

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 23 «Теремок»
(МКДОУ «Детский сад № 23 «Теремок»)

ПРИКАЗ

02.09.2024

№ 0209-12

г. Талица

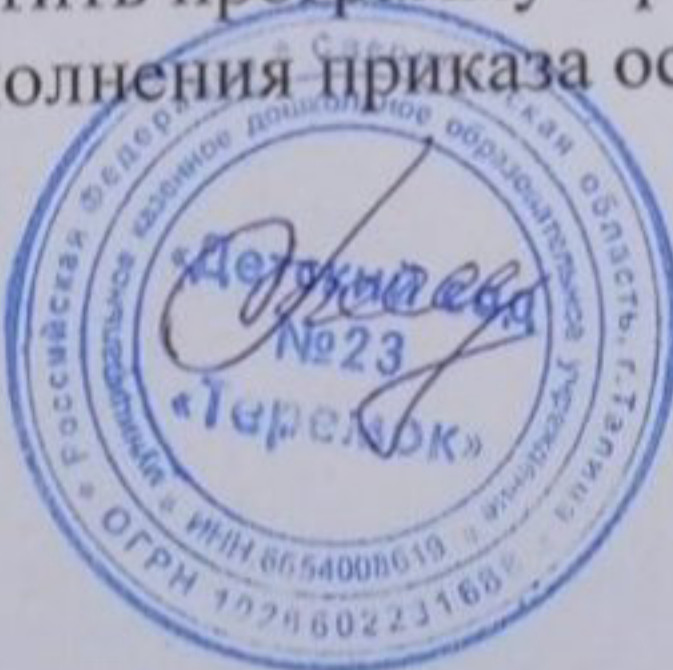
**Об утверждении корпоративной программы укрепления здоровья
работающих в МКДОУ «Детский сад № 23 «Теремок»**

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации», Приказа Министерства здравоохранения РФ от 15 января 2020 года № 8 «Об утверждении Стратегии формирования здорового образа жизни населения, профилактики и контроля неинфекционных заболеваний» в целях мотивации к ведению сотрудниками здорового образа жизни

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить согласованную с председателем профсоюзного комитета корпоративную программу укрепления здоровья работающих в МКДОУ «Детском саду № 23 «Теремок» (Приложение №1).
2. Специалисту в области охраны труда Клепиковой Е.Л. обеспечить ознакомление всех сотрудников с данной корпоративной программой.
3. Назначить инструктора по физической культуре Стафееву А.Ю. и специалиста по охране труда Клепикову Е.Л., ответственными за реализацию данной программы.
4. Ответственному за сайт МКДОУ «Детского сада № 23 «Теремок» Демитревой О.Ю. разместить программу в разделе «Охрана здоровья».
5. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

И.о.заведующего:



В.Ю.Петалова.

С приказом ознакомлены:

Инструктор по ФК: А.Ю. Стафеева /А.Ю.Стафеева/

Воспитатель: О.Ю. Демитрева /О.Ю.Демитрева/

Завед.хозяйством: Е.Л. Клепикова /Е.Л.Клепикова/

В дело № 01-31 за 2024г.

Делопроизводитель

Непеева С.А.

«02»09.2024г.

Утверждена приказом
заведующего
МКДОУ «Детский сад № 23
«Теремок»
от 02.09.2024г. № 0209-12
«Об утверждении корпоративной
программы укрепления здоровья
работающих в муниципальном
казенном дошкольном
образовательном учреждении
«Детский сад № 23 «Теремок»

The stamp is a blue circular seal. The outer ring contains the text "Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 23 «Теремок»". The inner part of the stamp contains the text "№ 23" and "Теремок".

Корпоративная программа
укрепления здоровья работающих в муниципальном казенном
дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад № 23 «Теремок»

ПАСПОРТ

корпоративной программы укрепления здоровья работающих в
муниципальном казенном дошкольном образовательном
учреждении «Детский сад № 23 «Теремок»

1	Исполнитель корпоративной программы	Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 23 «Теремок»
2	Сроки реализации программы	2024 – 2029 годы
3	Цели и задачи корпоративной программы	Цель Корпоративной программы укрепления здоровья работающих в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 23 «Теремок» (далее – Программа): Цель Программы: 1. Организация на рабочем месте условий, способствующих укреплению и сохранению здоровья сотрудников, а также развитие культуры здоровья и пропаганда здорового образа жизни. 2. Сокращение убытков, вызванных временной нетрудоспособностью работников, и увеличение продолжительности их профессиональной активности. Задачи Программы: 1. Формирование ценностного отношения к здоровью, увеличение ответственности за собственное состояние и приверженности к здоровому образу жизни работников и их семей. 2. Повышение информированности сотрудников о заболеваниях и методах их предотвращения. 3. Мотивирование сотрудников к занятиям спортом. 4. Разработка и реализация профилактических и информационных мероприятий, способствующих здоровому образу жизни. 5. Внедрение в деятельность учреждения комплекса мероприятий, направленных на поддержку физического и психического здоровья работников. 6. Проведение мониторинга состояния здоровья трудового коллектива и рисков развития неинфекционных заболеваний. 7. Планирование и осуществление комплекса мероприятий, направленных на профилактику и снижение распространенности факторов риска

		хронических неинфекционных заболеваний.
4	Перечень основных целевых показателей программы	Целевой показатель 1. Доля сотрудников охваченных анкетированием, с целью выявления факторов, влияющих на здоровье работников и получение общих сведений о состоянии здоровья работников Целевой показатель 2. Доля сотрудников охваченных ежегодными профилактическими медицинскими осмотрами или диспансеризацией по программе государственных гарантий бесплатного оказания медицинской помощи Целевой показатель 3. Доля сотрудников находящихся на постоянном диспансерном наблюдении и лечении (лица с IIIa и IIIб группой здоровья) от числа поставленных на диспансерный учет. Целевой показатель 4. Доля сотрудников, охваченных вакцинацией работников в рамках Национального календаря профилактических прививок. Целевой показатель 5. Доля сотрудников, обученных основам оказания первой доврачебной помощи пострадавшим и по профилактике ВИЧ. Целевой показатель 6. Доля сотрудников, взявших больничный лист. Целевой показатель 7. Количество дней нетрудоспособности по больничному листу. Целевой показатель 8. Количество больничных листов. Целевой показатель 9. Количество спортивные мероприятия для общего укрепления здорового образа жизни сотрудников Целевой показатель 10. Доля сотрудников, принявших участие во Всероссийских массовых спортивных мероприятиях («Кросс Нации», «Лыжня России» и другие). Целевой показатель 11. Доля лиц с избыточной массой тела выше показателя 25кг/м² от общей численности сотрудников учреждения. Целевой показатель 12. Доля сотрудников принявших участие в конкурсе «В здоровом теле, здоровый дух!».

	Целевой показатель 13. Количество размещенной информации в местах общего пользования (раздевалка, холл) о здоровом питании. Целевой показатель 14. Доля курящих лиц от общей численности сотрудников. Целевой показатель 15. Доля сотрудников, знающих о вреде курения (потребление электронных сигарет). Целевой показатель 16. Количество размещенных информационных материалов о вреде курения для здоровья человека. Целевой показатель 17. Доля лиц информированных о вреде алкоголя. Целевой показатель 18. Доля сотрудников принявших участие в мероприятиях направленных на профилактику потребления алкоголя. Целевой показатель 19. Количество проведенных «Дней психологической разгрузки»(тренинги с психологом, направленные на снятие психоэмоционального напряжения и профессионального выгорания) Целевой показатель 20. Доля сотрудников, обученных безопасному обращению с электричеством, антитеррористической и противопожарной безопасности. Целевой показатель 21. Количество работников, обеспеченных средствами индивидуальной защиты Целевой показатель 22. Доля рабочих мест, для которых проведена специальной оценки условий труда
--	--

Раздел 1. ХАРАКТЕРИСТИКА И АНАЛИЗ ТЕКУЩЕГО СОСТОЯНИЯ СФЕРЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Программа укрепления здоровья и благополучия сотрудников подразумевает под собой комплекс мероприятий, предпринимаемых работодателем для улучшения состояния здоровья работников, улучшения микроклимата в коллективе, в целях профилактики заболеваний, повышения безопасности, производительности и эффективности труда работников. Залогом успешности программы является целостный подход, основанный на

определении здоровья не только как отсутствие болезней, но и состояние полного физического, эмоционального, интеллектуального, социального благополучия. Здоровье работающего населения определяется производственными, социальными и индивидуальными рисками, доступом к медико-санитарным услугам.

Ценность физического, психического и социального здоровья каждого сотрудника организации многократно возрастает. Рабочее место - оптимальная организационная форма охраны и поддержания здоровья, профилактики заболеваний (определение ВОЗ).

Профессиональная деятельность сотрудников связана с постоянными интеллектуальными, эмоциональными и физическими нагрузками. Высокая степень ответственности за жизнь и здоровье воспитанников, а также чрезмерные физические и психоэмоциональные перегрузки, могут вызывать стресс и способствовать развитию утомления и переутомления, что в свою очередь приводит к профессиональным заболеваниям. В зависимости от перечня предоставляемых услуг коллектив делится на руководящий состав, педагогических и медицинских работников, специалистов и обслуживающий персонал. Следовательно, характер нагрузок у различных групп сотрудников также различается.

1. Структура сотрудников (возрастная, половая)

На 1 сентября 2024 года численность сотрудников составляет 47 человек , из них –женщины (92%).

Возрастной ценз сотрудников

Пол	Возраст	Количество
Женский	20-30 лет	5
Женский	31-40 лет	12
Женский	41-50 лет	11
Женский	51-60 лет	12
Женский	От 60 лет	3
Мужской	20-30 лет	0
Мужской	31-40 лет	1
Мужской	41-50 лет	0
Мужской	51-60 лет	3
Мужской	От 60 лет	0

Вывод: анализ количественного состава сотрудников свидетельствует о том, что средний возраст работников составляет - 44 года. Возраст – один из факторов риска развития заболеваний, а также на ухудшение здоровья влияет генетические особенности и ритм жизни. Чтобы сохранить здоровье, очень

важно регулярно проходить медосмотры и вести полноценный здоровый образ жизни.

2. Показатели отсутствия сотрудников на рабочем месте по болезни (без учета больничных по уходу за детьми и декретных отпусков) за последние три года:

№	Показатель	2022	2023	2024
1.	Количество больничных листов, ед.	50	44	38
2.	Количество сотрудников, взявших больничный лист, чел.	30	25	24
3.	Количество дней нетрудоспособности по больничному листу, дни	490	483	453
4.	Средняя продолжительность одного больничного листа, дни	15	12	11
5.	Среднее количество дней нетрудоспособности сотрудников, взявших больничный лист	25	18	17
6.	Условно отсутствует в течение всего года, чел	4	3	2

Выводы: среднее количество рабочих дней в году 247, $490/247=2$ час.
2 часа ежедневно на протяжении всего года отсутствует один сотрудник по болезни.

3. Структура заболеваемости (без учета больничных по уходу за детьми и декретных отпусков) по количеству дней нетрудоспособности в часах и в % соотношении от общего числа:

Причина нетрудоспособности:	Количество сотрудников
ОРВИ	20
Заболевания сердечно-сосудистой системы	1
Заболевания опорно-двигательная система	3

- ОРВИ - 335 дней, 74 часа 40 минут, 70 %
- Заболевания сердечно-сосудистой системы - 70 дней, 15 часов 50 минут, 18%
- Заболевания опорно-двигательная система - 48 дней, 10 часов 40 минут, 12%

4. Анализ группы здоровья по результатам диспансеризации или профилактических медицинских осмотров (структура, выводы).

Профилактические мероприятия направлены на раннее выявление (скрининг) хронических неинфекционных заболеваний: сердечно-сосудистых, бронхолегочных, онкологических, сахарного диабета,

заболеваний ЖКТ, эндокринной системы, болезней системы кровообращения и т.п.).

№	Группа здоровья	Количество работников, %
1	I - Группа лиц, характеризующихся крепким здоровьем, отсутствием хронических неинфекционных заболеваний и факторов риска их развития, не нуждающихся в диспансерном наблюдении и отличающихся хорошим уровнем физической и психологической активности.	35%
2	II - Это люди, не имеющие хронических неинфекционных заболеваний, но подверженные повышенному риску их развития из-за наличия определенных факторов. К ним относятся, например, лица с высоким сердечно-сосудистым риском, избыточным весом, повышенным уровнем холестерина, злоупотребляющие курением, алкоголем или наркотиками.	60%
3	IIIа - у значительной части населения, особенно у людей старше 40 лет, с возрастом возрастает риск развития хронических неинфекционных заболеваний, требующих постоянного медицинского наблюдения и квалифицированного лечения. Профилактика и своевременное выявление этих заболеваний особенно важны для поддержания здоровья в зрелом возрасте.	5%
4	IIIб - К данной категории относятся лица, не имеющие диагностированных хронических неинфекционных заболеваний, но нуждающиеся в диспансерном наблюдении или получении специализированной, в том числе высокотехнологичной, медицинской помощи в связи с другими патологиями. Кроме того, в эту группу включены граждане с подозрением на наличие хронических неинфекционных заболеваний, которым показано проведение дополнительных диагностических мероприятий.	0

Выводы: Анализ группы здоровья по результатам диспансеризации и профилактических медицинских осмотров показал, что 100% работников прошли профилактические осмотры. Наибольшее количество работников (60%) имеют II группу здоровья.

5. Проблема табакокурения среди работников ДОУ.

В опросе по проблеме табакокурения среди работников ДОУ приняли участие 47 человек. Анализ ответов показал, что 20% являются никотинозависимыми.

Большинство опрошенных обеспокоены негативным влиянием курения на здоровье и поддерживают инициативы, направленные на формирование здоровых привычек.

6. Факторы риска развития профессиональных заболеваний.

Работа воспитателя оказывает значительное негативное влияние на психоэмоциональное и физическое здоровье. Постоянная ответственность, интенсивное общение и непредсказуемые ситуации приводят к психоэмоциональному напряжению. Голосовая нагрузка, связанная с необходимостью говорить громко, может привести к проблемам с голосом. Напряжение зрения вызывает усталость глаз и снижение остроты зрения. Малоподвижный образ жизни и неправильная осанка способствуют развитию остеохондроза. Длительное пребывание на ногах может привести к варикозному расширению вен и опущению внутренних органов. Повышенная концентрация бактерий и вирусов в детском учреждении увеличивает риск респираторных заболеваний и гриппа.

7. Ресурсы учреждения.

Кадровые	- педагог-психолог (тренинги); - медицинский работник (вакцинация, диспансеризация, профилактические медицинские осмотры); - инструктор по физической культуре (проведение командно-спортивных мероприятий, создание команды для выездов на районные/муниципальные/областные соревнования, проведение семейных спортивных мероприятий работников; прогулки на воздухе с детьми во время образовательного процесса - музыкальные руководители - это педагог, работающие в области образования и культуры, который отвечают за музыкальное развитие детей дошкольного возраста. Занимаются организацией и проведением музыкально-воспитательной работы в детском саду, разрабатывают и реализуют образовательные и развлекательные программы, направленные на музыкальное развитие, воспитание и образование детей. Ключевая задача музыкального руководителя — стимулировать интерес детей к музыке, развивать их музыкальные способности, вокальные и ритмические навыки, а также формировать эстетическое восприятие мира через музыкальную деятельность. - педагог дополнительного образования осуществляет дополнительное образование воспитанников в соответствии со своей образовательной программой,
----------	--

	развивает их творческую деятельность по средствам лого - конструктора - учитель –логопед реализует воспитательную деятельность, направленную на формирование и развитие личности ребенка в соответствии с принятыми в семье и обществе духовно- нравственными и социокультурными ценностями в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого и физического развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов, проводит патриотическое воспитание.
Финансовые	- средства бюджета (регионального), внебюджетные источники; - получение путёвок в санаторий-профилакторий «Юбилейный» от Талицкой районной организации Профсоюза.
Материально- технические	методические рекомендации; плакаты; буклеты; медицинский кабинет; музыкальный зал; спортивный зал; тренажерный зал; спортивное оборудование (обручи, скакалки, мячи, канат, тренажеры, координационная лестница, шагоступы, конусы, мешочки для метания, нейроскакалка, массажные дорожки, степ- платформы, фитболы); спортивная площадка (турник, шведская стенка, кольца гимнастические, лабиринт, бум с наклонной доской, пеньки разной высоты, кольцеброс).
Информационные	информационно-телекоммуникационная сеть «Интернет»; мессенджеры; социальные сети; электронная почта; официальный сайт учреждения; мобильная связь; просвещение работников по вопросам физического и психологического здоровья, уроки физического /психологического здоровья, просмотр образовательных и мотивационных спортивных

видеороликов, консультации специалистов по направлению ведения ЗОЖ.

Программа предполагает охват всех сотрудников учреждения. Ежегодно («промежуточные показатели») и по окончании, проводится анализ и оценка показателей результативности программы.

Раздел 2. ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ПРОГРАММЫ И ОРГАНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ

Для достижения целей Программы и выполнения поставленных задач разработан план мероприятий, который приведен в приложении №1 настоящей Программы.

Приказом заведующего МКДОУ «Детский сад № 23 «Теремок» создается и утверждается рабочая группа, в которую обязательно включаются члены профсоюза и представители администрации учреждения, назначается ответственный исполнитель Программы.

Ответственный исполнитель Программы обеспечивает:

- 1) разработку, утверждение и реализацию Программы, внесение изменений в Программу;
- 2) достижение целей и задач, предусмотренных Программой;
- 3) текущее управление реализацией Программы;
- 4) взаимодействие с сотрудниками и развитие межведомственного взаимодействия в реализации мероприятий;
- 5) мониторинг реализации Программы.

Раздел 3. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ 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.

Приверженность к ЗОЖ.

Выявление заболеваний на ранней стадии.

Возможность получения социального поощрения.

Сокращение затрат на медицинское обслуживание.

Улучшение условий труда.

Улучшение качества жизни.

Для работодателей:

Сохранение на длительное время здоровых трудовых ресурсов.

Повышение производительности труда.

Сокращение трудопотерь по болезни.

Снижение текучести кадров.

Повышение имиджа организации.

Внедрение приоритета здорового образа жизни среди работников; изменение отношения работников к состоянию своего здоровья.

Повышение численности работников, ведущих здоровый образ жизни.

Раздел 4. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММЫ

Мониторинг реализации программы проводится согласно имеющемуся утвержденному плану мероприятий ответственным исполнителем Программы. Сведения о результатах мониторинга предоставляются руководителю учреждения в письменном виде.

Краткосрочные индикаторы оцениваются ежемесячно.

Индикаторы процесса эффективности может оценивать и анализировать с вынесением результатов на обсуждение и принятие мер по их коррекции не реже, чем раз в шесть месяцев.

Решения, приняты по результатам внедрения программы доносятся до сотрудников путем размещения информации на стендах и информационных сетях.

Для оценки эффективности реализации программы могут быть использованы следующие критерии:

- а) отзывы сотрудников (удовлетворенность/неудовлетворенность);
- б) охват сотрудников программой;
- в) оценка результатов программы по созданию условий для ведения здорового образа жизни
- г) оценка достижения результатов программы:
 - сокращение доли лиц с факторами развития заболеваний (выявляется при прохождении профилактических медицинских комиссий и диспансеризаций);
 - увеличение приверженцев здорового образа жизни;
 - снижение заболеваний и временной нетрудоспособности.

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ								
№ строки	Наименование мероприятий и целевых показателей процесса внедрения Программы	Единица измерения	Значение целевого показателя процесса внедрения Программы					
			Базовое значение (на 01.09.2024)	2025 год	2026 год	2027 год	2028 год	2029 год
1.	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Раздел 1. «Обеспечение охвата работников медицинскими осмотрами и профилактическими мероприятиями»							
2	Целевой показатель 1. Доля сотрудников охваченных анкетированием, с целью выявления факторов, влияющих на здоровье работников и получение общих сведений о состоянии здоровья работников	процентов	100	100	100	100	100	100
3	Целевой показатель 2. Доля сотрудников охваченных ежегодными профилактическими медицинскими осмотрами или диспансеризацией по программе государственных гарантий бесплатного оказания медицинской помощи	процентов	100	100	100	100	100	100
4	Целевой показатель 3. Доля сотрудников находящихся на постоянном диспансерном наблюдении и лечении (лица с IIIа и IIIб	процентов	100	100	100	100	100	100

	группой здоровья) числа поставленных на диспансерный учет.							
5	Целевой показатель 4. Доля сотрудников, охваченных вакцинацией работников в рамках Национального календаря профилактических прививок.	процентов	100	100	100	100	100	100
6	Целевой показатель 5. Доля сотрудников, обученных основам оказания первой доврачебной помощи пострадавшим и по профилактике ВИЧ.	процентов	100	100	100	100	100	100
7	Раздел 2. «Снижение факторов риска развития профессиональных заболеваний»							
8	Целевой показатель 6. Доля сотрудников, взявших больничный лист.	процентов	50	49	47	43	39	35
9	Целевой показатель 7. Количество дней нетрудоспособности по больничному листу	единиц	400	385	385	350	320	295
10	Целевой показатель 8. Количество больничных листов.	единиц	38	35	33	31	30	29
11	Раздел 3. «Повышение физической активности»							
12	Целевой показатель 9. Количество спортивные мероприятия для общего укрепления здорового образа жизни сотрудников	единиц	3	3	4	5	6	6
13	Целевой показатель 10. Доля сотрудников, принявших участие во Всероссийских массовых спортивных мероприятиях («Кросс Нации»,	процентов	80	80	85	90	93	95

	«Лыжня России» и другие).							
14	Раздел 4. «Здоровое питание, профилактика ожирения»							
15	Целевой показатель 11. Доля лиц с избыточной массой тела выше показателя 25кг/м2 от общей численности сотрудников учреждения.	Процентов	30	25	20	15	10	0
16	Целевой показатель 12. Доля сотрудников принявших участие в конкурсе «В здоровом теле, здоровый дух!».	Процентов	100	100	100	100	100	100
17	Целевой показатель 13. Количество размещенной информации в местах общего пользования (раздевалка, холл) о здоровом питании.	Единиц	4	4	5	5	5	6
18	Раздел 5. «Профилактика потребления табака»							
19	Целевой показатель 14. Доля курящих лиц от общей численности сотрудников.	процентов	20	17	15	14	9	0
20	Целевой показатель 15. Доля сотрудников, знающих о вреде курения (потребление электронных сигарет).	процентов	100	100	100	100	100	100
21	Целевой показатель 16. Количество размещенных информационных материалов о вреде курения для здоровья человека.	Единиц	4	4	4	5	5	5
22	Раздел 6. «Профилактика алкогольной зависимости»							
23	Целевой показатель 17. Доля лиц информированных о вреде алкоголя.	Процентов	100	100	100	100	100	100
24	Целевой показатель 18. Доля сотрудников принявших	Процентов	100	100	100	100	100	100

	участие в мероприятиях направленных на профилактику потребления алкоголя.							
25	Раздел 7. «Сохранение психологического здоровья и благополучия»							
26	Целевой показатель 19. Количество проведенных «Дней психологической разгрузки»(тренинги с психологом, направленные на снятие психоэмоционального напряжения и профессионального выгорания)	единиц	1	2	3	3	4	4
27	Раздел 8. «Сохранение благоприятной рабочей среды и оптимальных условий для укрепления здоровья и благополучия работников организации»							
28	Целевой показатель 20. Доля сотрудников, обученных безопасному обращению с электричеством, антитеррористической и противопожарной безопасности.	процентов	100	100	100	100	100	100
29	Целевой показатель 21. Доля работников, обеспеченных средствами индивидуальной защиты	процентов	100	100	100	100	100	100
30	Целевой показатель 22. Доля рабочих мест, для которых проведена специальной оценки условий труда	процентов	100	100	100	100	100	100

Прошито, пронумеровано в количестве 15 листов
И.о.заведующего МКДОУ «Детский сад № 23 «Теремок»
/В.Ю.Петалова/

