

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 60 компенсирующего вида»
г. Сыктывкара**

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 60
компенсирующего вида»
_____ Т.Г.Грегер
«30» апреля 2024г.

**КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения
«Детский сад № 60 компенсирующего вида» г. Сыктывкара
«Укрепление здоровья на рабочем месте»
на 2024 – 2027 г.г.**

г.Сыктывкар, 2024г.

ПАСПОРТ КОРПОРАТИВНОЙ ПРОГРАММЫ
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения
«Детский сад № 60 компенсирующего вида» г. Сыктывкара
«Укрепление здоровья на рабочем месте»
на 2024 – 2027 г.г.

Наименование Программы	Корпоративная программа «Укрепление здоровья на рабочем месте» на 2024-2027 годы
Заказчик Программы	Управление дошкольного образования АМО ГО «Сыктывкар»
Руководитель Программы	Заведующий ДОО – Грегер Татьяна Георговна
Участники Программы	Сотрудники ДОО
Основания для разработки Программы	Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 апреля 2019 г. № 833-р утвержден «Комплекс мер по стимулированию работодателей и работников к улучшению условий труда и сохранению здоровья работников, а также по мотивированию граждан к ведению здорового образа жизни».
Цель Программы	<ul style="list-style-type: none"> • Сохранение и укрепление здоровья работников путем поощрения здорового образа жизни, расширения мер профилактики заболеваний, формирование здорового климата в коллективе, повышение эффективности деятельности всех работников. • Позитивное изменение отношения работников к собственному здоровью, преобразование гигиенических знаний в конкретные действия и убеждения. • Профилактика заболеваний, факторами риска которых являются низкая физическая активность, избыточный вес, неправильное питание, повышенное артериальное давление. • Снижение потерь, связанных с временной нетрудоспособностью работников. • Улучшение психологического климата в коллективах.
Задачи Программы	<ul style="list-style-type: none"> • Совершенствовать систему управления охраной труда; • Способствовать снижению уровня заболеваемости через вакцинирование и диспансеризацию сотрудников ДОО; • Стимулирование работников к повышению уровня физической активности посредством участия в командно-спортивных мероприятиях. • Создание условий, способствующих регулярному и сбалансированному питанию сотрудников ДОО. • Создание условий способствующих

	уменьшению стрессовых ситуаций на рабочем месте.
Сроки реализации	01 января 2024г - 31 декабря 2027г.
Источники и объемы финансирования	Общий бюджет Программы –100 тыс. рублей, в том числе: - за счет субсидии на выполнение муниципального задания
Ожидаемые результаты реализации Программы	Доля рабочих мест, на которых проведена СОУТ до 100%; Проведение профилактических мероприятий по снижению несчастных случаев на производстве, в том числе проведение инструктажей – по 3 мероприятия в год; Увеличение процента вакцинированных сотрудников – 40%; Сохранение на одном уровне процента проходящих диспансеризацию (от количества подлежащих диспансеризации) – 92%; Снижение доли работников с низким уровнем физической активности, на 3% ежегодно; Увеличение доли работников занимающихся ЗОЖ, посещающих спортивные секции, на 2% ежегодно; 100 % сотрудников, имеющих доступ к питьевой воде; Охват сотрудников, имеющих возможность приема пищи в рабочее время, 70%.

Программа укрепления здоровья работников на рабочем месте включает создание условий, снижающих не только риск профессионально обусловленных заболеваний, но и риск развития социально значимых хронических заболеваний. Он повышается при нерациональном питании, недостаточной физической активности, стрессах на рабочем месте, наличии вредных привычек (курение).

Формирование навыков ведения здорового образа жизни начинается с воспитания мотивации к здоровому образу жизни и осуществляется через целенаправленную деятельность учреждения в рамках здоровье формирующей программы, посредством создания здоровье сберегающей среды или территорий здорового образа жизни.

II. Перечень направлений, мероприятий по их реализации и индикаторов

1. СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНОЙ РАБОЧЕЙ СРЕДЫ И ОПТИМАЛЬНЫХ ГИГИЕНИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ДЛЯ УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ И БЛАГОПОЛУЧИЯ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ			
<p>Задача: Совершенствовать систему управления охраной труда;</p> <p>ОПИСАНИЕ: Положительное воздействие внедрения системы управления охраной труда на уровне организации, выражается в снижении воздействия опасных и вредных производственных факторов и рисков, повышении производительности труда, систематически проводимой СОУТ.</p>			
<ul style="list-style-type: none"> • Изменение рабочей среды (повышение комфорта рабочей среды, изменение освещения, другие меры психологической разгрузки, специальные мероприятия для снятия стресса и профилактики эмоционального выгорания). • Охрана и безопасность труда (контроль санитарно-гигиенической оценки условий труда). • Предупреждение несчастных случаев (обучение и инструктажи по предотвращению риска получения травмы). • Оценка производственных рисков, приводящих к расстройству здоровья (проведение СОУТ на рабочих местах, организация производственного санитарного контроля). 	<p>Заведующий Специалист по управлению персоналом Заместитель заведующего по АХЧ Старший воспитатель</p>	<p>Постоянно</p>	<p>Доля рабочих мест, на которых проведена СОУТ до 100%;</p> <p>Проведение профилактических мероприятий по снижению Н/С на производстве, в том числе проведение инструктажей – по 3 мероприятия в год</p>

2. МЕДИЦИНСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ

Задача: Способствовать снижению уровня заболеваемости через вакцинирование и диспансеризацию сотрудников ДОО;

Перечень мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Индикаторы
<ul style="list-style-type: none">• Ежегодная и периодическая вакцинация.• Обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры.• Профилактические осмотры (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).• Диспансеризация (комплекс мероприятий, включающий в себя профилактический медицинский осмотр и дополнительные методы обследований, проводимых в целях оценки состояния здоровья, включая определение группы здоровья).	Специалист по управлению персоналом Администрация	Постоянно	<ul style="list-style-type: none">• Процент охвата вакцинацией работников 40%;• Процент охвата обязательными предварительными (при поступлении на работу) и периодическими медицинскими осмотрами работников 100%;• Процент охвата профилактическими осмотрами работников 90%;• Процент охвата диспансеризацией работников 90%.

3. ПОВЫШЕНИЕ ФИЗИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ

Задача: Стимулирование работников к повышению уровня физической активности посредством участия в командно-спортивных мероприятиях.

Перечень мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Индикаторы
<p>Разработка десятиминутных комплексов упражнений, которые можно проводить прямо на рабочем месте, гимнастика для глаз, дыхательная гимнастика.</p> <p>Участие трудового коллектива в спортивных мероприятиях, спартакиадах, турнирах, спортивных конкурсах, велопробегах.</p> <p>Участие в программе сдачи норм ГТО.</p> <p>Проведение коллективного отдыха на свежем воздухе.</p>	<p>Специалист по управлению персоналом</p> <p>Инструктор по физической культуре</p> <p>Администрация</p>	<p>Без ограничений</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Формирование мотивации на повышение двигательной активности. • Снижение доли работников с низким уровнем физической активности, на 3% ежегодно; • Увеличение доли работников занимающихся ЗОЖ, посещающих спортивные секции, на 2% ежегодно.

4. ЗДОРОВОЕ ПИТАНИЕ

Задача: Создание условий, способствующих регулярному и сбалансированному питанию сотрудников ДОО.

Примерный перечень мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Примеры индикаторов
<p>Обеспечение работников в течение рабочего времени свободным доступом к питьевой воде.</p> <p>Обеспечение возможности приема пищи сотрудниками.</p> <p>Выделение блюд и напитков, соответствующих критериям рациона здорового питания.</p>	<p>Специалист по управлению персоналом</p> <p>Шеф-повар</p> <p>Администрация</p>	<p>Постоянно</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 100 % сотрудников, имеющих доступ к питьевой воде; • Охват сотрудников, имеющих возможность приема пищи в рабочее время, 70 %.

5. СОХРАНЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ И БЛАГОПОЛУЧИЯ.

Задача: Создание условий способствующих уменьшению стрессовых ситуаций на рабочем месте.

Перечень мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Примеры индикаторов
<ul style="list-style-type: none">• Обучение работников на рабочем месте направленное на профилактику стресса.• Проведение дня/недели/месяца психоэмоционального здоровья (оздоровительное тестирование (оценка риска возникновения хронических неинфекционных заболеваний, оценка функциональных параметров организма и др.).• Создание комнаты психоэмоциональной разгрузки.	Специалист по управлению персоналом Педагог-психолог Администрация	Постоянно	Уровень удовлетворенности работой (% изменений по сравнению с предыдущими временными периодами); Уровень текучести персонала (изменение показателя по отношению к предыдущему периоду).

III. Ожидаемые результаты от реализации мероприятий Программы

- Увеличение производительности труда, работоспособности и эффективности деятельности работников;
- Повышение мотивации работников к занятиям физической культурой;
- Увеличение доли лиц с умеренной физической активностью среди работников;
- Формирование культуры безопасности труда, ЗОЖ среди работников;
- Увеличение охвата работников профилактическими мероприятиями, направленными на здоровый образ жизни;
- Укрепление здоровья и улучшение самочувствия работников;
- Снижение стоимости затрат на медицинское обслуживание;
- Снижение риска заболеваемости работников, уменьшение среднего срока временной нетрудоспособности работников;
- Повышение выявляемости хронических неинфекционных заболеваний работников;
- Снижение количества стрессовых и конфликтных ситуаций, повышение стрессоустойчивости работников;
- Профилактика вредных привычек;

- Улучшение имиджа организации по мнению работников и повышение их мотивации;
- Снижение текучести кадров и расходов на адаптацию работников, повышение вероятности привлечения более квалифицированного персонала;

IV. Мониторинг реализации программы

В ходе реализации программы необходимо проводить мониторинг с целью своевременной коррекции в случае неудовлетворенности работников программой, а также низким охватом работников мероприятиями программы.

V. Оценка эффективности реализации программы

Для оценки эффективности реализации программы могут быть использованы следующие критерии:

- отзывы работников (удовлетворенность/неудовлетворенность программой);
- охват работников программой;
- оценка результатов программы по созданию условий для ведения здорового образа жизни;
- оценка достижения результатов программы.