



МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА
«ДЕТСКИЙ САД № 150» (МКДОУ «д/с № 150»)
630039 г. Новосибирск, ул. Воинская, 79 а; Тел./факс +7 (383) 252 – 05 - 41; E-mail: ds_150@edu54.ru
ОКПО 51723846 ОГРН 1025401921060 ИНН 5405114492 КПП 540501001

Принято на общем
собрании коллектива от
31.05.2022



Председатель профсоюзного комитета



Заведующий МКДОУ д/с № 150
З. В. Рябцева

**Корпоративная программа по сохранению и
укреплению здоровья трудового коллектива
МКДОУ д/с № 150
2022 – 2023 гг.**



МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА
«ДЕТСКИЙ САД № 150» (МКДОУ «д/с № 150»)
630039 г. Новосибирск, ул. Воинская, 79 а; Тел./факс +7 (383) 252 – 05 - 41; E-mail: ds_150@edu54.ru
ОКПО 51723846 ОГРН 1025401921060 ИНН 5405114492 КПП 540501001

Принято на общем
собрании коллектива от
31.05.2022

Согласовано
Председатель профсоюзного комитета
МКДОУ д/с № 150
А. В. Карпова

Утверждаю
Заведующий МКДОУ д/с № 150
_____ З. В. Рябцева

**Корпоративная программа по сохранению и
укреплению здоровья трудового коллектива
МКДОУ д/с № 150
2022 – 2023 гг.**

Содержание

1. Пояснительная записка	3
2. Основные этапы реализации Программы.....	4
3. Необходимые условия Программы.....	5
4. План мероприятий Программы.....	6
5. Ожидаемые результаты Программы.....	10
6. Создание системы мониторинга и оценки эффективности программы.....	10

1. Пояснительная записка

Корпоративная программа по сохранению и укреплению здоровья трудового коллектива МКДОУ д/с № 150 (далее Программа) предусматривает работу по укреплению здоровья сотрудников ДОУ, формированию потребности в здоровом образе жизни, расширению функциональных резервов организма, активному привлечению трудового коллектива к занятиям физкультурой и спортом. Работа по Программе подразумевает несколько направлений: создание нормативных, организационных, кадровых и материально-технических условий, создание мотивационных условий, мероприятия по поддержке здорового образа жизни и занятий физкультурой и массовым спортом, информационная поддержка, результативность мероприятий по поддержке здорового образа жизни и занятий физкультурой и массовым спортом.

Цель Программы: разработка и внедрение модели развивающей оздоровительной, профилактической и просветительской работы с коллективом ДОУ

Достижение поставленной цели осуществляется через решение следующих задач:

1. Создавать и совершенствовать здоровьесберегающие условия труда и отдыха трудового коллектива ДОУ
2. Формировать ценностное отношение к состоянию здоровья у сотрудников.
3. Улучшать степень информированности сотрудников о заболеваниях и мерах их предотвращения.
4. Разработать и провести профилактические и пропагандистские мероприятия, способствующих отказу от вредных привычек среди работников.
5. Внедрить в деятельность ДОУ комплекс мероприятий, направленных на поддержку инициатив по формированию и пропаганде здорового образа жизни среди сотрудников.

Приоритетами программы являются:

- проведение оздоровительных мероприятий и профилактических мер среди сотрудников МКДОУ;
- непрерывность оздоровительных мероприятий;
- ответственность человека за свое здоровье;
- реализация внутренней гармонии физического, психического и духовного состояния человека.

2. Основные этапы реализации Программы

Программа реализуется в 3 этапа.

На I этапе (сентябрь – октябрь 2022 г.)

- создать нормативные, организационные, информационные, материально-технические, кадровые, мотивационные (включая стимулирующие) условия в ДОУ для формирования ЗОЖ, сохранения и укрепления здоровья сотрудников;
- активизировать взаимодействие коллектива и первичной профсоюзной организации ДОУ по оздоровлению и пропаганде здорового образа жизни;
- обеспечить контроль за состоянием здоровья и уровнем заболеваемости сотрудников ДОУ (включая нетрудоспособность по причине ухода за ребенком).

На II этапе (ноябрь 2022 г. – апрель 2023 г.)

- способствовать реализации профилактических и оздоровительных мероприятий с учетом дифференцированного и личностно-ориентированных подходов;
- формировать потребность в регулярных занятиях физкультурой и массовым спортом, их популяризации среди сотрудников, педагогов;
- способствовать реализации комплекса мер по отказу от вредных привычек;
- организовать выездные оздоровительные мероприятия.

На III этапе (май 2023 г.)

- подвести итоги реализации Программы: проведение анкетирования педагогов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МКДОУ д/с № 150.

3. Необходимые условия Программы

Кадровые ресурсы: профилактические и оздоровительные мероприятия Программы осуществляют специалисты МКДОУ д/с № 150: заведующий, старший воспитатель, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, учителя-логопеды, которые реализуют инновационные и творческие подходы к организации работы по профилактике заболеваемости и оздоровлению сотрудников ДОУ.

Финансовые ресурсы: средства бюджета (федерального, регионального), внебюджетные источники, средства от профсоюзной организации.

Материально-технические ресурсы: плакаты, буклеты, информационно-наглядные материалы по ЗОЖ, спортивно-физкультурное оборудование.

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

**4. План мероприятий по реализации
Программы по сохранению и укреплению
здоровья работников МКДОУ д/с № 150**

№ п/ п	Мероприятия	Сроки	Ответственные	Примечани е
1.	Распределение сотрудников и определение ответственных для участия в мероприятиях	Сентябрь 2022 г.	Старший воспитатель	
2.	Организация заседания трудового коллектива	Ежегодно	Заведующий МКДОУ Старший воспитатель	
3.	Проведение анкетирования в организации с целью выявления факторов, влияющих на здоровье работников	Сентябрь 2022 г.	Старший воспитатель	
4.	Разработка индивидуальной программы по укреплению здоровья на рабочем месте, для организации, разработка плана реализации мероприятий	Сентябрь – октябрь 2022 г.	Специалисты ДОУ	
5.	Организация контроля за проведением периодических медицинских осмотров работников организаций и иммунизации.	Постоянно	Заместитель заведующего по АХР	

Физкультурно-оздоровительное направление				
1.	Организация выездных оздоровительных мероприятий (прогулки, походы)	Ежеквартально	Специалисты ДОУ	
2.	Организация производственной гимнастики	Сентябрь 2022 г.–май 2023 г.	Инструктор по физической культуре	
3.	Проведение психологических тренингов на профилактику эмоционального выгорания сотрудников	В соответствии с планом реализации программы	Педагог-психолог	
4.	Оформление стенда «Сохраним здоровье коллектива» с размещением информационных материалов по популяризации ЗОЖ, профилактике неинфекционных заболеваний, рекомендациями врачей.	Ежемесячно	Старший воспитатель	
5.	Проведение корпоративных спортивных мероприятий с привлечением профсоюзной организации: «Спортивная семья», «Активная неделя!», «Неделя физической активности»	Ежеквартально	Специалисты ДОУ	
6.	Участие в городской легкоатлетической эстафете	1 раз в год	Старший воспитатель	
7.	Проведение массовых спортивных мероприятий (сотрудники, родители, дети)	2 раза в год	Старший воспитатель	
Информационно-просветительское направление				

1.	Организация для сотрудников информационных встреч, «школ здоровья» по коррекции факторов риска заболеваний с привлечением медицинских специалистов. Проведение индивидуальных консультаций врача с сотрудниками трудового коллектива.	Ежеквартально	Специалисты ДОУ	
2.	Проведение тематических информационно-коммуникационных кампаний для сотрудников трудового коллектива, в рамках Всемирных и Международных дат Всемирной организации здравоохранения.	Ежеквартально	Специалисты ДОУ	
3.	Организация консультаций со специалистами (терапевт, невролог, психолог)	Ежеквартально	Старший воспитатель	
4.	Организация цикла лекций в рамках «Дней здоровья»	Ежеквартально	Специалисты ДОУ	
Организация и проведение периодических профилактических медицинских осмотров				
1.	Проведение ежегодной вакцинации сотрудников в осенне-зимний период	Приказ по учреждению	Медицинская сестра	

2.	Организация и проведение ежегодного обязательного медицинского осмотра	1 раз в год	Заместитель руководителя по АХР	
Аналитический этап				
1.	Проведение мониторинга состояния заболеваемости сотрудников по итогам реализации программы	Май 2022 г.	Заведующий МКДОУ Старший воспитатель	
2.	Проведение мониторинга уровня профессионального выгорания, психологического климата в коллективе			
3.	Оценка эффективности реализации программы			

5. Ожидаемые результаты

- Повышение вероятности реализации сотрудником потенциала здоровья для ведения активной производственной, социальной и личной жизни;
- Сформированность у сотрудников отношения к своему здоровью как общечеловеческой ценности и привитие навыков здорового образа жизни;
- Проявление у сотрудников активности, инициативы и творчества в организации и проведении мероприятий, направленных на сохранение и укрепление здоровья детей дошкольного возраста;
- Создание предпосылок снижения преждевременной смертности, заболеваемости, инвалидизации населения, увеличения средней продолжительности и качества жизни, улучшении демографической ситуации в стране.

6. Создание системы мониторинга эффективности Программы

Мониторинг и оценка эффективности программы должна быть с четким определением перечня оцениваемых индикаторов, сроков оценки, методов сбора информации для определения индикаторов, целевых уровней и ответственных. Мероприятия по проведению мониторинга и оценки должны быть включены в план мероприятий. Показатели результативности и эффективности программы рассматриваются в процентном отношении к общему количеству работников организации.

Параметры показателей:

- увеличение числа работников, приверженных здоровому образу жизни (определяется при анкетировании в начале и по истечении определенного срока реализации корпоративной программы, но не менее года);
- улучшение условий труда работников организации;
- повышение производительности труда работников организации;

- увеличение количества работников 1 и 2 групп здоровья;
- снижение показателей временной утраты трудоспособности работников;
- снижение выхода работников на инвалидность;
- снижение финансовых потерь, которые несет организация в результате отсутствия работников по болезни;
- отсутствие (снижение) производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- стабильное психическое состояние работников организации

