

муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение города Новосибирска
«Детский сад № 306 комбинированного вида» (МКДОУ д/с № 306)
ИНН 5402139650; КПП 540201001
630047, г. Новосибирск, ул. Новая, 22
тел.: 280-45-06, 280-45-07

Согласовано:

Председатель ППО МКДОУ д/с № 306

 / Храпач А.Е.

« 22 » 08 2022 г.

Утверждаю
Заведующий МКДОУ д/с № 306
Королева Л.Л.
Приказ № _____ от 22.08 2022 г.



КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА
«ЗДОРОВЫЙ ПЕДАГОГ - ЗДОРОВЫЕ ДЕТИ»

Новосибирск, 2022

Оглавление

Введение	2
Паспорт Программы	3
План мероприятий по реализации корпоративной программы.....	4
Анализ ситуации и выбор приоритетов учреждения.....	5
Необходимые ресурсы для реализации программы.....	5
Мотивация участия в программе.....	6
План реализации программы	6
Система оценки достижения планируемых результатов реализации Программы	11
Мониторинг и оценка эффективности Программы.....	12
Анализ рисков при реализации программы	14

Введение

По определению Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), здоровье – это состояние полного физического, душевного и социального благополучия, а не только отсутствие болезней и физических дефектов.

Внедрение корпоративной программы укрепления здоровья на рабочем месте является частью государственной политики в рамках проекта «Демография», направленного на увеличение ожидаемой средней продолжительности жизни населения России до 78 лет к 2024 году, и позволяет охватить профилактическими мероприятиями трудоспособную часть населения.

Ведение корпоративных программ, стимулирующих здоровый образ жизни, позволяет организациям 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%.

Корпоративная программа укрепления здоровья на рабочем месте – это объединенные усилия работодателя, работников по улучшению здоровья и благополучия людей трудоспособного возраста.

Программа учитывает отраслевую специфику, условия труда и комплексное влияние факторов производственного процесса на здоровье работающих.

Основными факторами риска условий труда работников образовательных организаций являются:

- психофизиологические опасности подразделяются на физические перегрузки (статические и динамические) и нервно-психические (умственное перенапряжение, перенапряжение анализаторов, эмоциональные перегрузки);
- высокая плотность контактов в условиях современной эпидемиологической обстановки;
- физические опасности связаны с движущимися машинами и механизмами, незащищенными подвижными частями оборудования, уровнем шума, вибрации, повышенной или пониженной влажностью, недостаточной освещенностью рабочей зоны, повышенной яркостью, расположением рабочего места на значительной высоте относительно поверхности земли (пола) и т.д.;
- химические опасности связаны с воздействием на организм человека вредных веществ.

Каждый из этих основных факторов риска может способствовать возникновению профессионально обусловленных видов патологии нервной, сердечно-сосудистой, дыхательной и других систем, возникновению случаев травматизма на рабочем месте.

При разработке Программы МКДОУ д/с № 306 была использована библиотека корпоративных программ по укреплению здоровья работающих граждан, разработанная Министерством здравоохранения Российской Федерации совместно с Национальным медицинским исследовательским

центром терапии и профилактической медицины, Российским союзом промышленников и предпринимателей, экспертным и бизнес-сообществом в рамках реализации федерального проекта «Укрепление общественного здоровья» в составе национального проекта «Демография» и, включающая в себя, практики укрепления здоровья на рабочих местах, которые уже применяются российскими и зарубежными компаниями.

Паспорт Программы

Наименование программы	Корпоративная программа по укреплению здоровья работников МКДОУ д/с № 306 «Здоровый педагог – здоровые дети»
Нормативно-правовая база	<ul style="list-style-type: none"> – Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года N 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». – Федеральный закон от 21.11.2011 N 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации». – Паспорт национального проекта «Демография», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16. – Паспорт 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 N 16. – Приказ Министерства здравоохранения РФ от 15 января 2020 года N 8 «Об утверждении Стратегии формирования здорового образа жизни населения, профилактики и контроля неинфекционных заболеваний на период до 2025 года». – Федеральный закон N 15-ФЗ от 23 февраля 2013 года «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака».
Сроки реализации программы	2022-2025 гг.
Цели программы	<ul style="list-style-type: none"> – Укрепление и сохранение физического и психического здоровья работников учреждения, способствующего социальной адаптации, личностному и профессиональному росту работников. – Снижение потерь, связанных с временной нетрудоспособностью работников.
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> – создание профессионально благоприятной и безопасной среды на рабочем месте; – создание условий, способствующих формированию у работников мотивации к здоровому образу жизни и осознанной потребности в сохранении и укреплении

	<p>здоровья;</p> <ul style="list-style-type: none"> – профилактика риска развития неинфекционных заболеваний (выявление и коррекция факторов риска; выявление заболеваний на ранней стадии); – профилактика риска развития инфекционных заболеваний – снижение уровня заболеваемости (ОРВИ, грипп); – профилактика профессионально-эмоционального выгорания и профессиональных стрессовых ситуаций сотрудников ДООУ; – создание информационной системы (повышение информированности работников в вопросах здорового образа жизни).
Ожидаемый результат	<ul style="list-style-type: none"> – улучшение условий труда работников организации; – совершенствование системы социального-психологического сопровождения профессиональной деятельности сотрудников; – увеличение доли работников, охваченных профилактическими мероприятиями по здоровому образу жизни (ЗОЖ); – снижение показателей временной утраты трудоспособности работников; – повышение личного и профессионального роста сотрудников; – повышение уровня психологического благополучия и снижение уровня эмоционального выгорания работников; – повышение уровня информированности работников о здоровом образе жизни до 100%; – отсутствие (снижение) случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний.
Участники реализации программы	Администрация, работники ДООУ.

План мероприятий по реализации корпоративной программы

Мероприятие	Реализация
1. Планирование программы	Анализ ситуации в учреждении
	Определение ресурсов, потребностей и мотивации для участников
	Разработка мероприятий для их реализации
	Разработка индикаторов оценки процесса и результата, критериев их оценки и определение механизма мониторинга, сроков (периодичности) оценки
2. Реализация плана действий и мероприятий	Реализация мероприятий программы здоровья

3. Мониторинг и оценка эффективности программы	Оценка эффективности программы по разработанным критериям и срокам запланированного эффекта
4. Улучшение и коррекция мероприятий программы	Подведение итогов реализации программы, совершенствование программы

Анализ ситуации и выбор приоритетов учреждения

Основными позициями, которые необходимо оценить, прежде чем планировать мероприятия программы, являются:

- анализ показателей здоровья работников профессиональной образовательной организации по доступным источникам (опроса, анкетирования, медицинским заключениям по результатам периодического медицинского осмотра);
- 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.).

Необходимые ресурсы для реализации программы

Кадровые	Заведующий МКДОУ д/с № 306, заместитель заведующего по АХЧ, старшие воспитатели, педагоги-психологи, инструкторы по физической культуре
Финансовые	Бюджетные, внебюджетные средства, средства ППО МКДОУ д/с № 306
Нормативно-правовые	– Коллективный договор; Соглашение по охране труда; Специальная оценка условий труда; – локальные нормативные акты по охране труда, по пожарной безопасности и т.д.; инструкции по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям ДОУ;
Материально-технические	– обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты сотрудников ДОУ в соответствии с характером выполняемых работ (младшие воспитатели, повара, подсобный рабочий кухни, МПБ, УСП, электрик, дворник); – автоматические тонометры, аптечки первой медицинской помощи; – методические рекомендации, тесты, опросные листы, плакаты, буклеты и др.

Информационные	<ul style="list-style-type: none"> – Государственное казенное учреждение здравоохранения Новосибирской области «Региональный центр общественного здоровья и медицинской профилактики» https://rcmp-nso.ru/ – мессенджеры, социальные сети; – официальный сайт учреждения, телефонная связь.
----------------	---

Мотивация участия в программе

Для работников	Для учреждения
Улучшение здоровья. Снижение количества дней временной нетрудоспособности	Сохранение и развитие кадрового потенциала
Приверженность к ЗОЖ	Сокращение расходов, связанных с днями нетрудоспособности.
Выявление заболеваний на ранней стадии	Снижение потерь квалифицированных кадров
Повышение удовлетворенности работой	Повышение эффективности труда
улучшение условий труда	Повышение производительности труда
Улучшение качества жизни	Привлекательность для перспективных работников
Повышение психоэмоционального благополучия	Улучшение психологического климата в коллективе

План реализации программы

Направление	Содержание
1 этап	
ПЛАНИРОВАНИЕ	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ ситуации и выбор приоритетных направлений. 2. Разработка мероприятий и плана их реализации. 3. Определение ресурсов. 4. Разработка индикаторов процесса и результата, критерий оценки с определением механизма мониторинга и сроков, периодичности оценки 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Создание рабочей группы по разработке Программы. 2) Сбор данных: <ul style="list-style-type: none"> – данные отдела кадров и бухгалтерии (половозрастная структура работников, специальности, занятость, временная утрата нетрудоспособности по заболеваниям и травмам); – результаты диспансеризации и профилактических медицинских осмотров (заключения медицинской комиссии по результатам профилактических медицинских осмотров); – данные охраны труда (результаты оценки условий

	<p>труда рабочих мест, профессиональные вредности, факторы трудового процесса);</p> <ul style="list-style-type: none"> – опросы (анкетирование) администрации и работников; – выборочные скрининговые обследования работников. – проведение анкетирования с целью выявления факторов, влияющих на здоровье работников и получения общих сведений о состоянии здоровья персонала. <p>3) Ознакомление с Программой сотрудников МКДОУ д/с № 306.</p> <p>4) Назначение ответственных за координацию, контроль и выполнение мероприятий программы.</p> <p>5) Утверждение Программы заведующим МКДОУ д/с № 306 и согласование Программы с ППО МКДОУ д/с № 306.</p>
<p>2 этап РЕАЛИЗАЦИЯ МЕРОПРИЯТИЙ</p>	
<p>Создание профессионально благоприятной и безопасной среды на рабочем месте.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Реализация мероприятий, направленных на обеспечение безопасности и здоровья работников на рабочих местах в соответствии с локальными нормативными актами МКДОУ д/с № 306 по охране и безопасности труда. 2) Проведение специальной оценки условий труда, работа по устранению выявленных факторов. 3) Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, в соответствии с характером выполняемых работ. 4) Информирование работников, в том числе проведение инструктажа, с целью предупреждения случаев производственного травматизма. 5) Обучение работников основам оказания первой помощи на производстве. 6) Распространение информационных материалов по вопросам здорового образа жизни, физической активности, преодоления стрессов и т.п.; 7) Организация субботников, озеленение и благоустройство территории организации.
<p>Информационно-мотивационный (повышение информированности работников в вопросах здорового образа жизни).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Информирование работников о факторах, влияющих на здоровье, а также мотивации к ведению здорового образа жизни. 2) Консультации специалистов по направлению ведения ЗОЖ (педагог-психолог; инструктор по физической культуре; приглашенные специалисты)

	<p>3) Пропаганда здорового образа жизни (специализированные стенды с информацией о вредных привычках, социально опасных заболеваниях и пр.).</p> <p>4) Размещение мотивационных фотографий, плакатов.</p> <p>5) Просмотр образовательных и мотивационных видеороликов.</p>
<p>Формирование у работников мотивации к здоровому образу жизни и осознанной потребности в сохранении и укреплении здоровья:</p> <p>1. Формирование медицинской активности. Профилактика профессиональных заболеваний</p> <ul style="list-style-type: none"> – профилактика риска развития неинфекционных заболеваний (выявление и коррекция факторов риска; выявление заболеваний на ранней стадии); – профилактика риска развития инфекционных заболеваний – снижение уровня заболеваемости (ОРВИ, грипп); 	<p>1) Организация ежегодного прохождения периодических медицинских осмотров, с целью выявления общих и профессиональных заболеваний, а также организации эффективного динамического наблюдения за состоянием здоровья работников.</p> <p>2) Организация прохождения диспансеризации – профилактический медицинский осмотр и дополнительные методы обследования, проводимые в целях оценки состояния здоровья.</p> <p>3) Проведение вакцинации работников в рамках Национального календаря профилактических прививок.</p> <p>4) Организация информационно-просветительской работы среди сотрудников ДООУ:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Необходимость посещения медицинских учреждений при заболеваниях, с целью проявления ответственного отношения к лечению, профилактике, реабилитации, другим медицинским мерам; – важность ведения контроля за основными показателями здоровья (уровень артериального давления, количество сахара и холестерина в крови, вес); – необходимость проведения вакцинаций, информирование о компонентном составе и действии вакцин; – необходимость знания своих профессиональных рисков. <p>5) предоставление санаторно-курортного лечения по льготным программам профсоюзной организации.</p>

<p>2. Физическая активность (мероприятия, направленные на повышение физической активности)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Размещение мотивационных фотографий, плакатов. Организация фотовыставок семейных фотографий. 2) Разработка комплексов упражнений производственной гимнастики, которые можно проводить на рабочем месте; гимнастики для глаз, дыхательной гимнастики. Использование ресурсов «Государственного казенного учреждения здравоохранения НСО «Региональный центр общественного здоровья и медицинской профилактики» https://rcmp-nso.ru/ 3) Участие в спартакиаде среди образовательных учреждений. 4) Проведение соревнований с использованием гаджета «шагомер» для сотрудников на постоянной основе. 5) Организация и проведение мероприятий (семинары, семинары-практикумы) <ul style="list-style-type: none"> – по обмену опытом сотрудников, занимающихся различными видами спорта, различными формами развития физической активности; – по организации семейного физкультурно-оздоровительного досуга. 6) Организация и проведение физкультурных праздников и развлечений для семей воспитанников, в том числе и для семей сотрудников ДОУ. 7) Организация и проведение выездных физкультурно-оздоровительных мероприятий для семей сотрудников. 8) Организация посещений сотрудниками ДОУ занятий в бассейне по льготной программе Профсоюзной организации.
<p>3. Здоровое питание</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Проведение тестирования с работниками по имеющимся привычкам питания на соответствие критерий здорового питания и мотивирование работников на оздоровление рациона. 2) Проведение образовательных семинаров для работников с обменом опытом по приготовлению вкусной и здоровой пищи. 3) Обеспечение работников организации качественной питьевой водой. 4) Организация места для самостоятельного контроля (тонометр, напольные весы, сантиметровая лента) показателей факторов риска здоровья (артериальное давление, масса тела).

<p>4. Психологическое и эмоциональное благополучие (профилактика профессионально-эмоционального выгорания и профессиональных стрессовых ситуаций сотрудников ДОУ)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Разработка мероприятий, направленных на профилактику профессионально-эмоционального выгорания (под руководством педагогов-психологов ДОУ/привлеченных специалистов): <ul style="list-style-type: none"> – информирование работников об основах психоэмоциональной гигиены, – обеспечение доступности консультации и поддержки психолога; – проведение тренингов, консультаций, семинаров, на развитие навыков самоконтроля с опорой на внутренние резервы, развитие эмоциональной гибкости, снижение тревожности, управление конфликтными ситуациями; – использование элементов: медитативные техники; упражнения на самопознание; упражнения на снятие мышечных зажимов; элементы упражнений танцевально-двигательной терапии; элементы арт-терапии; игры из коммуникативного тренинга; – психопрофилактические беседы, обсуждения с коррекционной направленностью актуальных психологических проблем; 2) Положительная оценка руководителем результатов труда работников, выражение благодарности за успешно выполненные задачи, поощрение общения сотрудников друг с другом. 3) Эстетическое оформление рабочих мест, помещений и территории МКДОУ. 4) Создание мест эмоциональной разгрузки: <ul style="list-style-type: none"> – организация в холлах ДОУ сезонных или тематических фотозон для самостоятельной организации фотосессий сотрудниками ДОУ, членами их семей (фототерапия); – организация сезонных или тематических фотовыставок, выставок творческих работ сотрудников ДОУ и членов их семей; – организация выставок репродукций работ художников. 5) Организация культурного досуга сотрудников: <ul style="list-style-type: none"> – представление информации сотрудникам ДОУ о постановках в театрах города; выставках и пр. – организация взаимодействия с театрами города Новосибирска с целью посещения театральных постановок семьями сотрудников ДОУ.
--	--

<p>Профессиональное, социальное благополучие</p>	<p>Профессиональный рост и развитие:</p> <p>1) Создание условий для обеспечения эффективного, результативного и постоянного роста профессиональной компетентности коллектива учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> – создание эффективной системы наставничества; – передача опыта и знаний между работниками (семинары по обмену опытом среди коллег, лекции-беседы, семинары-практикумы, мастер-классы, организация взаимопосещений образовательной деятельности и др.); – повышение профессиональной компетентности работников в овладении и эффективном использовании информационно - компьютерных технологий; – создание условий для участия педагогов в конкурсном движении; презентации опыта работы, в том числе и в публикациях. <p>Социальные связи и общественная вовлеченность:</p> <p>1) участие в социально-значимых акциях, мероприятиях и конкурсах, в т.ч. организованных профсоюзной организацией (сбор макулатуры, высадка деревьев и т.п.);</p> <p>2) участие в волонтерском движении (дни доноров, благотворительные акции и ярмарки, концерты и театральные выступления и т.п.);</p> <p>3) развитие профсоюзного движения.</p>
<p>3 этап МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА</p>	
<p>Мониторинг и оценка эффективности реализации корпоративной программы здоровья</p>	<p>Оценка эффективности программы по разработанным критериям и срокам запланированного эффекта</p>
<p>4 этап УЛУЧШЕНИЕ И КОРРЕКЦИЯ МЕРОПРИЯТИЙ</p>	
<p>Улучшение и коррекция мероприятий корпоративной программы здоровья</p>	<p>Подведение итогов реализации программы, Совершенствование программы</p>

Система оценки достижения планируемых результатов реализации Программы

Система оценки достижения планируемых результатов представляет собой систему показателей, по которым можно судить о результативности

работы по реализации программы развития ДООУ. Система оценки включает в себя:

- систему показателей оценки промежуточных результатов реализации программы;
- систему показателей оценки итоговых результатов программы.

Промежуточный контроль за ходом реализации Программы проводится на протяжении всего периода ее действия в зависимости от сроков выполнения каждого мероприятия. В конце каждого этапа подводится итог, анализируется степень достижения промежуточных задач, успехи и неудачи, их причины. В случае необходимости может быть пересмотрена основные направления реализации Программы, внесены коррективы в план реализации Программы. Контроль реализации Программы развития осуществляет Рабочая группа. Заседания по итогам контроля и обсуждения результатов реализации Программы, корректировке форм деятельности проводятся не реже 2 раз за учебный год. В конце учебного года проводится анализ реализации Программы. Рабочая группа осуществляет контроль реализации Программы на основе разных форм контрольной деятельности.

Мониторинг и оценка эффективности Программы

Для успешной реализации Программы необходимо активное, заинтересованное взаимодействие работодателя, работников.

Показатель	Методики	Сроки проведения	Ответственные
Процент охвата сотрудников корпоративной программой	Наблюдение, Анкетирование (% от общего количества сотрудников)	1 раз в год	Члены рабочей группы
Повышение информированности о здоровом образе жизни	Наблюдение, Анкетирование (% от общего количества сотрудников)	1 раз в год	Члены рабочей группы
Повышение мотивации к ведению здорового образа жизни	Наблюдение, Анкетирование (% от общего количества сотрудников)	1 раз в год	Члены рабочей группы
Сокращение лиц с факторами риска, увеличение	Анкетирование (% от общего	1 раз в год	Члены рабочей группы

приверженности к здоровому образу жизни	количества сотрудников)		
Снижение заболеваемости	Проведение мониторинга состояния заболеваемости сотрудников.	1 раз в год	Члены рабочей группы
Снижение показателей временной утраты трудоспособности работников	Проведение мониторинга состояния заболеваемости сотрудников.	1 раз в год	Члены рабочей группы
Улучшение условий труда работников организации	Анализ материально-технической оснащенности деятельности учреждения	1 раз в год	Члены рабочей группы
Отсутствие (снижение) производственного травматизма и профессиональных заболеваний	Проведение мониторинга производственного травматизма и профессиональных заболеваний	1 раз в год	Члены рабочей группы
Совершенствование системы сопровождения профессиональной деятельности сотрудников	Итоги аттестации педагогических кадров. Анализ деятельности педагогов.	Согласно годового плана	Члены рабочей группы
Повышение личного и профессионального роста сотрудников	Итоги аттестации педагогических кадров. Анализ деятельности педагогов. Наблюдения.	Согласно годового плана	Члены рабочей группы
Повышение уровня психологического благополучия и снижение уровня эмоционального выгорания работников	Проведение мониторинга уровня профессионального выгорания, психологического климата в коллективе: наблюдение, социометрия, опросы, собеседования	2 раза в год	Члены рабочей группы
Количество проведенных образовательных	Статистика и анализ мероприятий;	Ежемесячно	Члены рабочей группы

мероприятий о различных аспектах ЗОЖ и количество работников – участников	количество участников		
---	-----------------------	--	--

Анализ рисков при реализации программы

	Решение
Финансовый риск	Сокращение финансовых затрат организации, использование внутренних ресурсов.
Риск отсутствия ожидаемых конечных результатов	<ul style="list-style-type: none"> – Мониторинг результатов; – анализ эффективности мероприятий и программы в целом; – стратегия непрерывных улучшений; – переход отдельных пунктов программы на долгосрочную реализацию.
Пассивное и активное сопротивление отдельных работников	<ul style="list-style-type: none"> – Эффективное информирование работников; – материальное и нематериальное поощрение работников, участвующих в Программе; – формирование в коллективе культуры здоровья, безопасности.