

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 300 комбинированного вида»**

660098, г.Красноярск, ул.Водопьянова,21, E-mail: [mdou300@mail.ru](mailto:mdou300@mail.ru), факс  
8(391)255-81-20, ОГРН 1082468058408, ИНН/КПП 2465216743/246501001

---

**Согласовано:**

Председатель профсоюзной  
организации МАДОУ № 300

\_\_\_\_\_ М.Н.Турова

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2024г.

**Утверждаю:**

Заведующий  
МАДОУ № 300

\_\_\_\_\_ Т.И.Шуварова

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2024г.

**ПРОГРАММА**

**«Укрепление и сохранение здоровья работающих»**

Красноярск, 2024

## Содержание

№ п/п	Наименование	Стр.
1.	Паспорт корпоративной программы	3
2.	Актуальность внедрения, цели и задачи корпоративной программы	4
3.	Этапы реализации мероприятий программы	5
4.	Приложение №1 План мероприятий	10

# 1. ПАСПОРТ

## Корпоративной программы

### «Укрепление и сохранение здоровья работающих»

1	Наименование корпоративной программы	Укрепление и сохранение здоровья работников
2	Срок реализации программы	2024-2027г.
3	Цель и задачи корпоративной программы	<p>Цель программы:</p> <p>Формирование осознанного отношения к своему здоровью и повышение трудового потенциала через вовлечение руководства и работающих в мероприятия по укреплению здоровья, а также создание условий, способствующих повышению приверженности к ЗОЖ.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1.Выявление и профилактика основных факторов риска возникновения неинфекционных заболеваний;</li><li>2.Стимулирование и создание условий для физической активности сотрудников.</li><li>3.Разработка и проведение профилактических и пропагандистских мероприятий, способствующих отказу от вредных привычек среди работников;</li><li>4.Создание информационной среды для информирования сотрудников о ЗОЖ, профилактике хронических неинфекционных заболеваний и т.д.</li></ol>
4.	Направления корпоративной программы	<ol style="list-style-type: none"><li>1.Физическая активность;</li><li>2.Управление стрессом;</li><li>3.Здоровое питание.</li></ol>
5.	Источники финансирования программы	Собственные средства
6.	Целевые индикаторы и показатели результативности	<ol style="list-style-type: none"><li>1.Изменение показателей развития риска хронических неинфекционных заболеваний в сторону улучшения;</li><li>2.Увеличение доли работников, охваченных профилактическими мероприятиями по ЗОЖ, включая информационно-коммуникационные.(до 75% от общей численности работников);</li><li>3.Снижение числа случаев временной нетрудоспособности (на 10%),</li><li>4.Доля сотрудников, регулярно потребляющих полезные продукты (рыба, овощи, зелень, кисломолочные продукты и т.д.);</li></ol>

		<p>5. Доля лиц с выявленными факторами риска инфекционных заболеваний от списочной численности работников;</p> <p>6. Количество образовательных мероприятий по вопросам ЗОЖ;</p> <p>7. Доля сотрудников учреждения, охваченных медицинскими осмотрами;</p> <p>8. Количество проведенных спортивных соревнований в рамках корпоративной программы;</p> <p>9. Создание условий для приема питьевой воды на рабочем месте;</p> <p>10. В организации действует политика приверженности принципам здорового образа жизни;</p> <p>11. Создание безопасных для здоровья рабочих мест;</p> <p>12. Имеется инфраструктура в организации способствующая ведению ЗОЖ;</p> <p>13. В организации действует социальная политика поддержки сотрудников</p> <p>14. Доля сотрудников, имеющих нормальные показатели артериального давления.</p>
7.	Ожидаемые конечные результаты реализации корпоративной программы	<p>1. Повышение уровня культуры здоровья среди сотрудников;</p> <p>2. Сокращение числа листов нетрудоспособности;</p> <p>3. Увеличение количества сотрудников, ведущих здоровый образ жизни, систематически занимающихся физической активностью;</p> <p>4. Формирование здоровой психоэмоциональной среды в коллективе, снижение количества работников, имеющих вредные привычки.</p>

## 2. Актуальность внедрения, цели и задачи корпоративной программы

Федеральный проект «Укрепление общественного здоровья» национального проекта «Демография» предусматривает решение таких задач, как снижение смертности населения трудоспособного возраста и увеличение доли граждан, ведущих здоровый образ жизни. Одним из направлений проекта является внедрение корпоративных программ «Укрепление и сохранение здоровья работников».

Согласно данным ВОЗ, хронические инфекционные заболевания являются причиной 2/3 случаев преждевременной смерти населения в трудоспособном возрасте, причем основная доля приходится на сердечно-сосудистые заболевания, злокачественные новообразования и травмы. Причины хронических инфекционных заболеваний обусловлены следующими факторами: повышенное артериальное давление, потребление табака, чрезмерное потребление алкоголя, повышенное содержание холестерина в крови, избыточная масса тела, низкий уровень потребления фруктов и овощей,

малоподвижный образ жизни.

Корпоративные программы укрепления здоровья представляют собой комплекс мер в рамках общей корпоративной культуры учреждения, направленной на оздоровление работников и предполагающей вовлечение их в здоровый образ жизни и профилактические мероприятия для устранения факторов риска хронических заболеваний.

Используемые программы помогают работодателям повысить свой имидж, способствуют снижению издержек и пустых трат финансов учреждения, укрепляют корпоративную культуру и создают индивидуальность учреждения.

### **Цель корпоративной программы.**

Основной целью программы является сохранение и укрепление здоровья работающих, за счет взаимодействия руководства и самих сотрудников в совершенствовании охраны труда, безопасности и благополучия. Создание условий для приверженности здоровому образу жизни, формирование ответственного отношения к собственному здоровью и культуры общественного здоровья.

Для достижения поставленной цели, необходимо решить следующие задачи:

- 1.Повышение уровня грамотности работников в вопросах здоровья (информационные средства, образовательные мероприятия, консультации специалистов).
- 2.Выявление факторов риска, а также формирование навыков по коррекции факторов риска. (Дни здоровья, медицинские осмотры, диспансеризация и т.д.)
- 3.Создание здорового окружения (формирование инфраструктуры на рабочем месте, способствующей рациональному питанию, отказа от вредных привычек, повышению качества жизни и др.)
- 4.Создание благоприятного социально – психологического климата в коллективе.
- 5.Обеспечение психологической и физической устойчивости работников, профилактика эмоционального выгорания.
- 6.Увеличение трудового долголетия работников.

### **Информационное обеспечение, наличие обратной связи**

Актуальная информация по формированию здорового образа жизни систематически размещается на стенде учреждения, в которой осуществляется реализация Программы.

## **3. Этапы реализации мероприятий программы**

Разработка, реализация, мониторинг и оценка корпоративных программ укрепления здоровья на рабочем месте – это поэтапный процесс взаимно связанных действий на основе программного подхода и комплекса мер по управлению охраной здоровья и безопасностью труда, который включает:

**1 этап** –Организационный

**2 этап** –Реализация мероприятий

**3 этап** – Мониторинг и оценка реализации мероприятий Программы

**4 этап** – Улучшение и коррекция комплексной программы

### **1 этап: Организационный** (апрель-май 2024г.)

На данном этапе налаживается взаимодействие, формируется рабочая группа, куда могут входить представители руководства, специалист по охране труда, председатель первичной профсоюзной организации.

Для формирования комплексной программы здоровья важно в начале изучить текущую ситуацию в организации:

А – Анализ показателей здоровья работников по доступным источникам (данные о временной нетрудоспособности, данные периодических медицинских осмотров и др.);

Б – Анализ текущей инфраструктуры для здорового образа жизни (наличие спортивных зон, питание в специально отведенных местах, наличие комнат психологической разгрузки и др.);

В – Анализ распространенности факторов риска хронических неинфекционных заболеваний (по результатам опроса, медицинских осмотров и др.).

Также желательно провести оценку потенциальных ресурсов учреждения (финансы, кадры, материальное и техническое обеспечение).

Анализ состояния трудовых ресурсов по половозрастному признаку.

### План мероприятий

При планировании важно создать комплексную корпоративную программу, т.е. ориентированность на профилактику нескольких факторов риска. Для каждого фактора риска стоит указать ключевые показатели (например увеличить количество работников с нормальной массой тела на 10% к показателю предыдущего года).

Стоит отметить, что на данном этапе важно разработать индикаторы процесса и результата по следующим направлениям:

- показатели здоровья работающих;
- информированность о здоровом образе жизни и факторов риска неинфекционных заболеваний;
- мероприятия по профилактике неинфекционных заболеваний и социально-значимых заболеваний;
- показатели, характеризующие условия труда в ДОУ

Целевые индикативные показатели внедрения корпоративной программы делятся на:

- краткосрочные, например - процент охвата сотрудников корпоративной программой (100%);
- среднесрочные, например –снижение уровня временной нетрудоспособности;
- долгосрочные, например –снижение заболеваемости.

При формировании плана мероприятий стоит ориентироваться на лучшие корпоративные практики укрепления здоровья на рабочем месте.

## **2 этап: Реализация мероприятий (2024-2027г.).**

Осуществляется проведение анкетирования и комплексного обследования здоровья сотрудников для выявления хронических неинфекционных заболеваний и наблюдение за изменениями показателей. Реализация профилактических и оздоровительных мероприятий с учетом дифференцированного и лично ориентированного подходов, реализация мероприятий по пропаганде физической активности, реализация мероприятий по снижению числа работников, имеющих вредные привычки, проведение мероприятий по пропаганде здорового питания и профилактике стрессовых ситуаций.

## **3 этап: Мониторинг и оценка реализации мероприятий Программы (в конце календарного года).**

Мониторинг эффективности программы включает мониторинг процесса реализации программы (охват работников, контроль бюджета) и индикаторы результата (краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные, установленные на этапе планирования).

Также важно обсуждать рабочей группой не менее 1 раза в 6 месяцев эффективность реализации корпоративной программы и при необходимости вносить корректировку в индикаторы достижения результатов, план мероприятий.

## **4 этап: Улучшение и коррекция мероприятий.**

В случае низкой эффективности отдельных мероприятий или низкой эффективности Программы, разработчики программы вносят коррективы в план реализации профилактических мероприятий на рабочем месте с целью достижения целевых показателей.

Чек-лист оценки программы укрепления здоровья и повышения благополучия работников на рабочем месте:

(если более 13 «Да» - программа отвечает критериям комплексности и направлена на достижение поставленных целей, если от 8 до 12 «Да» - программа частично отвечает критериям комплексности, если менее 7 - программа не отвечает критериям комплексности).

## ЧЕК-ЛИСТ

### Индикаторы эффективности реализации корпоративных программ

\_\_\_\_\_ за период \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.  
 наименование организации \_\_\_\_\_

№ п/п	Профилактические мероприятия	Выполнено за 6 месяцев	Выполнено за 12 месяцев
1	В рабочую группу МАДОУ №300 входят в том числе: -представитель руководства; -специалист по охране труда; -председатель первичной профсоюзной организации		
2	Рабочая группа провела заседания не реже чем 1 раз в 6 месяцев (да/нет)		
3	Наличие отдельного бюджета на реализацию программы (да/нет).Если ответ (да) указать сумму		
4	Проведен опрос-анкетирование на оценку факторов риска ХНИЗ (хроническое неинфекционное заболевание) (да/нет)		
5	Проведена оценка социальной инфраструктуры– условия труда, СОУТ (да/нет)		
6	Поставлены в программе цели (да/нет): -краткосрочные; -среднесрочные; -долгосрочные		
7	Сформирован оперативный план минимум из 4 мероприятий на локацию в год (да/нет)		
8	Реализуются мероприятия, направленные на повышение уровня грамотности о вопросах здоровья у работников не менее 1 мероприятия в год (тренинги. семинары) (да/нет)		
9	Реализуются мероприятия, направленные на формирование оздоровительной инфраструктуры на рабочем месте не менее 1 мероприятия в год (да/нет)		
10	Реализуются мероприятия, направленные на выявление факторов риска не менее 2 мероприятий в год (медицинские скрининг-площадки, соц. опросы) (да/нет)		
11	Снижение числа случаев временной утраты трудоспособности за период (да/нет)		
11.1	Число случаев временной утраты трудоспособности на 100 работающих в год: <u>Число случаев временной утраты трудоспособности</u> Средняя численность работающих *100		
11.2	Число случаев временной утраты трудоспособности на 100 работающих в год: <u>Число дней временной утраты трудоспособности</u> Средняя численность работающих * 100		
12	Снижение производственного травматизма (да/нет)		
13	Количество публикаций на внутрикорпоративном сайте		



	(корпоративные СМИ)		
14	Количество посетителей (просмотров) страницы, посвященной ЗОЖ, на внутрикорпоративном сайте		
15	Доля сотрудников, прошедших диспансеризацию, и профилактический медицинский осмотр (% от общего количества сотрудников организации).		
16	Доля сотрудников привитых от гриппа (% от общего количества сотрудников)		
17	Доля сотрудников, привитых от covid-19 (% от общего количества сотрудников)		
18	Внесены коррективы в проведение мероприятий по необходимости или по решению рабочей группы.(да/нет)		

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 300 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА",**  
Шуварова Татьяна Ивановна, Заведующий

22.01.24 12:28 (MSK)

Сертификат D44AE73BD082354C3151A65C4785AAA8