

**муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение города Новосибирска
«Детский сад № 444 «Березка»**

**Корпоративная программа
по сохранению и укреплению здоровья сотрудников
на 2022-2025 гг.**

Автор: старший воспитатель

Пешкова О.В.

Содержание:

1. Паспорт программы
2. Актуальность внедрения корпоративной программы здоровья в образовательное учреждение
3. Ход реализации корпоративной программы здоровья образовательного учреждения
4. Анализ ситуации и выбор приоритетов учреждения
5. Необходимые ресурсы для реализации программы
6. Мотивация участия в программе для работодателя и работника
7. Модули для реализации корпоративной программы здоровья
8. Анализ рисков при реализации программы
9. Критерии оценки эффективности программы корпоративного здоровья

1. Паспорт программы

Наименование программы	Корпоративная программа по сохранению и укреплению здоровья сотрудников на рабочих местах в МКДОУ д/с № 444
Направление программы здоровья	Формирование у работников навыков саморегуляции и управления собственным физическим и психоэмоциональным состоянием
Сроки реализации программы	2022-2025 гг.
Цель программы	Развитие и сохранение профессионального здоровья работников
Задачи программы	– повышение физической активности; – создание необходимых условий, способствующих повышению приверженности работников к здоровому образу жизни, и сохранение психологического здоровья в процессе трудовой деятельности; – выявление заболеваний на ранних стадиях; – снижение эмоционального выгорания работников; – повышение профессионального благополучия и здоровья работников; – профилактика стресса, депрессии, тревожных расстройств;
Ожидаемый результат	– повышение уровня психологического благополучия и снижение уровня эмоционального выгорания работников; – увеличение доли работников, охваченных профилактическими мероприятиями по здоровому образу жизни (ЗОЖ); – повышение уровня информированности работников о здоровом образе жизни до 100%; – увеличение доли работников, питающихся рационально;

	– снижение числа случаев временной нетрудоспособности; – увеличение доли работников, занимающихся физической культурой постоянно.
Участники реализации программы	сотрудники МКДОУ д/с № 444

«Продолжительность жизни измеряется годами, а её качество – здоровьем»
- врач-психотерапевт Ю.А. Мерзляков.

Здоровье – это первая и важнейшая потребность человека, определяющая его способность к труду и обеспечивающая гармоничное развитие личности.

В последнее время особенно острой стала проблема сохранения физического, психического и социального здоровья работников сферы образования.

Результативность работы образовательного учреждения на прямую связана с состоянием здоровья ее сотрудников, следовательно, организация работы по сохранению и укреплению здоровья работников является одной из наиболее актуальных задач современной системы образования.

2. Актуальность внедрения корпоративной программы здоровья в образовательные организации

Проблема здоровьесбережения заслуживает большого внимания, так как от состояния здоровья педагога зависит успешность учебно-воспитательного процесса. Статистические данные показывают, что ежегодно возрастают заболевания нервной системы, сердечнососудистые заболевания, заболевания костно-мышечной системы. По показателям 54% педагогов имеют нарушения массы тела, 70% - нарушения опорно-двигательного аппарата. Нарушения в нервно-психическом здоровье имеют:

- после 10-ти лет работы более 35% педагогов;
- после 15-ти лет стажа – 40%;
- после 20 лет – более 50% педагогов.

Постоянное перенапряжение приводит к ряду соматических заболеваний (язва желудка, сахарный диабет, ишемическая болезнь сердца, гипертония). К основным профессиональным заболеваниям педагогов относятся:

- миопия (близорукость);
- ларингит;
- синдром хронической усталости;
- гиподинамия;
- остеохондроз.

Причинами заболеваний являются:

- отсутствие стабильного режима труда и отдыха;
- сниженная двигательная активность;
- эмоциональная перенапряженность;
- отсутствие системы психопрофилактических мероприятий.

На сегодняшний день существует такой феномен, как синдром эмоционального выгорания. Автор идеи этого синдрома Х.Фрейденберг определил его как истощение энергии у специалистов, ежедневно соприкасающихся в своей практике с другими людьми, когда они

чувствуют себя перегруженными проблемами других людей. Другая основоположница идеи выгорания, К.Маслач, считала, что выгорание – это синдром физического и эмоционального истощения, это не потеря творческого потенциала, не реакция на скуку, а скорее «эмоциональное истощение, возникающее на фоне стресса, вызванного межличностным общением».

По данным анкетирования сотрудников МКДОУ д/с № 444:

- укреплением своего здоровья не занимаются 33%,
- делают гимнастику по утрам 42%,
- занимаются спортом 68%.

Сотрудники отмечают ряд факторов, которые препятствуют (или не способствуют) укреплению здоровья:

1. материально-финансовые затруднения – 31,9%
2. недостаток свободного времени – 53,2%
3. отсутствие силы воли – 25,5%
4. отсутствие условий – 8,5%
5. недостаток отдыха – 25,5%
6. все факторы – 8,5%

При анкетировании сотрудники отметили ряд мероприятий, которые необходимо включить в корпоративную программу оздоровления сотрудников:

1. Снятие психоэмоционального напряжения – 46,8%
2. Физическая активность (ЛФК) – 51,1%
3. Физическая активность (фитнес) – 53,2%
4. Час красоты и здоровья (занятия с музыкальным руководителем) - 17%
5. Здоровый голос (речь и пение) – 21,3%
6. Здоровое питание – 48,9%
7. Тайм – менеджмент (управление временем) – 14,9%

3. Ход реализации корпоративной программы здоровья

Этап	Реализация
1 ЭТАП Планирование корпоративной программы здоровья	Анализ ситуации и выбор приоритетов образовательной организации Определение ресурсов образовательной организации, потребностей и мотивации для участников Разработка модулей и мероприятий для их реализации Разработка индикаторов оценки процесса и результата, критериев их оценки и определение механизма мониторинга, сроков (периодичности) оценки
2 ЭТАП Реализация плана действий и мероприятий корпоративной программы здоровья	Реализация мероприятий программы здоровья
3 ЭТАП Мониторинг и оценка эффективности корпоративной программы здоровья	Оценка эффективности программы по разработанным критериям и срокам запланированного эффекта
4 ЭТАП Улучшение и коррекция мероприятий корпоративной программы здоровья	Подведение итогов реализации программы, совершенствование программы

4. Анализ ситуации и выбор приоритетов учреждения

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

- анализ показателей здоровья работников профессиональной образовательной организации по доступным источникам (медицинским заключениям по результатам периодического медицинского осмотра, медицинским картам);
- оценка производственных и средовых факторов, влияющих на здоровье работников;
- оценка потребности работников (отношение, информированность и частота поведенческих факторов риска);
- оценка потенциальных ресурсов для реализации программы (кадры, финансы, организационные ресурсы и др.).

5. Необходимые ресурсы для реализации программы

Кадровые	Специалисты, которые будут задействованы в работе над программой (заведующий, старший воспитатель, музыкальный руководитель)
Финансовые	Средства бюджета (федерального, регионального), внебюджетные источники, средства от профсоюзной организации
Материально-технические	Методические рекомендации, тесты, опросные листы, плакаты, буклеты, спортивное оборудование и др.
Информационные	Информационно-телекоммуникационная сеть «Интернет», мессенджеры, социальные сети, официальный сайт, телефонная связь

6. Мотивация участия в программе

Для работников	Для учреждения
Улучшение здоровья	Сохранение и развитие кадрового потенциала
Повышение удовлетворенности работой	Повышение эффективности труда
Улучшение качества жизни	Улучшение психологического климата в коллективе
Отказ от вредных привычек	Развитие позитивного имиджа организации
Повышение психоэмоционального благополучия	Снижение количества дней временной нетрудоспособности

7. Модули для реализации корпоративной программы здоровья

Наименование модуля	Содержание мероприятий	сроки	ответственный	Ожидаемый результат
Диагностика и профилактика профессиональных заболеваний и формирование ЗОЖ	- Организация ежегодных медицинских осмотров - Анкетирование работников о состоянии их здоровья - Анализ результатов специальной оценки условий труда и материалов по программе	в течение года	заведующий, заведующий хозяйством, старший воспитатель	- увеличение процента работников, прошедших вакцинацию; - снижение процента работников, нуждающихся в амбулаторном,

	производственного контроля, оценки рисков - Размещение информации профилактического характера о профессиональном здоровье на сайте организации и на информационных стендах. - Организация встреч с медицинскими работниками на тему диагностики и профилактики профессионального здоровья - Информирование работников о пользе вакцинаций - Информирование о результативности реализации программы - Улучшение условий труда (УТ) и отдыха работников.			стационарном обследовании и лечении, санаторно-курортном лечении и диспансерном наблюдении. - улучшение показателей здоровья работников по результатам медицинских осмотров.
Физическая активность	- Занятия физической культурой с учетом индивидуальных комплексов физической нагрузки - Просмотр образовательных и мотивационных спортивных видеороликов. - Размещение мотивационных фотографий, плакатов. - Улучшение материально-технической базы (помещение для занятий, тренажеры, спортивный инвентарь). - Проведение корпоративных, спортивно-массовых оздоровительных мероприятий.	1 раз в неделю регулярно ежемесячно в течение года 1 раз в год	муз. руководитель старший воспитатель творческая группа заведующий хозяйством заведующий, старший воспитатель	- увеличение процента работников, вовлечённых в ведение здорового образа жизни; - снижение процента работников с низким уровнем физической активности; - повышение уровня физической грамотности работников; - увеличение процента работников, вовлечённых в регулярные занятия физической культурой и спортом; - снижение числа случаев временной нетрудоспособности
Психологическое и эмоциональное благополучие	«Час красоты и здоровья» (артикуляционная и мимическая гимнастика, комплекс дыхательных упражнений, упражнения на релаксацию) «Тайм – менеджмент в работе педагога»	1 раз в неделю в неделю 1 раз в месяц	творческая группа – психолог старший воспитатель	- улучшение показателей здоровья работников по результатам медицинских осмотров - повышение удовлетворенности работой - рост психоэмоционального благополучия и здоровья работников - повышение престижа организации - повышение профессионального роста и компетентности работников.
Здоровое питание	- Проведение образовательных семинаров для работников по следующим темам: «Здоровое питание», «Питание	по плану	заведующий, старший воспитатель	- увеличение процента работников, изменивших свой рацион в сторону оздоровления

	долголетия», «Стройнее и вкуснее», «Продукты, повышающие холестерин» и др. - Организация в местах приема пищи работников информационных материалов: «Здоровое питание», «Принципы рационального питания» и др. - Организация для работников информационных встреч, «школ здоровья» по коррекции факторов риска заболеваний с привлечением медицинских специалистов, диетологов, психологов. - Организация места для самостоятельного контроля (тонометр, напольные весы, сантиметровая лента) показателей факторов риска здоровья (артериальное давление, масса тела, окружность талии).			- увеличение процента работников, изменивших свои привычки в сторону оздоровления - увеличение процента информированности работников о здоровом питании - увеличение процента работников, самостоятельно контролирующих показатели факторов риска здоровья.
Профилактика потребления алкоголя и курения	Размещение информации профилактического характера о профессиональном здоровье на сайте организации и в ее стенах.	1 раз в месяц	администрация	- улучшение показателей здоровья работников по результатам медицинских осмотров. - отказ от вредных привычек.
Организация базовых условий для поддержания здоровья Профессиональное, социальное и финансовое благополучие	«Профессиональный рост и развитие»: - предоставление «свободных окон» для повышения квалификации и развития профессиональных навыков. «Наставничество»: - передача опыта и знаний между работниками (тренинги, деловые игры, семинары по обмену опытом среди коллег, семинары-практикумы, психологические тренинги, проблемно-проектные семинары, круглые столы и др.); - повышение профессиональной компетентности работников в овладении и эффективном использовании информационно - компьютерных технологий. «Социальные связи и общественная вовлеченность»: - участие в городских экологических мероприятиях и конкурсах, в т.ч. профсоюзных (субботники, сбор макулатуры, высадка деревьев); - волонтерское движение (дни доноров, ярмарки, просветительские беседы, благотворительные акции, концерты и театральные выступления, буклеты и		администрация	- повышение финансовой грамотности работников - повышение удовлетворенности работой - рост психоэмоционального благополучия и здоровья работников - повышение престижа организации - повышение профессионального роста и компетентности работников.

	методические материалы по волонтерству); - развитие профсоюзного движения - предоставление социальной карты, дополнительной скидки на приобретение товаров в магазинах партнерах. «Финансовое благополучие»: - деловые игры «Как приумножить собственный капитал», «Планирование семейного бюджета», «Маркетинговые уловки», «Как избегать импульсивных покупок» «Получение налогового вычета», «Накопление негосударственной пенсии», «Пенсионная система и формирование «пенсионной подушки» и др.			
--	--	--	--	--

8. Анализ рисков при реализации программы

1. Финансовый риск

Решение: сокращение финансовых затрат организации, использование внутренних ресурсов, выявление и поддержка амбассадоров здорового образа жизни.

2. Риск отсутствия ожидаемых конечных результатов

Решение: мониторинг результатов, анализ эффективности мероприятий и программы в целом, стратегия непрерывных улучшений, переход отдельных пунктов программы на долгосрочную реализацию.

3. Пассивное и активное сопротивление отдельных работников

Решение: эффективное информирование работников, материальное и нематериальное поощрение работников, участвующих в программе, формирование в коллективе культуры здоровья, безопасности.

9. Критерии оценки эффективности программы корпоративного здоровья

№	Показатель	Как оценивать
1	Приверженность учреждения принципам ЗОЖ зафиксирована во внутренних и внешних документах	ДА/НЕТ
2	Рабочие места безопасны для здоровья	% от общего числа рабочих мест
4	Работники имеют возможность для физической активности в течение дня	% от общего числа работников
5	Работникам оказывается психологическая помощь и поддержка	% работников, которым доступна услуга
6	Учреждение организует собственные спортивные мероприятия для работников или помогает участвовать во внешних мероприятиях	Количество мероприятий в год, общее количество участников
7	Количество работников, которые видели информационные материалы о ЗОЖ	По результатам опроса работников:

8	Количество работников, которые ознакомились с информационными материалами о ЗОЖ	% от общего количества работников
9	Количество публикаций на внутрикорпоративном сайте/в корпоративных СМИ/социальных сетях учреждения	Количество публикаций
10	Количество проведенных образовательных мероприятий о различных аспектах ЗОЖ и количество работников – участников	Статистика мероприятий
15	Количество работников, сбросивших вес. Количество работников, регулярно употребляющих полезные продукты (фрукты, овощи, рыбу, кисломолочные продукты и пр.). Количество работников, регулярно занимающихся спортом.	На первом этапе проводится опрос работников, который включает сбор данных о вредных привычках и планах отказа от них, на втором этапе оценивается % работников достигших поставленных целей по каждому показателю.