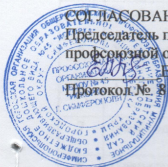


**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА № 45
«ИСКОРКА» МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ
СИМФЕРОПОЛЬ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ**



СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профессиональной организации
Е.И. Кирова
Протокол № 8 от 19.03.2026



УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ №45 «Искорка»
А. Симферополя
И.Ю. Чернова
Приказ № 36 от 17.03.2026

**Корпоративная программа
укрепления здоровья на рабочем месте
работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего вида №45 «Искорка»
муниципального образования городской округ
Симферополь Республики Крым
на 2026-2030 годы**

«ЗДОРОВЬЕ НА РАБОТЕ»

Содержание

1	Пояснительная записка	3
2	Паспорт программы	4
3	Актуальность внедрения корпоративной программы здоровья в МБДОУ	5
4	Направления планирования мероприятий	7
5	Ход реализации корпоративной программы	8
6	Анализ ситуации и выбор приоритетов учреждения	8
7	Необходимые ресурсы для реализации программы	8
8	Планируемые выгоды от реализации Программы, мотивация участия в Программе	9
9	Содержание деятельности с работниками	9
10	Модули для реализации корпоративной программы здоровья	11
11	Анализ рисков при реализации программы	14
12	Критерии оценки эффективности программы корпоративного здоровья	14
13	Ресурсы, обеспечивающие выполнение программных мероприятий	15
14	Ожидаемый эффект от реализации мероприятий программы	16
15	Оценка эффективности реализации программы	16
16	План реализации программы	16
17	Информационное обеспечение, наличие обратной связи	18

1. Пояснительная записка

По определению Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), здоровье – это состояние полного физического, душевного и социального благополучия, а не только отсутствие болезней и физических дефектов. 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. По данным ВОЗ, причиной 2/3 случаев преждевременной смерти населения в трудоспособном возрасте являются хронические неинфекционные заболевания, причем основная доля приходится на болезни системы кровообращения, злокачественные новообразования и травмы. Почти 60% общего бремени болезней обусловлены семью ведущими факторами:

- артериальная гипертония,
- курение,
- чрезмерное потребление алкоголя,
- повышенное содержание холестерина крови,
- избыточная масса тела,
- низкий уровень потребления фруктов и овощей,
- малоподвижный образ жизни.

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 настоящее время очень широкое распространение получил термин «здоровьесбережение». Под здоровьесбережением принято понимать систему мер, направленных на сохранение и укрепление здоровья участников образовательного процесса (как воспитанников, так и работников). А так как ребенок-дошкольник много времени проводит в детском саду, то и люди его окружающие должны демонстрировать здоровый образ жизни, чтобы прививать его детям. В ДОУ, с детьми, в различных видах деятельности педагоги формируют представления о здоровом образе жизни, но когда дети не видят пример взрослого человека, у них не закрепляется правильный образ мышления, не вырабатывается навык противостоять вредным привычкам. Для того чтобы активно влиять на позицию ребенка по отношению к собственному здоровью работники ДОУ должны сами четко понимать, что же такое здоровый образ жизни.

Программа разработана на основе:

- Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»;
- Федерального закона № 15-ФЗ от 23 февраля 2013 года «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака»;
- Паспорта национального проекта «Демография», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16;
- Паспорта федерального проекта «Формирование системы мотивации граждан к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек», утвержденный протоколом заседания президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам от 24 декабря 2018 года № 16;
- Приказа Министерства здравоохранения РФ от 15 января 2020 года № 8 «Об утверждении Стратегии формирования здорового образа жизни населения, профилактики и контроля неинфекционных заболеваний на период до 2025 года»;

Объектом данной программы является образ жизни работника МБДОУ №45 «Искорка» г. Симферополя с позиции здоровьесбережения.

Предметом – факторы, приводящие к нарушению здоровья работников.

2. Паспорт программы

Наименование программы	Корпоративная программа укрепления здоровья на рабочем месте работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №45 «Искорка» муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым на 2026-2030 годы «ЗДОРОВЬЕ НА РАБОТЕ»
Направление программы здоровья	Формирование у работников навыков саморегуляции и управления собственным физическим и психоэмоциональным состоянием
Сроки реализации программы	2026-2030 годы
Цель программы	Развитие и сохранение профессионального здоровья работников, через комплекс управленческих решений, направленных на создание в МБДОУ необходимых условий, способствующих повышению приверженности работников образования здоровому образу жизни.
Задачи программы	- 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; - повышение профессионального благополучия и здоровья работников; - создание безопасных условий труда, здоровых рабочих мест, развитие гигиены труда; - стимулирование отказа работников от вредных привычек, включая потребление алкоголя, табака и нерациональное питание; - повышение физической активности работников, профилактика заболеваний; - сохранение психологического здоровья работников (профилактика эмоционального выгорания), повышение корпоративной культуры.
Основные принципы реализации программы	- приоритет охраны труда, здоровых и безопасных условий труда; - признание и обеспечение приоритета жизни и здоровья работников по отношению к производственной деятельности; - формирование условий максимальной самореализации личности работников.

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	Сотрудники МБДОУ №45 «Искорка» г. Симферополя

*«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.

3. Актуальность внедрения корпоративной программы здоровья в образовательное учреждение

Основой государственной социальной политики и главной научной задачей является разработка, обоснование и реализация мер по сохранению здоровья нации, минимизации воздействия вредных факторов на человека, достижению оптимальных качества жизни, эффективности производственной и иной деятельности населения. В настоящее время общепризнано, 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.

Основными факторами риска условий труда работников образовательной сферы являются:

- повышенное психоэмоциональное 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.

Профилактика заболеваний путем борьбы с вредными привычками и факторами риска развития заболеваний, ведение здорового образа жизни, без сомнения, улучшат состояние здоровья работников образования. Корпоративная программа укрепления здоровья на рабочем месте работников (далее Программа) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №45 «Искорка» муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым (далее МБДОУ) направлена на профилактику многих заболеваний, факторами риска которых являются: низкая физическая активность, избыточный вес, курение, нездоровое питание.

Личная заинтересованность сотрудников – ключевое условие эффективного внедрения программы по укреплению здоровья на рабочем месте.

Факторы, влияющие на мотивацию сотрудников:

- личный пример руководителя;
- обеспечение высокого качества реализации программы;
- активная агитация и вовлечение сотрудников к участию в программе.

Оценка эффективности Программы проводится путем опроса (анкетирования) сотрудников, по результатам которого будет определяться личная заинтересованность и вовлеченность сотрудников в программу.

Корпоративная программа по сохранению и укреплению здоровья работников на рабочих местах представляет собой комплекс мер, направленных на:

- обеспечение безопасной физической производственной среды, охраны труда;
- профилактику не только профессиональных, но и основных хронических заболеваний работников;
- оздоровление психо-социальной среды ДОУ, повышение личного потенциала работников, уменьшение вреда от нездорового поведения,
- повышение активности и стремления к сохранению здоровья.

Для целей настоящей программы применяются следующие термины и понятия:

Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Безопасные условия труда - условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

Здоровый образ жизни (ЗОЖ) - образ жизни человека, направленный на профилактику болезней и укрепление здоровья.

Рабочее место - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Эргономичное рабочее место - рабочее место, приспособленное для исполнения работником должностных обязанностей, включающее предметы и объекты труда, а также компьютерные программы для наиболее безопасного и эффективного труда работника, исходя из физических и психических особенностей человеческого организма.

Профессиональные заболевания - формы заболеваний, которые возникли в результате воздействия вредных, опасных веществ и производственных факторов.

Вредная привычка - это многократно повторяющееся действие, отличающееся вредоносностью с позиции общественного блага, окружающих людей или здоровья человека, попавшего под влияние этой привычки. Неизменными свойствами вредной привычки являются автоматизм и «не полезность» действия.

Факторы риска неинфекционных заболеваний - это потенциальноопасные для здоровья факторы поведенческого, биологического, генетического, экологического, социального

характера, окружающей и производственной среды, повышающие вероятность развития заболеваний, их прогрессирование и неблагоприятный исход. К таким факторам в медицине относят: употребление табака; чрезмерное употребление алкоголя; нерациональное питание; недостаточная физическая активность; повышенное содержание глюкозы в крови/диабет; повышенное кровяное давление; избыточный вес и ожирение; повышенный уровень общего холестерина.

Мониторинг рабочей среды - выявление и оценка факторов среды, которые могут неблагоприятно повлиять на здоровье работников. Он включает оценку санитарных и профессиональных гигиенических условий, факторов организации труда, которые могут создать риск для здоровья работников, средств коллективной и индивидуальной защиты, экспозиции работников опасным агентам и контрольных систем, предназначенных для исключения или ограничения их. С точки зрения здоровья работника мониторинг рабочей среды может фокусироваться, но не ограничиваться только на эргономике, профилактике несчастных случаев и заболеваний, гигиене труда, организации труда и психосоциальных факторах на рабочем месте.

Мониторинг здоровья работников - общий термин, охватывающий процедуры и исследования для оценки здоровья работника с целью обнаружения и опознавания любой аномалии. Результаты мониторинга должны использоваться для сохранения и укрепления здоровья работника, коллективного здоровья на рабочем месте. Процедуры оценки здоровья могут включать медицинские осмотры, биологический мониторинг, рентгенографическое исследование, анкеты или анализ медицинских карт.

4. Направления планирования мероприятий

-Разработка плана мероприятий по формированию системы мотивации работников организации к здоровому образу жизни в целях их оздоровления.

-Создание условий для вовлечения работников в Программу по укреплению их здоровья на рабочем месте.

-Создание условий для улучшения индивидуального и профессионального (физического, психологического и социального здоровья) работников, повышения их работоспособности и продуктивности.

-Формирование активной жизненной позиции работников, создание благоприятного микроклимата в коллективе, повышение сплоченности коллектива МБДОУ.

-Создание условий для прохождения работниками профилактических медицинских осмотров и диспансеризации.

-Выполнение информационно-просветительской работы по пропаганде здорового образа жизни.

-Формирование мотивации на здоровое питание.

-Формирование установки на отказ от вредных привычек.

-Формирование мотивации на повышение двигательной активности.

Стратегии, направленные на работу с сотрудниками, – поощрение и поддержка работников, стремящихся 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:

- ☐ отказ от курения
- ☐ здоровое питание
- ☐ физическая активность
- ☐ снижение потребления алкоголя
- ☐ снижение веса

5. Ход 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 мероприятий корпоративной программы здоровья	Подведение итогов реализации программы, совершенствование программы

6. 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.).

7. Необходимые ресурсы для реализации программы

Кадровые	Специалисты, которые будут задействованы в работе надпрограммой (психолог, медицинский работник, специалист по физической культуре и др.)
Финансовые	Средства бюджета (федерального, регионального), внебюджетные источники, средства от профсоюзной организации
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

8. Планируемые выгоды от реализации Программы, мотивация участия в программе

Для работников	Для учреждения
Улучшение здоровья	Сохранение и развитие кадрового потенциала
Снижение риска приобретения хронических заболеваний.	Сокращение прямых расходов на: -компенсационные выплаты за счет средств работодателя, связанные с болезнью работника
Повышение психоэмоционального благополучия	Повышение производительности и интенсивности труда.
Повышение удовлетворенности работой	Улучшение психологического климата в коллективе
Улучшение качества жизни	Снижение количества дней временной нетрудоспособности
Отказ от вредных привычек	Сокращение текучести кадров.
Развитие навыков определения заболеваний на ранней стадии.	Дополнительная мотивация сотрудников
Чувство принадлежности к организации	Развитие позитивного имиджа организации
Улучшение условий труда.	

9. Содержание деятельности с работниками Медицинское направление

Содержание деятельности по здоровому образу жизни.

Одним из факторов, определяющих здоровье, является активное участие в диспансеризации – комплекс лечебно-профилактических мероприятиях, проводимых медицинскими учреждениями. Своевременность прохождения медосмотров и обращения за медицинской помощью в случае заболевания, точное выполнение врачебных предписаний также, в конечном счете, сказываются на здоровье. Следует помнить, что лечить всегда труднее, чем предупредить развитие патологического процесса. Однако в наибольшей степени здоровье человека зависит от образа жизни, значит можно считать, что генеральной линией формирования и укрепления здоровья является здоровый образ жизни (ЗОЖ).

Здоровый образ жизни — главный фактор здоровья.

Здоровый образ жизни — это и есть та индивидуальная система поведения и привычек каждого отдельного человека, обеспечивающая ему необходимый уровень жизнедеятельности и здоровое долголетие.

ЗОЖ направлен на устранение факторов риска: низкий уровень физической трудовой активности, неудовлетворенность трудом, пассивность, психоэмоциональная напряженность, невысокая социальная активность и низкий культурный уровень, экологическая безграмотность, гиподинамия, нерациональное и несбалансированное питание, курение, употребление алкоголя, наркотических и токсических веществ, напряженные семейные отношения, нездоровый быт, генетические риски и другое. ЗОЖ является важным фактором здоровья (повышает трудовую активность, создает физический и душевный комфорт, активизирует жизненную позицию, защитные силы организма, укрепляет общее состояние, снижает частоту заболеваний и обострений хронических заболеваний).

Первым шагом к созданию своей индивидуальной системы здорового образа жизни является выработка твердой мотивации. К здоровому образу жизни нельзя прийти по чьему-то указанию. Это должно быть личное, глубокое убеждение и уверенность в том, что другого пути к здоровью, реализации своих жизненных планов, обеспечению благополучия для себя, своей семьи и общества просто не существует. По мнению А. М.

Шамина, автора теории формирования физкультурных потребностей и способностей, готовность личности к деятельности любого рода есть единство трех сформулированных подсистем человека: мотивационной (установки), информационной (знания), операционной (умения.) Все эти три подсистемы должны быть актуализированы в ЗОЖ. Необходимо также понимать, что мотивация является системообразующим фактором поведения.

В связи с этим ЗОЖ — это не что иное, как рациональная организация жизнедеятельности человека, реализуемая посредством определенных форм поведения.

Основные составляющие (элементы) здорового образа жизни:

1. Режим жизнедеятельности, заключающийся, прежде всего, в необходимости эффективной организации трудовой деятельности, чередования видов работы, труда и активного отдыха, гармоничном сочетании умственного и физического труда.
2. Рациональное питание и питьевой режим.
3. Оптимальная двигательная активность.
4. Закаливание, как тренировка иммунитета.
5. Выполнение общегигиенических требований, с целью обеспечения физического и психического здоровья.
4. Минимизация отрицательного воздействия состояния окружающей среды на человека.
5. Отказ от вредных привычек (алкоголизм, наркомания, табакокурение и т.д.).

Предварительные и периодические медицинские осмотры

Предварительный медицинский осмотр - обязательное условие для приема на работу. Цель - оценка состояния здоровья обратившегося для трудоустройства, его соответствие будущей должности, а также выявление заболеваний на момент трудоустройства.

Периодические медицинские осмотры подтверждают профпригодность сотрудника и определяют динамику в изменениях здоровья, возникающих под влиянием факторов труда. Выявление проблем позволяет предпринять необходимые меры в раннем периоде развития патологии.

Осмотры проводятся в соответствии с приказом Минтруда РФ и Минздрава РФ от 31.12.2020 N 988н/1420н (далее - Приказ N 988н/1420н) и приказом Минздрава РФ от 28.01.2021 N 29н (далее - Приказ N 29н) "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры" (Зарегистрировано в Минюсте России 29.01.2021 N 62277).

Профилактические медицинские осмотры

Профилактический медицинский осмотр - комплекс медицинских обследований, проводимый в целях раннего (своевременного) выявления состояний, заболеваний и факторов риска их развития, а также в целях определения групп здоровья и выработки рекомендаций для пациентов. Проводится в поликлинике по месту жительства.

Диспансеризация

Диспансеризация — комплекс мероприятий, включающий в себя профилактический медицинский осмотр и дополнительные методы обследований, проводимых в целях оценки состояния здоровья (включая определение группы здоровья и группы диспансерного наблюдения). Проводится в поликлинике по месту жительства.

Проведение профилактического медицинского осмотра и диспансеризация определенных групп взрослого населения проводятся в соответствии с Приказом Минздрава России от 13.03.2019 N124Н «Об утверждении порядка проведения

профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения» (зарегистрировано в Минюсте России 24.03.2019 № 54495).

10. Модули для реализации корпоративной программы здоровья

Наименование модуля	Содержание мероприятий	Ожидаемый результат
Административные и организационные мероприятия	1. Разработка, утверждение и реализация Программы укрепления здоровья сотрудников. 2. Проведение анкетирования в МБДОУ, с целью выявления факторов, влияющих на здоровье работников. 3. Организация контроля за проведением периодических медицинских осмотров работников организаций, и иммунизации. 4. Исключение «мест для курения». 5. Организация поощрений за работу по укреплению здоровья на рабочем месте и практической деятельности по изменению образа жизни.	Включение всех сотрудников учреждения в работу по повышению компетенций и приобщению к ЗОЖ
Страхование	1. Обязательное медицинское страхование (Фонд ОМС) 2. Социальное страхование (Фонд социального страхования) 3. Пенсионное страхование (Пенсионный фонд) - Оплата родовых сертификатов. 4. Добровольное медицинское страхование (ДМС)	Финансовая защита сотрудников
Физическая активность	1. Проведение командно-спортивных мероприятий: - участие в программе ГТО; - 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); Проведение мероприятий, стимулирующих работников больше ходить пешком, заниматься спортом и укреплять здоровье.	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	1. Обеспечение сотрудников в течение рабочего времени возможность приема пищи. 2. Проведение образовательных семинаров для работников по следующим темам: «Здоровое питание», «Питание для долголетия», «Стройнее и вкуснее», «Продукты, повышающие холестерин» и др. 3. Краткие информационные сообщения для размещения во внутренних коммуникациях МБДОУ о здоровом питании. 4. Обеспечение работников учреждения питьевой водой. 5. Увеличение выбора продуктов и блюд в меню «Здоровое питание», (включая овощи, фрукты, зелень). 6. Проведение конкурса рецептов блюд для здорового питания. 7. Проведение тестирования с работниками по имеющимся привычкам питания на соответствие критериям здорового питания и мотивирование работников на оздоровление рациона. 8. Организация в местах приема пищи работников информационных уголков: «Здоровое питание», «Принципы рационального питания» и др. 9. Организация места для самостоятельного контроля (тонометр, напольные весы, сантиметровая лента) показателей факторов риска здоровья (артериальное давление, масса тела, окружность талии).	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, 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. 4. Организация встреч с медицинскими работниками на тему диагностики и профилактики профессионального здоровья. 5. Информирование работников о пользе вакцинаций, компонентном составе и действии вакцин. 6. Организация уголка здоровья. 7. Программа здорового питания для работников учреждения. 8. Улучшение условий труда. 9. Программа витаминизации в периоды сезонных заболеваний и авитаминозов. 10. Внедрение практических, групповых	В % соотношении (от общей численности работников): - увеличение % работников, прошедших вакцинацию; - снижение % работников с нуждающихся в амбулаторном, стационарном обследовании и лечение, санаторно-курортном лечении и диспансерном наблюдении. Улучшение показателей здоровья работников по результатам медицинских осмотров.

	форматов развития культуры здоровья.	
Профилактика вредных привычек	1. Оформление территории знаками, запрещающими курение 2. Организация консультативной помощи по вопросам, связанным с пагубным употреблением алкоголя.	В % соотношении (от общей численности работников): - отказ от вредных привычек - повышение ЗОЖ
Психологическое и эмоциональное благополучие	1. Стресс-оценка на рабочем месте (психологическое тестирование и физиологические исследования). 2. Проведение Дня психоэмоционального здоровья. 3. 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 психотерапии для преодоления стресса, аутогенная тренировка, практики медитации и осознанности, дыхательные практики. 4. Комната психологической разгрузки. 5. Проведение «Часов психологической разгрузки»	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 психоэмоциональной разгрузки. Уменьшение количества работников в группе психоэмоционального риска
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, лекция-беседы, семинары-практикумы, психологические тренинги, проблемно-проектные семинары, круглые столы и др.). Социальные связи и общественная вовлеченность: 1. Участие в городских экологических	- повышение финансовой грамотности работников; - повышение удовлетворенностью работой; - рост психоэмоционального благополучия и здоровья работников; - повышение престижа организации; - повышение профессионального роста и компетентности работников.

	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 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 «Как приумножить собственный капитал»; - 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.	
--	--	--

11. 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.

12. 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 кол-во 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: – точное число % от общего количества работников
9	Количество работников, которые ознакомились с информационными материалами о ЗОЖ	
10	Количество публикаций на внутрикорпоративном сайте/в корпоративных СМИ/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, на внутрикорпоративном сайте	Статистика сайта
15	Количество работников, сбросивших вес. Количество работников, регулярно употребляющих полезные продукты (фрукты, овощи, рыбу, кисломолочные продукты и пр.). Количество работников, регулярно занимающихся спортом.	На первом этапе проводится опрос работников, который 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	

Развитие корпоративной культуры в учреждении

- Формирование благоприятного психологического климата в МБДОУ.
- Улучшение профессионального коммуникативного взаимодействия в коллективе сотрудников.

Повышение уровня профессиональных компетенций сотрудников

- Развитие потребности в профессиональном самообразовании, саморазвитии, профессиональном самосовершенствовании, раскрытии творческого потенциала.
- Повышение эффективности реализации профессиональных задач; - приобретение необходимых в реализации профессиональной деятельности знаний, умений, навыков, а также развития профессионально важных личностных качеств.

13. Ресурсы, обеспечивающие выполнение программных мероприятий

Для реализации Программы в учреждении имеются ресурсы, обеспечивающие основные (базовые) потребности сотрудников, необходимые для сохранения и укрепления здоровья:

- проведение вакцинации,
- наличие спортивного зала и оборудования.

14. Ожидаемый эффект от реализации мероприятий программы

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

Для работников:

- изменение отношения к состоянию своего здоровья;
 - укрепление здоровья и улучшение самочувствия;
 - увеличение продолжительности жизни;
 - приверженность к ЗОЖ;
 - выявление заболеваний на ранней стадии;
 - улучшение качества жизни;
- Для работодателя:
- сохранение на длительное время здоровых трудовых ресурсов;
 - повышение производительности труда;
 - сокращение потерь по болезни;
 - снижение текучести кадров;
 - изменение отношения работников к состоянию своего здоровья;
 - повышение численности работников, ведущих здоровый образ жизни.

15. Оценка эффективности реализации мероприятий Программы

Для оценки эффективности Программы разработаны критерии эффективности:

- отзывы сотрудников (удовлетворенность/положительная оценка);
- внедрение социальных технологий/ моделей/ методик;
- развитие взаимодействия с социальными партнерами, в т.ч. заключение договоров/благотворительная помощь;
- динамика участия сотрудников в оздоровительных и корпоративных мероприятиях направленных на формирование здорового образа жизни,
- доступность и актуальность информирования сотрудников.

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.

16. План реализации программы

№ п/п.	Мероприятие	Сроки проведения	Ответственный
1.	Распределение сотрудников и определение ответственных для участия в мероприятиях	март	заведующий
2.	Организация заседания трудового коллектива	март	заведующий завхоз
3.	Выявление потребностей в вопросах здоровья с помощью анкетирования	март	председатель профсоюзного комитета
Физкультурно-оздоровительное направление			

4.	Организация выездных оздоровительных мероприятий (прогулки, походы)	ежегодно	заведующий
5.	Проведение психологических тренингов на профессиональное выгорание сотрудников	в соответствии с планом реализации программы	педагог-психолог
6.	Проведение корпоративных праздничных мероприятий «Новый год», «День дошкольного работника», «8 марта», «Выпускной»	по графику проведения корпоративных мероприятий	заведующий, председатель профсоюзного комитета
7.	Проведение массовых спортивных мероприятий (сотрудники, родители, дети)	1 раз в год	педагоги
8.	Проведение ежегодной вакцинации сотрудников в осенний период	сентябрь- октябрь	медицинская сестра
Информационно-просветительское направление			
9.	Мероприятия по борьбе с алкоголизмом, курением. Информационный стенд о профилактике зависимостей	в течение года	старший воспитатель, медицинская сестра
10.	Проведение лекций бесед, распространение печатной продукции: 1. «Не дай нам Бог судьбу ребенка увидеть на конце иглы» 2. «Привычка свыше нам дана?» 3. «SOSтояние здоровья» 4. «Мама, брось сигарету!» 5. «Родители – вот главный пример» 6. «10 правил здорового сердца»	1 раз в квартал	медицинская сестра
11.	Организация цикла лекций в рамках «Дней здоровья», «О здоровом питании замолвите слово», «Худеем правильно», «Питание после 50» «Зарядка для мозга» «Дыхание –основа релаксации» «Польза зеленых коктейлей»	1 раз в квартал	медицинская сестра
Организация и проведение периодических профилактических медицинских осмотров, исследований, кампаний			
12.	Организация и проведение ежегодного обязательного медицинского осмотра	1 раз в год	медицинская сестра
13.	Проведение ежегодной вакцинации сотрудников	сентябрь-октябрь	медицинская сестра
14.	Прохождение диспансеризации взрослого населения	1 раз в год	заведующий

Аналитический этап			
15.	Проведение мониторинга состояния заболеваемости сотрудников по итогам реализации программы	2030 год	заведующий, завхоз, старший воспитатель
16.	Проведение мониторинга уровня профессионального выгорания, психологического климата в коллективе	2030 год	педагог-психолог
17.	Оценка эффективности реализации программы	2030 год	заведующий

В социальную программу МБДОУ вовлечены работники МБДОУ №45 «Искорка» г. Симферополя

17. Информационное обеспечение, наличие обратной связи

Актуальная информация по формированию здорового образа жизни систематически размещается:

- на официальном сайте МБДОУ №45 «Искорка»;
- на информационном стенде в учреждении;
- в мессенджере VK, МАХ

Отзывы, предложения по совершенствованию работы работники учреждения могут оставлять в «Почте доверия».