

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад №23»

ИНН 7420004593 КПП 741501001 ОГРН 1027401142207  
Россия, 456440, Челябинская область г. Чебаркуль, ул. Крылова, 6, тел. 8(35168) 2-38-12



УТВЕРЖДЕНО

Приказом заведующего МБДОУ «ДС №23»  
№ 48/ от 13.10.2023г.

**Корпоративная программа  
«Укрепление здоровья работников»  
МБДОУ «ДС №23»**

г. Чебаркуль  
2023г.

## **I. Введение**

Корпоративная программа «Укрепление здоровья работников» (далее именуется – Программа) создана в целях реализации мероприятий программы «Укрепление общественного здоровья на территории Челябинской области», утвержденной распоряжением Правительства Челябинской области № 57-рп от 31.01.2020 года, в рамках задач региональной составляющей национального проекта «Демография», утвержденного протоколом от 13.12.2018 г. Регионального стратегического комитета в соответствии с перечнем поручений Губернатора Челябинской области.

## **II. Общая характеристика организации/предприятия.**

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №23», лицензия на осуществление образовательной деятельности № 14167 от 19.04.2018г.

МБДОУ «ДС №23» расположено по адресу:

РФ, г. Чебаркуль, Челябинская область, ул. Крылова, д. 6.

Режим работы:

понедельник – пятница с 07.00 до 17.30,

выходные дни: суббота, воскресенье.

Вредные производственный факторы отсутствуют.

МБДОУ «ДС №23» посещает 65 детей, количество сотрудников – 20.

Все сотрудники проходят ежегодный профилактический, медицинский осмотр. Сотрудники имеют 1, 2 и 3 группы здоровья.

Анализ состояния здоровья работников проводится на основании:

- анкетирования сотрудников;
- результатов периодических медицинских осмотров

## **III. Ответственные исполнители корпоративной программы.**

1. Заведующий – Юзеева М.В.
2. Заместитель заведующего по АХР, председатель профсоюзной организации – Павлова Т.Н.
3. Старший воспитатель – Музурова Е.Ф.
4. Медицинская сестра (по совмещению)

## **IV. Основные цели и задачи программы.**

Целями корпоративной программы являются:

1. Увеличение доли сотрудников, приверженных здоровому образу

жизни: отказавшихся от курения, нерационального питания, недостаточной двигательной активности.

2. Снижение потерь, связанных с временной нетрудоспособностью сотрудников по причине хронических неинфекционных заболеваний и острых инфекционных заболеваний.

Для достижения поставленных целей необходимо решение следующих задач.

Задачи для достижения первой цели:

1. Информирование работников о факторах риска хронических неинфекционных заболеваний (курение, нерациональное питание, недостаточная двигательная активность).

2. Мотивирование работников к ведению здорового образа жизни.

3. Создание условий, способствующих повышению физической активности, рациональному питанию сотрудников, отказу сотрудников от курения.

Задачи для достижения второй цели:

1. Информирование работников о факторах риска хронических неинфекционных заболеваний (курение, нерациональное питание, недостаточная двигательная активность).

2. Мотивирование работников к ведению здорового образа жизни.

3. Создание условий, способствующих повышению физической активности, рациональному питанию сотрудников, отказу сотрудников от курения и употребления алкоголя с пагубными последствиями.

4. Сохранение психологического здоровья сотрудников.

5. Организация санитарно-противоэпидемических мероприятий ДОО.

## **V. Показатели эффективности Программы (индикативные показатели)**

Основными показателями, оценивающими эффективность Программы, являются:

- % сотрудников, знающих о вреде курения и потребления электронных сигарет;

- % курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения;

- % курящих сотрудников, отказавшихся от курения;

- количество дней, пропущенных по немедицинским причинам на 100 работающих;

- % сотрудников, информированных о здоровом питании;

- % сотрудников, имеющих избыточный вес, с динамикой снижения веса;

- % сотрудников, информированных о негативных последствиях низкой двигательной активности;

- % работников с низким уровнем физической активности;

- % работников, находящихся в группе психоэмоционального риска;
- % сотрудников, информированных по теме социального и эмоционального благополучия (управления стрессом);
- % сотрудников, удовлетворенных работой.

## **VI. Сроки и этапы реализации Программы**

Программа реализуется в 2023-2027 годах в 5 этапов:

- 1 этап – 2023 год;
- 2 этап – 2024 год;
- 3 этап – 2025 год;
- 4 этап – 2026 год;
- 5 этап – 2027 год.

## **VII. Программные мероприятия (приложение 1).**

## Приложение 1. Перечень мероприятий по реализации корпоративной программы

№ п/п	Мероприятие	Шаги по реализации	Ответственные	Сроки реализации	Индикативные показатели
<i>Цель: Увеличение доли сотрудников, приверженных здоровому образу жизни (отказавшихся от курения).</i>					
1.	Оформление рабочих мест и мест общего пользования, территории ДОУ информационными материалами о вреде курения	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Определить места и формат размещения материалов – плакаты, памятки, информационные листы.</li> <li>2. Подобрать, приобрести, растиражировать информационные материал.</li> <li>3. Поместить материалы в обозначенных местах (форматах).</li> </ol>	Ст. воспитатель, Зам. зав. по АХР	Постоянно (регулярное обновление контента с установленной периодичностью)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- % сотрудников, знающих о вреде курения и потребления электронных сигарет</li> <li>- % курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения</li> <li>- % курящих сотрудников, отказавшихся от курения</li> </ul>
2	Оформление рабочих мест, мест общего пользования в помещениях и территории знаками, запрещающими курение.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Определить места для размещения знаков/составить список.</li> <li>2. Растиражировать знаки.</li> <li>3. Поместить знаки в обозначенных местах.</li> </ol>	Зам. зав. по АХР	Однократно, в начале программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- % курящих сотрудников, отказавшихся от курения</li> </ul>
3.	Организация стартового мероприятия, ознаменовавшего начало реализации программы.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Определить формат мероприятия (акция «Брось курить и выиграй» и другие).</li> <li>2. Определить организаторов и исполнителей, при необходимости привлекать сторонние организации.</li> <li>3. Пригласить, при наличии возможностей, гостей (значимых граждан города), ведущих здоровый образ жизни и жизнь без табака.</li> </ol>	Ст. воспитатель	Однократно, в начале программы Дальнейшие мероприятия – один-два раза в год.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- % курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения</li> <li>- % курящих сотрудников, отказавшихся от курения</li> </ul>
4.	Организация конкурсов, соревнований между сотрудниками.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Определить формат, контент, регулярность и способ проведения соревнований.</li> <li>2. Определить организаторов и исполнителей, привлекать при необходимости сторонние организации.</li> </ol>	Ст. воспитатель	Регулярно, в соответствии с планом	<ul style="list-style-type: none"> <li>- % курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения</li> <li>- % курящих сотрудников, отказавшихся от курения</li> </ul>

		3. Определить призовой фонд, форму поощрения победителей. 4. Оповестить сотрудников ДООУ об организуемых соревнованиях, привлечь к участию.			
5.	Организация индивидуальной и групповой поддержки по мобильным приложениям, мессенджерам и чатам.	1. Разработать контент приложения/алгоритм и тексты предоставления поддержки сотрудникам, отказывающимся от курения. 2. Разработать мобильное приложение или адаптировать существующие. 3. Назначить (или обязать) медработника для общения с курящими сотрудниками по мессенджерам или чатам. 4. Обеспечить информирование всех сотрудников о создании/работе мобильного приложения (мессенджеров, чатов) по всем внутренним каналам коммуникации.	Ст. воспитатель, мед. сестра ДООУ	Постоянно	- % курящих сотрудников, выразивших желание бросить курить - % курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения - % курящих сотрудников, отказавшихся от курения
6.	Издание внутреннего нормативного документа о запрете курения на территории предприятия.	1. Разработка и утверждение приказа в ДООУ о запрете курения на территории учреждения. 2. Ознакомление с вышеуказанным приказом всех сотрудников ДООУ.	Заведующий	В начале программы	- % курящих сотрудников, отказавшихся от курения
7.	Учреждение системы штрафов и поощрений в отношении курящих сотрудников.	1. Определить объемы и формы поощрительных экономических мер в отношении сотрудников, отказывающихся от курения, и применить их 2. Определить объемы и формы штрафных санкций и учредить их в отношении курящих сотрудников	Заведующий	В начале программы с ежегодным обновлением	- % курящих сотрудников, отказавшихся от курения
<i>Цель: Увеличение доли сотрудников, приверженных здоровому образу жизни: отказавшихся от нерационального питания</i>					
1.	Оформление рабочих мест и мест общего пользования, территории ДООУ информационными материалами о рациональном питании.	1. Определить места и формат размещения материалов – плакаты, памятки, информационные листы. 2. Подобрать, приобрести, растиражировать информационные материалы. 3. Поместить материалы в обозначенных местах (форматах).	Ст. воспитатель, Зам. зав. по АХР	Постоянно (регулярное обновление контента с установленной периодичностью)	- % сотрудников, информированных о рациональном питании

2.	Организация и проведение акции «Сбрось лишний вес и победы».	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Освещение мероприятия и приглашение к участию всех желающих.</li> <li>2. Организация стартового мероприятия: <ul style="list-style-type: none"> <li>- получение индивидуальных рекомендаций по изменению рациона питания;</li> <li>- получение индивидуальных рекомендаций по уровню физической активности.</li> </ul> </li> <li>3. Фиксация измерения параметров тела, оценка своего состояния 1 раз в 2 недели.</li> <li>4. Подведение итогов по достижению желаемого веса по окончании практики и награждение победителей.</li> </ol>	Заведующий, мед. сестра	Не менее 12 недель, практика может быть постоянно действующей	- % сотрудников, имеющих избыточный вес, с динамикой снижения веса - % сотрудников, приверженных принципам рационального питания
<i>Цель: Увеличение доли сотрудников, приверженных здоровому образу жизни: отказавшихся от недостаточной двигательной активности</i>					
1.	Оформление рабочих мест и мест общего пользования, территории ДОУ информационными материалами о пользе двигательной активности и негативных последствиях низкой двигательной активности.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Определить места и формат размещения материалов – плакаты, памятки, информационные листы.</li> <li>2. Подобрать, приобрести, растиражировать информационные материалы.</li> <li>3. Поместить материалы в обозначенных местах (форматах).</li> </ol>	Ст. воспитатель, Зам. зав. по АХР	Постоянно (регулярное обновление контента с установленной периодичностью)	- % сотрудников, информированных о пользе двигательной активности и негативных последствиях низкой двигательной активности
2.	Оценка уровня физической активности и тренированности работников.	1. Изучить уровень физической активности и тренированности работников с использованием Глобального опросника по физической активности и Теста ходьбы/Теста лестничной пробы.	Мед. сестра	До и после реализации программы, а также в рамках проведения других практик, направленных на повышение физической активности	- % работников с низким уровнем физической активности

3.	Организация командно-спортивных мероприятий.	Организация и проведение спортивных состязаний по игровым командным видам спорта (возможно с участием членов семей).	Ст. воспитатель, мед. сестра	Постоянно	- % работников с низким уровнем физической активности
4.	Организация физкульт-пауз на предприятии.	1. Проанализировать в имеющихся в открытом доступе литературных источниках и предоставить на согласование руководителю ДОУ комплексы физических упражнений, которые можно проводить прямо на рабочем месте. 2. Разместить комплексы на подходящем ресурсе. 3. Административно закрепить физкульт-паузы на рабочем месте не менее одного раза в течение рабочего дня.	Заведующий, мед. сестра	Постоянно	- % работников, участвующих в физкульт-паузах
5.	Организация и проведение акции «Неделя физической активности».	1. Проведение информационно-мотивационной кампании. 2. Фиксация каждым сотрудником количества часов физической активности в день на протяжении недели, предоставление отчета. 3. Выбор самого тренированного сотрудника. 4. Вручение призов победителям.	Заведующий, мед. сестра, ст. воспитатель	1 раз в год	- % работников с низким уровнем физической активности
6.	Организация контроля двигательной активности сотрудников с использованием мобильного приложения.	Повышение физической активности путем увеличение количества шагов в день/неделю/месяц, оцениваемых специальным мобильным приложением (счетчик шагов)	Мед. сестра	Постоянно	- % работников с низким уровнем физической активности
<i>Цель: Снижение потерь, связанных с временной нетрудоспособностью сотрудников по причине хронических неинфекционных заболеваний (задача: сохранение психологического здоровья сотрудников)</i>					
1.	Оформление рабочих мест и мест общего пользования, территории ДОУ информационными материалами на тему социального и эмоционального	1. Определить места и формат размещения материалов – плакаты, памятки, информационные листы. 2. Подобрать, приобрести, растиражировать информационные материалы. 3. Поместить материалы в обозначенных местах (форматах).	Ст. воспитатель, Зам. зав. по АХР, психолог	Постоянно (регулярное обновление контента с установленной периодич-	- % сотрудников, информированных по теме социального и эмоционального благополучия (управления стрессом).



	благополучия (управления стрессом).			ностью)	
2.	Обучение работников, руководителей на рабочем месте.	1. Обучение работников по темам: - основы первой психологической помощи при депрессии, тревожных состояниях; - управление эмоциями; - профилактика депрессии, эмоционального выгорания, тревожных расстройств; - методики когнитивно-поведенческой психотерапии для преодоления стресса; - аутогенная тренировка, практика медитации и осознанности, дыхательные практики; 2. Обучение руководителей по темам: - управление производительностью труда и благополучием подчиненных; - модели повышения осознанности и позитивного лидерства.	Ст. воспитатель, психолог	Однократное обучение по теме психологического благополучия в объеме 72 часов.	-% сотрудников, удовлетворенных работой
4.	Проведение Дня/Недели/Месяца психоэмоционального здоровья	1. Проведение коммуникационной кампании для вовлечения работников в программу. 2. Проведение тестирования работников. 3. Обучение работников (обучающий семинар или мастер-класс). 4. Проведение индивидуальных консультаций для работников.	Ст. воспитатель, психолог	1-2 раза в год	- % работников в группе психоэмоционального риска -% сотрудников, удовлетворенных работой
<i>Цель: Снижение потерь, связанных с временной нетрудоспособностью сотрудников по причине острых инфекционных заболеваний</i>					
1.	Оформление рабочих мест и мест общего пользования, территории ДОУ информационными материалами о специфической (вакцинация) и неспецифической профилактике острых респираторно-вирусных	1. Определить места и формат размещения материалов – плакаты, памятки, информационные листы. 2. Подобрать, приобрести, растиражировать информационные материалы. 3. Поместить материалы в обозначенных местах (форматах).	Мед. сестра	Постоянно (регулярное обновление контента с установленной периодичностью)	- % сотрудников, информированных о специфической (вакцинация) и неспецифической профилактике острых респираторно-вирусных заболеваний

	заболеваний.				
2.	Организация санитарно-противоэпидемических мероприятий в ДОУ.	<p>1. Организация входного температурного контроля сотрудников в сезон эпидемиологического неблагополучия.</p> <p>2. Назначение мед. сестры за опрос сотрудников на наличие признаков острого респираторного заболевания на начало трудовой смены.</p> <p>3. Направление работника с признаками острого респираторного заболевания в медицинскую организацию для прохождения лечения.</p> <p>4. Оснащение рабочих мест оборудованием для дезинфекции помещений и использование его в период эпидемиологического неблагополучия.</p> <p>5. Введение обязательного масочного режима в организации в период эпидемиологического неблагополучия.</p> <p>6. Контроль проведения вакцинации сотрудников.</p>	Заведующий, мед. сестра	На постоянной основе	<p>- количество случаев временной утраты трудоспособности на 100 работников;</p> <p>-количество дней временной утраты трудоспособности на 100 работников;</p>
3.	Создание на рабочих местах условий, отвечающих гигиеническим требованиям.	<p>1. Обеспечение благоприятного температурного режима на рабочих местах.</p> <p>2. Обеспечение сотрудников средствами индивидуальной защиты (маски).</p>	Заведующий, мед. сестра	На постоянной основе	<p>- количество случаев временной утраты трудоспособности на 100 работников;</p> <p>-количество дней временной утраты трудоспособности на 100 работников.</p>