

ПРИНЯТО
Решением Общего собрания сотрудников
МКДОУ д/с №122
от «18» августа 2022 г. № 3

УТВЕРЖДЕНО
Приказом от «12» августа 2022г.
№87-од
Заведующий МКДОУ д/с № 122
_____ Е.А.Старикова

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
Н.Я..Эйвазова

Корпоративная программа
укрепления здоровья сотрудников
«Формула здоровья»
муниципального казенного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №122 «Золотая рыбка»



Новосибирск – 2022 г.

Содержание

I. Целевой раздел		
1.1.	Пояснительная записка	3
1.2.	Паспорт программы	5
1.3.	Законодательно-нормативное обеспечение программы	7
1.4.	Цели и задачи реализации Программы	8
1.5.	Принципы реализации Программы	9
1.6.	Целевые индикаторы	10
1.7.	Планируемые результаты освоения Программы	10
II. Содержательный раздел		
2.1.	Основные направления деятельности	11
2.2.	Этапы реализации программы	11
2.3.	Содержание Программы	12
2.4.	Формы и методы	12
2.5.	Реализация программы	13
III. Организационный раздел		
3.1.	Ресурсы, обеспечивающие выполнение Программы	19
3.2.	Оценка эффективности реализации мероприятий Программы	20
IV. Приложения		20
	<i>Приложение № 1</i>	
	<i>Приложение № 2</i>	
	<i>Приложение № 3</i>	
	<i>Приложение № 4</i>	

I. Целевой раздел

1.1. Пояснительная записка

На современном этапе развития общества выявлена тенденция к ухудшению состояния здоровья работников в различных областях производства в регионах Российской Федерации, поэтому тема сохранения и укрепления здоровья сотрудников на рабочих местах, является актуальной.

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

На начало 2021 г. в Новосибирске проживало 1620,2 тыс. человек. За 2020 год число новосибирцев сократилось на 5,5 тыс. человек. С 2016 г. в городе отмечается снижение уровня рождаемости.

За 2020 г. число умерших выросло на 4,6 тыс. человек или на 24,9% и составило 23,2 тыс. человек. Основной причиной смерти населения города остаются болезни системы кровообращения - 53,3%. Число умерших от болезней системы кровообращения в 2020 г. составило 12,3 тыс. человек, это на 2,8 тыс. человек, или на 29,3% больше, чем в 2019 г.

Второе место по числу смертей занимают новообразования, их доля в 2020 г. составила 16,5% от общего числа умерших в городе. В прошедшем году новообразования стали причиной смерти 3,8 тыс. человек - на 50 человек или на 1,3% меньше, чем в 2019 г.

Третье место в структуре смертности по причинам принадлежит внешним причинам смерти, их доля в 2020 г. составила 5,9%. Численность умерших от этой причины смерти составила 1,4 тыс. человек, увеличившись за год на 0,1 тыс. человек, или на 11,7%.

От болезней органов дыхания в прошлом году умерло 1,1 тыс. человек, что в 2 раза выше, чем в 2019 г.; от болезней органов пищеварения - 0,9 тыс. человек (3,8%), рост составил 5,1% человек.

В 2020 г. число умерших трудоспособного возраста в Новосибирске достигло 4,7 тыс. человек (20,2 % от всех умерших).

Анализ демографических показателей в 2020 г. в городе Новосибирске свидетельствует о наличии следующих изменений:

- сокращение численности населения (за счет естественной убыли и уменьшения миграционного прироста);
- сокращение показателей рождаемости;
- рост уровня смертности;
- снижение смертности населения от болезней органов пищеварения, от новообразований, от внешних причин смерти и инфекционных и

паразитарных заболеваний; рост от болезней системы кровообращения и органов дыхания.

По данным Всемирной организации здравоохранения хронические неинфекционные заболевания являются причиной 2/3 случаев преждевременной смерти населения в трудоспособном возрасте, причем основная доля приходится на сердечно-сосудистые заболевания, злокачественные новообразования и травмы.

Факторами, способствующими развитию хронических неинфекционных заболеваний, связанных с образом жизни человека являются:

- > низкая физическая активность,
- > нерациональное питание,
- > избыточная масса тела,
- > курение,
- > злоупотребление алкоголем,
- > неумение справляться со стрессами.

Данные факторы поддаются управлению, через систему мероприятий, направленных на формирование ответственного отношения человека к собственному здоровью, повышение мотивации к здоровому образу жизни и ответственности за сохранение собственного здоровья.

В «Стратегии формирования здорового образа жизни населения, профилактики и контроля неинфекционных заболеваний на период до 2025 года», обозначены основные направления государственной политики РФ в сфере охраны здоровья населения. В п. 1 «Общие положения» Стратегии отмечено «вклад профилактических мероприятий, направленных на уменьшение распространенности факторов риска, обуславливает не менее 50% успеха значимого снижения смертности населения. Увеличение числа граждан, приверженных здоровому образу жизни, создание необходимых условий для снижения факторов, негативно влияющих на здоровье, коррекция поведенческих факторов риска приводят к существенному снижению индивидуального и популяционного риска неинфекционных заболеваний».

Профессия «педагог» - стоит в группе риска по восприимчивости к синдрому эмоционального выгорания. ДОО несет ответственность за создание условий, обеспечивающих сохранение здоровья сотрудников. Но кроме этого сами сотрудники учреждения обязаны владеть теоретическими и практическими знаниями в области здоровьесбережения, т.к. опосредовано они также участвуют в решении проблем общественного здоровья в качестве «учителя» для получателей услуг.

Программа по поддержке здорового образа жизни разработана в силу особой актуальности проблемы сохранения здоровья взрослых. Отражает эффективные подходы к комплексному решению вопросов оздоровления сотрудников. Она определяет основные направления, задачи, а также план действий.

1.2. Паспорт программы «Формула здоровья»

Наименование программы	«Формула здоровья»
Авторы программы	Андрюхова Т.В., Созонтова З.П., Балина Л.В., Мищенко О.А., Калугина Е.В., Эйвазова Н.Я., Смолякова О.В.
Территория реализации программы	Город Новосибирск, Калининский район
Учреждение, реализующее программу	муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждения «Детский сад №122 «Золотая рыбка»
Актуальность проблемы	На современном этапе развития общества выявлена тенденция к ухудшению состояния здоровья работников в различных областях производства в регионах Российской Федерации. Поэтому тема сохранения и укрепления здоровья сотрудников на рабочих местах, является актуальной.
Участники программы	Сотрудники и руководство учреждения, социальные партнеры.
Цель программы	Сохранение и укрепление физического, психического здоровья сотрудников путем поощрения здорового образа жизни, расширения мер профилактики заболеваний, формирование здорового климата в коллективе.
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Разработать и внедрить целостную модель развивающей оздоровительной, профилактической и просветительной работы с сотрудниками. ✓ Создать условия для физического, психологического и социального благополучия сотрудников в ДОУ. ✓ Информировать сотрудников, повышать уровень их знаний по снижению рисков заболеваний и последствий вредных привычек, пропагандировать здоровый образ жизни. ✓ Укреплять стрессоустойчивость, обучать сотрудников основам навыкам самообладания и рефлексии, проводить профилактику эмоционального выгорания у сотрудников. ✓ Содействовать здоровьесбережению сотрудников через организацию регулярных занятий физической культурой, вовлекать сотрудников в мероприятия спортивной направленности. ✓ Мотивировать сотрудников к ведению здорового образа жизни, посредством информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». ✓ Формировать ответственное отношение к своему здоровью. ✓ Строго соблюдать правила ТБ, осуществлять необходимые меры по охране здоровья и жизни.
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> – Укрепление здоровья и улучшение самочувствия работников учреждения. – Снижение заболеваемости работников. – Увеличение продолжительности жизни работников. – Повышение численности работников, ведущих здоровый

	<p>образ жизни.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Увеличение производительности труда, работоспособности и эффективности деятельности работников. – Снижение количества стрессовых и конфликтных ситуаций, повышение стрессоустойчивости работников, устранение эмоционального синдрома выгорания. – Изменение отношения работников к состоянию своего здоровья, повышение их медицинской активности.
<p>Целевые индикаторы</p>	<p><i>Краткосрочные:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Процент охвата сотрудников корпоративной программой (100%). – Повышение информированности о здоровом образе жизни (% от общего количества сотрудников). – Повышение мотивации к ведению здорового образа жизни (% от общего количества сотрудников). – Повышение лояльности и удовлетворенности сотрудников. <p><i>Среднесрочные:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Сокращение лиц с факторами риска, увеличение приверженности к здоровому образу жизни. – Снижение заболеваемости. – Снижение временной нетрудоспособности. – Снижение затрат на медицинское обслуживание. <p><i>Долгосрочные:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Снижение выхода на инвалидность. – Снижение смертности.
<p>Этапы реализации программы</p>	<p>1 ЭТАП Планирование</p> <p>На этапе планирования необходимо:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Проанализировать ситуацию и выбрать приоритеты</i> (Половозрастная структура работников, специальности, занятость, временная утрата нетрудоспособности по заболеваниям и травмам, рассмотреть результаты диспансеризации, оценки условий труда рабочих мест, анкетирования администрации и работников ДОУ). - <i>Разработать мероприятия и план их реализации по следующим направлениям:</i> профилактика потребления табака; снижение потребления алкоголя с вредными последствиями; здоровое питание на рабочем месте; повышение физической активности; сохранение психологического здоровья и благополучия. - <i>Определить ресурсы</i> (Кадровые ресурсы, их компетентность, заинтересованность и инициативность, обучение/инструктаж, привлечение к обучению по вопросам медицинской профилактики, анализ имеющихся средств предприятия по созданию условий, способствующих здоровому образу жизни, планирование создания новых условий для оздоровления работников на рабочем месте, проведение необходимых организационных изменений в соответствии с планом мероприятий). - <i>Разработать индикаторы процесса и результата, критерии их оценки с определением механизма мониторинга и сроков, периодичности оценки.</i> <p>(Оценивать целевые показатели результатов с первого года</p>

	<p>внедрения корпоративной программы для регулирования процесса, но их изменение можно ожидать не ранее чем через 2-3 года).</p> <p>2 ЭТАП Реализация мероприятий (Реализация мероприятий программы проводится согласно имеющемуся утвержденному плану).</p> <p>3 ЭТАП Мониторинг и оценка (Мониторинг реализации программы проводится согласно имеющемуся утвержденному плану мероприятий. Краткосрочные индикаторы оцениваются ежемесячно. Решения, принятые по результатам внедрения программы доносятся до сотрудников путем размещения информации на стендах и советах ДОУ).</p> <p>4 ЭТАП Улучшение и коррекция мероприятий (Данный этап позволяет постоянно корректировать корпоративную программу с учетом достигнутых результатов).</p>
Срок реализации	2022-2027 гг.
Формы и методы работы	<p>Формы работы: групповая, подгрупповая и индивидуальная.</p> <p>Методы работы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Исследовательские:</i> анкетирование, диагностика, опрос, тестирование, наблюдение и др. 2. <i>Практические:</i> беседы, консультации, лекции, конкурсы, утренняя гимнастика, дыхательная гимнастика, тренинги, встречи со специалистами медицинских учреждений, спортивные соревнования, медицинские осмотры и др. 3. <i>Аналитические:</i> анализ и оценка результатов опросов, обследований, диагностики и др.
Ресурсы	Кадровые, материально-технические, нормативно-правовые документы, информационные.
Мероприятия программы	<p><i>Направления мероприятий:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – профилактика потребления табака; – снижение потребления алкоголя с вредными последствиями; – здоровое питание на рабочем месте; – повышение физической активности; – сохранение психологического здоровья и благополучия. <p>Мероприятия по программе проводятся согласно плану.</p>

1.3. Законодательно-нормативное обеспечение программы

Организация работы по профилактике заболеваний и пропаганде здорового образа жизни в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 122 «Золотая рыбка» регламентируется следующей нормативной базой:

Федеральный уровень:

- Указ Президента Российской Федерации от 9 октября 2007 года №1351 «Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года», (ред. от 01.07.2014 г.);
- Федеральный Закон №52-ФЗ от 30.03.1999 г. «О санитарно-

эпидемиологическом благополучии населения», (ред. от 02.07.2021 N 357-ФЗ);

□ Федеральный закон от 21.11.2011 №323-ФЗ (ред. от 11.06.2022 N 166-ФЗ), «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»;

□ Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании», (ред. от 14.07.2022 N 301-ФЗ);

□ Постановление Правительства РФ от 1 декабря 2004 г. N 715 "Об утверждении Перечня социально значимых заболеваний и Перечня заболеваний, представляющих опасность для окружающих", (ред. от 31.01.2020 N 66);

□ Федеральный Закон №329-ФЗ от 04.12.2007 г. «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», (ред. от 06.03.2022 № 43-ФЗ);

□ Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ № 544-н от 18 октября 2013 г. «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», (ред. от 05.08.2016 N 422н).

Региональный уровень:

□ постановление правительства Новосибирской области от 16.12.2019 года N 485-п «Об образовании межведомственной комиссии по реализации мер, направленных на формирование среды, способствующей ведению здорового образа жизни. Укрепление здоровья и формирование системы мотивации населений Новосибирской области к здоровому образу жизни»;

□ протокол заседания санитарно-противоэпидемической комиссии мэрии города Новосибирска «Состояние общественного здоровья. Заболеваемость, смертность от инфекционных и неинфекционных заболеваний жителей города Новосибирска. Корпоративные программы по укреплению здоровья сотрудников организаций города Новосибирска», от 29.12.2021 № 31.

Уровень ДОУ:

□ устав МКДОУ д/с № 122;

□ коллективный договор муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №122 «Золотая рыбка»;

□ правила внутреннего распорядка для работников ДОУ.

1.4. Цель и задачи реализации Программы

Цель Программы: сохранение и укрепление физического, психического здоровья сотрудников путем поощрения здорового образа жизни, расширения мер профилактики заболеваний, формирование здорового климата в коллективе.

Основные задачи Программы:

- ✓ Разработать и внедрить целостную модель развивающей оздоровительной, профилактической и просветительной работы с сотрудниками.
- ✓ Создать условия для физического, психологического и социального благополучия сотрудников в ДОУ.
- ✓ Информировать сотрудников, повышать уровень их знаний по снижению рисков заболеваний и последствий вредных привычек, пропагандировать здоровый образ жизни.
- ✓ Укреплять стрессоустойчивость, обучать сотрудников основам навыкам самообладания и рефлексии, проводить профилактику эмоционального выгорания у сотрудников.
- ✓ Содействовать здоровьесбережению сотрудников через организацию регулярных занятий физической культурой, вовлекать сотрудников в мероприятия спортивной направленности.
- ✓ Мотивировать сотрудников к ведению здорового образа жизни, посредством информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».
- ✓ Формировать ответственное отношение к своему здоровью.
- ✓ Строго соблюдать правила ТБ, осуществлять необходимые меры по охране здоровья и жизни.

1.5. Принципы реализации Программы

- Принцип научности предполагает подкрепление всех оздоровительных мероприятий научно обоснованными и практически апробированными методиками.
- Принцип целостности педагогических процессов выражается в непрерывности процесса оздоровления и предполагает тесное взаимодействие сотрудников и медицинских работников ДОУ.
- Принцип систематичности и последовательности предполагает взаимосвязь знаний, умений и навыков.
- Принцип интегративности включает решение оздоровительных задач в системе всего учебно-воспитательного процесса и всех видов деятельности.
- Принцип связи теории с практикой формирует умение применять свои знания по сохранению и укреплению здоровья в повседневной жизни.
- Принцип доступности позволяет исключить вредные последствия для организма в результате завышенных требований и физических нагрузок.
- Принцип коммуникативности помогает воспитать потребность в общении, в процессе которой формируется социальная мотивация здоровья.
- Принцип результативности предполагает получение положительного результата оздоровительной работы.
- Принцип целостности и единства определяет внутреннюю неразрывность содержания и средств его представления. Человек - целостная система с единством психофизического, социального и духовно - нравственного компонентов, воздействующих друг на друга.

- Принцип непрерывности оздоровительного воспитания включает в себя постоянное совершенствование личности в различных аспектах жизнедеятельности.
- Принцип достаточности можно охарактеризовать как формулу «все хорошо в меру».
- Принцип «не навреди!».

1.6. Целевые индикаторы

Краткосрочные:

- Процент охвата сотрудников корпоративной программой (100%).
- Повышение информированности о здоровом образе жизни (% от общего количества сотрудников).
- Повышение мотивации к ведению здорового образа жизни (% от общего количества сотрудников).
- Повышение лояльности и удовлетворенности сотрудников.

Среднесрочные:

- Сокращение лиц с факторами риска, увеличение приверженности к здоровому образу жизни.
- Снижение заболеваемости.
- Снижение временной нетрудоспособности.
- Снижение затрат на медицинское обслуживание.

Долгосрочные:

- Снижение выхода на инвалидность.
- Снижение смертности.

1.7. Планируемые результаты освоения Программы

- Укрепление здоровья и улучшение самочувствия работников учреждения.
- Снижение заболеваемости работников.
- Увеличение продолжительности жизни работников.
- Повышение численности работников, ведущих здоровый образ жизни.
- Увеличение производительности труда, работоспособности и эффективности деятельности работников.
- Снижение количества стрессовых и конфликтных ситуаций, повышение стрессоустойчивости работников, устранение эмоционального синдрома выгорания, владение навыкам релаксации.
- Изменение отношения работников к состоянию своего здоровья, повышение их медицинской активности.
- Формирование благоприятного психологического климата в учреждении.

➤ Приобретение необходимых в реализации профессиональной деятельности знаний, умений, навыков, а также развития профессионально важных личностных качеств.

II. Содержательный раздел

2.1. Основные направления деятельности

Стратегия Программы по поддержке здорового образа жизни сотрудников МКДОУ д/с № 122 определяются целью и включают стратегии, направленные на работу с сотрудниками, и стратегии, направленные на создание и развитие соответствующей инфраструктуры.

Стратегии, направленные на работу с сотрудниками – это поощрение и поддержка работников к здоровому образу жизни. Предпочтительны меры, которые делают здоровый выбор легким и предоставляют помощь поддерживать здоровые поведенческие изменения.

Эти меры для здоровых людей или с риском заболеваний направлены на факторы здорового образа жизни, такие как:

- 1) снижение потребления алкоголя
- 2) отказ от курения
- 3) здоровое питание
- 4) физическая активность
- 5) социальное и эмоциональное благополучие (управление стрессом).

Основные направления деятельности

- Организация мероприятий по поддержке здорового образа жизни сотрудников: проведение спортивных мероприятий, организация информирования сотрудников, организация активного отдыха сотрудников, организация занятий физкультурой и оздоровительной гимнастикой и др.

- Организация базовых условий для поддержания здоровья: профилактика социально-опасных заболеваний ВИЧ/СПИД, гепатит, туберкулез, проведение вакцинации, обеспечение горячим питанием и качественной питьевой водой и др.

- Пропаганда здорового образа жизни: информационные лекции, беседы, раздача материалов, оформление стендов, размещение видеоматериалов на сайте и др.

2.2. Этапы реализации программы

1 ЭТАП Планирование

На этапе планирования необходимо:

- *Проанализировать ситуацию и выбрать приоритеты*

Половозрастная структура работников, специальности, занятость, временная утрата нетрудоспособности по заболеваниям и травмам,

рассмотреть результаты диспансеризации, оценки условий труда рабочих мест, анкетирования администрации и работников ДОУ.

- *Разработать мероприятия и план их реализации по следующим направлениям:* профилактика потребления табака; снижение потребления алкоголя с вредными последствиями; здоровое питание на рабочем месте; повышение физической активности; сохранение психологического здоровья и благополучия.

- *Определить ресурсы*

Кадровые ресурсы, их компетентность, заинтересованность и инициативность, обучение/инструктаж, привлечение к обучению по вопросам медицинской профилактики, анализ имеющихся средств предприятия по созданию условий, способствующих здоровому образу жизни, планирование создания новых условий для оздоровления работников на рабочем месте, проведение необходимых организационных изменений в соответствии с планом мероприятий.

- *Разработать индикаторы процесса и результата, критерии их оценки с определением механизма мониторинга и сроков, периодичности оценки.*

Оценивать целевые показатели результатов с первого года внедрения корпоративной программы для регулирования процесса, но их изменение можно ожидать не ранее чем через 2-3 года.

2 ЭТАП Реализация мероприятий

Реализация мероприятий программы проводится согласно имеющемуся утвержденному плану.

3 ЭТАП Мониторинг и оценка

Мониторинг реализации программы проводится согласно имеющемуся утвержденному плану мероприятий. Краткосрочные индикаторы оцениваются ежемесячно. Решения, принятые по результатам внедрения программы доносятся до сотрудников путем размещения информации на стендах и советах ДОУ.

4 ЭТАП Улучшение и коррекция мероприятий

Данный этап позволяет постоянно корректировать корпоративную программу с учетом достигнутых результатов.

2.3. Содержание Программы

Программа рассчитана на 5 лет при проведении с сотрудниками теоретических и практических занятий. Количество слушателей определяется их мотивацией.

2.4. Формы и методы

Формы работы: групповая, подгрупповая и индивидуальная.

Методы работы:

1. *Исследовательские*: анкетирование, диагностика, опрос, тестирование, наблюдение и др.

2. *Практические*: беседы, консультации, лекции, конкурсы, утренняя гимнастика, дыхательная гимнастика, тренинги, встречи со специалистами медицинских учреждений, спортивные соревнования, медицинские осмотры и др.

3. *Аналитические*: анализ и оценка результатов опросов, обследований, диагностики и др.

2.5. Реализация программы

Профилактика потребления табака

➤ Оформление мест общего пользования в помещениях и территории знаками, запрещающими курение.

➤ Оформление мест общего пользования, территории ДОУ информационными материалами о вреде курения.

➤ Организация конкурсов, соревнований между сотрудниками.

➤ Организация индивидуальной и групповой поддержки по мобильным приложениям, мессенджерам и чатам.

Снижение потребления алкоголя с вредными последствиями

➤ Организация анкетирования сотрудников на злоупотребление алкоголем.

➤ Организация консультативной помощи по вопросам, связанным с риском пагубного употребления алкоголя.

➤ Коммуникационная кампания по повышению осведомленности в отношении алкоголя.

➤ Организация безалкогольных корпоративных мероприятий.

Повышение физической активности

➤ Оценка уровня физической активности и тренированности работников.

➤ Организация командно-спортивных мероприятий.

➤ Организация утренней зарядки.

➤ Организация физкульт-брейков в течение рабочего дня.

➤ Проведение «Недели физической активности».

➤ Использование мобильных приложений по популяризации физической активности.

Здоровое питание на рабочем месте

➤ Обеспечение сотрудников питьевой водой.

➤ Организация питания.

➤ Обучение сотрудников основам рациона здорового питания.

Организация школы здоровья очного и дистанционного формата по рациональному питанию и профилактике избыточного веса.

➤ Организация между сотрудниками конкурсов рецептов блюд для здорового питания.

➤ Организация тематических дней и акций, направленных на популяризацию здорового питания в коллективе.

➤ Проведение анкетирования на пищевые привычки сотрудников и их оценка на соответствие рациону здорового питания.

Сохранение психологического здоровья и благополучия

➤ Проведение открытых встреч для обсуждения вопросов и проблем создания благоприятной психоэмоциональной среды.

➤ Обучение работников и руководителей практике психоэмоциональной разгрузки на рабочем месте. Формирование у сотрудников навыков управления психоэмоциональным состоянием.

➤ Проведение Дня/Недели/Месяца психоэмоционального здоровья.

➤ Организация работы комнаты психоэмоциональной разгрузки.

Реализация корпоративной программы предусмотрена по 5 направлениям:

– «Территория без табака»

– «Здоровое питание - это легко!»

– «Жизнь - это движение!»

– «Здоровый образ жизни для меня - это ...»

– «Управляй стрессом»

1. Проектная линия «Территория без табака!»

В рамках реализации данной проектной линии 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 никотинсодержащей продукции», ст.12 «Запрет курения табака или потребления никотинсодержащей продукции на отдельных территориях, в помещениях и на объектах».

Мероприятия, направленные на профилактику потребления алкоголя и курения			
№	Мероприятие	Срок	Ответственные
1	Оформление мест общего пользования и территории знаками, запрещающими курение	в течение года	Заведующий Старикова Е.А.
2	Размещение информационных бюллетеней по вопросу вреда курения, трансляция видеороликов на данную тематику	ежеквартально	Ст. воспитатель Андрюхова Т.В.
3	Информирование сотрудников о влиянии на организм алкоголя и о социальных последствиях, связанных с потреблением алкоголя (лекция с	1 раз в полугодие	Медсестра Смолякова О.В.

	привлечением врача, изготовление буклетов)		
4	Мониторинг мероприятий по данному направлению	май	Ст. воспитатель Андрюхова Т.В.

2. Проектная линия «Здоровое питание - это легко!»

Цель - стимулирование сотрудников потреблять больше овощей и фруктов, формирование здоровых привычек питания.

Мероприятия, направленные на развитие культуры правильного питания			
№	Мероприятие	Срок	Ответственные
1	Облагораживание специально оборудованных мест для приема пищи сотрудниками	постоянно	Заведующий Старикова Е.А.
2	Проведение конкурсов среди сотрудников: «Конкурс здоровых рецептов», «Здоровый перекус»	1 раз в полугодие	Ст. воспитатель Андрюхова Т.В.
3	Мастер-класс (онлайн) по правильному питанию «Здоровое питание по вкусу!»	1 раз в полугодие	Шеф-повар Морозова Е.А.
4	Лекции по здоровому питанию с привлечением диетолога «Здоровое питание: сложно или просто?!», «Питание для долголетия», «Стройнее и вкуснее», «Продукты, повышающие холестерин» и др.	1 раз в квартал	Медсестра Смолякова О.В.
5	Индивидуальное (персональное) консультирование по снижению избыточного веса тела, по изменению питания, питьевого режима и др.	по мере необходимости	Заведующий Старикова Е.А.

3. Проектная линия «Жизнь - это движение!»

Цель - продвижение здорового образа жизни, укрепление спортивных традиций и формирование единой команды.

Мероприятия, направленные на повышение физической активности			
№	Мероприятие	Срок	Ответственные

1	Утренняя гимнастика	Ежедневно	Инструктор по физической культуре Созонтова З.П.
2	Участие в Общероссийской программе повышения физической активности «Человек идущий»	Ежегодно	Инструктор по физической культуре Созонтова З.П.
3	Занятия по дыхательной гимнастике	1 раз в неделю	Инструктор по физической культуре Созонтова З.П.
4	Коллективный отдых на свежем воздухе	1 раз в квартал	Инструктор по физической культуре Созонтова З.П. Ст. воспитатель Андрюхова Т.В.
5	Малые Олимпийские игры «SPORT&DANCE	Февраль, июнь	Инструктор по физической культуре Созонтова З.П.
6	Флешмоб «Шаг вперед, шаг назад, танцует весь детский сад!»	Декабрь, март, май	Музыкальные руководители Балина Л.В., Мищенко О.А.
7	Участие в физкультурно-оздоровительных мероприятиях и акциях, привлечение к участию членов семей сотрудников: «Кросс наций», «Лыжня России», «Велопробег» и др.	По графику проведения мероприятий	Инструктор по физической культуре Созонтова З.П.
8	Акция- отказ от автотранспорта: «На работу - пешком», «На работу – на велосипеде» и др.	1 раз в месяц	Инструктор по физической культуре Созонтова З.П. Ст. воспитатель Андрюхова Т.В.

4. Проектная линия «Здоровый образ жизни для меня - это ...»

Цель данного мероприятия - формирование культуры здорового образа жизни, продвижение приоритетов ЗОЖ, в том числе посредством

информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

№	Название мероприятия	Сроки проведения	Ответственные
Мероприятия, направленные на профилактику заболеваний и формирование ЗОЖ			
1	Проведение анкетирования, с целью выявления факторов влияющих на здоровье работников, получения общих сведений о состоянии здоровья сотрудников	Ежегодно	Ст. воспитатель Андрюхова Т.В.
2	Ежегодный медицинский осмотр, вакцинация сотрудников в рамках Национального календаря профилактических прививок	По графику	Медсестра Смолякова О.В.
3	Профилактические антиковидные меры (в т.ч. вакцинация от новой коронавирусной инфекции COVID-19)	В течение года	Медсестра Смолякова О.В.
4	Проведение профилактических медицинских осмотров и диспансеризация сотрудников	1 раз в год	Заведующий Старикова Е.А.
5	Проведение инструктажей персонала с целью предупреждения случаев инвалидности, причиной которых являются производственный травматизм и вредные факторы	В течение года	Заведующий Старикова Е.А.
6	Витаминизация сотрудников (фито и арома-терапии, витаминизированные напитки и др.)	Весна, осень	Заведующий Старикова Е.А. Медсестра Смолякова О.В.
7	Посадка фитогадки и хвойных деревьев на территории ДОУ	Весна, осень	Ст. воспитатель Андрюхова Т.В.
8	Размещение информации на стенде по тематике ЗОЖ	В течение года	Ст. воспитатель Андрюхова Т.В.
9	Проведение круглых столов, собеседований на темы: «Уровень рабочей нагрузки», «Возможность влияния на рабочий процесс», «Оптимальный режим труда и отдыха»	В течение года	Председатель профсоюзной организации Эйвазова Н.Я.

5. Проектная линия «Управляй стрессом»

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

№	Название мероприятия	Сроки проведения	Ответственный
Мероприятия, направленные на профилактику психологического стресса			
1	Мероприятия по управлению конфликтными ситуациями: -опросник «Конфликтная ли вы личность?»; -тренинг «Конфликты. Пути их решения»; -семинар-практикум «Предупреждение и разрешение конфликтов участников образовательного процесса».	В течение года	Педагог-психолог Калугина Е.В.
2	Мероприятия, направленные на выработку эмоциональной устойчивости: -опросник «Эмоциональное выгорание педагога»; -тренинг «Хорошее настроение - залог успеха»; -тренинг «Эмоциональная устойчивость и саморегуляция в работе педагога».	В течение года	Педагог-психолог Калугина Е.В.
3	Мероприятия, направленные на обучение способам управления стрессом: -тест «Определение стрессоустойчивости личности»; -круглый стол «Стресс в нашей жизни. Безопасные способы разрешения стрессовых ситуаций»; -тренинг «Здоровый педагог - успешный педагог».	В течение года	Педагог-психолог Калугина Е.В.
4	Мероприятия, направленные на предупреждение синдрома профессионального выгорания: -анкетирование «Синдром профессионального выгорания»; -деловая игра «Как создать психологически безопасную	В течение года	Педагог-психолог Калугина Е.В.

	образовательную среду в ДОУ»; -памятка для педагогов «Как избежать синдрома эмоционального выгорания».		
5	Проведение корпоративных мероприятий	В течение года	Педагог-психолог Калугина Е.В. Председатель профсоюзной организации Эйвазова Н.Я.
6	Организация отдыха сотрудников и членов их семей	В течение года	Председатель профсоюзной организации Эйвазова Н.Я.

III. Организационный раздел

3.1. Ресурсы, обеспечивающие выполнение Программы

Материально-технические условия для оздоровления сотрудников МКДОУ д/с № 122: физкультурный зал, спортплощадка, спортивные уголки в группах, оборудованные игровые участки на территории с учетом сезонных и погодных изменений в природе, облучатель ультрафиолетовый кварцевый, облучатель-рециркулятор бактерицидный, для обеспечения работников чистой питьевой водой приобретена бутылированная вода.

В ДОУ оборудован медицинский блок: медицинский и процедурный кабинеты, кабинет педагога-психолога. ДОУ оборудовано пищеблоком для приготовления горячего питания.

Условия для приема пищи сотрудниками ДОО созданы следующим образом: в групповом помещении - для педагогов и учебно-вспомогательного персонала (должностные обязанности педагога - демонстрировать правила приема пищи детям); в отдельном помещении пищеблока - для работников пищеблока.

Кадровые условия:

Профилактические и оздоровительные мероприятия Программы осуществляют опытные специалисты ДОУ, реализующие творческие и инновационные подходы к организации образовательной деятельности по физическому развитию и оздоровлению всех участников образовательных отношений: педагог-психолог, инструктор по физической культуре, медицинская сестра, музыкальные руководители.

Информационные условия: информационно-телекоммуникационная сеть «Интернет», мессенджеры, социальные сети, официальный сайт учреждения, телефонная связь.

3.2. Оценка эффективности реализации мероприятий Программы

Для оценки эффективности Программы разработаны критерии эффективности:

- отзывы сотрудников (удовлетворительная оценка/положительная оценка);
- развитие взаимодействия с партнерами;
- динамика участия сотрудников в оздоровительных и корпоративных мероприятиях, направленных на формирование здорового образа жизни;
- сокращение доли лиц с факторами развития заболеваний (выявляются при происхождении профилактических медицинских осмотров, диспансеризации);
- снижение заболеваемости, временной нетрудоспособности.

На основании анализа полученных показателей, Программа указывает основные стратегические направления становления здорового образа жизни, обеспечивающие позитивную динамику развития здоровьесберегающей среды учреждения, положительную динамику отказа от вредных привычек.

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

IV. Приложения

Приложение № 1 Целевые индикаторы в МКДОУ д/с № 122

Приложение № 2 План мероприятий программы «Формула здоровья»

Приложение № 3 Анкетирование сотрудников «ЗОЖ» (май 2022г.)

Приложение № 4 Результаты анкетирования сотрудников (май 2022г.)