

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзный комитет
МАДОУ № 29 г. Салавата
Председатель ППО
Г.Р. Каримова
Протокол № 33 от 11.11.2025 г.



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ № 29

Г. Салавата

Н.В. Шишкова

Приказ № 61 «01» 11 2025 г.

КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА укрепления здоровья работников

Муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего вида № 29»
городского округа город Салават
Республики Башкортостан

на 2025-2028 годы

Принята на общем собрании работников
МАДОУ № 29 г. Салавата
Протокол от 1 ноября 2025 г. № 5

СОДЕРЖАНИЕ

1. Введение	3
2. Цели и задачи программы	4
3. Этапы разработки корпоративной программы укрепления здоровья работников	4
4. Оценка эффективности от реализации корпоративной программы	11
5. Информационное обеспечение, наличие обратной связи	12
6. Контроль за реализацией программы	12
7. Сроки реализации Программы	12
Приложение 1 Политика поддержания здорового образа жизни работников на рабочих местах в МАДОУ № 29 г. Салавата.	13
Приложение 2 Дорожная карта корпоративной программы укрепления здоровья работников МАДОУ № 29 г. Салавата на 2025-2028 г.г.	14
Приложение 3 Анкета для работников МАДОУ № 29 г. Салавата	19

1. Введение

1.1. Корпоративная Программа укрепления здоровья работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 29» городского округа город Салават Республики Башкортостан (далее – ДОО) разработана в соответствии с основными документами, определяющими политику в области формирования здорового образа жизни населения, профилактики и контроля инфекционных заболеваний.

1.2. Корпоративная Программа укрепления здоровья работников (далее – Программа) 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.

1.3. Корпоративная Программа укрепления здоровья работников ДОО является элементом системы охраны здоровья работников ДОО и включает расширенный перечень задач по управлению здоровьем работающих помимо профилактики профессиональных и профессионально связанных заболеваний и травм, что находится в компетенции мер по охране труда.

1.4. Залогом успешности программы является целостный подход, основанный на определении здоровья не только как отсутствие болезней, но и состояние полного физического, эмоционального, интеллектуального, социального благополучия.

1.5. Здоровье работающего населения определяется производственными, социальными и индивидуальными рисками, доступом к медико-санитарным услугам. Ценность физического, психического и социального здоровья каждого работника ДОО многократно возрастает. Рабочее место - оптимальная организационная форма охраны и поддержания здоровья, профилактики заболеваний (определение ВОЗ).

По данным исследователей почти 60% болезней обусловлено восьмью ведущими факторами:

- повышенное артериальное давление,
- потребление табака,
- чрезмерное употребление алкоголя,
- повышенное содержание холестерина в крови,
- избыточная масса тела,
- низкий уровень потребления фруктов и овощей,
- малоподвижный образ жизни.
- повышенное психоэмоциональное напряжение.

1.6. Система 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, злоупотребление алкоголем).

1.7. Здоровое рабочее место рассматривается как место, способствующее сохранению и укреплению здоровья, профилактике не только производственных болезней и травм, а оценки и улучшения здоровья людей в целом.

1.8. Формирование навыков ведения здорового образа жизни начинается с воспитания мотивации к здоровому образу жизни и осуществляется через целенаправленную деятельность ДОО в рамках здоровьесформирующей программы, посредством создания здоровьесберегающей среды или территорий здорового образа жизни.

1.9. 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. Личная заинтересованность работников – ключевое условие эффективного внедрения корпоративной программы.

2. Цели и задачи программы

2.1. Корпоративная Программа по укреплению здоровья на рабочем месте для работников ДОО разработана с целью продвижения здорового образа жизни в коллективе ДОО, сохранения здоровья персонала на рабочем месте.

2.2. Основной целью программы является увеличение доли работников ДОО, приверженных здоровому образу жизни и вовлеченных в занятия физической культуры и спортом, а также сохранение и укрепление здоровья работников ДОО, профилактика заболеваний и потери трудоспособности, отказ работников от вредных привычек, формирование устойчивой системы ценностных ориентаций и установок активной жизненной позиции работников ДОО,

- 2.3. Основными задачами Программы по укреплению здоровья сотрудников ДОО являются:
- Формирование системы мотивации работников ДОО к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек.
 - Создание благоприятной рабочей среды (сплочение коллектива) для укрепления здоровья и благополучия работников ДОО.
 - Повышение ответственности за индивидуальное здоровье и приверженности к здоровому образу жизни работников и членов их семей.
 - Создание благоприятных условий в ДОО для ведения здорового и активного образа жизни.
 - Содействие прохождению работниками профилактических осмотров и диспансеризации.
 - Проведение для работников профилактических мероприятий.
 - Создание оптимальных гигиенических, экологических и эргономических условий деятельности работников на их рабочих местах.
 - Формирование стрессоустойчивости.
 - Сохранение психологического здоровья и благополучия.

2.4. Личная заинтересованность сотрудников - ключевое условие эффективного внедрения корпоративной программы.

Участники программы:

- Руководитель ДОО
- должностные лица ДОО
- Педагогические работники ДОО
- Обслуживающий персонал ДОО

3. Этапы разработки корпоративной программы укрепления здоровья работников

3.1. Разработка, реализация, мониторинг и оценка корпоративной программы укрепления здоровья работников ДОО - поэтапный процесс взаимно необходимых и взаимосвязанных действий на основе программного подхода и комплекса мер по управлению охраной здоровья и безопасностью труда, который включает:

3.1.1. Этап №1: Организационный (ноябрь – декабрь 2025г.):

- А. Анализ ситуации и выбор приоритетов ДОО;
- Б. Разработка мероприятий и план их реализации (Дорожная карта реализации Программы)
- В. Определение ресурсов ДОО, потребностей для участников программы;
- Г. Разработка индикаторов оценки процесса и результата, критерии их оценки и определение механизма мониторинга, сроки (периодичности) оценки.

А. Анализ ситуации и выбор приоритетов ДОО:

Для формирования корпоративной программы оздоровления работников важно в начале изучить текущую ситуацию в ДОО:

- Изучить концептуальные идеи и нормативные акты для разработки и реализации программы.

- Создать рабочую группу для оценки ситуации, разработки программы и плана мероприятий.
- Провести общее собрание.
- Сформировать предложения по разработке программы.
- анализ показателей здоровья работников ДОО по доступным источникам (данные о временной нетрудоспособности, данные периодических медицинских осмотров, а и др.), при возможности проведением выборочных;
- Анализ текущей инфраструктуры для здорового образа жизни (наличие спортивных зон, питание, эргономика, наличие комнат психологической разгрузки и др.);
- оценка потребности работников (отношение, информированность и частота поведенческих факторов риска);
- оценка потенциальных ресурсов для реализации программы (кадры, финансы, организационные ресурсы и др.).
- Анализ состояния трудовых ресурсов по половозрастному признаку.
- Анализ распространенности факторов риска хронических неинфекционных заболеваний (по результатам опросов, медицинских осмотров) и др.
- Определить сроки реализации программы.

На этапе анализа ситуации могут быть использованы следующие источники информации:

Обязательные (доступные)	Дополнительные/ желательные (требующие специального сбора, опросов и т.д.)
Данные отдела кадров и бухгалтерии: - повозрастная структура работников - специальности - занятость - временная утрата трудоспособности (дни/случаи), по заболеваниям, травмам	Выборочные опросы: - администрации (отношение, ожидания от программы и пр.), - работников (информированность, потребности, отношение, поведение, связанное со здоровьем: потребление фруктов и овощей, физическая активность, психическое здоровье, потребление алкоголя, курение, потребности в медицинской помощи, готовность к изменениям, заинтересованность и инициативность) и пр., - медицинской службы (ресурсы и отношение и пр.), - других заинтересованных отделов (общественных организаций, профсоюзных лидеров и др)
Результаты Периодического медицинского осмотра (ПМО): - заключения медицинской комиссии по результатам ПМО - полнота охвата ПМО	Выборочные скрининговые обследования работников - факторы риска (поведенческие, психосоциальные – курение, алкоголь, питание, двигательная активность, стресс на рабочем месте) - риск хронических заболеваний, не связанные с профессиональными факторами, - риск хронических заболеваний (сердечно-сосудистых, некоторых онкологических, хронической обструктивной болезни легких, сахарного диабета и др.)
Результаты диспансеризации и профилактических медицинских осмотров: - охват - отчеты о прохождении по данным оплаченных дней в соответствии с ТК	Статистические данные о показателях здоровья из медицинских организаций, оказывающих медицинскую помощь работникам ДОО.
Данные охраны труда: - результаты оценки условий труда рабочих мест - профриск - факторы трудового процесса	Специальные опросы целевых групп в зависимости от характера труда.

Б. Разработка мероприятий и план их реализации

Разработка рабочего плана мероприятий (дорожной карты) предусматривает намеченные для реализации мероприятия в соответствии с выбранными стратегиями, ответственных лиц за каждый этап, ресурсы на каждое мероприятие, точный график работы и план оценки. Планируемые мероприятия сгруппированы по целевым группам (*приложение 2 к настоящей программе*):

Организационно-методические мероприятия

1. Организация работы с целью создания необходимых условий для сотрудников с заболеваниями.
2. Утверждение программы по оздоровлению сотрудников.
3. Проведение мониторинга отношения сотрудников к здоровому образу жизни.
4. Проведение дней здоровья в ДОО.
5. Тренинги по навыкам ЗОЖ.

Информационно-просветительская работа

1. Организация уголков по ЗОЖ.
2. Организация цикла бесед о профилактике различных заболеваний.
3. Организация работы по профилактике вредных привычек, социально опасных заболеваний.

Обеспечение безопасных для здоровья условий труда

Вредные условия труда вносят вклад в ухудшение состояния здоровья работников ведут к производственному травматизму, а тот, в свою очередь, выступает одной из основных причин инвалидности и смертности работающих. Таким образом, охрана труда на рабочем месте является важнейшим условием сохранения жизни и здоровья граждан в процессе трудовой деятельности.

Мероприятия:

1. Создание условий работы, отвечающих требованиям безопасности для здоровья и жизни
2. Создание условий, отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, для полноценного отдыха и работы.
3. Ежегодный медицинский осмотр и проведение инструктажа по охране труда для вновь принятых сотрудников
4. Охрана труда и создание безопасных условий труда
5. Проведение мероприятий по улучшению условий труда сотрудников.
6. Контроль над состоянием охраны труда и выполнением мероприятий по охране труда, и пожарной безопасности.

Массовая работа по оздоровлению работников ДОО

1. Диспансеризация сотрудников.
2. Проведение цикла лекций, бесед, направленных на приобретение сотрудниками знаний по сохранению и укреплению здоровья.
3. Проведение комплекса культурно-массовых, спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятий.
4. Санаторно-курортное лечение сотрудников с хроническими заболеваниями.

Мероприятия, направленные на повышение физической активности.

Согласно данным ВОЗ, отсутствие физической активности (ФА) является четвертым по значимости фактором риска глобальной смертности. Полезные для здоровья эффекты физической активности включают в себя снижение риска сердечно-сосудистых заболеваний, сахарного диабета и некоторых форм онкологических заболеваний. Кроме того, физическая активность положительно влияет на психическое здоровье. Внедрение программ физической активности на рабочем месте способствует тому, что у работников улучшаются показатели здоровья, снижается индекс массы тела и уровень стресса, а также растет удовлетворенность своей работой, увеличивается производительность труда. **Цель:** активизировать физическую активность работников.

Мероприятия:

1. Организация работы по различным направлениям (фитнесс, аэробика, командные спортивные игры).
2. Организация досуга работников.
3. Участие в массовых спортивных городских мероприятиях.

Мероприятия, направленные на профилактику психологического стресса.

Согласно определению ВОЗ, здоровье - это состояние полного физического, социального и психического благополучия, а не только отсутствие болезни и физических дефектов. Тем не менее, многие работодатели продолжают недооценивать такой важный фактор успешной деятельности работника, как его психическое здоровье. А между тем стрессовые ситуации приводят к большому

числу пропусков рабочих дней. Среди наиболее часто встречающихся факторов, влияющих на психологическое состояние, называют следующие: дисбаланс между работой и семьей; хронический стресс; неблагоприятный психологический климат; конфликты; физическое и психологическое насилие и притеснение на работе и, как следствие, - профессиональное выгорание и профессиональная деформация личности работающего человека.

Цель: формирование здорового психологического климата в коллективе.

Мероприятия:

1. Проведение консультаций, бесед по управлению конфликтными ситуациями.
2. Культурный досуг работников ДОО
3. Разработка мероприятий, направленных на противодействие профессиональному выгоранию.
4. Анализ эффективности деятельности работников ДОО

Мероприятия, направленные на профилактику потребления алкоголя и курения.

1. Размещение информационных бюллетеней по вопросу вреда курения для здоровья, трансляция видеороликов на данную тематику.
2. Оформление рабочих мест, мест общего пользования в помещениях и на территории знаками, запрещающими курение (на основании приказа о запрете курения на территории ДОО).
3. Информирование сотрудников о вредных воздействиях курения с использованием всех возможных каналов, размещение информационных бюллетеней и плакатов по вопросу вреда курения для здоровья в общественных местах.
4. Информирование сотрудников о влиянии на организм алкоголя и о социальных последствиях, связанных с потреблением алкоголя.

Мероприятия, направленные на развитие культуры правильного питания.

Питание является одним из ведущих факторов, который не только определяет здоровье населения, но и создает условия для повышения работоспособности людей, их адекватной адаптации к окружающей среде и продлению жизни; является важным элементом профилактики многих распространенных хронических неинфекционных заболеваний. Поэтому питание человека должно быть максимально полезным, то есть правильным. От этого будут зависеть здоровье человека, его роль и место в обществе.

Цель: повышение приверженности у работников ДОО и членов их семей к рациональному питанию, формирование здоровых пищевых привычек.

Мероприятия:

1. Информирование работников об основах рациона здорового питания.
2. Организация тематических дней и акций, направленных на популяризацию здорового питания.
3. Организация места для самостоятельного контроля (тонометр, напольные весы, сантиметровая лента) показателей факторов риска здоровья (артериальное давление, масса тела, окружность талии).

Цели корпоративной программы - это конкретный результат, который должна достичь Программа, в точно определенные сроки выполнения (краткосрочные, среднесрочные или долгосрочные).

Назначить ответственных за координацию, контроль и выполнение мероприятий программы, конкретно каждого пункта.

Обеспечить информирование работников о мероприятиях программы, значении хорошего здоровья и здорового образа жизни, а также о праве людей на получение качественных медицинских услуг.

В. Определение ресурсов ДОО, потребностей для участников Программы

На этапе планирования программы необходимо определить потребность и необходимые ресурсы для внедрения действенных программных мероприятий, что включает:

программные мероприятия	Необходимые ресурсы для реализации программы
Кадровые	Специалисты, которые будут задействованы в работе над программой (специалист по охране труда, педагог-психолог, старшая медсестра, инструктор по физической культуре и др.)
Финансовые	Средства бюджета (федерального, регионального), внебюджетные источники, средства от профсоюзной организации

Материально-технически	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
Аналитические	анализ и оценка результатов опросов, обследований, диагностики

Г. Разработка индикаторов оценки процесса и результата, критерии их оценки и определение механизма мониторинга, сроки (периодичности) оценки.

При планировании важно создать комплексную корпоративную программу, т.е. ориентированность на профилактику нескольких факторов риска. Для каждого фактора риска указываются ключевые показатели.

На данном этапе важно разработать индикаторы процесса и результата по следующим направлениям:

№ п/п	Показатель (индикатор) (наименование)	% охвата сотрудников	Год			
			2025 г.	2026 г.	2027 г.	2028 г.
1.1	Охват работников ДОО ежегодным профилактическим осмотром, диспансеризацией	% от общего числа	100	100	100	100
1.3	Количество дней временной утраты трудоспособности на 30 работников	количество дней	-			
1.4	Доля лиц с выявленными факторами риска НИЗ (неинфекционные заболевания)	% от общего числа	1			
1.5	Выход на инвалидность	% от общего числа	0			
1.6	Охват сотрудников психологической помощью и поддержкой	% от общего числа	30			
1.7	Доля сотрудников, потребляющих табак и никотин	% от общего числа	3			
1.8	Доля сотрудников, сокративших употребление табака и никотина	% от общего числа	0			
1.9	Доля сотрудников, отказавшихся от табака и никотина	% от общего числа	0			
1.10	Доля сотрудников с риском пагубного потребления алкоголя	% от общего числа	0,01			
1.11	Доля сотрудников, сокративших потребление алкоголя	% от общего числа	0			
1.12	Доля сотрудников, отказавшихся от употребления алкоголя	% от общего числа	0			
1.13	Доля сотрудников, регулярно занимающихся физической культурой и/или спортом	% от общего числа	10			

1.14	Доля сотрудников, имеющих индекс массы тела (ИМТ) больше 25 (кг/метр кв.)	% от общего числа	54			
1.15	Доля сотрудников, снизивших массу тела	% от общего числа	0			
1.17	Информированность о здоровом образе жизни и факторах риска НИЗ (неинфекционные заболевания)	% от общего числа	100			
1.18	Доля сотрудников, которые ознакомились с информационными материалами о ЗОЖ, размещенными на территории ДОО	% от общего числа	100			
1.19	Количество материалов по вопросам ЗОЖ, размещенных на сайте ДОО, в социальных сетях ДОО	кол-во публикаций	2			
2.0	Количество просмотров страницы, посвященной ЗОЖ, на сайте ДОО	количество просмотров	25			
2.1	Количество сотрудников, охваченных опросами по факторам риска НИЗ (неинфекционные заболевания) и ЗОЖ	количество сотрудников	29			
2.3	Обеспеченность полисами ОМС работников и членов их семей	% от общего числа	100			
2.4	Охват работников ДОО, получивших возмещение (частичное или полное) санаторно-оздоровительного лечения работающих	% от общего числа	-			
2.5	Доля работников с семейными обязанностями, получающих дополнительные социальные гарантии	% от общего числа	0,01			
2.6	Охват работников ДОО занятиями физической культурой и спортом	% от общего числа	60			
2.7	Доля работников ДОО, охваченных профилактическими мероприятиями, направленными на снижение распространенности неинфекционных и инфекционных заболеваний	% от общего числа	100			
2.8	Количество внутренних спортивных мероприятий для сотрудников ДОО	количество	2			
2.9	Доля сотрудников, сдавших нормы ГТО	% от общего числа	10			
3.0	Доля рабочих мест, безопасных для здоровья	% от общего количества мест	100			
3.1	Организация в ДОО работы медкабинета	да / нет	да			

3.2	Наличие в ДОО инфраструктуры укрепления здоровья	да / нет	да			
3.3	Лояльность к руководству и удовлетворенность условиями труда работников ДОО	% от общего числа	90			

3.1.2.Этап № 2: Реализация плана действий и мероприятий корпоративной программы здоровья (2025-2028г.г.):

Стратегии корпоративной программы укрепления здоровья работников ДОО определяются целью и включают стратегии, направленные на работу с сотрудниками, и стратегии, направленные на создание и развитие соответствующей инфраструктуры.

Стратегии, направленные на работу с сотрудниками - поощрение и поддержка работников к здоровому образу жизни. 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
- социальное и эмоциональное благополучие (управление стрессом).

Стратегии, направленные на создание и развитие соответствующей инфраструктуры - создание рабочей среды, поддерживающей здоровый образ жизни. Стратегии "здоровые рабочие места" ориентированы на те же факторы здорового образа жизни:

- отказ от курения
- здоровое питание
- физическая активность
- снижение потребления алкоголя
- социальное и эмоциональное благополучие (управление стрессом).
-

3.1.3.Этап № 3: Мониторинг и оценка эффективности корпоративной программы здоровья (в конце календарного года)

Для успешной реализации программы необходимо активное, заинтересованное взаимодействие работодателя, профсоюза, и работников ДОО. 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 включены в план мероприятий. Показатели результативности и эффективности программы рассматриваются в процентном отношении к общему количеству работников ДОО.

Мониторинг и оценка реализации мероприятий Программы оздоровления работников необходимы для контроля эффективности программы и своевременной коррекции в случае неудовлетворённости сотрудников или низкого охвата мероприятиями. Некоторые цели мониторинга и оценки:

- **Выявление заболеваний на ранних стадиях.** Некоторые из них могут протекать скрыто, и обнаружение их на ранних стадиях даёт человеку шанс на долгую и здоровую жизнь.
- **Снижение уровня заболеваемости.** Программа помогает снизить потери, связанные с временной нетрудоспособностью работников.
- **Улучшение психологического климата в коллективе.** Программа способствует обеспечению психологической и физической устойчивости сотрудников, профилактике эмоционального выгорания.
- **Повышение производительности труда.** Программа помогает сократить финансовые потери, которые несёт ДОО в результате отсутствия работников по болезни.
- **Сохранение и развитие кадрового потенциала.** Программа способствует улучшению качества жизни сотрудников, отказу от вредных привычек, развитию навыков определения заболеваний на ранней стадии. Для оценки эффективности реализации программы могут использоваться такие

критерии, как отзывы сотрудников, охват программы, результаты по созданию условий для ведения здорового образа жизни и другие.

3.1.4. Этап № 4: Улучшение и коррекция мероприятий корпоративной программы здоровья:

А. Подведение итогов реализации программы, совершенствование программы:

Данный этап позволяет ДОО корректировать Программу с учетом достигнутых результатов. В ходе реализации Программы необходимо проводить мониторинг с целью своевременной коррекции в случае неудовлетворенности работников программой, а также низким охватом работников мероприятиями программы.

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

3.2. В программу ДОО вовлечены все категории работников МБДОУ № 23 г. Салавата- 100%.

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

В результате реализации корпоративной программы по укреплению здоровья работников ДОО предполагаются следующие результаты:

Для работников	Для учреждения
укрепление здоровья и улучшение самочувствия	Сохранение и развитие кадрового потенциала
Снижение риска приобретения хронических заболеваний.	Сокращение прямых расходов на: -компенсационные выплаты за счет средств работодателя, связанные с болезнью работника
изменение отношения к состоянию своего здоровья;	изменение отношения работников к состоянию своего здоровья;
увеличение продолжительности жизни;	повышение численности работников, ведущих здоровый образ жизни.
приверженность к ЗОЖ;	устранение эмоционального синдрома выгорания у работников.
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
развитие стрессоустойчивости	Развитие позитивного имиджа организации
Улучшение условий труда.	повышение численности работников, ведущих здоровый образ жизни.

4. 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 ДОО, положительную динамику отказа от вредных привычек.

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.

Основными показателями эффективности реализации Программы являются:

- Увеличение доли работников, охваченных профилактическими мероприятиями по ЗОЖ, включая информационно-коммуникационные кампании до 100% (от общего количества работников);
- Увеличение доли работников, имеющих нормальные показатели артериального давления (на 100%);
- Увеличение доли работников, питающихся рационально (на 100%);
- Увеличение доли работников, охваченных диспансеризацией/профилактическими медицинскими осмотрами до 100%(от общего количества работников);
- Увеличение доли работников, принявших участие в сдаче нормативов ГТО до 40% (от общего количества работников), и сдавших на значки до 50% от количества работников, принявших участие в сдаче нормативов ГТО.

5. Информационное обеспечение, наличие обратной связи

Актуальная информация по формированию здорового образа жизни систематически размещается:

- на официальном сайте МАДОУ № 29 г. Салавата в рубрике «Корпоративное здоровье»;
- на информационном стенде в ДОО;
- в мессенджере «Сферум»

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

6. Контроль за реализацией программы

Оперативный и периодический контроль осуществляется заведующим ДОО, и представителями первичной профсоюзной организации ДОО.

Объектом контроля является процесс реализации Программы в трудовом процессе.

Предметом контроля является деятельность лиц, ответственных за организацию Программы, а также лиц, ответственных за создание организационных, методических, кадровых и финансово-экономических условий ее реализации.

7. Сроки реализации программы

Программа реализуется ежегодно. По окончании годового плана реализации программы проводится анализ и оценка полученных показателей результативности, на основании полученных данных корректируются мероприятия для реализации программы на следующий год.

ПОЛИТИКА
поддержания здорового образа жизни работников на рабочих местах в
МАДОУ № 29 г. Салавата.

Здоровье работников, как социально-экономическая категория, является неотъемлемым фактором трудового потенциала и представляет собой основной элемент стабильности работы ДОО.

Ценность здоровья, как важнейшего ресурса, необходимого для плодотворной работы, определяется современными тенденциями снижения воспроизводства населения, процессом его старения и, таким образом, уменьшением численности населения. Важной целевой установкой государственной политике является создание необходимых условий для сохранения здоровья населения страны.

Политика поддержания здорового образа жизни на рабочих местах ДОО (далее – Политика) соответствует специфике экономической деятельности и организации работ ДОО.

Политика направлена на:

- поддержание и сохранение здоровья работников в процессе их трудовой деятельности;
- формирование ведения активного, здорового образа жизни, отказу от вредных привычек;
- мотивацию работников принимать участие в сдаче норм ГТО;
- реализацию целей в области поддержания здорового образа жизни на рабочих местах;
- проведение мероприятий по оздоровления, профилактике заболеваний и организации отдыха работников;
- создание благоприятного климата в коллективе;
- стремление работодателя совершенствовать и актуализировать программы по пропаганде здорового образа жизни.

Реализация целей Политики осуществляется в соответствии с утвержденными программами в ДОО.

**АНКЕТА ДЛЯ РАБОТНИКОВ
МАДОУ № 29 г. Салавата**

Уважаемый сотрудник!

В нашей организации запланированы мероприятия по укреплению здоровья и профилактике заболеваний на рабочих местах. Вы можете помочь в выявлении потребностей в вопросах здоровья и здорового образа жизни. Исследование полностью анонимное, полученные данные будут использованы в обобщенном виде. Просим Вас ответить на вопросы, выделив выбранный вариант ответа.

Заранее благодарим Вас за внимание и помощь!

1. ВАШ ПОЛ:

- 1. Мужской
- 2. Женский

2. ВАШ ВОЗРАСТ:

- 1. 18-34
- 2. 35-54
- 3. 55-74
- 4. 75+

3. ВАШЕ ОБРАЗОВАНИЕ

- 1. Среднее
- 2. Среднее специальное
- 3. Высшее - Бакалавриат (4 года обучения в ВУЗе)
- 4. Высшее – Магистратура (5-6 лет обучения в ВУЗе)
- 5. Имеете дополнительное образование

4. СТАТУС КУРЕНИЯ

- 1. Ежедневно
- 2. Нерегулярно
- 3. Бросил(а)
- 4. Никогда не курил(а)

5. УПОТРЕБЛЕНИЕ АЛКОГОЛЬНЫХ НАПИТКОВ

- 1. 5-7 раз в неделю
- 2. 3-4 раза в неделю
- 3. 1-2 дня в неделю
- 4. 1-3 дня в месяц
- 5. <1 раза в месяц

6. ПОВЫШЕННОЕ АРТЕРИАЛЬНОЕ ДАВЛЕНИЕ У ВАС БЫВАЕТ

- 1. Редко
- 2. Постоянно
- 3. Никогда
- 4. Не контролирую

7. КАКИЕ ХРОНИЧЕСКИЕ ЗАБОЛЕВАНИЯ ВЫ У СЕБЯ ОТМЕЧАЕТЕ

1. Болезни сердечно - сосудистой системы
2. Болезни органов дыхания
3. Болезни нервной системы
4. Болезни органов пищеварения
5. Болезни мочеполовой системы
6. Болезни кожи и придатков
7. Другое (указать) _____

8. ЗНАЕТЕ ЛИ ВЫ СВОЙ УРОВЕНЬ ХОЛЕСТЕРИНА В КРОВИ

1. Да
2. Нет
3. Никогда не контролировал(а)

9. ЗНАЕТЕ ЛИ ВЫ СВОЙ УРОВЕНЬ ГЛЮКОЗЫ В КРОВИ

1. Да
2. Нет
3. Никогда не контролировал(а)

10. КАКИМИ ВИДАМИ ФИЗИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ ВЫ ЗАНИМАЕТЕСЬ (выберите один или несколько вариантов)

1. Зарядка/Гимнастика
2. Бег
3. Фитнесс
4. Силовые тренировки
5. Плавание
6. Лыжный спорт/Бег
7. Велосипедный спорт
8. Спортивные игры
9. Другое (указать)
10. Не занимаюсь

11. СКОЛЬКО МИНУТ В ДЕНЬ ВЫ ПОСВЯЩАЕТЕ ФИЗИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ

1. Менее 30 минут
2. 30 минут - 1 час
3. 1-3 часа
4. 3-5 часов
5. 5-8 часов
6. 8 часов и более
7. Другое (указать) _____

12. ВАШ РОСТ (см)

13. ВАШ ВЕС (кг)

14. ИСПЫТЫВАЕТЕ ЛИ ВЫ СИЛЬНЫЕ ПСИХОЭМОЦИОНАЛЬНЫЕ НАГРУЗКИ ДОМА?

1. Да
2. Нет
3. Затрудняюсь ответить

15. ИСПЫТЫВАЕТЕ ЛИ ВЫ СИЛЬНЫЕ ПСИХОЭМОЦИОНАЛЬНЫЕ НАГРУЗКИ

НА РАБОТЕ?

1. Да
2. Нет
3. Затрудняюсь ответить

16. КАКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ, ПРОВОДИМЫЕ В НАШЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ, МОГЛИ БЫ ВАС ЗАИНТЕРЕСОВАТЬ

1. Мероприятия по вопросам отказа от курения
2. Мероприятия по вопросам здорового питания и похудения
3. Мероприятия по вопросам артериальной гипертензии и контроля артериального давления
4. Мероприятия по вопросам занятий физической активности.
5. Помощь при сильных психоэмоциональных нагрузках и стрессовых ситуациях
6. Другое (указать)

17. КАКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПО УКРЕПЛЕНИЮ ЗДОРОВЬЯ, НА ВАШ ВЗГЛЯД, МОГУТ ПРОВОДИТЬСЯ НА ВАШЕМ РАБОЧЕМ МЕСТЕ?

Дата заполнения «_____» _____ 20__ г.

Благодарим за участие!

