетрудоспособности, инвалидности и смерти человека.

Пропаганда здорового образа жизни (ЗОЖ) и профилактики неинфекционных заболеваний (НИЗ) постоянно находятся в поле зрения международных и национальных организаций, ответственных за здоровье и благополучие населения.

Факторами, способствующими развитию хронических неинфекционных заболеваний, связанных с образом жизни человека являются: низкая физическая активность, нерациональное питание, избыточная масса тела, курение, злоупотребление алкоголем, неумение справиться со стрессами.

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. Трудовой коллектив МБДОУ д/с № 106 состоит из 86 сотрудников, из них - 4 мужчины, 82 - женщины. Средний возраст мужчин – 50 лет, средний возраст женщин – 41 год.

Совместно с медицинским персоналом МБДОУ д/с № 106 были выявлены потенциальные факторы риска:

Основными факторами риска условий труда работников являются:

- повышенное психоэмоциональное напряжение, приводящее к стрессу, профессиональным деформациям, эмоциональному выгоранию, психосоматическим и нервно-психическим заболеваниям;
- значительная головная, 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.

Основными позициями, которые оценивались, при планировании мероприятий программы, являются:

- анализ показателей здоровья работников МБДОУ д/с № 106 по доступным источникам (медицинским заключениям по результатам периодического медицинского осмотра, медицинским картам);
- оценка производственных и средовых факторов, влияющих на здоровье работников;
- оценка потенциальных ресурсов для реализации программы (кадры, финансы, организационные ресурсы и др.).

Администрация МБДОУ д/с № 106 поддерживает идею здорового образа жизни и заинтересовано в развитии диалога с сотрудниками, через их вовлечение в мероприятия, поддерживающие их физический тонус, развитие двигательной активности, а также направленных на укрепление корпоративных связей и сплочение коллектива.

Корпоративная программа по сохранению и укреплению здоровья работников МБДОУ д/с № 106 «Здоровый коллектив» (далее – Программа) разработана в силу особой актуальности проблемы сохранения здоровья взрослых. Отражает эффективные подходы к комплексному решению вопросов оздоровления сотрудников. Она определяет основные направления, задачи, а также план действий и реализацию их в течение 2 лет.

1.2. Законодательно-нормативное обеспечение Программы

Организация работы по профилактике заболеваний и пропаганде здорового образа жизни в МБДОУ д/с № 106 регламентируется следующей нормативной базой:

- *федеральный уровень*:
 - Указ Президента Российской Федерации от 9 октября 2007 года №1351 «Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
 - Федеральный закон от 21.11.2011 №323-ФЗ (с изменениями и дополнениями) «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»;
 - Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании»;
 - Федеральный Закон №38-ФЗ от 30.03.1995 г. «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)»;
 - Федеральный Закон №157-ФЗ от 17.09.1998 г. «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней»;
 - Федеральный Закон №329-ФЗ от 04.12.2007 г. «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»;
 - Национальный проект «Демография»;
 - Федеральный проект «Укрепление общественного здоровья»;
 - Рекомендации 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (№ 200) и Свод практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда» (2001 год), Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва: МОТ, 2013;
 - Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ № 544-н от 18 октября 2013 г. «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»;
 - *региональный уровень*:
 - Соглашение 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;
 - Муниципальная программа «Укрепление общественного здоровья на территории города Новосибирска» на 2021-2024 годы», утвержденная постановлением мэрии города Новосибирска от 26.10.2020 № 3240 «О муниципальной программе «Укрепление общественного здоровья на территории города Новосибирска»;
 - Поручение санитарно-противоэпидемиологической комиссии мэрии города Новосибирска от 29.12.2021 № 31;
 - Положение «О департаменте образования мэрии города Новосибирска», утвержденным решением Совета депутатов города Новосибирска от 09.10.2007 N 743
 - *уровень ДОО*:
 - Устав МБДОУ д/с № 106;
 - Коллективный договор МБДОУ д/с № 106;
 - Правила внутреннего распорядка для сотрудников МБДОУ д/с № 106

1.3. Цель и задачи реализации Программы

Цель Программы: сохранение и укрепление здоровья сотрудников МБДОУ д/с № 106.
Основные задачи Программы:

1. Вовлечение сотрудников в мероприятия спортивной направленности, формирование и развитие коммуникативных компетенций,
2. Содействие здоровьесбережению сотрудников, через организацию регулярных занятий физической культурой.
3. Информирование сотрудников, повышение уровня их знаний по снижению рисков заболеваний и последствий вредных привычек, пропаганда здорового образа жизни.
4. Профилактика эмоционального выгорания и профессиональных стрессовых ситуаций у сотрудников, укрепление стрессоустойчивости, обучение основам навыкам самобладания и рефлексии.
5. Внедрение цикла образовательно-просветительских программ, направленных на приобретение сотрудниками знаний, умений и навыков сохранения и укрепления здоровья, формирование культуры здоровья;
6. Обеспечение сотрудникам условий работы, отвечающих санитарно-гигиеническим требованиям, комплекса лечебно-профилактических мероприятий, направленных на оздоровление сотрудников.

1.4. Принципы реализации Программы

- Принцип научности предполагает подкрепление всех оздоровительных мероприятий научно обоснованными и практически апробированными методиками.
- Принцип целостности, комплексности педагогических процессов выражается в непрерывности процесса оздоровления и предполагает тесное взаимодействие сотрудников и медицинских работников ДОУ.
- Принцип систематичности и последовательности предполагает взаимосвязь знаний, умений и навыков.
- Принцип комплексности и интегративности - включает решение оздоровительных задач в системе всеобучебно-воспитательного процесса и всех видов деятельности.
- Принцип связи теории с практикой формирует умение применять свои знания по сохранению и укреплению здоровья в повседневной жизни.
- Принцип доступности позволяет исключить вредные последствия для организма в результате завышенных требований и физических нагрузок.
- Принцип коммуникативности помогает воспитать потребность в общении, в процессе которой формируется социальная мотивация здоровья.
- Принцип результативности предполагает получение положительного результата оздоровительной работы.
- Принцип культуросообразности предусматривает максимальное использование культуры той среды, в которой находится.
- Принцип целостности и единства определяет внутреннюю неразрывность содержания и средств его представления. Человек – целостная система с единством психофизического, социального и духовно- нравственного компонентов, взаимодействующих друг на друга.
- Принцип непрерывности оздоровительного воспитания включает в себя постоянное совершенствование личности в различных аспектах жизнедеятельности.
- Принцип доступности можно охарактеризовать как формулу «*все хорошо в меру*».

II. Содержательный раздел

2.1. Основные направления деятельности Программы

Стратегия Программы определяются целью и включают стратегию, направленные на работу с сотрудниками, и стратегии, направленные на создание и развитие соответствующей инфраструктуры. Стратегии, направленные на работу с сотрудниками, – поощрение и поддержка работников к здоровому образу жизни. Предпочтительны меры, которые делают здоровый выбор легким и предоставляют помощь поддерживать здоровые поведенческие изменения.

Эти меры для здоровых людей или с риском заболеваний направлены на факторы здорового образа жизни, такие как:

- 1) здоровое питание
- 2) физическая активность
- 3) социальное и эмоциональное благополучие (управление стрессом).

Основные направления деятельности

- Организация мероприятий по поддержке здорового образа жизни сотрудников: проведение корпоративных спортивных мероприятий, организация информирования сотрудников, организация активного отдыха сотрудников, организация занятий физкультурой и оздоровительной гимнастикой (на рабочем месте, в спортивном зале).
- Организация базовых условий для поддержания здоровья: профилактика социально-опасных заболеваний ВИЧ/СПИД, гепатит, туберкулез, проведение вакцинации, обеспечение горячим питанием и качественной питьевой водой.
- Промоганда здорового образа жизни: информационные лекции, беседы, раздача материалов, оформление стендов, размещение видеоматериалов на сайте, в корпоративном издании.
- Мотивация и вовлечение сотрудников в мероприятия направленны на формирование здорового образа жизни.

2.2. Содержание Программы

Программа рассчитана на 2 года при проведении с сотрудниками теоретических и практических занятий. Количество слушателей определяется их мотивацией.

	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	
Повышение психоэмоционального благополучия	Снижение количества дней временной нетрудоспособности	

Работа по поддержке здорового образа жизни и занятий физкультурой и массовым спортом предполагает организацию мероприятий согласно перспективному планированию блоков.

2.3. Блок информационно-мотивационный «Если хочешь, значит сможешь!»

- содействие уменьшению поведенческих факторов риска, мотивация к ведению здорового образа жизни;
- доступность повседневной физической активности и занятий физической культурой и спортом;
- информирование сотрудников о факторах, влияющих на здоровье, а также мотивации к ведению здорового образа жизни;
- пропаганда здорового образа жизни (специализированные стенды с информацией о вредных привычках, социально опасных заболеваниях и пр.).

№ п/п	Направление работы	Содержание работы	Сроки	Исполнители
1.	Нормативно-правовое	Разработка перспективного плана информационно – мотивационного блока «Если хочешь, значит сможешь!»	Май – Декабрь 2024 г.	Шагаева О.В.
2.	Информационно-методическое	Анкетирование, социологические опросы работников по вопросам здорового образа жизни и проблеме информирования социально-значимыми заболеваниями	Сентябрь 2024г.	Борякина Н.Б.
		Разработка памяток: «Памятка членам семьи больного туберкулезом», «Флюорографическое обследование легких - метод профилактики туберкулеза», «Вред алкоголя», «Не прожигай свою жизнь»	2024-2026	Шагаева О.В. Храмова Н.А.
3.	Практическая деятельность	Анкеты: «Что вы знаете о вирусных гепатитах?» «Туберкулез. Что это?», «Анкета для тестирования уровня информированности населения о ВИЧ-инфекции/СПИД», «Вы и курение», «Отношение к алкоголю»	1 раз в квартал	Борякина Н.Б.
		Формирование видеотеки по профилактике социально-значимых заболеваний, вредных привычек	2024-2026	Гребенюк А.А.
		Разработка и ведение закладки на сайте ДООУ «Здоровый сотрудник - успешный коллектив»	ежемесячно	Шагаева О.В.
3.	Практическая деятельность	Разработка и обновление информационного стенда «Здоровый образ жизни»	1 раз в квартал	Полячихина М.Н.
		Конкурс плакатов: «Стоп СПИД», «Я выбираю жизнь без гепатита», «Здоровые привычки», «Нет туберкулезу!»	1 раз в полугодие	Москалева Е.В.
		Организация тренингов «Умей сказать: «НЕТ!», «Мои ценностные ориентиры»	2022-2024	Ивашенко Е.А.
		Организация и проведение лекций «ВИЧ-инфекция Пути заражения. Принципы профилактики ВИЧ-инфекции», «Туберкулез и его профилактика», «Вирусные гепатиты и их профилактика», «Нет табакокурению и алкоголизму!»	1 раз в полугодие	Борякина Н.Б.
		Фотомарафон по профилактике зависимостей «Живи ярко!»	Ноябрь, 2024	Москалева Е.В.
		Просмотр видеофильмов, социальных роликов по пропаганде здорового образа жизни и организация последующей рассылки на электронный почты сотрудников	1 раз в полугодие	

2.4. Блок профилактический «Ступени здоровья»

- проведение вакцинации (профилактические прививки)
- организация медицинских осмотров (по графику);
- освещение значимых событий, проведенных в учреждении/ совместно социальными партнерами;
- организация горячего питания;
- обеспечение питьевого режима сотрудников;
- проведение тренингов и семинаров по профилактике психо-эмоционального выгорания сотрудников;
- проведение занятий по психологической разгрузке.

№ п/п	Направление работы	Содержание работы	Сроки	Исполнители
1.	Нормативно-правовое	Разработка перспективного плана профилактического блока «Ступени здоровья» Анкетирование, опросы работников по вопросам здорового питания, вакцинации и витаминизации, а также психологического состояния сотрудников	Май- декабрь 2024г.	Шагаева О.В. Храмова Н.А.
2.	Информационно-методическое	Обзор и выставки новинок литературы по вопросам физического и психического здоровья. Анкеты: «Что вы знаете о правильном питании?» «Витамины. Что это?», «Анкета для тестирования уровня эмоционального выгорания», «Вы и вакцинация» Разработка памяток: «Гигиена нервной системы», «Вакцинация – вред или польза?», «Пищевые добавки в питании человека», «Синдром эмоционального выгорания – что это?» Формирование видеотеки по профилактике нервных состояний, вредного питания Разработка и обновление информационного стенда «Медицина для здоровья» Мероприятия по психологической разгрузке в зоне отдыха Конкурс плакатов: «Мобильная связь и компьютерная зависимость», «Профилактика нервно –психических расстройств!» Организация ежегодных профосмотров сотрудников	1 раз в полугодие 2024-2026г 1 раз в квартал Еженедельно 1 раз в полугодие	Трунова Т.С. Борякина Н.Б. Гребенюк А.А. Москалева Е.В.
3.	Практическая деятельность	Организация ежегодных профосмотров сотрудников Реализация программы по формированию адаптивного coping –поведения у сотрудников для профилактики синдрома эмоционального выгорания «Свети, но не сторай!» Проведение вакцинации сотрудников Обеспечение работников чистой питьевой водой и горячим питанием Организация и проведение лекций «Питание после 40», «Зарядка для мозга» «Польза зеленых коктейлей» Фотоконкурс по здоровому питанию «Фаст – фуд – еда фантом» Просмотр видеофильмов, социальных роликов о физическом и психическом здоровье, здоровом питании.	ежегодно 2024-2026г. По графику ежедневно 1 раз в квартал сентябрь, 2025 1 раз в полугодие	Борякина Н.Б. Панькова А.В. Борякина Н.Б. Панькова А.В. Москалева Е.В. Полячихина М.Н.

2.5. Блок активизирующий «Физкультура и спорт»

- вовлечение сотрудников в активную деятельность, через проведение занятий по физкультуре, проведение спортивных мероприятий,
 - формирование командообразующих качеств личности,
 - профилактика и предупреждение профессиональных заболеваний
- участие в сдачи ГТО

№ п/п	Направление работ	Содержание работы	Сроки	Исполнители
1.	Нормативно-правовое	Разработка перспективного плана активизирующего блока «Физкультура и спорт»	2024-2026 г.	Москалева Е.В.
		Анкетирование, опросы работников по физической культуре и спорту	2024-2026 г.	Шагаева О.В.
2.	Информационно-методическое	Разработка программ по различным видам физической деятельности	2024-2026 г.	Храмова Н.А.
		Проведение информационно-просветительских мероприятий с работниками детского сада	2024-2026 г.	Трунова Т.С.
		Обзор и выставка новинок литературы по вопросам физической активности.	1 раз в полугодие	Москалева Е.В.
		Лекции: «Оптимальная физическая нагрузка - залог здоровья и красоты», «В чем польза бассейна и чему способствует плавание»	1 раз в квартал	Москалева Е.В.
		Разработка памяток: «Настоящий спорт - не возле телевизора», «10 причин заняться спортом», «Нормы ГТО», «Ежегодный профосмотр»	2024-2026 г.	Москалева Е.В., Борякина Н.Б.
3.	Практическая деятельность	Организация дней здоровья «Мы за здоровый образ жизни»	1 раз в квартал	Москалева Е.В.
		Организация соревнований по волейболу	1 раз в год	Шагаева О.В.
		Участие в сдаче норм ГТО	Ежегодно	Полячихина М.Н.
		Организация соревнований по шашкам	1 раз в год	Храмова Н.А.
		Организация участия сотрудников в сезонных видах спорта	Каждая среда	Борякина Н.Б.
		Организация занятий в спортивном зале и на спортивной площадке детского сада (ОРУ, дыхательная гимнастика)	Каждая пятница	Борякина Н.Б.

III. Организационный раздел

3.1. Ресурсы, обеспечивающие выполнение Программы

Материально-технические условия для оздоровления сотрудников: физкультурный зал, спортплощадка, спортивные центры в группах, оборудованные игровые участки на территории с учетом сезонных и погодных изменений в природе, обслуживатель ультрафилетовой кварцевый, обслуживатель-рециркулятор бактерицидный.

В Детском саду оборудован медицинский блок: медицинский кабинет, процедурный кабинет

Детский сад оборудован пищеблоком для приготовления горячего питания (диетического) в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями к устройству, содержанию и организации режима работы в дошкольных образовательных организациях.

Условия для приема пищи сотрудниками ДОО созданы следующим образом:

- в групповом помещении - для педагогов и учебно-вспомогательного персонала (должностные обязанности педагога – демонстрировать правила приема пищи детям);

- в отдельных помещениях на первом этаже здания ДОО - для обслуживающего персонала.

- в отдельном помещении пищеблока – для работников пищеблока.

Кадровые условия:

- профильные и оздоровительные мероприятия Программы осуществляют опытные специалисты Детского сада, реализующие творческие и инновационные подходы к организации образовательной деятельности по физическому развитию и оздоровлению всех участников образовательных отношений: педагог-психолог, воспитатель, медицинская сестра.

3.2. Оценка эффективности реализации мероприятий Программы

Для оценки эффективности Программы разработаны критерии эффективности:

- отзывы сотрудников (удовлетворенность/положительная оценка),
- внедрение социальных технологий/моделей/методик,
- развитие взаимодействия с партнерами, в т.ч. заключение договоров/благотворительная помощь,
- динамика участия сотрудников в оздоровительных и корпоративных мероприятиях, направленных на формирование здорового образа жизни,
- доступность и актуальность информирования сотрудников.

На основании анализа полученных показателей, Программа указывает основные стратегические направления становления здорового образа жизни, обеспечивающие позитивную динамику развития здоровьесберегающей среды учреждения.

Программа может подтверждаться корректировке в соответствии с конкретной ситуацией, достигнутыми результатами, новыми законодательными актами и имеющимися ресурсами.

3.3. Планируемые результаты освоения Программы

Здоровьесбережение сотрудников:

- обеспечение оптимального тренировочного эффекта касательно повышения функционального состояния организма;
- восстановление работоспособности, предупреждение переутомления;
- повышение общего иммунитета организма.
- повышение личностного и профессионального роста сотрудников;

- устранение эмоционального синдрома выгорания у сотрудников;
- внедрение социального - психологического сопровождения профессиональной деятельности у сотрудников;
- развитие стрессоустойчивости;
- владение навыкам релаксации.

Развитие корпоративной культуры в учреждении:

- формирование благоприятного психологического климата в учреждении;
- улучшение профессионального коммуникативного взаимодействия в коллективе сотрудников

Повышение уровня профессиональных компетенций сотрудников:

- развитие потребности в профессиональном самообразовании, саморазвитии, профессиональном самосовершенствовании, раскрытии творческого потенциала;

- повышение эффективности реализации профессиональных задач;

- приобретение необходимых в реализации профессиональной деятельности знаний, умений, навыков, а также развития профессионально

важных личностных качеств.