

**муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение города Новосибирска  
«Детский сад № 373 комбинированного вида «Скворушка»**

**630123, г. Новосибирск-124, ул. Есенина, 27а,  
630089, г. Новосибирск, ул. Адриена Лежена, 21  
Тел./факс (383) 267-67-11, (383) 264-07-22  
E –mail:ds\_373@edu54.ru**

**Принята**

на Общем собрании работников  
МАДОУ д/с № 373  
протокол № от « » \_\_\_\_\_ 2022 г.

**Утверждена**

Приказ № от « » \_\_\_\_\_ 2022г.  
Заведующая МАДОУ д/с № 373  
\_\_\_\_\_ Я. С. Волченко

**Согласовано**

Председатель профсоюзной организации  
МАДОУ д/с № 373  
протокол № от « » \_\_\_\_\_ 2022г.  
\_\_\_\_\_ Л. А. Сильченко

**КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА  
УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ**

**«Здоровый сотрудник – залог успеха коллектива»  
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 373 комбинированного вида «Скворушка»**



**НОВОСИБИРСК - 2022**

## СОДЕРЖАНИЕ

I.Целевой раздел:	страницы
1.1.Пояснительная записка	3
1.2.Актуальность	3-4
1.3.Обоснование	4-5
1.4.Законодательно-нормативное обеспечение корпоративной программы	5-6
1.5. Паспорт корпоративной программы	6
1.6. Основная цель и задачи	6-7
1.7. Основные принципы корпоративной программы	7-8
II. Механизм реализации корпоративной программы	
2.1.Этапы и сроки реализации программы	7
2.2.Организационный этап	8-11
2.3.Ресурсы, обеспечивающие качество реализации корпоративной программы, кадровые условия	11
III. Практический этап	
3.1.Модуль «Создание безопасной рабочей среды и оптимальных гигиенических условий для укрепления здоровья и благополучия работников»	12-14
3.2.Модуль «Реализация мероприятий по повышению физической активности»	14-17
3.3.Модуль «Профилактика табакокурения»	17-18
3.4.Модуль «Здоровое питание»	18-21
3.5.Модуль «Сохранение психологического здоровья. Повышение корпоративной культуры»	21-23
3.6.Ожидаемые результаты от реализации мероприятий корпоративной программы «Здоровый сотрудник – залог успеха коллектива»	23-24
IV.Мониторинг реализации программы	24-26
V.Итоговый (аналитический) этап	26-27
VI. Список используемой литературы	27

## **I.Целевой раздел:**

### **1.1.Пояснительная записка**

Корпоративная программа укрепления здоровья на рабочем месте МАДОУ д/с № 373 «Здоровый сотрудник-залог успеха коллектива» (далее- корпоративная программа), ключевой идеей которой стало приобщение работников к физической активности, повышение мотивации к ведению здорового образа жизни и ответственного отношения к собственному здоровью, позволит максимально охватить работающих разнообразными профилактическими мероприятиями.

В основу корпоративной программы вошли основные постулаты регионального проекта «Формирование системы мотивации граждан к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек» (постановление министерства здравоохранения Новосибирской области о его реализации от 15.03.2022 № 854) и муниципальной программы «Укрепление общественного здоровья на территории города Новосибирска» (с изменениями на 22 марта 2022 года), утвержденной постановлением мэрии города Новосибирска от 26 октября 2020 года N 3240, что является частью государственной политики в рамках национального проекта «Демография», направленного на увеличение средней продолжительности жизни населения России, увеличение доли граждан, ведущих здоровый образ жизни.

Корпоративная программа укрепления здоровья на рабочем месте – это объединенные усилия работодателя, работников по улучшению здоровья и благополучия людей трудоспособного возраста с учетом отраслевой специфики, условий труда и комплексного влияния факторов производственного процесса на здоровье работающих людей в коллективе. Личная заинтересованность работников - основное условие эффективного внедрения корпоративной программы.

### **1.2. Актуальность**

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.



Здоровье – это комфортное, жизнерадостное состояние души, которое позволяет охотно выполнять обязанности, возложенные на человека жизнью.

По данным Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), причиной 2/3 случаев преждевременной смерти населения в трудоспособном возрасте являются хронические НИЗ: артериальная гипертония, курение, чрезмерное потребление алкоголя, избыточная масса тела, низкий уровень потребления фруктов и овощей, малоподвижный образ жизни, что делает реальной угрозой сохранения и воспроизводства человеческого ресурса как важнейшего фактора национальной безопасности государства. Данные негативные факторы поддаются управлению через систему мероприятий на рабочем месте, направленных на борьбу с рисками

развития НИЗ и на формирование осознанной потребности в сохранении и укреплении здоровья.

По данным МКУ «Агентство развития социальной политики» города Новосибирска, доля жителей города Новосибирска, охваченных санитарно-гигиеническим просвещением - 55,0 %; доля жителей города Новосибирска, ведущих здоровый образ жизни, от числа опрошенных - 9,5 %; доля муниципальных организаций города Новосибирска, ведущих работу по пропаганде здорового образа жизни в трудовых коллективах - 50,0 %.

Работающие люди вносят основной вклад в экономическое и социальное развитие своей страны. Большую часть времени они проводят на работе и их здоровье находится под влиянием комплекса факторов, в том числе, и негативных.

Трудовой коллектив МАДОУ д/с № 373 состоит из работников, каждый из которых является личностью с определенным образовательным уровнем, жизненными установками и личностными ценностями. Здоровье человека определяется рисками, которые имеются на рабочем месте, а также социальными факторами, уровнем информационной оснащенности о ЗОЖ, доступностью медицинских услуг, то организация мероприятий по поддержанию и укреплению здоровья по месту непосредственной трудовой деятельности приобретает особую важность. А на фоне экологической и социальной напряженности в мире и стране, на фоне небывалого роста болезней «цивилизации», чтобы быть здоровым, нужно овладеть искусством его сохранения и укрепления. В связи с этим актуальным является поиск эффективных путей оздоровления сотрудников и приобщения к ЗОЖ.

Одним из путей решения этой проблемы является разработка и реализация корпоративной программы оздоровления работников. По данным ВОЗ, ведение корпоративных программ, стимулирующих здоровый образ жизни, позволяет компании/учреждению ориентировочно на 30% минимизировать потери от болезней сотрудников. При этом число пропусков работы по болезни сокращается на 20%, а эффективность работы вырастает почти на 10%.

Рабочее место - оптимальная организационная форма охраны и поддержания здоровья, профилактики заболеваний (определение ВОЗ). А по высказыванию президента В. Путина «Люди должны осознать, что здоровый образ жизни — это личный успех каждого», а значит, и успех учреждения, которое решает проблему укрепления здоровья на рабочем месте.

### **1.3. Обоснование разработки программы**

Сохранение и укрепление здоровья трудоспособных людей невозможно без их активного участия, поскольку объектом управления в данном случае выступают – они сами. Чтобы полноценно участвовать в этом процессе, необходимо осознанное желание, воля и знания. Сами работники учреждения обязаны владеть теоретическими и практическими знаниями в области здоровьесохранения, т.к.



опосредовано также участвуют в решении проблем общественного здоровья.

Если установить тесное взаимодействие всех работников МАДОУ д/с № 373 (далее - учреждение) посредством привлечения педагогов, младших воспитателей, работников пищеблока, прачечной и иного обслуживающего персонала к участию в корпоративной программе с включением инновационных форм, методик и технологий оздоровления, то взаимодействие будет способствовать положительным результатам в сохранении и укреплении здоровья работников. Поэтому совместно с Центром здоровья для взрослых ГБУЗ НСО «ГКБ № 2 в мае 2022 года были проведены медицинские мероприятия в рамках разработки корпоративной программы, в которых участвовал 81 человек.

На медицинской площадке проведены: антропометрия, измерение массы тела, измерение уровней глюкозы и холестерина в крови, артериального и внутриглазного давления, исследование на смokableйзере (определение концентрации угарного газа в легких).

Проводимое обследование показало, что у 71 (82%) работника выявлены факторы риска. К наиболее значимым отклонениям в состоянии здоровья на первое место вышли:

- индекс массы (<25г/м2) - 46 человек (58%);
- нарушение питания - 46 человек (58%);
- недостаточная физическая активность - 36 человек (44,5%);
- фактор стресса - 30 человек (37%), преимущественно педагоги;
- курение - 17 человек (21%).

Кроме того, врачи Центра здоровья запустили анкетирование для наших работников по 4 разделам: питание, уровень двигательной активности, отношение к табакокурению и алкоголю, уровень стрессоустойчивости. Провели 54 индивидуальных консультации с теми, кто остро нуждался во врачебном совете и рекомендации.

Причинами вышеназванных факторов риска являются не только наследственная предрасположенность, но и отсутствие увлеченности физкультурой и спортом, специфика условий и характера деятельности, несоблюдение режима питания, активного отдыха и другие.

Таким образом, полученные результаты послужили обоснованием для разработки корпоративной программы по укреплению здоровья на рабочем месте, адаптированной к реальным возможностям нашего учреждения, выбора модулей, что нашли свое отражение в корпоративной программе «Здоровый сотрудник – успешный коллектив».

Корпоративная программа МАДОУ д/с № 373 по укреплению здоровья на рабочем месте разработана в силу особой актуальности проблемы сохранения и поддержания здоровья взрослых, включает расширенный перечень задач по управлению здоровьем, профилактику профессионально связанных заболеваний, травм и находится в компетенции мер по охране труда. Отражает эффективные подходы к комплексному решению вопросов оздоровления работников, определяет основные направления и план действий.

#### **1.4. Законодательно-нормативное обеспечение корпоративной программы**

Программа разработана в соответствии с основными документами, определяющими политику в области формирования здорового образа жизни населения, профилактики и контроля неинфекционных заболеваний:

- 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».
- Указ Президента Российской Федерации «Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года» (с изменениями на 1 июля 2014 года).
- Федеральный закон от 21.11.2011 N 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».
- Федеральный закон N 15-ФЗ от 23 февраля 2013 года «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака».
- Паспорт национального проекта «Демография», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16.
- Федеральный закон от 23.02.2013 N 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака».
- 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.
- Федеральный закон «Об основах обязательного социального страхования» от 16.07.1999 N 165-ФЗ.
- Федеральный закон от 29.11.2010 № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации».
- 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».

### **1.5. Паспорт корпоративной программы**

Тип программы: коллективный, открытый.

Вид программы: творческо-оздоровительный.

По содержанию: практико-образовательный (обучение методам укрепления здоровья на рабочем месте: групповые и индивидуальные занятия, тренинги, информационное оповещение, мастер-классы, семинары, поддержка онлайн-ресурсов, посвященных проблемам здоровья и т.д.).

Участники: администрация учреждения, педагогические работники, профсоюзная организация, обслуживающий персонал и другие категории сотрудников МАДОУ д/с № 373, социальные партнеры (по согласованию).

Срок реализации корпоративной программы: 2 года (с сентября 2022 г. по сентябрь 2024 г.).

### **1.6. Основная цель корпоративной программы:**

- Сохранение и укрепление здоровья работников, как основного ресурса учреждения, путем поощрения здорового образа жизни, расширения мер

профилактики заболеваний и травматизма и формирования здорового климата в коллективе.

### **Задачи:**

- создать благоприятную здоровую среду на рабочем месте;
- создать информационную систему в учреждении (повышение информированности работников в вопросах ЗОЖ, используя каналы коммуникации, рассылку по электронной почте, оповещение работников на собраниях, использование корпоративных СМИ и др.);
- снижать потери, связанные с временной нетрудоспособностью работников, риски несчастных случаев, травматизма в учреждении;
- выявлять и корректировать факторы риска развития НИЗ, выявлять с помощью медицины заболевания на ранних стадиях и предотвращать осложнения;
- содействовать приобретению у работников умений выявлять и минимизировать факторы риска, негативно сказывающихся на здоровье;
- поощрять изменение отношения работников к состоянию своего здоровья через повышение их медицинской активности; мотивации к ЗОЖ;
- стремиться к увеличению количества сотрудников, ведущих активный образ жизни;
- улучшать имидж учреждения, корпоративный дух работников;
- мониторинг и оценка эффективности программы.



### **1.7. Основные принципы корпоративной программы:**

Разработка корпоративной программы базируется на оценке текущей ситуации в учреждении и служит для выявления проблем на рабочем месте, связанных со здоровьем сотрудников с целью их улучшения:

- готовность коллектива к инновационным изменениям, мотивация работников к участию в корпоративной программе на добровольной основе;
- активное лидерство (личный пример руководителя позволит работникам более уверенно использовать рабочее время; они видят поддержку и заинтересованность руководства в их здоровье и эмоциональном благополучии);
- соблюдение приоритета охраны труда и производственной безопасности;
- программа включает в себя образовательный компонент (применение теории и практики в повседневной жизни);
- поэтапная оценка достижений в рамках программы.

## **II. Механизм реализации корпоративной программы**

### **2.1. Этапы и сроки реализации программы**

Процесс реализации корпоративной программы состоит из трех этапов:

- **Организационный** (подготовительный)- апрель- август 2022 г. Проблемный анализ ситуации, разработка плана мероприятий.
- **Практический** (основной) - август-сентябрь 2022 г. по сентябрь 2024 г. Реализация и корректировка программы; текущий и внутренний контроль за ходом выполнения программы.

-Итоговый (аналитический) наступает по окончании срока реализации программы. Анализ достигнутых результатов и определение направлений дальнейшей реализации корпоративной программы, постановка новых задач.

## 2.2. Организационный этап

включает подготовительные мероприятия, включающие анализ текущей ситуации в учреждении по состоянию здоровья работников, состояние условий труда, анализ ресурсного и кадрового обеспечения программы; подготовку к разработке корпоративной программы:

- создание рабочей группы,
- изучение литературы и лучшей практики других учреждений по разработке и реализации программы,
- информационное обеспечение,
- организация дополнительных условий для оздоровления работников на рабочем месте.

№/пп	Наименование мероприятия	сроки	ответственный
1.	Изучить концептуальные идеи и нормативные акты для разработки и реализации корпоративной программы «Здоровый сотрудник-залог успеха коллектива», используя информационный портал «О здоровье» регионального центра медицинской профилактики НСО, лучшие практики и примеры реализации корпоративных программ укрепления здоровья на рабочих местах в Приложении «Библиотека корпоративных программ укрепления здоровья работников» <a href="https://www.who.int/occupational_health/WHO_health_assembly_ru_web.pdf">https://www.who.int/occupational_health/WHO_health_assembly_ru_web.pdf</a> , Официальный сайт Минздрава России: Главная/Полезные ресурсы / Портал «Здоровая Россия» <a href="http://www.takzdorovo.ru">http://www.takzdorovo.ru</a> и материалы сайта ГКУЗ НСО «Региональный центр общественного здоровья и медицинской профилактики» <a href="http://rcmp-nso.ru/">http://rcmp-nso.ru/</a>	Март-апрель 2022	Заведующая, старший воспитатель
2.	Создать постоянно действующую рабочую группу для оценки ситуации, разработки программы и плана мероприятий (приказ № 254 от 12.04.2022 г.).	Апрель 2022	Заведующая
3.	Анализ текущей ситуации для выявления проблем на рабочем месте, связанных со здоровьем работников по принципу культуросообразности (максимальное использование культуры той среды, в которой работник находится).	Апрель 2022	Рабочая группа
4.	Анализ имеющихся средств в ДОУ по созданию безопасных условий, гигиены труда для качественного и результативного приобщения работников к ЗОЖ, повышения мотивации («здоровая» производственная среда).	Апрель-май 2022	Рабочая группа, председатель ПК, административно-



			хозяйственная группа
5	Запланировать создание новых условий для оздоровления сотрудников на рабочем месте.	Апрель-август 2022	Заведующая, рабочая группа, старший воспитатель, административно-хозяйственная группа
6.	Изучать научно-методическую литературу по проблеме: <ul style="list-style-type: none"> <li>• новые методики и технологии физического развития и оздоровления сотрудников;</li> <li>• подбор новых более эффективных форм работы с коллективом;</li> <li>• эффективные методики обучения, направленные на коррекцию психического состояния</li> </ul>	В течение реализации программы и далее без ограничений	Рабочая группа, старший воспитатель, инструктор по ФК, педагог-психолог
7.	Организация тематических лекций, сопровождающих корпоративные программы по сохранению и укреплению здоровья работников, рекомендованных департаментом образования мэрии г. Новосибирска (приказ № 0164 од от 01.03.2022, Приложение 2).	С марта 2022 по апрель 2023	Рабочая группа, старший воспитатель
8.	Провести анкетирование «Ваше отношение к реализации корпоративной программы» (изучение потребностей и мотивации для участников программы).	Май 2022	Старший воспитатель
9.	Пригласить Центр здоровья для взрослых для проведения выборочного скринингового обследования работников с целью выявления заболеваний и факторов риска их развития; выбора модулей при разработке корпоративной программы (пояснение о проведении указанных медицинских мероприятий представлено выше).	Май 2022	Заведующая
10.	Оформить стенд «Сохраним здоровье коллектива» информационными материалами по ЗОЖ, профилактике НИЗ, рекомендациями врачей в рамках срока реализации корпоративной программы.	Июль- август 2022	Старший воспитатель, члены рабочей группы
11.	Разработать план мероприятий корпоративной программы в составе рабочей группы с привлечением специалистов медицинских организаций, социальных партнеров.	Июнь-июль 2022	Рабочая группа
12.	Разработать механизм мониторинга, показатели и сроки (периодичность оценки).	Июнь-июль 2022	Рабочая группа
13.	Назначить ответственных за координацию, контроль и выполнение мероприятий программы, конкретно каждого пункта.	Июнь-июль 2022	Заведующая
14.	Создать чат «Скворушка-ЗОЖ» среди участников корпоративной программы	Август 2022	Рабочая группа, старший воспитатель

15.	Обеспечить информирование работников об этапах мероприятий программы, значении хорошего здоровья и ЗОЖ, а также о праве людей на получение качественных медицинских услуг.	В течение срока реализации программы	Рабочая группа, старший воспитатель
16.	Использовать несколько каналов коммуникации (желательно 2-3 вида), в том числе, рассылку по электронной почте, оповещение работников на собраниях, использование корпоративных СМИ и др. для достижения целевого эффекта по реализации корпоративной программы.	В течение срока реализации программы	Рабочая группа, старший воспитатель
17.	Поощрять и поддерживать работников, стремящихся к здоровому образу жизни, за работу по укреплению здоровья на рабочем месте и практическую деятельность по изменению образа жизни.	В течение срока реализации программы	Заведующая
18.	Организовать место с условиями для самостоятельного контроля показателей факторов риска здоровья (специально отведенное место для размещения стола: - оборудование: тонометр, напольные весы, ростомер, сантиметровая лента; - проведение самоконтроля показателей факторов риска здоровья (артериальное давление, масса тела, рост, окружность талии); - таблицы с интерпретациями результатов замеров	Июль 2022	Рабочая группа, старшая медсестра
19.	Создать комнату психоэмоциональной разгрузки, основываясь на специфике учреждения, учитывая вероятные факторы утомления и раздражения.	Июль-август 2022	Педагог-психолог, рабочая группа, старший воспитатель
20.	Публиковать опыт оздоровительной и профилактической работы на официальном сайте МАДОУ д/с № 373, СМИ и популярных образовательных сайтах.	В течение срока реализации программы	Старший воспитатель
21.	Приглашать экспертов в области питания (врач-диетолог, специалистов по здоровому образу жизни и др.).	По согласованию	Заведующая, старший воспитатель
22.	Принять и утвердить корпоративную программу на общем собрании коллектива МАДОУ д/с № 373. Ознакомление с содержанием программы. Мультимедийная презентация.	4-я декада августа 2022	Заведующая, старший воспитатель, рабочая группа
23.	Отчет о реализации корпоративной программы в электронной форме в департамент образования мэрии г. Новосибирска.	1 раз в квартал с октября 2022	Рабочая группа
24.	Повторить скрининг-тестирование основных показателей состояния здоровья работников или повторное анкетирование сотрудников на выявление/снижение уровня факторов риска развития неинфекционных заболеваний и приверженности ЗОЖ.	Сентябрь 2023	Заведующая
25.	Разработать «Профиль (паспорт) здоровья учреждения».	Сентябрь 2023 (после одного года)	Рабочая группа

		реализации программы по факту промежуточных результатов)	
26.	Подвести аналитические итоги по окончанию срока реализации программы, выявить проблемное поле, наметить дальнейшие задачи и мероприятия.	Сентябрь 2024	Заведующая, рабочая группа, старший воспитатель

### **2.3. Ресурсы, обеспечивающие качество реализации корпоративной программы**

МАДОУ д/с № 373 имеет 2 корпуса (1 корпус на ул. Есенина, д. 27А, 2 корпус на ул. А. Лежена, д. 21).

Материально-технические условия для оздоровления работников МАДОУ д/с № 373:

- 2 физкультурных зала, 2 уличных спортивных площадки;
- в каждом помещении размещены универсальные бактерицидные рециркуляторы воздуха;
- созданы условия для обеспечения работников чистой питьевой водой;
- оборудованы 2 медицинских блока: медицинский кабинет, процедурный кабинет, изолятор (детский);
- оборудованы 2 пищеблока для приготовления горячего питания в соответствии с санитарными правилами, утвержденными от 28.09.2020 г. № 28 "Об утверждении санитарных правил СП 2.4. 3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»;
- созданы условия для приема пищи работниками в учреждении следующим образом:
  - в групповом помещении - для педагогов и учебно-вспомогательного персонала (должностные обязанности воспитателя демонстрировать правила приема пищи детям);
  - в отдельном помещении для специалистов и обслуживающего персонала;
  - в отведенном месте пищеблока для работников пищеблока.

**Кадровые условия:** профилактические и оздоровительные мероприятия корпоративной программы осуществляют специалисты учреждения, реализующие творческие и инновационные подходы к организации образовательной деятельности по физическому развитию и оздоровлению всех участников образовательных отношений: заведующая, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, старший воспитатель, учитель-логопед, старшая медицинская сестра, приглашенные специалисты в области ЗОЖ (по договоренности).

### **III. Практический этап**

Содержание корпоративной программы МАДОУ д/с № 373 распределено по пяти модулям: «Создание безопасной рабочей среды и оптимальных гигиенических условий для укрепления здоровья и благополучия работников», «Физическая активность», «Профилактика потребления табака», «Рациональное здоровое питание на рабочем месте», «Сохранение психологического здоровья. Повышение корпоративной культуры»:

#### **3.1. Модуль «Создание безопасной рабочей среды и оптимальных гигиенических условий для укрепления здоровья и благополучия работников»**

**Описание:** Система управления охраной труда в учреждении - ключевой элемент, благодаря которому обеспечивается безопасность работников, направленная на защиту их здоровья. Положительное воздействие системы управления охраной труда на уровне учреждения выражается в снижении воздействия вредных производственных факторов и рисков, травматизма, повышении производительности труда. Чтобы сохранить и укрепить здоровье, необходимо проявлять медицинскую активность. Повышение у работников мотивации к сохранению и укреплению своего здоровья путем повышения медицинской активности также одно из основных направлений профилактических мероприятий.



Таким образом, охрана труда на рабочем месте, медицинская активность являются важнейшим условием сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, снижения риска производственного травматизма и вредных факторов.

**Цель:** Создание благоприятных и безопасных производственных, санитарно-гигиенических условий труда на рабочих местах в учреждении.

#### **Задачи:**

- мотивировать положительное отношение у работников учреждения к собственному здоровью, снижению уровня производственного травматизма;
- повышать комфорт рабочей среды;
- укреплять ответственность за соблюдение инструктажа по охране и гигиене труда;
- обеспечивать оптимальный режим труда и отдыха.

№/пп	мероприятия	срок	ответственный
<b>Создание безопасных условий гигиены труда, развитие «здоровой» производственной среды, эргономика (здоровые рабочие места)</b>			
1.	Инструктажи персонала с целью предупреждения случаев инвалидности,	По плану	Ответственное лицо по охране труда

	причиной которых является производственный травматизм и вредные факторы.		
2.	Контроль над состоянием охраны труда и выполнением мероприятий по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности.	По плану	Заведующая, уполномоченное лицо по охране труда и пожарную безопасность
3.	Оценка производственных рисков, приводящих к расстройству здоровья (проведение СОУТ на рабочих местах, организация производственного санитарного контроля).	1 раз в три года по плану	Заведующая, заместитель заведующей по АХЧ
4.	Добровольное медицинское страхование (расширение соцпакета, включающего амбулаторно-поликлиническую и стационарную медицинскую помощь в ближайших медицинских организациях, консультации высококвалифицированных специалистов).	По факту	Заведующая, участники корпоративной программы
5.	Обязательное медицинское страхование (Фонд ОМС).	Постоянно	Заведующая, участники корпоративной программы
6.	Добровольное страхование сотрудников от клещевого энцефалита.	1 раз в год	Участники корпоративной программы
7.	Меры, меняющие рабочую среду: повышение комфорта и безопасности рабочей среды, кондиционирование воздуха, изменение освещения, меры психологической разгрузки, специальные мероприятия для снятия стресса и профилактики эмоционального выгорания.	В течение срока реализации программы	Заведующая, заместитель заведующей по АХЧ, рабочая группа
<b>Формирование медицинской активности</b>			
1.	Вакцинопрофилактика от гриппа, клеща	По графику	Заведующая
2.	Проходить медицинский осмотр (комплекс медицинских обследований, проводимый в целях раннего (своевременного) выявления общих и профессиональных заболеваний и факторов риска их развития, а также в целях определения групп здоровья подтверждают профессиональную пригодность сотрудника и определение динамики в изменении здоровья и выработки рекомендаций) на основании заключения договора о сотрудничестве с медицинским учреждением.	1 раз в год	Заведующая, старшая медсестра
3.	Диспансеризация (комплекс мероприятий, включающий в себя профилактический медицинский осмотр и дополнительные методы обследований, проводимых в целях оценки состояния здоровья, включая определение группы здоровья (приказ Минздрава России от 13.03.2019 N124н "Об утверждении порядка проведения	1 раз в год	Участники корпоративной программы

	профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения” (зарегистрировано в Минюсте России 24.03.2019 № 54495).		
4.	Формировать ответственное отношение к лечению: посещать медицинские учреждения при заболеваниях (в настоящее время не все работники внимательно относятся к выявленному или имеющемуся заболеванию, которые могут протекать нетипично).	По мере выявления проблемы	Участники корпоративной программы
5.	Знать свои профессиональные риски. Контроль за основными показателями здоровья (уровень артериального давления, количество сахара и холестерина в крови, вес).	Постоянно	Участники корпоративной программы
6.	В рамках борьбы с туберкулезом флюорографическое обследование сотрудников.	1 раз в год	Заведующая
7.	Обучать работников основам оказания первой помощи в учреждении, в том числе, при острых сердечно-сосудистых состояниях.	По плану	Заведующая
8.	Контроль за соблюдением санитарно-гигиенических навыков на рабочем месте и правила личной гигиены; обеспечение работников средствами индивидуальной защиты;	Постоянно	Санитарная комиссия, заместитель заведующей по АХЧ
9.	Пропаганда здорового образа жизни: информационные лекции, беседы, раздача материалов, оформление стендов, размещение видеоматериалов на официальном сайте МАДОУ д/с № 373	Постоянно	Рабочая группа, старший воспитатель
10.	Обеспечивать работников учреждения санаторно-курортным лечением по медицинским показаниям.	В течение года по мере необходимости	Председатель ПК

### **3.2. Модуль «Реализация мероприятий по повышению физической активности»**

**Описание:** Согласно данным ВОЗ, отсутствие физической активности (ФА) является четвертым по значимости фактором риска смертности. Полезные для здоровья эффекты физической активности включают в себя снижение риска сердечно-сосудистых заболеваний, сахарного диабета и некоторых форм онкологических заболеваний, ФА положительно влияет на психическое здоровье. Внедрение мероприятий, способствующих физической активности на рабочем месте свидетельствует, что у работников улучшаются показатели здоровья, снижается индекс массы тела и уровень стресса, растет удовлетворенность своей работой, увеличивается производительность труда и, как следствие, идет формирование мотивации и личной заинтересованности, повышение информированности



работников о пользе физической активности; ответственности за сохранение личного здоровья.

**Цель:** Стимулирование работников к повышению уровня физической активности посредством участия в командно-спортивных мероприятиях.

**Задачи:**

- повышать информированность работников о пользе физической активности;
- создать условия, способствующие повышению физической активности работников;
- повышать мотивацию работников к занятиям физкультурой и спортом.

№/пп	мероприятия	срок	ответственные
<b>Информационно-методическое обеспечение</b>			
1.	Организация и проведение лекций: «Оптимальная физическая нагрузка - залог здоровья и красоты движения», «В чем польза бассейна и чему способствует плавание», «Целительная зона – здоровое сердце» и др.	1 раз в квартал	Инструктор по ФИЗО, старшая медсестра
2.	Обзор и выставки новинок литературы по вопросам физической активности.	1 раз в квартал	Инструктор по ФИЗО, старший воспитатель
3.	Просмотр видеофильмов, социальных роликов по пропаганде ЗОЖ и организация последующей рассылки на электронный почты, WhatsApp работников, в группу «Скворушка - ЗОЖ».	1 раз в квартал	Рабочая группа
4.	Разработка памяток: «Настоящий спорт - не возле телевизора», «Десять причин заняться спортом», «Нормы ГТО» и др.	1 раз в квартал	Инструктор по ФИЗО, старший воспитатель
5.	Разработка и обновление специализированного информационного стенда «Медицина для здоровья» (пропаганда ЗОЖ с информацией о вредных привычках, социально опасных заболеваниях).	Ежемесячно	Старшая медсестра, старший воспитатель
6.	Мониторинг и оценка в ходе реализации корпоративной программы, доведение полученной информации до работников учреждения.	1 раз в полугодие	Заведующая, рабочая группа
<b>Практическая деятельность</b>			
7.	Акция «Всемирный день сердца»	Сентябрь 2022-2024 г	Инструктор по ФИЗО, старший воспитатель

8.	Ежедневные физкульт- брейки: (десятиминутные комплексы физических упражнений на рабочем месте, гимнастика для глаз, дыхательная гимнастика).	Постоянно	Участники корпоративной программы
9.	Производственная гимнастика, ежедневные физкультминутки	Постоянно	Участники корпоративной программы
10.	«Лестничные пробы» - подъем пешком с учетом затраченного времени, с последующим контролем одышки и артериального давления (консультация с врачом).	Ежедневно	Участники корпоративной программы
11.	Организация на базе учреждения пространства для занятия спортом. • Секция волейбола.	Каждый вторник и четверг с 13.30-14.45	Инструктор по ФИЗО
12.	Проведение акций «На работу пешком», «Встань с кресла», «Неделя без автомобиля», «Несем ЗОЖ в семью» и др.	В течение реализации срока программы	Участники корпоративной программы
13.	Самомассаж с теннисными мячами как разновидность точечного массажа. Информация о правильной технике массажа, пользе данной процедуры.	С сентября 2022 2 недели обучения, далее самостоятельно	Инструктор по ФИЗО
14.	Проведение ежеквартального соревнования «Здоровье не за горами», оцениваемых специально разработанным мобильным приложением (Шагомер++) либо при наличии у части работников шагомер-часов/браслета.	1 раз в квартал	Участники корпоративной программы
15.	Акция «День нележания на диване» (выставка творческих работ сотрудников, посвященных ЗОЖ).	Январь 2023	Участники корпоративной программы
16.	Совместное посещение бассейна, боулинга, спортивного зала, лыжной прогулки «Живешь в Сибири-становись на лыжи!» и др.	В течение реализации срока программы	Рабочая группа, председатель ПК
17.	Танцевальный челлендж «ЗОЖ-это модно!» (создание видеоролика).	Март 2023	Инструктор по ФИЗО
18.	Проведение корпоративных спортивных мероприятий сотрудниками и членами их семей с привлечением профсоюзной организации: «Спортивная семья», «ЗОЖ-наша семейная традиция», «Сибирское здоровье».	2 раза в год	Председатель ПК, рабочая группа



19.	Проведение тематической информационно-коммуникационной кампании для работников «Всемирный день здоровья» (флешмоб «Здоровье-главный тренд жизни»).	Апрель 2023, 2024	Рабочая группа, Инструктор по ФИЗО, председатель ПК
20.	Проведение конкурса «Лучший слоган по ЗОЖ».	Ноябрь 2023	Рабочая группа
21.	Вовлечение работников к выполнению нормативов ГТО.	В течение срока реализации программы	Инструктор по ФИЗО
22.	Акция «Здоровью-зеленый коридор!».	Июнь 2024	Старший воспитатель
23.	Участие сборной команды учреждения к участию в ежегодных районных, городских, областных спортивно-массовых мероприятиях для укрепления командного духа.	По факту	Инструктор по ФК, председатель ПК
24.	Участие в ежегодном проекте «Премия ЗОЖ» Сибирского Федерального округа (ВК: премия ЗОЖ, <a href="mailto:premiumzoz@yandex.ru">premiumzoz@yandex.ru</a> ).	Июнь 2023, 2024	Рабочая группа, старший воспитатель

### **3.3. Модуль «Профилактика потребления табака»**

**Описание:** Курение табака - причина многих хронических болезней, представляющих существенный экономический ущерб. В рамках реализации данного модуля проводится оценка соблюдения Федерального закона от 23.02.2013г. № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма, последствий потребления табака или потребления никотиносодержащей продукции», ст.12 «Запрет курения табака или потребления никотиносодержащей продукции на отдельных территориях, в помещениях и на объектах». По результатам обследования Центром здоровья работников учреждения был выявлен 21 % работников, употребляющих никотиносодержащую продукцию, тем не менее, был разработан модуль по профилактике табакокурения.



**Цель:** снизить (до полного отказа) потребление табака работниками учреждения.

#### **Задачи:**

- повысить информированность работников учреждения о вредном воздействии табачного дыма и мотивацию к отказу от курения;
- обеспечить соблюдение запрета потребления табака в учреждении;
- организовать помощь сотрудникам, желающим отказаться от курения;
- разработать и внедрить систему поощрений в отношении работников, отказавшимся от курения.

№/п п	мероприятия	срок	ответственные
<b>Информационно-методическое обеспечение</b>			
1.	Разработка памяток: «Памятка членам семьи больного туберкулезом», «Флюорографическое обследование легких - метод профилактики туберкулеза», «Вред курения», «Электронная сигарета Вам не помощница», «Соблазн велик, но жизнь дороже» и т.д.	В течение срока реализации программы	Рабочая группа, старший воспитатель
2.	Просмотр видеофильмов, социальных роликов по антитабачной пропаганде и организация последующей рассылки на адрес электронной почты, WhatsApp сотрудников, в чат «Скворушка-ЗОЖ».	1 раз в полугодие	Педагог-психолог, старший воспитатель
3.	Информирование работников о вредных воздействиях курения с использованием всех возможных дополнительных ресурс- каналов.	1 раз в квартал	Рабочая группа
4.	Организация поощрений за работу по укреплению здоровья на рабочем месте и практической деятельности по изменению образа жизни (отказ от курения).	По факту	Заведующая
5.	Мониторинг и оценка доведение полученной информации до работников учреждения	1 раз в полугодие	Заведующая, рабочая группа
<b>Практическая деятельность</b>			
6.	Оформление рабочих мест, мест общего пользования и территории знаками, запрещающими курение (в соответствии со статьей 12 «Запрет курения табака на отдельных территориях» ФЗ № 15).	Июнь 2022	Рабочая группа
7.	Включение в пакет ДМС оказание помощи по отказу от курения и лечению табачной зависимости (по согласованию с работниками учреждения).	В течение срока реализации программы	Заведующая
8.	Проведение конкурса «Лучший плакат на антитабачную профилактику».	Февраль 2023	Рабочая группа, председатель ПК
9.	Проведение Всемирного дня без табачного дыма.	31 мая ежегодно	Инструктор по ФИЗО, рабочая группа

### **3.4. Модуль «Рациональное здоровое питание на рабочем месте»**



**Описание:** Рациональное питание является одним из ведущих факторов, который не только определяет здоровье населения, но и создает условия для повышения работоспособности людей, их адекватной адаптации к окружающей среде и продлению жизни; является важным элементом профилактики многих распространенных хронических НИЗ. Поэтому питание человека должно быть максимально полезным и правильным. От этого будет зависеть здоровье человека, его роль и место в обществе.

Информация о здоровом рациональном питании в необходимом формате разрабатывается специалистами учреждения или берется из доступных официальных печатных и электронных источников, компетентных профильных ресурсов в области формирования здорового образа жизни.

**Цель:** формирование здоровых пищевых привычек у работников учреждения и членов их семей через повышение приверженности к рациональному питанию.

### **Задачи:**

- повысить информированность работников в вопросах здорового питания: о пищевой и энергетической ценности блюд, продуктов с высоким содержанием соли, сахара и насыщенных жиров, способствуя их осознанному выбору;
- обеспечить сотрудников в течение рабочего времени возможностью приема пищи в отдельно отведенном помещении и доступом к питьевой воде;
- стимулировать потребление овощей и фруктов; блюд, формирующих рацион здорового питания;
- популяризировать блюда для рациона здорового питания и продемонстрировать опыт блюд из легких и доступных в приготовлении ингредиентов;
- проводить оценку имеющихся привычек питания на соответствие критериям здорового питания;
- обеспечить в пищеблоке учреждения обозначение (маркировку) блюд и напитков с высоким содержанием соли, сахара и насыщенных жиров;
- формировать у работников мотивацию и личную ответственность за оздоровление рациона питания.

№/пп	Мероприятия	срок	ответственный
<b>Информационно-методическое обеспечение</b>			
1.	Введение информационной маркировки (или информационных сообщений) на блюда и напитки для меню «Здоровое питание» (информирование о пищевой и энергетической ценности блюд, способствующих осознанному выбору; выделение блюд и напитков, соответствующих критериям рациона здорового питания).	Постоянно	Рабочая группа, старшая медсестра
2.	Познавательная информация о здоровом питании в необходимом формате из доступных официальных печатных и	1 раз в 3 месяца	Рабочая группа, старший воспитатель

	электронных источников, компетентных профильных ресурсов в области формирования здорового образа жизни (например, с формирования здорового образа жизни. (например, с сайта <a href="http://www.takzdorovo.ru">www.takzdorovo.ru</a> , <a href="https://www.who.int/ru/news-room/fact-sheets/detail/healthydiet">https://www.who.int/ru/news-room/fact-sheets/detail/healthydiet</a> - сайт Всемирной Организации Здравоохранения, раздел «Здоровое питание»), Блог с полезными текстами о здоровом питании и образе жизни <a href="http://salatshop.ru">.Salatshop — http://salatshop.ru/</a> Рецепты сладостей, которые не вредят фигуре, 101 блюдо из сезонных овощей, подборка вдохновляющих книг и фильмов		
3.	Информационное сообщение о питьевом режиме в группу «Скворушка -ЗОЖ».	Ежедневно	Рабочая группа
4.	Анкеты: «Что вы знаете о правильном питании?» «Витамины. Что это?», «Лишний вес и ожирение- это одно и тоже или...»	1 раз в полугодие	Старший воспитатель, старшая медсестра
5.	Организация в группе ВКонтакте конкурсов рецептов блюд для здорового питания.	По факту	Рабочая группа
6.	Сотрудничество с Байкальским институтом практической психологии: Видеообращение врача-диетолога.	1 раз в полугодие	Педагог-психолог
7.	Подготовка и разработка различных информационных листовок по темам здорового и рационального питания.	1 раз в квартал	Рабочая группа, старший воспитатель
8.	Мониторинг и оценка доведение полученной информации до работников учреждения	1 раз в полугодие	Заведующая, рабочая группа
<b>Практический выход</b>			
9.	Обеспечение работников в течение рабочего времени свободным доступом к питьевой воде.	Постоянно	Заместитель заведующей по АХЧ
10.	Семинар «Как сделать питание и физическую активность своим ресурсом здоровья, работая в ДОУ»	Октябрь 2022	Инструктор по ФИЗО, старшая медсестра
11.	Витамиотерапия (отвар шиповника, травяные чаи).	2-3 раза в неделю	Старшая медсестра
12.	Акция для работников «Здоровый перекус» с включением в ассортимент продуктов для «здорового перекуса»-овощная соломка, йогурты с содержанием жира менее 2,5%, яблочные чипсы или хрустилу, зерновые батончики, семя тыквы, мед, орехи и др.	1 раз в квартал	Рабочая группа, старшая медсестра
13.	Организация разгрузочного дня (необходима индивидуальная консультация врача)	1 раз в 2 недели	Старшая медсестра
14.	Фотоконкурс по здоровому питанию «Блюда на нашем празднике».	Декабрь 2022-январь 2023	Старший воспитатель
15.	Организация и проведение акции «Здоровое питание-активное долголетие» - к международному дню борьбы с ожирением.	21 февраля 2023, 2024	Рабочая группа, старшая медсестра

16.	Проведение мастер-классов и семинаров по правильному питанию: «Здоровое питание: сложно или просто?!», «Питание для долголетия», «Стройнее и вкуснее», «Продукты, повышающие холестерин», «Сбалансированное питание по вкусу», «Польза зеленых коктейлей» и др.	1 раз в квартал	Рабочая группа, старшая медсестра, старший воспитатель
17.	Проведение тематических Дней здорового питания, посвященных овощам и фруктам.	Летне-осенний период	Старшая медсестра, старший воспитатель
18.	Конкурс «Мой идеальный рецепт для здорового питания».	ноябрь 2023	Председатель ПК, участники корпоративной программы
19.	Встреча сотрудников с врачами, специалистами в области питания, коучами с обсуждением вопросов поддержания оптимального уровня питания, ЗОЖ.	По согласованию	Заведующая, рабочая группа
20.	Проведение 30-дневного марафона «Обновись к новому году».	декабрь 2022, 2023	Участники корпоративной программы
21.	Формирование книги из лучших рецептов блюд- «Живи вкусно-полезно-ярко» к подведению результатов окончания срока реализации корпоративной программы.	Август-сентябрь 2024	Заведующая, рабочая группа, председатель ПК

### **3.5. Модуль «Сохранение психологического здоровья. Повышение корпоративной культуры»**

**Описание:** Среди наиболее часто встречающихся факторов, влияющих на психологическое состояние, называют следующие: дисбаланс между работой и семьей; хронический стресс; неблагоприятный психологический климат в коллективе; конфликты; физическое и психологическое насилие и притеснение на работе и, как следствие, – профессиональное выгорание и профессиональная деформация личности работающего человека. А между тем стрессовые ситуации приводят к большому числу пропусков рабочих дней. Психологическое здоровье - важный фактор успешной деятельности работников.



**Цель:** обеспечение эффективности деятельности работников, минимизация производственных издержек, связанных с негативным влиянием стресса на их здоровье, улучшение психологического климата в коллективе.

#### **Задачи:**

- создать условия для психологической разгрузки с применением благоприятной психоэмоциональной обстановки на рабочем месте;
- повышать осведомленность работников об основах психоэмоциональной гигиены, о психосоциальных факторах риска, причинах эмоционального выгорания и профессиональных стрессовых ситуациях;

- проводить профилактику утомляемости работников на рабочем месте и, как результат, повышать производительность труда, уменьшать число ошибок (риск аварий, травм на рабочем месте);
- формировать навыки управления собственным психоэмоциональным благополучием (снятие напряжения, снижение утомляемости, уменьшение восприимчивости к стрессу);
- улучшать корпоративную культуру в учреждении, коллегиальные партнерские отношения.

№/пп	Наименование мероприятия	Срок	Ответственные
<b>Информационно-методическое обеспечение</b>			
1.	Просмотр видеофильмов, социальных роликов о психологическом здоровье, улучшении эмоционального настроения ,	1 раз в полугодие	Педагог-психолог, старший воспитатель
2.	Использование сайта <a href="https://www.jv.ru/">Живи — https://www.jv.ru/</a> Все о ЗОЖ: видео -тренинги, детокс-комплексы, дыхательные упражнения, статьи о поддержании психологического здоровья. Сайт -настоящая энциклопедия здоровья и материала по психологии и отношениям.	В течение срока реализации программы	Педагог-психолог
3.	Проведение анкетирования, опросников: <ul style="list-style-type: none"> <li>• опросник «Эмоциональное выгорание педагога»;</li> <li>• опросник «Конфликтная ли Вы личность?»;</li> <li>• тест «Определение стрессоустойчивости личности».</li> </ul>	1 раз в полугодие	Педагог-психолог
4.	Разработка памяток «Как избежать синдрома эмоционального выгорания», «Зарядка для мозга», «Дыхание – основа релаксации» и др.	1 раз в квартал	Рабочая группа, старший воспитатель
5.	Сотрудничество с Байкальским институтом практической психологии: видеобращение врача-диетолога.	1 раз в полугодие	Педагог-психолог
6.	Мониторинг и оценка доведение полученной информации до работников учреждения	1 раз в полугодие	Заведующая, рабочая группа
<b>Практическая деятельность</b>			
7.	Психоэмоциональное здоровье в формате тренинга: <ul style="list-style-type: none"> <li>• «Управление стрессом»;</li> <li>• «Здоровый сон и управление утомляемостью»;</li> <li>• «Преодоление депрессии»;</li> <li>• «Горе и потеря: как пережить потерю в жизни»;</li> </ul>	1 раз в квартал	Педагог-психолог, рабочая группа

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• «Синдром хронической усталости и его профилактика»;</li> <li>• «Как победить беспокойство и стресс на работе»;</li> <li>• «Позитивная психология: использование силы счастья, осознанности и внутренней силы»;</li> <li>• «Умеете ли Вы себя контролировать?»;</li> <li>• «Профилактика утомления органов зрения» (распечатка инфографики для улучшения осанки при работе с компьютером и защиты глаз на стенде учреждения и в чате «Скворушка-ЗОЖ»).</li> </ul>		
8.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Круглый стол «Стресс в нашей жизни. Безопасные способы разрешения стрессовых ситуаций».</li> <li>• Деловая игра «Как создать психологически безопасную образовательную среду в ДОУ»</li> <li>• Семинар-практикум «Предупреждение и разрешение конфликтов участников образовательного процесса».</li> </ul>	В течение срока реализации программы	Педагог-психолог, старший воспитатель
9.	Организация культурного досуга работников: посещение театров, музеев, выставок и пр.	В течение срока реализации программы	Заведующая, председатель ПК
11.	Конкурс на лучший видеоролик «Смахнем гроздь проблем», посвященный гармонизации собственного эмоционального состояния (информационный материал своих «рецептов» психологического здоровья).	Апрель 2023	Рабочая группа, педагог-психолог, старший воспитатель
12.	Организация субботников, озеленение и благоустройство территории учреждения	Весенний и осенний период	Участники корпоративной программы
13.	Внедрение нетрадиционных методов улучшения эмоционального здоровья ароматерапия, музыкотерапия, фототерапия.	В течение срока реализации программы	Педагог-психолог

### **3.6. Ожидаемые результаты от реализации мероприятий корпоративной программы «Здоровый сотрудник – залог успеха коллектива»**

**Для работников учреждения:**



- Формирование культуры безопасности труда, ЗОЖ среди работников (идея здорового образа жизни может стать общей ценностью учреждения);
- Увеличение производительности труда, работоспособности и эффективности деятельности работников;
- Повышение мотивации работников к занятиям физической культурой и как следствие повышение численности работников, ведущих здоровый образ жизни;
- Увеличение охвата работников профилактическими мероприятиями, направленными на здоровый образ жизни;
- Укрепление здоровья и улучшение самочувствия работников;
- Изменение отношения работников к состоянию своего здоровья, повышение их медицинской активности -установление приоритета здорового образа жизни у работников учреждения;
- Повышение выявляемости хронических неинфекционных заболеваний работников;
- Снижение количества стрессовых и конфликтных ситуаций, повышение стрессоустойчивости работников;
- Профилактика вредных привычек;
- Развитие благоприятного психологического климата и корпоративной культуры в учреждении (улучшение профессионального коммуникативного взаимодействия в коллективе сотрудников; повышение уровня профессиональных компетенций сотрудников);
- Улучшение имиджа организации по мнению работников и повышение их мотивации.

#### **Для работодателя:**

- Повышение численности работников, ведущих здоровый образ жизни;
- Снижение риска заболеваемости работников, уменьшение среднего срока временной нетрудоспособности работников;
- Снижение текучести кадров;
- Сохранение на длительное время здоровых трудовых ресурсов;
- Повышение производительности труда;
- Внедрение приоритета здорового образа жизни среди работников; изменение отношения работников к состоянию своего здоровья;
- Снижение заболеваемости и инвалидизации работников;
- Объективная оценка руководителем результатов труда работников, поощрение за успешно выполненные задачи.

#### **IV. Мониторинг реализации корпоративной программы**

Для успешной реализации программы необходимо активное, заинтересованное взаимодействие профсоюза, работодателя и, конечно, самих работников, поэтому в ходе реализации корпоративной программы проводится мониторинг с целью отслеживания результативности и своевременной коррекции в случае неудовлетворенности работников программой. Показатели результативности и



эффективности программы рассматриваются в процентном отношении к общему количеству работников учреждения.

Программа в течение срока ее реализации может подвергаться корректировке в соответствии с конкретной ситуацией, достигнутыми результатами, новыми законодательными актами и имеющимися ресурсами.

При проведении мониторинга важно ориентироваться на количественные показатели, а именно - какое количество работников изучит профилактический материал, примет участие в оздоровительных мероприятиях. Мониторинг проводится 1 раз в полугодие по всем модулям программы (степень активного участия работников в реализации как корпоративной программы так и в реализации ее отдельных модулей).

### **Параметры показателей:**

#### **По модулю «Создание безопасной рабочей среды и оптимальных гигиенических условий для укрепления здоровья и благополучия работников»:**

- контроль над проведением периодических медицинских осмотров, профилактических медицинских осмотров, диспансеризации и осмотров в Центрах здоровья сотрудников с целью выявления динамики заболеваний и факторов риска их развития в процессе реализации программы в индивидуальном формате;
- % сотрудников, прошедших оздоровление на базе профилактория;
- количество сообщений, размещенных в коммуникациях за 6 месяцев;
- увеличение числа и % работников, приверженных здоровому образу жизни (определяется при анкетировании в начале и по истечении определенного срока реализации корпоративной программы, но не менее года);
- отсутствие (снижение) производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- увеличения числа и % работников, приверженных здоровому образу жизни (определяется при анкетировании в начале, промежуточном мониторинге и по истечении определенного срока реализации корпоративной программы);
- развитие взаимодействия с партнерами;
- внедрение социальных технологий/ моделей/ методик;
- улучшение условий труда работников учреждения;
- отзывы сотрудников (удовлетворенность/неудовлетворенность программой);
- % охвата сотрудников корпоративной программой.

#### **По модулю «Реализация мероприятий по повышению физической активности»:**

- количество и % снижения временной нетрудоспособности (оценивается уровень заболеваемости коллектива и эффективность реализуемых мероприятий);
- количество и % работников, поддерживающих корпоративную политику здорового образа жизни;
- количество и % работников, участвующих в сдаче норм ГТО;

- количество и % работников, участвующих в командно-спортивных мероприятиях;
- количество и % работников с высоким уровнем физической активности;
- снижение количества (%) работников с низким уровнем физической активности;
- количество разработанных буклетов, плакатов и др. печатной продукции.

#### **По модулю «Профилактика потребления табака»**

- количество и % курящих работников, сокративших количество перекуров;
- количество и % курящих работников, делавших попытки отказаться от курения на работе;
- количество и % курящих работников, поддерживающих инициативу заменить перекуры физкультурой;
- количество и % курящих работников, отказавшихся от курения;
- использование несколько каналов коммуникации для пропаганды ЗОЖ;
- количество разработанных буклетов, плакатов и др. печатной продукции.

#### **По модулю «Рациональное здоровое питание на рабочем месте»**

- количество и % работников, изменивших конкретные привычки питания в сторону оздоровления (повысили потребление фруктов, перестали недосаливают приготовленные блюда, ежедневно завтракают и др.);
- количество проведенных мероприятий/количество и % работников, посетивших мероприятия по рациональному питанию;
- количество и % работников, сбросивших лишний вес;
- увеличение % работников, самостоятельно контролирующих показатели факторов риска здоровья.

#### **По модулю «Сохранение психологического здоровья. Повышение корпоративной культуры»**

- количество проведенных мероприятий,
- количество и % работников, посетивших мероприятие;
- количество работников группы риска, посетивших комнату психоэмоциональной разгрузки учреждения (% изменений к предыдущему периоду);
- количество и % работников, обратившихся к педагогу-психологу за индивидуальной консультацией по запросу;
- снижение % работников с высоким уровнем стресса;
- использование нескольких каналов коммуникации;
- количество разработанных буклетов, памяток, плакатов и др. печатной продукции.

#### **V. Итоговый (аналитический) этап.**

Проводится по окончании срока реализации корпоративной программы. Обсуждается анализ достигнутых результатов путем суммирования всех промежуточных мониторингов с учетом внесения задач по корректировке модулей (сильные - слабые стороны), с учетом соответствия полученных итогов запланированным ожидаемым результатам. Определение направлений дальнейшей реализации программы, постановка новых задач. Выбирается направление/модуль программы, который в следующем периоде будет приоритетным, разрабатываются мероприятия в соответствии с выбранным модулем и реализуются в следующий период с последующей оценкой результатов

## **VI.Список используемой литературы:**

- 1.Веденев А.В. Корпоративная культура и ее влияние на эффективность деятельности организации: мотивационный аспект: материалы Междунар. науч.-практ. конф. – Магнитогорск. - 2017.
- 2.Динейка К.В. Движение, дыхание, психо-физическая тренировка. -М.: Физкультура и спорт, 1986.
3. Документ ВОЗ. Здоровье работающих. Шестидесятая сессии Всемирной организации здравоохранения. WHA 60.26. 23.05.2007 Приложение к Резолюции: охрана и укрепление здоровья на рабочем месте 35. Карякина В.Ю. Забота о здоровье и благополучии сотрудников в корпоративной культуре // Управление развитием персонала. - 2015. - №5.
4. Кичайкина К.В., Мокина Г.Н. «Комплексная программа «Здоровье педагога, 2017
5. Коваленко С.В. Роль корпоративной культуры как фактора человеческого капитала в повышении эффективности деятельности организации / С.В. Коваленко, Э.Р. Мубаракшина // Науковедение. - 2016.
6. Козлов, В. В. Организационная культура -М.: КноРус - 2013.
7. Медицинские издания: «Медработник», «Айболит» и «ЗОЖ».
8. Интернет-ресурсы Программы по формированию и поддержанию здорового образа жизни у работников на Российском инвестиционном форуме в Сочи 14.02.2019 (<https://finance.rambler.ru/other/41725036-minzdrav-podderzhal-razvitie-korporativnyhprogramm-po-zozh/>). Модельная программа «Укрепление здоровья работающих».  
<https://www.rosminzdrav.ru/poleznyeresursy/natsproektzdravoohranenie/zozh>.  
«Библиотека корпоративных программ укрепления здоровья работников».