

муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение города  
Новосибирска «Детский сад № 82 «Узнавайка» 630047, г. Новосибирск, ул.  
Залесского, 6 к.10, тел.: 236-23-50, 228-04-04

«Утверждаю»



**Корпоративная программа по сохранению и  
укреплению здоровья сотрудников организации**

Новосибирск 2022

## Паспорт программы

<b>Цель программы</b>	Сохранение и укрепление здоровья сотрудников ДОУ, формирование мотивации к здоровому образу жизни
<b>Задачи программы</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Снижение уровня заболеваемости сотрудников соматическими заболеваниями.</li><li>2. Повышение умственной и физической работоспособности.</li><li>3. Повышение двигательной активности.</li><li>4. Создание в коллективе благоприятного микроклимата.</li></ol>
<b>Обоснование разработки программы</b>	Корпоративная программа разработана в рамках регионального проекта Новосибирской области «Формирование системы мотивации граждан к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек», национального проекта «Демография», муниципальной программы «Укрепление общественного здоровья на территории города Новосибирска»
<b>Актуальность</b>	По данным ВОЗ, ведение корпоративных программ, стимулирующих здоровый образ жизни, позволяет компании 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 здоровья сотрудника является актуальным приоритетом для государства и отдельного работодателя.
<b>Ожидаемые результаты</b>	Снижение уровня заболеваемости сотрудников
<b>Разработчики программы</b>	Старший воспитатель Свистельникова М.Ю. Инструктор по физкультуре Рябцова Н.В. Старшая медсестра Моисеенко О.А. Представитель профсоюзной организации Осипова М.Н.
<b>Численность участников</b>	29 сотрудников

## **Актуальность**

Здоровье работающего населения определяется производственными, социальными и индивидуальными рисками, доступом к медико-санитарным услугам.

Ценность физического, психического и социального здоровья каждого сотрудника детского учреждения многократно возрастает, поскольку именно от них зависит здоровье и благополучие воспитанников.

В Новосибирской области реализуется региональный проект «Формирование системы мотивации граждан к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек (Укрепление общественного здоровья)» национального проекта «Демография», одной из задач которого является разработка и внедрение на территории региона корпоративных программ по укреплению здоровья работников. Одной из задач национального проекта «Демография», а также входящих в него федерального и региональных проектов «Формирование системы мотивации граждан к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек» является разработка, утверждение в установленном порядке и реализация корпоративных программ по общественному здоровью, содержащих наилучшие практики по укреплению здоровья работников.

Программа укрепления здоровья работников на рабочем месте включает в себя создание условий, снижающих не только риск профессионально обусловленных заболеваний, но и риск развития социально значимых хронических заболеваний. Он повышается при нерациональном питании, недостаточной физической активности, стрессах на рабочем месте, наличии вредных привычек (курение, злоупотребление алкоголем). Формирование навыков ведения здорового образа жизни начинается с воспитания мотивации к здоровому образу жизни и осуществляется через целенаправленную деятельность учреждения в рамках здоровьесберегающей программы, посредством создания здоровьесберегающей среды.

## **Цель программы**

Сохранение и укрепление здоровья сотрудников ДООУ, формирование мотивации к здоровому образу жизни.

## **Задачи программы**

1. Снижение уровня заболеваемости сотрудников соматическими заболеваниями.
2. Повышение умственной и физической работоспособности.
3. Повышение двигательной активности.

4. Создание в коллективе благоприятного микроклимата.
5. Профилактика и снижение профессиональной усталости.

### **Ожидаемый результат реализации программы**

Снижение уровня заболеваемости сотрудников.

### **Этапы реализации программы**

1. Принятие и внедрение программы по сохранению и укреплению здоровья сотрудников организации.
2. Разработка плана мероприятий на 2022 -2024 г.г.
3. Анализ эффективности программы, проведение мониторинга, внесение корректировок.

### **Разделы программы**

Информационно-просветительская работа	<p>Организация выставок по ЗОЖ.</p> <p>Организация цикла бесед о профилактике различных заболеваний.</p> <p>Организация работы по профилактике вредных привычек.</p> <p>Проведение цикла лекций, круглых столов, семинаров, направленных на приобретение сотрудниками знаний по сохранению и укреплению здоровья.</p>
Охрана труда и создание безопасных условий труда	<p>Проведение мероприятий по улучшению условий труда сотрудников.</p> <p>Контроль над состоянием охраны труда и выполнением мероприятий по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности.</p>
Лечебно-профилактическая работа	<p>Диспансеризация сотрудников.</p> <p>Санаторно-курортное лечение сотрудников с хроническими заболеваниями.</p> <p>Проведение дней здоровья в учреждении.</p> <p>Тренинги по навыкам ЗОЖ.</p>
Физкультурно-оздоровительная работа	<p>Организация работы по различным направлениям (фитнес, командные спортивные игры).</p> <p>Организация досуга сотрудников.</p> <p>Участие в массовых спортивных</p>

	городских мероприятий.
Профилактика профессионального выгорания	Психологические тренинги Индивидуальные консультации психолога Тренинги на сплочение коллектива

## План реализации программы

Мероприятие	Сроки	Ответственный
Информационно-просветительская работа		
Распространение брошюр о вреде курения	1 р. в год	Старший воспитатель
Разговор о правильном питании	1 р. в квартал	Старшая медсестра
Анкетирование «Что я знаю о ЗОЖ»	1 р. в год	Старший воспитатель
Круглый стол «Здоровый образ жизни»	1 р. в полугодие	Старший воспитатель
Обмен рецептами «Здоровый перекус»	В течение года	Старший воспитатель
Распространение информации о профилактике различных заболеваний через мессенджеры	1 р. в квартал	Старшая медсестра
Охрана труда и создание безопасных условий труда		
Контроль над состоянием охраны труда	2 р. в год	Ответственный по охране труда
Обеспечение сотрудников качественной питьевой водой	В течение года	Заведующий

Лечебно-профилактическая работа		
Медицинский осмотр	1 р. в год	Заведующий
Вакцинация	По календарю	Старшая медсестра
Дни здоровья	4 р. в год	Инструктор по физкультуре
Физкультурно-оздоровительная работа		
Организация турниров по пионерболу	2 р. в год	Инструктор по физкультуре
Организация фитнес-кружка	2 р. в неделю	Инструктор по физкультуре
Участие в Спартакиаде педагогических работников	В течение года	Профорг
Профилактика профессионального выгорания		
Индивидуальные психологические консультации	По потребности	Психолог
Психологические тренинги	4 р. в год	Психолог
Выход коллективом в театр	1-2 р. в год	Старший воспитатель

### **Оценка эффективности реализации программы**

Для оценки эффективности реализации программы могут быть использованы следующие критерии:

- отзывы работников (удовлетворенность/неудовлетворенность программой);
- анализ количества заболеваемости сотрудников;
- охват работников программой.