

Муниципальное автономное дошкольное образовательное  
учреждение детский сад № 161 «Ёлочка»  
комбинированного вида

Утверждаю  
Заведующий МАДОУ  
Детский сад № 161 «Ёлочка»  
Банзаракцаева Е. В.  
Приказ № 06/с от 30.08.2023 г.  
Программа обсуждена и одобрена  
На общем собрании трудового  
Коллектива  
Протокол № 1 от 01.09.23 г.

**Корпоративная программа**  
**По укреплению здоровья работников**  
**МАДОУ № 161 на рабочем месте»**  
на 2023-2024 г.

Разработала:  
Старший воспитатель  
I квалификационной категории  
Всприкова Г. А.

Г. Улан-Удэ  
2023 г.

|   |    |
|---|----|
| Пояснительная записка.....  | 3  |
| 1. Нормативно-правовая база.....  | 4  |
| 2. Цели и задачи программы.....   | 5  |
| 3. Принципы реализации программы.....   | 5  |
| 4. Направления и основные мероприятия.....  | 6  |
| 4.1 Направление 1. Совершенствование условий для сохранения здоровья работников на рабочем месте..... | 6  |
| 4.2 Направление 2. Повышение физической активности.....   | 7  |
| 4.3 Направление 3. Сохранение психического здоровья и благополучия.....                               | 9  |
| 4.4 Направление 4. Здоровое питание.....  | 10 |
| 4.5 Направление 5. Профилактика вредных привычек.....   | 11 |
| 5. Ресурсы реализации корпоративной программы.....  | 11 |
| 6. Ожидаемые результаты реализации программы.....   | 12 |
| 7. Оценка эффективности.....  | 12 |

## **1. Пояснительная записка.**

Здоровье – неоценимое счастье для каждого человека, условие его активной полноценной и долгой жизни, успешности во всех сферах жизнедеятельности, а также основа для процветания и развития своей страны.

Данная программа является составляющей региональной концепции по формированию здорового образа жизни, профилактике заболеваний и травматизма.

Программа «Укрепление здоровья на рабочем месте» подразумевает под собой комплекс мероприятий, предпринимаемых работодателем для улучшения состояния здоровья работников, улучшения микроклимата в коллективе, в целях профилактики заболеваний, повышения безопасности, производительности и эффективности труда работников.

### **Актуальность.**

Анализ состояния здоровья работающих свидетельствует о его существенном ухудшении за последние годы. Социальная значимость профессиональных заболеваний обусловлена массовостью контингентов, подвергающихся воздействию неблагоприятных производственных факторов и трудностями решения вопросов возмещения ущерба здоровью. По определению Всемирной организации здравоохранения «Здоровье – состояние полного физического, душевного и социального благополучия, а не только отсутствием болезней и дефектов». В настоящее время общепризнанно, что развитие и распространенность хронических неинфекционных заболеваний тесно связаны с особенностями образа жизни, условиями работы и факторами риска, а их коррекция способствует снижению заболеваемости и смертности. В связи с резко возросшим темпом и интенсивностью рабочей активности работников образовательных учреждений, повышением психологической нагрузки, требований к более качественной работе, повышением уровня ответственности за результаты работы создают основу для возникновения заболеваний, как общих, так и профессиональных.

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

Исследования показывают, что в последнее время среди воспитателей дошкольных учреждений возросло число заболеваний нервной системы, лорзаболеваний, опорно-двигательного аппарата, сосудистой системы.

Основными факторами риска труда педагога являются:

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

Для педагогов с педагогическим стажем 15-20 лет характерны «педагогические

кризисы”, “истощение”. У 30% показатель степени социальной адаптации равен или ниже, чем у больных неврозами.

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

Здоровье педагога – эффективность его профессиональной деятельности – здоровье воспитанников. Это и есть, по нашему мнению, один из перспективных подходов к решению вышеназванной научно и социально значимой проблемы.

Программа формирования профессионального здоровья педагогов ДОУ - это комплексная система сохранения и укрепления здоровья педагогов, направленная на формирование у педагогов умения и желания заботиться о своем здоровье, потребности в здоровом образе жизни и эмоциональном благополучии как залого успешности в педагогической деятельности.

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

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

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

*Участники программы:* сотрудники и руководство учреждения.

*Сроки реализации программы:* 2023-2024 г. г.

## **2. Нормативно-правовая база**

1. Федеральный закон от 21.11.2011 N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации"
2. Федеральный закон № 15 – ФЗ от 23 февраля 2013 г. «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака».
3. Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 15 января 2020 года № 8 «Об утверждении стратегии формирования здорового образа жизни

- населения, профилактики и контроля неинфекционных заболеваний на период до 2025 года».
4. Паспорт национального проекта «Демография», утвержденный президиумом Совета при президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16.
  5. Паспорт федерального проекта «Формирование системы мотивации граждан и здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек», утвержденным протоколом заседания президиума Совета при Президенте Российской Федерации и национальным проектам от 24.12. 2018 № 16.
  6. Закон РФ «О физической культуре и спорте» (ст. 16, 33);

### **3. Цели и задачи.**

Программа по укреплению здоровья на рабочем месте для сотрудников организации разработана с целью продвижения здорового образа жизни в коллективе организации, сохранения здоровья персонала на рабочем месте.

Основная **цель** программы: сохранение и укрепление здоровья сотрудников организации, профилактика заболеваний и потери трудоспособности.

Основными задачами программы по укреплению здоровья сотрудников организации являются:

- Формирование системы мотивации работников организации к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек.
- Создание благоприятной рабочей среды (сплочение коллектива) для укрепления здоровья и благополучия сотрудников организации.
- Повышение ответственности за индивидуальное здоровье и приверженности к здоровому образу жизни работников и членов их семей.
- Создание благоприятных условий в организации для ведения здорового и активного образа жизни.
- Содействие прохождению работниками профилактических осмотров и диспансеризации.
- Проведение для работников профилактических мероприятий.
- Создание оптимальных гигиенических, экологических и эргономических условий деятельности работников на их рабочих местах.
- Формирование установки на отказ от вредных привычек.
- Формирование мотивации на повышение двигательной активности.
- Формирование стрессоустойчивости.
- Сохранение психологического здоровья и благополучия.

### **4 Принципы реализации программы**

Аксиологический принцип предопределяет рассмотрение здоровья личности в качестве высшей человеческой ценности;

Гуманистический принцип предопределяет переоценку всех компонентов воспитательно-образовательного процесса, признавая ценностью не только

воспитанника как личности и его права на здоровье, но и педагога, состояния его телесного, душевного и духовного здоровья;

Культурологический принцип реализует признание педагога как носителя культурных норм, лучших традиций человечества, в том числе в вопросах культуры здоровья как основы оптимального психофизического состояния воспитанников;

Принцип социальной значимости позволяет считать, что получаемый педагогом индивидуальный опыт созидания собственного здоровья приобретает общественную значимость, поскольку педагог как носитель культуры здоровья способен распространять идеи, образцы и нормы здоровьесбережения, формировать здоровьесориентированное поведение в социуме.

Принцип устойчивого развития (включает в себя готовность к инновационным изменениям, чуткость и гибкость в реагировании, умение конструировать и строить прогноз на будущее, анализ и обобщение материалов, осуществление практической реализации на основе конкретных шагов к достижению поставленных целей и задач.

## **5 Направления и основные мероприятия.**

### **5.1 Направление 1. Совершенствование условий для сохранения здоровья работников на рабочем месте.**

Актуальность: Большая часть работников относится к своему здоровью беспечно.

Цель: формирование у работников ответственного отношения к своему здоровью с использованием скрининг тестирования.

Основные мероприятия:

1.1. Мониторинг распространенности факторов риска развития неинфекционных заболеваний в трудовом коллективе (мероприятие «Оцени свои риски»).

Работникам представляется возможность пройти тестирование. Сроки реализации: 1 раз в календарном году.

Индикатор процесса:

- выполнение в запланированные сроки;
- охват работников: 55%

Индикатор результата:

- снижение числа работников в группе риска на 5 % от начального показателя.

1.2. Организация Уголка здоровья (оснащение приемной медицинского кабинета весами, ростометром, тонометром)

Цель: обеспечение постоянного контроля работников группы риска за показателями здоровья, обеспечение своевременной медицинской помощи в экстренных случаях.

Сроки реализации: постоянно.

Индикатор процесса:

- выполнение в запланированные сроки;
  - охват работников: группа риска
- Индикатор результата:
- увеличение доли работников, имеющих нормальные показатели артериального давления/стабильная динамика (на 5%).
  - стабилизация доли работников, имеющих нормальный индекс массы тела (нет ежегодного увеличения).

1.3. Организация интенсива «Мое здоровье в моих руках».

Цель: приобщение работников к здоровому образу жизни и повышение мотивации вести здоровый образ жизни.

В рамках интенсива проводятся:

- Информационно-просветительская кампания (тематические рассылки по каналам связи);
- Встречи со специалистами в сфере ЗОЖ по различным направлениям ЗОЖ в активном формате - оздоровительные практики, тренинги, индивидуальные консультации, а также просветительские лекции.

Сроки: 1 раз в полугодие.

Индикатор процесса:

- выполнение в запланированные сроки;
- охват работников: 55%

Индикаторы результата:

- увеличение числа работников, приверженных к ценностям здорового образа жизни - на 30%;
- повышение информированности о ЗОЖ - 100%.

## **5.2 Направление 2. Повышение физической активности**

Актуальность: внедрение программы физической активности на рабочем месте способствует тому, что улучшаются показатели здоровья, растет удовлетворенность от общего состояния здоровья, следовательно, хорошее самочувствие будет способствовать повышению продуктивности рабочего дня.

### *Оценка уровня физической активности работников*

Цель: выявление работников с недостаточным уровнем физической активности для вовлечения в мероприятия по повышению физической активности. Для оценки уровня физической активности работников применяются опросники по физической активности.

Сроки реализации: как часть интенсива «Мое здоровье в моих руках».

Индикатор процесса:

- выполнение в запланированные сроки;
- охват работников: 70% от числа принявших участие в интенсиве.

Индикаторы результата:

- снижение числа работников с низким уровнем физической активности (ежегодно на 3%).

### *Организация Дня здоровья (физическая активность)*

Цель: стимулирование работников к повышению уровня физической активности посредством участия в Дне здоровья.

Данное мероприятие направлено на повышение физической активности посредством предоставления возможности массового спортивного отдыха на природе или бесплатного либо с частичной оплатой посещения арендуемого спортивного зала для проведения соревнований, спортивных игр, занятий в тренажерном зале.

Сроки реализации. 2 раза в календарном году.

Индикатор процесса:

- выполнение в запланированные сроки;

- охват работников: 25%

Индикаторы результата:

- снижение числа работников с низким уровнем физической активности (ежегодно на 3%).

#### *Организация акций:*

Цель: привитие навыков самоконтроля и потребности физической активности - «Я шагаю».

В течение месяца работники ведут отслеживание, сколько шагов они проделали (шагомер в мобильном телефоне) и на доске учета в начале дня фиксируют показатели предыдущего дня. Победитель получает звание «Человек идущий» и награждается специальным призом (по возрастным категориям).

Сроки реализации: одномоментно.

Индикатор процесса:

- выполнение в запланированные сроки;  
- охват работников: 25%;

Индикаторы результата:

- увеличение числа работников, приобщившихся к систематическим пешим прогулкам (5% - 2023г., 7% -2024г.).

#### *Организация физкульт - брейков.*

Цель: снятие физического напряжения, снижение утомляемости.

Для проведения физкульт-брейков ответственными лицами по физической культуре разрабатываются видеоуроки по выполнению специальных упражнений, которые педагоги могут выполнить на рабочем месте (во время дневного сна детей), направленные на:

- снятия напряжения в шейном отделе позвоночника;  
- " на расслабление ног;  
- напряжение в области позвоночника, поясничного отдела позвоночника и др.

Сроки реализации: без ограничений.

Индикатор процесса:

- выполнение в запланированные сроки;  
- увеличение числа работников, участвующих в физкульт-брейках (к концу года - 30%);

Индикаторы результата:

- снижение числа лиц из группы риска (5 % изменений к предыдущему периоду).

#### *Разработка рубрики в Телеграм канале МАДОУ*

#### *«Спорт и активный отдых в шаговой доступности»*

Цель: создание информационных условий для потенциального вовлечения работников и их семей в свободное время в с активный отдых: спорт (физическое оздоровление), музыка, развлечение.

Рубрика обеспечит возможность: представления исчерпывающей актуальной информации об объектах физической культуры и спорта, местах активного отдыха в воскресные дни;

- обеспечит быстрый доступ работников к поиску необходимой информации;

- предоставление систематической информации будет способствовать постепенному вовлечению работников и их семей в пешие прогулки, занятия физической культурой на свежем воздухе, спортивных, фитнес залах, посещению семьями концертов, спектаклей, развлечений и т.д.

Сроки: обновление по мере необходимости.

Индикаторы процесса:

- регулярность;
- повышение осведомленности работников о местах организации спортивного отдыха, занятия физической культурой (100%).

### **5.3 Сохранение психологического здоровья и благополучия**

#### *Организация службы медиации*

Цель: снижение потенциальных конфликтных, спорных ситуаций среди участников образовательных отношений. В МАДОУ детский сад № 161 служба медиации (примирения) будет развиваться в целях:

- создание безопасной среды, благоприятной для развития личности с активной гражданской позицией, умеющей принимать решения и отвечать за свои поступки;
- воспитание культуры конструктивного поведения в конфликте, основанной на медиативном мировоззрении, в основе которого лежит признание ценности человеческой жизни, уникальности каждой отдельной личности, уважение права каждого на удовлетворение собственных потребностей и защиту своих интересов (но не в ущерб чужим интересам).
- улучшение качества жизни всех участников образовательного процесса с помощью медиативного подхода, основывающегося на позитивном общении, уважении, открытости, доброжелательности, взаимном принятии как внутри групп взрослых и детей, так и между этими группами.

Сроки реализации: без ограничения.

Индикаторы процесса:

- система работы службы медиации на основе ежегодного планирования.

Индикаторы:

- снижение конфликтных, спорных ситуаций среди участников образовательных отношений, приоритет примирительных позиций (решение способами договора - 90%).

*Организация ретроспективной встречи руководства с коллективом (мероприятие «Разговор о важном»)* (для обратной связи).

Цель: опережающее решение потенциальных конфликтных ситуаций, повышения доверия и принятие образовательной политики руководства. обсуждение триады вопросов:

- что прошло хорошо, что и как удалось решить, результаты и достижения?
- что прошло плохо, каковы причины?
- как мы можем улучшить ситуацию?

Сроки реализации: без ограничения.

Индикаторы процесса:

- охват педагогических работников - 100%

Индикаторы:

- снижение/отсутствие конфликтных, спорных ситуаций, решение их способом примирения (решение способами договора - 90%).

#### *Организация акции «Звезды от старшего воспитателя»*

Цель: удовлетворить потребность работников в признании и усилить чувство связи с учреждением. В течение месяца старшие воспитатели в ходе оперативного или иного контроля/мероприятия, награждает «звездой» отличившихся воспитателей (интересное событие, оригинальные методические приемы, педагогические находки, «рывок» в освоении образовательной технологии и т.д.). В каждую последнюю пятницу месяца старшие воспитатели по итогам месяца (наибольшее количество звезд от старшего воспитателя) объявляет лучшего воспитателя месяца.

Информация рассылается по всем каналам связи.

Сроки реализации: без ограничений.

Индикаторы процесса:

- регулярность (ежемесячно);

Индикаторы результата:

- повышение профессиональной мотивации педагогических работников (% от начального показателя)

#### *Оценка психоэмоционального здоровья работников*

Цель: выявление работников с высоким уровнем психоэмоционального напряжения для вовлечения в мероприятия по снижению психоэмоциональной напряженности.

Такие психосоциальные риски, как более высокие ожидания в отношении производительности труда, внедрение инновационных технологий в образовательный процесс, увеличение продолжительности рабочего дня, не всегда обоснованный повышенный спрос со стороны родителей, могут способствовать в числе других факторов созданию напряженной рабочей среды.

От работников может потребоваться быть более гибкими и выполнять новые задачи, развивать коммуникативные навыки, приобретать новые знания и профессиональные навыки. Выявление общего состояния психоэмоционального состояния коллектива позволит выстраивать своевременную адекватную профилактическую работу.

В рамках интенсива «Мое здоровье в моих руках»

Сроки реализации: 1 раз в год.

Индикаторы процесса:

- количество работников, принявших участие оценке (педагогические работники 90%).

Индикатор результата: -

снижение

### **5.4 Направление 4. Здоровое питание**

#### *Разработка и ведение рубрики в Телеграм канале «Здоровое питание»*

Цель: повысить информированность работников в вопросах здорового питания. Информация о здоровом питании в необходимом формате будет взята из доступных

официальных печатных и электронных источников, компетентных профильных ресурсов в области здорового питания.

Сроки реализации: на постоянной основе.

Индикаторы процесса.

- регулярность (1-2 раза в месяц).

Индикаторы результата:

- осведомленность работников о здоровом питании, сформирована приверженность к здоровому питанию, количество работников, изменившие привычки в питании (на основе анкетирования)

*Проведение челлендж/акции «Моя здоровая тарелка» между корпусами.*

Цель: популяризация блюд для рациона здорового питания.

Акция проводится по календарным сезонам в дистанционном режиме в Телеграмм канале, желающие предоставляют рецепт блюда из доступных ингредиентов, описан способ приготовления блюда, калорийность его, приложено фото (или взамен может быть размещен видеоролик с аналогичным содержанием). Авторы 10 популярных блюд становятся обладателями сувенирной тарелки с тематикой здорового питания.

### **5.5 Направление 5. Профилактика вредных привычек**

(табакокурения, бездымного табака и электронных средств доставки никотина, алкоголизма)

Актуальность.

Курение табака и иных табачных средств, чрезмерное употребление алкоголя - причина многих хронических болезней.

Цель: организация помощи курящим работникам в отказе от курения. Заключение договора Городским центром здоровья о проведении Школы отказа от курения.

Содействие в реализации программы Школы отказа от курения.

Сроки: постоянно по обращаемости.

Индикаторы процесса:

- увеличение числа работников из числа курящих, пожелавших отказаться от курения.

Индикаторы результата:

- 5 % курильщиков, обратившихся в Школу отказа от курения.

## **6 Ресурсы реализации программы**

1. Кадровые ресурсы: наличие квалифицированных кадров (специалист по кадрам – 1 чел., медицинские работники (на договорной основе) – 2 чел., управленческий состав – 9 чел.).
2. Наличие комплексной системы по охране труда.
3. Наличие комплексной системы по обеспечению безопасности ДООУ.
4. Наличие системы предупредительного и профилактического медосмотра работников, их вакцинации.
5. Наличие службы медиации.

6. Наличие медиагруппы.
7. Материально-техническая база (наличие оснащенных кабинетов – медицинский, музыкальный зал. Пищеблок).
8. Ресурсы информирования: официальный сайт, Телеграм канал, ВК, групповые чаты в Viber.

## **7 Ожидаемые результаты реализации программы**

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

*Для работников:*

- восстановление работоспособности, предупреждение переутомления;
- повышение общего иммунитета организма.
- повышение личностного и профессионального роста сотрудников;
- устранение эмоционального синдрома выгорания у сотрудников;
- внедрение социального -психологического сопровождения профессиональной деятельности у сотрудников системы социальной защиты населения;
- развитие стрессоустойчивости;
- владение навыкам релаксации.
- изменение отношения к состоянию своего здоровья.
- Выявление заболеваний на ранней стадии
- Возможность получения материального и социального поощрения.
- Сокращение затрат на медицинское обслуживание.

*Для работодателей:*

- Сохранение на длительное время здоровых трудовых ресурсов.
- Повышение производительности труда.
- Сокращение трудопотерь по болезни.
- Снижение текучести кадров.
- Повышение имиджа организации.
- Внедрение приоритета здорового образа жизни среди работников; изменение отношения работников к состоянию своего здоровья.
- Снижение заболеваемости и инвалидизации работников.
- Повышение численности работников, ведущих здоровый образ жизни.

*Для государства:*

- Снижение уровня заболеваемости.
- Сокращение дней нетрудоспособности.
- Сокращение смертности.
- Снижение расходов, связанных с медицинской помощью инвалидностью.
- Увеличение национального дохода.

## **8 Оценка эффективности**

1. Ежегодно составляется план мероприятий по реализации программы и индикаторы краткосрочных результатов. В конце года (ориентировочно в декабре) проводится измерение, анализ, оценка годовых показателей результативности (индикаторов).
2. Организуется повторное скриннинг-тестирование основных показателей состояния здоровья работников или проводится анкетирование работников на выявление/снижение уровня факторов риска развития неинфекционных заболеваний и приверженности ЗОЖ.
3. Учитывается полнота и качество проведенных мероприятий.
4. Учитывается количество дней временной нетрудоспособности работников (в% соотношении к данным предыдущего периода).
5. На основании оценки эффективности программы (реализованного плана) корректируются мероприятия для реализации программы на следующий год. Выбирается направление программы, которое в следующем периоде будет приоритетным, разрабатываются мероприятия в соответствии с выбранным направлением и реализуется в следующий период (12 месяцев) с последующей оценкой результатов.
6. Контроль за соблюдением мероприятий в рамках корпоративной программы и координация обратной связи по результатам ее деятельности является обязанностью ответственных лиц, назначенных приказом заведующего.