

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 36 «Василёк»

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации МБДОУ
«Детский сад № 36 «Василёк»

 М.К. Пахнина

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ

«Детский сад № 36 «Василёк»

 А.П. Карпова

Приказ № 61 от 10 марта 2025 г.



ПРИНЯТО

собранием общего коллектива
МБДОУ «Детский сад № 36 «Василёк»
10 марта 2025 г.

**Программа корпоративного здоровья для работников
МБДОУ «Детский сад № 36 «Василёк»**

г. Вологда

Содержание

1.	Паспорт программы	2
2.	Актуальность внедрения корпоративной программы здоровья в образовательное учреждение	3
3.	Ход реализации корпоративной программы здоровья образовательного учреждения	4
4.	Анализ ситуации и выбор приоритетов учреждения	4
5.	Необходимые ресурсы для реализации программы	6
6.	Мотивация участия в программе для работодателя и работника	6
7.	Модули для реализации корпоративной программы здоровья	6
8.	Анализ рисков при реализации программы	13
9.	Критерии оценки эффективности программы корпоративного здоровья	14

1. Паспорт программы

Наименование программы	Программа корпоративного здоровья для работников МБДОУ «Детский сад № 36» Василёк»
Направление программы здоровья	Формирование у работников навыков саморегуляции и управления собственным физическим и психоэмоциональным состоянием
Нормативно-правовая основа для внедрения корпоративных программ укрепления здоровья	Федеральный закон от 21.11.2011 г. №323-ФЗ (ред. от 08.08.2024, с изм. от 26.09.2024) «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2024) (далее - ФЗ №323), в статье 30 которого установлено, что профилактика неинфекционных заболеваний осуществляется на популяционном, групповом и индивидуальном уровнях органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, медицинскими организациями, образовательными организациями и физкультурно-спортивными организациями, общественными объединениями путем разработки и реализации системы правовых, экономических и социальных мер, направленных на предупреждение возникновения, распространения и раннее выявление таких заболеваний, а также на снижение риска их развития, предупреждение и устранение отрицательного воздействия на здоровье факторов внутренней и внешней

	среды, формирование здорового образа жизни (ЗОЖ). Руководство по разработке, внедрению и оценке эффективности корпоративных программ «Модельные корпоративные программы и практики укрепления здоровья работающих» от 28.01.2025 г. Министерства здравоохранения Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное учреждение «Национальный медицинский исследовательский центр терапии и профилактической медицины»
Сроки реализации программы	Бессрочная
Цель программы	Сохранение и улучшение здоровья работников
Задачи программы	- повышение физической активности; - создание в учреждении необходимых условий, способствующих повышению приверженности работников к здоровому образу жизни, и сохранение психологического здоровья в процессе трудовой деятельности; - выявление заболеваний на ранних стадиях; - снижение эмоционального выгорания работников; - повышение профессионального благополучия и здоровья работников; - профилактика стресса, депрессии, тревожных расстройств; - повышение финансовой грамотности, грамотности в вопросах репродуктивного здоровья
Ожидаемый результат	- повышение уровня психологического благополучия и снижение уровня эмоционального выгорания работников; - увеличение доли работников, охваченных профилактическими мероприятиями по здоровому образу жизни (ЗОЖ); - повышение уровня информированности работников о здоровом образе жизни до 100%; - увеличение доли работников, питающихся рационально; - снижение числа случаев временной нетрудоспособности; - увеличение доли работников, занимающихся физической культурой постоянно.
Участники реализации программы	Работники МБДОУ

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

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

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

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

2. Актуальность внедрения корпоративной программы здоровья в образовательное учреждение

Основными факторами риска условий труда работников образовательной сферы являются:

- повышенное психо-эмоциональное напряжение, приводящее к стрессу, профессиональным деформациям, эмоциональному выгоранию, психосоматическим и нервно-психическим заболеваниям;
- значительная голосовая, зрительная нагрузка при выполнении профессиональных обязанностей;
- преобладание в процессе трудовой деятельности статической нагрузки при незначительной общей мышечной и двигательной нагрузке;
- высокая плотность контактов в условиях современной эпидемиологической обстановки.

Каждый из этих основных факторов риска педагогического труда может способствовать возникновению профессионально обусловленных видов патологии нервной, сердечно-сосудистой, дыхательной и других систем.

По научным данным доктора биологических наук, профессора Э.М. Казина, у трети учителей показатель степени социальной адаптации равен или ниже, чем у больных неврозами, 60% педагогов испытывают психологический дискомфорт во время работы, 85% находятся в постоянном стрессовом состоянии. Даже молодые педагоги имеют большое количество хронических заболеваний, ведущими из которых являются заболевания органов дыхания (71,2%), сердечно-сосудистой системы (63%), хронические ларингиты (46%), вегетососудистая дистония (72,1%).

Нарушения в нервно-психическом здоровье вследствие воздействия вредных факторов имеют более 35% педагогов после 10 лет работы, 40% - после 15 лет стажа работы и более 50% педагогов после 20 лет стажа работы.

Основной причиной невозвратных потерь трудового потенциала общества является преждевременная смертность вследствие хронических неинфекционных заболеваний (ХНИЗ), доля которой составляет около 70% всех случаев смерти населения, причем треть этих смертей происходит в социально активных возрастах.

По причине временной нетрудоспособности работников, по мнению экспертов Министерства здравоохранения Российской Федерации экономика ежегодно теряет около 1,4% ВВП. По данным Всемирной Организации Здравоохранения (ВОЗ) и Международной Организации Труда (МОТ) как у нас в стране, так и за рубежом большинство случаев преждевременной смертности трудоспособного населения связано с заболеваниями сердечно-сосудистой (ССЗ) и легочной систем. Большинство случаев временной нетрудоспособности и снижения производительности труда связано с ССЗ, бронхо-легочными, эндокринными и опорно-двигательными заболеваниями.

Многочисленными исследованиями показано, что здоровье работающего населения определяется не только факторами трудового процесса и условиями труда, но и социальными и индивидуальными, прежде всего поведенческими, факторами риска.

Немаловажное значение имеет доступность медицинской помощи, в том числе в условиях, приближенных к рабочему месту. Укрепление здоровья населения трудоспособного возраста за счет коррекции ФР на рабочем месте - это одна из основных целей корпоративной программы укрепления здоровья работников.

Задача укрепления здоровья на рабочем месте является важным фактором устойчивого развития общества наряду с мерами охраны здоровья работников вредных производств. Сохранение здоровья населения, особенно в экономически активных возрастах, является важнейшей задачей национальной безопасности, что подчеркивается в ключевых стратегических документах Президента и правительства Российской Федерации

3. Этапы реализации корпоративной программы здоровья

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

мероприятий корпоративной программы здоровья	
--	--

4. Анализ ситуации и выбор приоритетов учреждения

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

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

5. Необходимые ресурсы для реализации программы

Кадровые	Специалисты, которые будут задействованы в работе над программой (психолог, медицинский работник, инструктор по физической культуре и др.)
Финансовые	Средства - внебюджетные источники
Материально-технические	Методические рекомендации, тесты, опросные листы, плакаты, буклеты, спортивное оборудование и др.
Информационные	Информационно-телекоммуникационная сеть «Интернет», мессенджеры, социальные сети, корпоративная электронная почта, официальный сайт учреждения, телефонная связь

6. Мотивация участия в программе

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

7. Модули для реализации корпоративной программы здоровья

Наименование модуля	Содержание мероприятий	Ожидаемый результат
---------------------	------------------------	---------------------

Повышение физической активности	1. Проведение командно-спортивных мероприятий: - участие в программе ГТО; - создание команды для выездов на районные/городские/областные соревнования; - проведение семейных спортивных мероприятий работников. 2. Увеличение физической грамотности работников: - урок физического здоровья - просмотр образовательных и мотивационных спортивных видеороликов; - консультации специалистов по направлению ведения ЗОЖ; - размещение мотивационных фотографий, плакатов. 3. Корпоративный спорт: - спортивные соревнования; - посещения спортивных секций (в зависимости от выбранного приоритетного направления); - улучшение материально-технической базы (помещение для занятий, тренажеры, спортивный инвентарь, массажное кресло); - создание программы, оповещающей о необходимости проведения перерыва для разминки.	В % соотношении (от общей численности работников): - увеличение процента работников, вовлечённых в ведение здорового образа жизни; - снижение процента работников с низким уровнем физической активности; - повышение уровня физической грамотности работников; - увеличение доли работников, вовлеченных в регулярное занятие физической культурой и спортом; - снижение числа случаев временной нетрудоспособности.
Здоровое питание и рабочее место	1. Проведение образовательных бесед для работников по следующим темам: «Здоровое питание», «Питание для долголетия», «Стройнее и вкуснее», «Продукты, повышающие холестерин» и др. 2. Ограничение на территории учреждения продажи продуктов с высоким содержанием соли, сахара и насыщенных жиров. 3. Обеспечение работников учреждения питьевой водой. 4. Разработка рекомендаций для предприятий, предоставляющих услуги	В % соотношении (от общей численности работников): - увеличение % работников, изменивших свой рацион в сторону оздоровления; - увеличение % работников, имеющих доступ к питьевой воде не далее 100 м от рабочего места; - % работников,

	общественного питания для работников (требования к ассортименту меню для рациона здорового питания). 5. Маркировка блюд меню «Здоровое питание» в столовых. 6. Увеличение выбора продуктов и блюд в меню «Здоровое питание», (включая овощи, фрукты, зелень). 7. Проведение конкурса рецептов блюд для здорового питания. 8. Проведение тестирования с работниками по имеющимся привычкам питания на соответствие критериям здорового питания и мотивирование работников на оздоровление рациона. 9. Организация в местах приема пищи работников информационных уголков: «Здоровое питание», «Принципы рационального питания» и др. 10. Организация для работников информационных встреч, «школ здоровья» по коррекции факторов риска заболеваний с привлечением медицинских специалистов, диетологов, психологов. 11. Организация места для самостоятельного контроля (тонометр, напольные весы, сантиметровая лента) показателей факторов риска здоровья (артериальное давление, масса тела, окружность талии).	изменивших свои привычки в сторону оздоровления; -увеличение % информированности работников о здоровом питании; - увеличение % работников, самостоятельно контролирующих показатели факторов риска здоровья.
Диагностика и профилактика профессиональных заболеваний	1. Организация ежегодных медицинских осмотров. 2. Анкетирование работников о состоянии их здоровья. 3. Анализ результатов специальной оценки условий труда и материалов по программе производственного контроля, оценки рисков.	В % соотношении (от общей численности работников): - увеличение % работников, прошедших вакцинацию; - снижение %

	4. Размещение информации о профессиональном здоровье на сайте учреждения. 5. Организация встреч с медицинскими работниками на тему диагностики и профилактики профессионального здоровья. 6. Информирование работников о пользе вакцинаций, компонентном составе и действии вакцин. 7. Организация уголка здоровья. 8. Программа здорового питания для работников учреждения. 9. Создание и обеспечение функционирования «кафетерия льгот». 10. Улучшение условий труда. 11. Программа витаминизации в периоды сезонных заболеваний и авитаминозов. 12. Внедрение практических, групповых форматов развития культуры здоровья.	работников с нуждающихся в амбулаторном, стационарном обследовании и лечение, санаторно- курортном лечение и диспансерном наблюдении. Улучшение показателей здоровья работников по результатам медицинских осмотров.
Сохранение психологического и эмоционального благополучия	1. Стресс-оценка на рабочем месте (психологическое тестирование и физиологические исследования). 2. Проведение Дня/Недели/Месяца психоэмоционального здоровья. 3. Обучение работников, руководителей и «Лидеров психологического благополучия» на рабочем месте. 4. Образовательные программы, направленные на профилактику стресса на рабочем месте, повышение уровня благополучия. Обучение работников по программам: управление эмоциями; профилактика депрессии, выгорания, тревожных расстройств; методики когнитивно-поведенческой	В % соотношении (от общей численности работников): - снижение % работников с высоким уровнем стресса; - увеличение % работников, принявших участие в мероприятиях; - увеличение % работников, вовлечённых в образовательные программы; - увеличение % группы риска, посетивших комнаты психологической и

	психотерапии для преодоления стресса, аутогенная тренировка, практики медитации и осознанности, дыхательные практики. 5. Комната психологической разгрузки.	психоэмоциональной разгрузки.
Профессиональное, социальное и финансовое благополучие	Профессиональный рост и развитие: 1. Профессионал «Ступень к успеху»: - профессиональное обучение; - тренинги на повышение профессиональных качеств (качество внимания, памяти, принятия решений, обучение, инновации); - персональное карьерное консультирование; - повышение профессиональной компетентности работников в овладении и эффективном использовании информационно - компьютерных технологий. 2. «Наставничество»: - передача опыта и знаний между работниками (тренинги, деловые игры, семинары по обмену опытом среди коллег, лекции-беседы, семинары-практикумы, психологические тренинги, проблемно-проектные семинары, круглые столы и др.). - Социальные связи и общественная вовлеченность: 1. Участие в городских экологических мероприятиях и конкурсах, в т.ч. профсоюзных (субботники, сбор макулатуры, высадка деревьев, «Наряди елку к новому году»). 2. Волонтерское движение (дни доноров, ярмарки, просветительские беседы, благотворительные акции, концерты и театральные выступления, буклеты и методические материалы по	- Повышение финансовой грамотности работников; - Повышение удовлетворенность ю работой; - Рост психоэмоционального благополучия и здоровья работников; - Повышение престижа организации; - Повышение профессионального роста и компетентности работников.

	волонтерству). 3. Семейные мероприятия для работников (игры, тренинги, мастер-классы, профориентационные мероприятия для детей работников, семейные концерты, мероприятия к праздникам), корпоративные мероприятия, семейные экскурсии. Финансовое благополучие: - деловые игры; - семинары и тренинги, посвященные тому, как планировать семейный бюджет, как не попадаться на маркетинговые уловки, как избегать импульсивных покупок, как получить налоговый вычет, как ускорить накопление негосударственной пенсии и т.д.; - вебинары по финансовому благополучию: планирование бюджета, сбережения и финансовые инструменты, пенсионная система и формирование «пенсионной подушки» и др.	
Профилактика потребления табака	1. Организация и предоставление помощи курящему персоналу в виде школ и групповой поддержки для отказа от курения 2. Организация и предоставление помощи курящему персоналу в виде индивидуальных консультаций 3. Введение системы поощрений для сотрудников, вовлеченных в корпоративную программу по преодолению курения и повышению приверженности к здоровому образу жизни. 4. Введение системы штрафов для сотрудников, тратящих много времени на перекуры.	- Изменение знаний, установок, поведения сотрудников в отношении курения, проявление намерений бросить курить. -Количество сотрудников, сделавших попытки бросить курить. -Количество сотрудников, отказавшихся от курения. -Снижение распространенность и курения в коллективе.

Снижение потребления алкоголя с вредными последствиями	1. Организовать широкое освещение темы в корпоративных социальных сетях. 2. Проведение кампании «Месяц без алкоголя».	-Снижение уровня потребления алкоголя среди работников; - Оценка изменений в производительности сотрудников.
Профилактика и коррекция избыточной массы тела и ожирения	1. Обеспечение сотрудникам в течение рабочего времени свободного доступа к питьевой воде. 2. Информировать сотрудников о пищевой и энергетической ценности блюд, способствуя осознанному выбору. 3. Популяризировать продукты и блюда с высоким содержанием йода для профилактики йододефицита среди сотрудников. 4. Формировать у сотрудников высокой осведомленности в составлении рациона здорового питания. 5. Повысить информированность сотрудников в вопросах здорового питания.	- Увеличение % сотрудников, имеющих доступ к питьевой воде. - Увеличение % сотрудников, покупающих блюда и напитки с маркировкой. - Увеличение % сотрудников, употребляющих блюда с высоким содержанием йода. - Увеличение % сотрудников, изменивших свой рацион в сторону оздоровления. - Увеличение количества сотрудников, изменивших привычки питания.
Профилактика инфекций и вакцинация	1. Издать распорядительный документ о проведении информационной кампании о необходимости вакцинации и обязать всех сотрудников организации принять участие в мероприятии. 2. Обеспечить возможность работникам организации пройти вакцинацию и необходимое медицинское обследование в медицинской организации, оказывающей первичную медико-санитарную помощь, для диагностики и лечения выявленного инфекционного	1. 85% работников организации, принявших участие в информационной кампании от всех работников организации. 2. 85% работников организации, удовлетворенных качеством и доступностью материалов, представленных в рамках

	заболевания (при необходимости). 3. Обеспечить возможность работникам организации использовать на рабочем месте средства индивидуальной защиты от инфекций, моющие и дезинфицирующие средства.	информационной кампании, от всех работников организации. 3. 100% работников организации, обеспеченных средствами индивидуальной защиты от инфекций, моющими и дезинфицирующими средствами.
Сохранение репродуктивного здоровья	Информирование работников организаций репродуктивного возраста о наиболее часто встречающихся заболеваниях (состояниях), вызывающих бесплодие и влияющих на фертильность, а также о возможности прохождения диспансеризации с целью оценки репродуктивного здоровья.	20% работников, направленных и пришедших в медицинскую организацию, оказывающую первичную медико-санитарную помощь, нахождение репродуктивной диспансеризации.
Цифровые технологии для ЗОЖ	Мотивировать сотрудников на использование носимых устройств «мониторинг активности или статуса на работе или вне ее для повышения производительности»	70 % сотрудников, оснащенных гаджетами

8. Анализ рисков при реализации программы

1. Финансовый риск

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

2. Риск отсутствия ожидаемых конечных результатов

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

3. Пассивное и активное сопротивление отдельных работников

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

9. Критерии оценки эффективности программы корпоративного здоровья

№	Показатель	Как оценивать
1	Приверженность учреждения принципам ЗОЖ зафиксирована во внутренних и внешних документах	ДА/НЕТ
2	Рабочие места безопасны для здоровья	% от общего числа рабочих мест
3	Работники обеспечены здоровым питанием и возможностями для полезных перекусов в течение дня	% от общего числа работников
4	Работники имеют возможность для физической активности в течение дня	% от общего числа работников
5	Работникам оказывается психологическая помощь и поддержка	% работников, которым доступна услуга
6	Учреждение организует собственные спортивные мероприятия для работников или помогает участвовать во внешних мероприятиях	Количество мероприятий в год, общее количество участников
7	Учреждение поддерживает волонтерские проекты работников по продвижению ЗОЖ среди коллег	Количество проектов, количество участников
8	Количество работников, которые видели информационные материалы о ЗОЖ	По результатам опроса работников: – число % от общего количества работников
9	Количество работников, которые ознакомились с информационными материалами о ЗОЖ	
10	Количество публикаций во внутрикорпоративной группе /социальных сетях учреждения	Количество публикаций
11	Количество публикаций в личных аккаунтах	
12	Количество проведенных образовательных мероприятий о различных аспектах ЗОЖ и количество работников – участников	Статистика мероприятий
13	Количество участников опросов	Статистика участников
14	Количество посетителей/просмотров страницы, посвященной ЗОЖ, во внутрикорпоративной группе	Статистика
15	Количество работников, сбросивших вес.	На первом этапе проводится опрос работников, который

	Количество работников, регулярно употребляющих полезные продукты (фрукты, овощи, рыбу, кисломолочные продукты и пр.). Количество работников, регулярно занимающихся спортом.	включает сбор данных о вредных привычках и планах отказа от них, на втором этапе оценивается % работников достигших поставленных целей по каждому показателю.
16	Снижение количества дней временной нетрудоспособности	Статистика