



«ЗДОРОВЬЕ НА РАБОТЕ»

***КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА ПО
УКРЕПЛЕНИЮ ЗДОРОВЬЯ
СОТРУДНИКОВ МДОУ «ДЕТСКИЙ САД
«РЯБИНУШКА» С.САБАКАЕВО»***

1.	Паспорт программы	2
2.	Пояснительная записка	5
3.	Основные мероприятия	7
4.	Ожидаемые результаты	10
5.	Мониторинг реализации программы	10
6.	Оценка эффективности реализации программы	10
7.	План мероприятий	11
8.	Политика поддержания здорового образа жизни сотрудников на рабочих местах	13
9.	Информационное обеспечение, наличие обратной связи	13

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы: Корпоративная программа по укреплению здоровья сотрудников МДОУ «Детский сад «Рябинушка» с.Сабакаево».

Наименование учреждения-разработчика: Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад «Рябинушка» с.Сабакаево муниципального образования «Мелекесский район» Ульяновской области»

Юридический адрес учреждения: 433540, Ульяновская область, Мелекесский район, с. Сабакаево, ул. Труда, д.2А

Сроки реализации программы: Программа реализуется в течение 5 лет с 01.11.2024 г. по 31.10.2029 г.

Обоснование разработки программы

Корпоративная программа по укреплению здоровья сотрудников МДОУ «Детский сад «Рябинушка» с.Сабакаево» разработана в рамках реализации Федерального проекта по «Укреплению общественного здоровья».

По определению Всемирной организации здравоохранения здоровьем считается состояние полного физического, психического и социального благополучия, а не только отсутствие болезней или физических дефектов.

Так же по данным Всемирной организации здравоохранения, ведение корпоративных программ, стимулирующих здоровый образ жизни, позволяет на 30% минимизировать потери от болезней сотрудников. При этом число пропусков работы по болезни сокращается на 20%, а эффективность работы сотрудника вырастает почти на 10%.

Сохранение и укрепление здоровья сотрудников путем формирования в коллективе установки на здоровый образ жизни, посредством создания условий для укрепления и сохранения здоровья в процессе работы, формирования культуры здоровья на основе осознания здоровья как ценности, обучения сотрудников знаниям, умениям и навыкам здорового образа жизни.

Целью программы является создание в учреждении необходимых условий, способствующих повышению приверженности работников к здоровому образу жизни с учётом отраслевой специфики, условий труда и комплексного влияния на здоровье работающих факторов производственного процесса.

Для достижения поставленной цели необходимо выполнение следующих задач:

1. Укрепление здоровья и безопасность в физической производственной среде;
2. Укрепление здоровья, безопасности и благополучия в психосоциальной производственной среде, включая организацию труда и культуру рабочего места;

3. Проводить информационную кампанию по формированию представления здорового образа жизни.

Численность сотрудников МДОУ «Детский сад «Рябинушка» с.Сабакаево» - 23 человека, из них – 20 – женщины.

Описание программы:

- Организационно-методическая работа:

1. Утверждение программы по оздоровлению сотрудников, ее обсуждение в коллективе, размещение на официальном сайте ДОУ;
2. Проведение мониторинга отношения сотрудников к здоровому образу жизни;
3. Разработка буклетов, подготовка информации для стенда «Охрана труда».

- Информационно-просветительская работа:

1. Организация цикла бесед о профилактике различных заболеваний;
2. Организация работы по профилактики вредных привычек социально опасных заболеваний;
3. Выступления педагога-психолога на различных совещаниях коллектива по вопросам профессионального выгорания, профилактике утомляемости, использования методик управления своими эмоциями;
4. Организация встреч с медицинскими работниками по вопросам профилактики профессиональных заболеваний, вирусных инфекций и иных заболеваний.

- Охрана труда и создание безопасных условий труда:

1. Создание условий работы, отвечающих требованиям безопасности для здоровья и жизни всех сотрудников ДОУ, в том числе: заболеваниями; создание необходимых условий для сотрудников с созданием условий, отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, для полноценного отдыха и работы;

- в рамках борьбы с туберкулезом ежегодное флюорографическое обследование сотрудников;

- осуществление производственного контроля за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий;

- контроль за состоянием противопожарной, антитеррористической безопасности ДОУ;

- проведение специальной оценки условий труда;

- проведение плановых инструктажей по антитеррористической, противопожарной безопасности, по охране труда на рабочем месте.

Массовая работа по оздоровлению сотрудников:

1. Диспансеризация сотрудников;
2. Прохождение периодических медицинских осмотров сотрудников ДОУ;
3. Проведение цикла лекций, круглых столов, семинаров, направленных на приобретение сотрудниками знаний по сохранению и укреплению здоровья;

4. Проведение ежегодных учебных семинаров, тренинги по навыкам ЗОЖ.

Спортивно-массовая работа:

1. Организация работы по различным направлениям:

Командные спортивные игры, производственная гимнастика, сдача нормативов ГТО и другое;

2. Организация активного досуга сотрудников: пешие экскурсии, походы;

3. Организация Дня здоровья.

Ожидаемые результаты:

Количественные:

1. Значительное увеличение доли лиц с физической активностью;

2. Увеличение доли сотрудников, ведущих здоровый образ жизни;

3. Увеличение индекса здоровья сотрудников.

Качественные:

1. Формирование правильного рациона питания.

2. Уменьшение количества вредных привычек.

3. Укрепление социального и психического здоровья сотрудников;

4. Увеличение работоспособности сотрудников.

2. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Здоровье является высшей ценностью здоровья человека в коллективном сознании общества, общества, чем выше ценится тем выше ресурс и потенциал развития самого общества. Первостепенные задачи любого учебного учреждения – укрепление здоровья и физическое развитие воспитанников, функциональное совершенствование и повышение работоспособности их организма.

Оценить значимость здоровья педагогических работников, при таком подходе, нетрудно: больной педагог не может учить здоровых детей. Таким образом, здоровье педагогических работников необходимо рассматривать не только как образовательную ценность, но и как необходимое условие для устойчивого и гармоничного развития современного общества.

Значимость профессионального здоровья педагогических работников раскрывает в своих работах доктор психологических наук, профессор Митина Лариса Максимовна, она говорит о том, что профессиональное здоровье педагога - основа эффективной работы современной школы и ее стратегическая проблема.

В XXI веке требования общества к педагогу гораздо выше, чем в предыдущее столетие. Но эти требования не могут быть выполнимы, если не будут созданы благоприятные условия для воспитательно-образовательной работы в учреждении.

Большая часть рабочего дня педагога образовательного учреждения протекает в эмоционально напряженной обстановке: эмоциональная насыщенность деятельности, постоянная концентрация внимания, повышенная ответственность за обучающихся. Напряженные факторы такого рода оказывают влияние на эмоциональное, физическое и психическое самочувствие педагогического работника: появляется нервозность, раздражительность, усталость, разного рода недомогания. Как писал В.А. Сухомлинский, профессия педагога - это «работа сердца и нервов».

Исследования показывают, что в последнее время среди педагогических работников образовательных учреждений возросло число заболеваний нервной системы, лор заболеваний, опорно-двигательного аппарата, сосудистой системы.

Основными факторами риска труда педагогических работников являются:

- повышенное психоэмоциональное напряжение;
- значительная голосовая нагрузка при выполнении профессиональных обязанностей;
- большой объем интенсивной зрительной работы;
- высокая плотность эпидемических контактов.

Для педагогических работников с педагогическим стажем 15-20 лет характерны «педагогические кризисы», «истощение», «выгорание». У 30% показатель степени социальной адаптации равен или ниже, чем у больных невротиками.

Ухудшение психологического здоровья педагога снижает эффективность обучения и воспитания, повышает конфликтность в отношениях с детьми и с коллегами, способствует возникновению и закреплению в структуре характера и профессиональных качествах негативных черт. Поэтому знание закономерностей сохранения и укрепления профессионального здоровья в педагогической деятельности, умение управлять собственными негативными эмоциями и состояниями, а также валеологическая компетентность являются важными компонентами успеха деятельности педагогических работников.

Здоровье педагога - это не только его личное здоровье. Здоровый педагог становится для своих воспитанников ещё и учителем здорового образа жизни. Умение управлять собственным здоровьем и настроением для педагога очень важно, так как мы понимаем, что здоровье обучающегося зависит не столько от соблюдения санитарно-гигиенических норм и снижения учебной нагрузки, сколько от эффективности организации образовательной деятельности и от характера взаимоотношений на занятии. Хорошее здоровье педагога, хорошее настроение - залог творческого, интересного занятия. Когда учреждение работает как единый отлаженный механизм, когда между педагогами и обучающимися действительно существует атмосфера сотрудничества и взаимопонимания, тогда в таком учреждении интересно находиться, тогда он по-настоящему становится вторым домом для обучающегося, а значит, в нем созданы все условия для здоровья.

Программа формирования профессионального здоровья работников МДОУ «Детский сад «Рябинушка» с.Сабакаево (далее - ДОУ) - это комплексная система сохранения и укрепления здоровья педагогических работников, направленная на формирование у педагогических работников умения и желания заботиться о своем здоровье, потребности в здоровом образе жизни и эмоциональном благополучии как залого успешности в педагогической деятельности.

В программе разработан комплекс мероприятий, направленный на все стороны профессионального здоровья педагогических работников, а именно физического, психического, социального, который осуществляется на основе дифференцированного подхода к разным категориям педагогических работников:

- педагогические работники со стажем менее одного года, которые подвержены проблеме адаптации молодых педагогических работников (1 группа);
- педагогические работники со стажем более 15-20 лет. Данная категория педагогических работников наиболее подвержена синдрому эмоционального выгорания (2 группа);
- педагогические работники в возрасте старше 50 лет, педагогические работники этой категории помимо синдрома эмоционального выгорания имеют проблемы со здоровьем в силу своего возраста (3 группа).

Программа предполагает возможность самостоятельного отбора содержания работы по формированию профессионального здоровья педагогических работников ДОУ, в соответствии с особенностями педагогического состава.

Реализация содержания программы осуществляется через разнообразные формы работы с педагогическими работниками: тренинги, семинары - практикумы, обучающие семинары, спортивные досуги.

Участниками программы являются педагогические работники и специалисты ДОУ.

3.ОСНОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

Модуль 1 «Организационные мероприятия»

Цель: создание в организации необходимых условий, способствующих повышению приверженности работников к здоровому образу жизни с учётом отраслевой специфики, условий труда и комплексного влияния на здоровье работающих факторов производственного процесса.

Мероприятия

Проведение анкетирования, с целью выявления факторов, влияющих на здоровье работников и получения общих сведений о состоянии здоровья работников: низкая физическая активность, избыточный вес, повышенное артериальное давление, курение, несбалансированное питание и пр.;

Проведение периодических (первичных) медицинских осмотров сотрудников;

Ежегодное проведение вакцинации работников в рамках Национального календаря профилактических прививок;

Предупреждение травматизма и профессиональных заболеваний; Активная пропаганда здорового образа жизни, повышение значимости физкультуры и спорта в современном обществе;

Просвещение работников по предупреждению употребления наркотических веществ, алкоголя и табачных изделий;

Организация мест отдыха и приема пищи;

Мотивация персонала к ответственному отношению к своему здоровью и безопасности труда.

Ожидаемые результаты:

- снижение заболеваемости персонала;
- сокращение потерь рабочего времени, повышение работоспособности.

Модуль 2 «Профилактика потребления табака»

Цель: снижение уровня потребления табака в целях сохранения здоровья работников.

Мероприятия

Оценивается соблюдение ФЗ № 15 от 23.02.2013 г. «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака» на предмет полного запрета курения в помещениях и на территории образовательного учреждения с применением штрафных санкций к сотрудникам, курящим в образовательном учреждении.

Издание внутренних нормативных документов, обеспечивающих формирование бездымной среды;
На территории ДОУ в местах общего пользования размещены знаки, запрещающие курение;
Размещение информационных бюллетеней по вопросу вреда курения для здоровья.

Ожидаемые результаты:

Повышение уровня информированности сотрудников учреждения о вреде курения для здоровья:

Позитивное изменение отношения сотрудников к собственному здоровью.

Модуль 3 «Повышение физической активности»

Цель: формирование здорового образа жизни, сохранение и улучшение состояния здоровья работников.

Мероприятия

Мероприятия, направленные на повышение физической активности. Проведение информационной кампании направленной на повышение информированности работников о пользе активного образа жизни и методов и стилей повышения физической активности, а так же разработка десятиминутных комплексов упражнений, которые можно проводить прямо на рабочем месте;

Проведение спортивных мероприятий среди работников и членов семей.

Ожидаемые результаты:

Повышение информированности сотрудников о пользе физической активности и мотивации к повышению уровня физической активности.

Модуль 4 «Психологическая устойчивость педагога как условие эффективного образовательного процесса»

Цель: создание условий для сохранения здоровья педагогов, в том числе и психологического.

Задачи

-Проинформировать сотрудников о способах профилактики синдрома эмоционального выгорания, путях борьбы со стрессом;

-Способствовать развитию способности предотвращать и разрешать конфликтные ситуации;

-Мотивировать педагогов на развитие коммуникативной компетенции.

Мероприятия

Тестирование участников программы на подверженность стрессу

Проведение тренинговых занятий по следующим темам:

-профилактика синдрома эмоционального выгорания; -стресс и пути его преодоления;

-конфликтные ситуации в общении педагога и студента; -психологический климат в коллективе.

Итоговое тестирование Ожидаемые результаты:

Снижение уровня тревожности.

Положительные отзывы участников программы.

Модуль 5 «Комплексная программа укрепления здоровья на рабочем месте сотрудников ДОУ»

Цель: создание условий, снижающих не только риск профессионально обусловленных заболеваний, но и риск наиболее социально значимых хронических заболеваний, который повышается при нерациональном питании, недостаточной физической активности, стрессах на рабочем месте, наличие вредных привычек (курение, злоупотребление алкоголем)

Задачи:

1. Разработка перспективных и увеличение объема существующих оздоровительных мероприятий по укреплению здоровья и профилактике заболеваний работников
2. Укрепление, сохранение здоровья и сокращение сроков восстановления здоровья (сниженных функциональных резервов) работников, выявление и коррекция факторов хронических неинфекционных заболеваний.
3. Развитие и сохранение трудового потенциала работников, реализация ими своих способностей, формирование и сохранение профессионального здоровья, профессионального долголетия; популяризация здорового образа жизни.
4. Повышение качества жизни, улучшения условий труда, быта и отдыха работников, формирование здорового образа жизни.

Мероприятия

Проведение анкетирования с целью выявления факторов, влияющих на здоровье сотрудников и получения общих сведений о состоянии здоровья персонала;

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.;

Воспитание у работников более ответственного отношения к своему здоровью с использованием различных подходов: системы контроля, обучения, поддержания навыков и проверки знаний;

Проведение инструктажей персонала с целью предупреждения случаев инвалидности, причины - производственный травматизм и вредные факторы;

Организация контроля над проведением периодических медицинских осмотров, диспансеризации и иммунизации сотрудников;

Организация физкультурно-оздоровительной работы с сотрудниками. Мероприятия, направленные на повышение физической активности, на нормализацию веса, на борьбу с курением, на борьбу с повышенным артериальным давлением, на борьбу со стрессом.

Ожидаемые результаты:

Повышение продуктивности сотрудников, более результативная работа. Формирование более здорового психологического климата в коллективе.

Сокращение количества несчастных случаев, аварий, инцидентов и профзаболеваний вследствие сокращения потребления алкоголя и табака.

4.ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ эффективности мероприятий Программы

В результате реализации корпоративной программы по укреплению здоровья сотрудников организации предполагаются следующие результаты:

- Изменение отношения к состоянию своего здоровья;
- Укрепление здоровья и улучшение самочувствия;
- Увеличение производительности труда, работоспособности и эффективности деятельности работников;
- Повышение мотивации работников к занятиям физической культурой;
- Увеличение доли лиц с умеренной физической активностью среди работников;
- Формирование культуры безопасности труда, ЗОЖ среди работников;
- Увеличение охвата работников профилактическими мероприятиями, направленными на здоровый образ жизни;
- Укрепление здоровья и улучшение самочувствия работников;
- Снижение риска заболеваемости работников, уменьшение среднего срока временной нетрудоспособности работников;
- Повышение выявляемости хронических неинфекционных заболеваний работников;
- Снижение количества стрессовых и конфликтных ситуаций, повышение стрессоустойчивости работников;
- Профилактика вредных привычек;
- Улучшение имиджа организации по мнению работников и повышение их мотивации;

5.МОНИТОРИНГ реализации программы

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

6.ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ реализации программы

Для оценки эффективности реализации программы могут быть использованы следующие критерии:

- отзывы работников (удовлетворенность/неудовлетворенность программой);
- охват работников программой;
- оценка результатов программы по созданию условий для ведения здорового образа жизни;
- оценка достижения результатов программы.

7. ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ

№ п/п.	Мероприятие	Сроки проведения	Ответственный
1.	Распределение сотрудников и определение ответственных для участия в мероприятиях	Август	Заведующий
2.	Организация заседания Общего собрания работников Учреждения	Август	Заведующий Председатель общего собрания работников
3.	Выявление потребностей в вопросах здоровья с помощью анкетирования	Август	Инструктор по физической культуре
Физкультурно-оздоровительное направление			
4.	Организация производственной гимнастики	В течение года	Инструктор по физической культуре
5.	Организация выездных оздоровительных мероприятий (прогулки, походы)	Ежегодно	Администрация
6.	Проведение психологических тренингов на профессиональное выгорание сотрудников	В соответствии с планом реализации программы	Педагог-психолог
7.	Участие во Всероссийской массовой лыжной гонке «Лыжня России»	Февраль, ежегодно	Инструктор по физической культуре
8.	Проведение корпоративных праздничных мероприятий «Новый год», «День дошкольного работника», «8 марта»	По графику проведения корпоративных мероприятий	Музыкальные руководители
9.	Участие в легкоатлетической Эстафете «Кросс нации»	Ежегодно, май	Инструктор по физической культуре
10.	Проведение массовых спортивных Мероприятий (сотрудники, родители, дети)	1 раз в год	Инструктор по физической культуре
11.	Проведение ежегодной вакцинации сотрудников в осенний период	Сентябрь- октябрь	Заведующий
Информационно-просветительское направление			
12.	Мероприятия по борьбе с алкоголизмом, курением. Информационный стенд о профилактике зависимостей	В течение года	Старший воспитатель, медсестра ФАП (по договору)

	Проведение лекций-бесед		
13.	Информационный стенд о профилактике зависимостей «Здоровый взгляд»	Обновление 1 раз в квартал	Старший воспитатель
14.	Проведение лекций бесед, распространение печатной продукции: 1. «Не дай нам Бог судьбу ребенка увидеть на конце иглы» 2. «Привычка свыше нам дана?» 3. «SOSстояние здоровья» 4. «Мама, брось сигарету!» 5. «Родители – вот главный пример» 6. «10 правил здорового сердца» 7. «Гигиена нервной системы» 8. Запись и распространение лекции В.Новиковой «Зависимость и созависимость» 9. Профилактика отказа от вредных привычек.	1 раз в квартал	
15.	Организация цикла лекций в рамках «Дней здоровья» «О здоровом питании замолвите слово», «Худеем правильно», «Питание после 50» «Зарядка для мозга» «Дыхание –основа релаксации» «Польза зеленых коктейлей»	1 раз в квартал	
Организация и проведение периодических профилактических медицинских осмотров, исследований, кампаний			
16.	Организация и проведение ежегодного обязательного медицинского осмотра	1 раз в год	Заведующий
17.	Проведение ежегодной Вакцинации сотрудников	Приказ по учреждению	Заведующий
18.	Прохождение диспансеризации взрослого населения	1 раз в год	Заведующий
Аналитический этап			
19.	Проведение мониторинга состояния заболеваемости сотрудников по итогам реализации программы	2027 год	Заведующий,
20.	Проведение мониторинга уровня профессионального выгорания, психологического климата в коллективе	2027 год	Педагог-психолог
21.	Оценка эффективности реализации программы	2027 год	Заведующий

8. ПОЛИТИКА ПОДДЕРЖАНИЯ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ сотрудников на рабочих местах

Здоровье сотрудников, как социально-экономическая категория, является неотъемлемым фактором трудового потенциала и представляет собой основной элемент стабильности работы организации. Ценность здоровья, как важнейшего ресурса, необходимого для плодотворной работы, определяется современными тенденциями снижения воспроизводства населения, процессом его старения и таким образом, уменьшением численности населения. Важной целевой установкой государственной политики в регионах РФ является создание необходимых условий для сохранения здоровья населения страны.

Политика поддержания здорового образа жизни на рабочих местах ДООУ (далее - Политика) соответствует специфике экономической деятельности и организации работ ДООУ. Политика направлена на:

- поддержание и сохранение здоровья работников в процессе их трудовой деятельности;
- формирование ведения активного, здорового образа жизни, отказу от вредных привычек;
- мотивацию сотрудников принимать участие в сдаче норм ГТО;
- реализацию целей в области поддержания здорового образа жизни на рабочих местах;
- проведение мероприятий по оздоровлению, профилактике заболеваний и организации отдыха работников;
- создание благоприятного климата в коллективе;
- стремление работодателя совершенствовать и актуализировать программы по пропаганде здорового образа жизни.

Реализация целей политики осуществляется в соответствии с утвержденными программами в ДООУ.

9. ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НАЛИЧИЕ ОБРАТНОЙ СВЯЗИ

Актуальная информация по формированию здорового образа жизни систематически размещается:

- на официальном сайте МДООУ «Детский сад «Рябинушка» с. Сабакаево» в рубрике «О здоровье»;
- на информационном стенде в учреждении;
- в мессенджере «Сферум»

Отзывы, предложения по совершенствованию работы работники учреждения могут оставлять в «Почте доверия».

