

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад» пгт. Синдор

Принята решением Собрания трудового
коллектива МАДОУ «Детский сад»
пгт Синдор
Протокол № 3 от 28.10.2024г.

Утверждена
Директором МАДОУ
«Детский сад» пгт. Синдор
_____ Е. В. Кучерова
Приказ № 87(а)-ОД(с) от 28 октября 2024г.

КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА
УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ
СОТРУДНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД» пгт СИНДОР

«В ЗДОРОВОМ ТЕЛЕ – ЗДОРОВЫЙ ДУХ!»

пгт. Синдор 2025 г.

Содержание

1. Паспорт Программы.
2. Пояснительная записка.
3. Актуальность внедрения и реализации корпоративной программы укрепления здоровья на рабочем месте «В здоровом теле – здоровый дух!».
4. План реализации корпоративной программы здоровья образовательного учреждения
5. Анализ ситуации и выбор приоритетов учреждения.
6. Необходимые ресурсы для реализации программы.
7. Мотивация участия в программе для работодателя и работника.
8. План и модули для реализации корпоративной программы здоровья.
9. Результативность реализации программы.

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 количества 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 корректировке через систему мероприятий, направленных на формирование ответственного отношения человека к собственному здоровью, повышение мотивации к здоровому образу жизни и ответственности за сохранение собственного здоровья.

Согласно определению ВОЗ, рабочее место – это оптимальная организационная форма охраны и поддержания здоровья, профилактики заболеваний. Корпоративная программа укрепления здоровья работников МАДОУ «Детский сад» пгт Синдор (далее - Программа) – это проект, участниками которого выступают три стороны: государство – работодатель – работник, как элемент корпоративной культуры учреждения.

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, быть образцом для воспитанников. В этом случае у дошкольников закрепляется правильный образ мышления, вырабатывается навык противостоять вредным привычкам.

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 МАДОУ «Детский сад» пгт Синдор с позиции сбережения и укрепления здоровья.

Предмет – факторы, приводящие к нарушению здоровья работников.

2. Паспорт программы

Наименование программы	Корпоративная программа укрепления здоровья на рабочем месте сотрудников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад» пгт Синдор на 2025-2027 годы «В здоровом теле – здоровый дух!»
Направление программы здоровья	Формирование у работников навыков саморегуляции и управления собственным физическим и психоэмоциональным состоянием
Сроки реализации программы	2025-2027 годы
Цель программы	Развитие и сохранение профессионального здоровья работников через комплекс управленческих решений, направленных на создание в ДОО необходимых условий, способствующих повышению приверженности работников образования к 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; - формирование навыков 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 для 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 МАДОУ «Детский сад» пгт Синдор

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, поэтому 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 современной актуальной задачей является разработка, обоснование и реализация мер по сохранению здоровья нации, минимизации воздействия вредных факторов на человека, достижению оптимального качества жизни. 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, слуховая нагрузки 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 факторов риска педагогического труда может способствовать возникновению профессионально обусловленных видов заболеваний 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. Данная Программа укрепления здоровья на рабочем месте сотрудников МАДОУ «Детский сад» пгт Синдор направлена на профилактику заболеваний общего и профессионального направления.

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

Факторы, влияющие на мотивацию сотрудников:

- личный пример руководителя;

- мероприятия по 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 производственной среды;
- охрану труда;
- профилактику не только профессиональных, но и основных хронических заболеваний работников;
- оздоровление психосоциальной среды ДОО, повышение личного потенциала работников, уменьшение вреда от нездорового поведения;
- повышение активности в 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 инфекционных заболеваний - это потенциально опасные для здоровья факторы поведенческого, биологического, генетического, экологического, социального характера, окружающей и производственной среды, повышающие вероятность развития заболеваний, их прогрессирование и неблагоприятный исход.

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 работников, коллективного здоровья на рабочем месте. Процесс оценки здоровья может включать медицинские осмотры, биологический мониторинг, рентгенографическое исследование, анкеты или анализ медицинских карт.

4. Направления реализации Программы.

1. Разработка плана мероприятий по формированию мотивации у сотрудников учреждения к сохранению здоровья.
2. Создание условий для вовлечения работников в Программу по укреплению их здоровья на рабочем месте.
3. Создание условий для улучшения индивидуального и профессионального (физического, психологического и социального здоровья) работников, повышения их работоспособности и продуктивности.
4. Формирование активной жизненной позиции работников, создание благоприятного микроклимата в коллективе, повышение сплоченности коллектива ДОО.
5. Создание условий для прохождения работниками профилактических медицинских осмотров и диспансеризации.
6. Осуществление информационно-просветительской работы по пропаганде здорового образа жизни.
7. Формирование заинтересованности сотрудников к здоровому и рациональному питанию.
8. Формирование установки на отказ от вредных привычек.
9. Формирование мотивации на повышение двигательной активности.

5. Ход реализации корпоративной программы здоровья

Этап	Реализация
1 ЭТАП Разработка корпоративной программы здоровья	Определение ресурсов учреждения, потребностей и мотивации для участников.
	Разработка мероприятий для реализации Программы.
	Разработка оценки результатов и эффективности осуществления Программы.
2 ЭТАП Реализация плана Программы и мероприятий.	Реализация мероприятий программы здоровья.
3 ЭТАП Мониторинг и оценка эффективности Программы.	Оценка эффективности программы по разработанным критериям на конец Программы.
4 ЭТАП Подведение итогов реализации Программы и коррекция планов на будущее.	Коррекция и совершенствование Программы.

6. Необходимые ресурсы для реализации программы

Кадровые	Специалисты, которые будут задействованы в работе над программой (директор, старший воспитатель, инструктор по физической культуре и др.)
Финансовые	Внебюджетные источники, средства от профсоюзной организации
Материально-технические	Методические рекомендации, тесты, анкеты, плакаты, буклеты, спортивное оборудование и др.
Информационные	Информационно-телекоммуникационная сеть «Интернет», мессенджеры, социальные сети, корпоративная электронная почта, официальный сайт учреждения, телефонная связь.

7. Планируемая польза от реализации Программы.

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 качества труда.
Повышение удовлетворенности работой	Улучшение психологического климата в коллективе
Улучшение качества жизни	Снижение количества дней временной нетрудоспособности
Отказ от вредных привычек	Снижение заболеваемости
Ранняя диагностика заболеваний на ранней стадии.	Дополнительная мотивация сотрудников

8. Содержание работы с сотрудниками.

8.1. Содержание деятельности по мотивации к здоровому образу жизни.

- Одним из факторов, определяющих здоровье, является активное участие в диспансеризации (комплекс лечебно-профилактических мероприятий, проводимых медицинскими учреждениями).

- Своевременность прохождения медосмотров и обращение за медицинской помощью в случае заболевания, точное выполнение врачебных предписаний – необходимость для поддержания здоровья и профилактики хронических заболеваний.

- Здоровый образ жизни — главный фактор здоровья. Это является индивидуальной системой поведения и привычек каждого отдельного человека, обеспечивающей ему необходимый уровень жизнедеятельности и здоровое долголетие.

ЗОЖ является важным условием для сохранения 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).

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.
6. Минимизация отрицательного воздействия состояния окружающей среды на человека.
7. Отказ от вредных привычек (алкоголизм, наркомания, табакокурение и т.д.).

8.2. Периодические медицинские осмотры.

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).

8.3. 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.

8.4. 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 ДОО с целью выявления факторов, влияющих на здоровье работников. 3. Организация контроля за проведением периодических медицинских осмотров работников учреждения и иммунизации.	Включение всех сотрудников учреждения в работу по повышению осознанного отношения к своему здоровью и приобщению к ЗОЖ
Страхование	1. Обязательное медицинское страхование (Фонд ОМС) 2. Социальное страхование (Фонд социального страхования).	Финансовая защита сотрудников
Физическая активность	1. Проведение командно-спортивных - мероприятий: - участие в программе ГТО; - участие в кроссе Нации; - участие во Всероссийском дне ходьбы; - участие во Всероссийской гонке «Лыжня России» - участие в спортивных мероприятиях, проводимых ФОКом и досуговым центром пгт Синдор; - проведение семейных спортивных мероприятий с участием сотрудников. 2. Активизация физической деятельности работников: - проведение производственной гимнастики; - просмотр образовательных и мотивационных спортивных видеороликов; - размещение тематических фотографий, плакатов, реклам.	В % соотношении (от общей численности работников): - увеличение процента работников, придерживающихся ведения здорового образа жизни; - снижение процента работников с низким уровнем физической активности; - повышение уровня физической активности

	3. Проведение мероприятий, стимулирующих работников уделять больше времени активной физической деятельности.	работников учреждения; - снижение числа случаев временной нетрудоспособности
Здоровое питание	1. Обеспечение сотрудников в течение рабочего времени возможностью приема пищи; 2. Проведение анкетирования и оглашение результатов коллективу работников; 3. Размещение краткой информации о новых и интересных фактах о рациональном и полезном питании для размещения во внутренних коммуникациях ДОО; 4. Обеспечение работников учреждения питьевой водой. 5. Проведение конкурса рецептов и готовых блюд для здорового питания. 6. Проведение тестирования с работниками по имеющимся привычкам питания на соответствие критериям здорового питания и мотивирование работников на оздоровление рациона. 7. Организация в местах приема пищи работников информационных уголков: «Здоровое питание»; 8. Организация места для самостоятельного контроля (тонометр, напольные весы, сантиметровая лента) показателей факторов риска здоровья (артериальное давление, масса тела, окружность талии). 9. Организация тематических дней и акций, направленных на популяризацию здорового питания	- увеличение % работников, изменивших свой рацион в сторону оздоровления; - % 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 профосмотров. 2. Анкетирование работников о состоянии их здоровья. 3. Информирование работников о пользе вакцинаций, компонентном составе и действии вакцин.	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.
Профилактика вредных привычек	1. Оформление территории знаками, запрещающими курение.	- отказ от вредных привычек;

	2. Организация безалкогольных корпоративных мероприятий.	- повышение уровня ЗОЖ; - увеличение количества сотрудников, знающих о вреде курения и потребления электронных сигарет; - увеличение количества сотрудников, поддерживающих позицию ЗОЖ
Психологическое и эмоциональное благополучие	1. Проведение Дня/Недели/Месяца эмоционально - психологического здоровья. 2. Проведение «Часов психологической разгрузки».	- снижение % работников с высоким уровнем стресса;
Профессиональное, социальное благополучие	- тренинги на повышение профессиональных качеств (качество внимания, памяти, принятия решений, обучение, инновации); - повышение профессиональной компетентности работников в овладении и эффективном использовании информационно - компьютерных технологий. - передача опыта и знаний между работниками (тренинги, деловые игры, семинары по обмену опытом среди коллег, семинары-практикумы, психологические тренинги, конкурсы и др.).	- повышение удовлетворенности работой; - рост психоэмоционального благополучия и здоровья работников; - повышение престижа МАДОУ; - повышение профессионального роста и компетентности работников.

11. Анализ рисков при реализации программы.

Риск отсутствия ожидаемых конечных результатов на основании анализа достигнутых итогов реализации Программы, эффективности мероприятий, переход отдельных пунктов Программы на долгосрочную реализацию (пассивное и активное сопротивление отдельных сотрудников для принятия решений).

12. Развитие корпоративной культуры в учреждении.

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

13. 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.

14. 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;
- проведение ежегодных медицинских профосмотров.
- наличие спортивного зала и оборудования.

14. Ожидаемый эффект от реализации мероприятий программы.

В результате реализации Программы по укреплению здоровья сотрудников учреждения 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 трудопотерь по болезни;
- снижение текучести кадров;
- изменение отношения работников к состоянию своего здоровья;
- повышение численности работников, ведущих здоровый образ жизни.

15. План реализации программы

№ п/п.	Мероприятие	Сроки проведения	Ответственный
1.	Организация собрания трудового коллектива	Январь 2025	Директор, Председатель совета трудового коллектива
2.	Выявление потребностей в вопросах здоровья с помощью анкетирования	Февраль 2025	Инструктор по физической культуре
Физкультурно-оздоровительное направление			
3.	Организация производственной гимнастики	в течение года	инструктор по физической культуре
4.	Проведение психологических тренингов на профессиональное выгорание сотрудников	в соответствии с планом реализации программы	Старший воспитатель
5.	Участие во Всероссийской массовой лыжной гонке «Лыжня России»	Февраль, ежегодно	Инструктор по физической культуре

6.	Участие в легкоатлетическом кроссе «Кросс нации»	Ежегодно, сентябрь	Инструктор по физической культуре
7.	Участие во Всероссийском массовом Дне ходьбы	Ежегодно, сентябрь	Инструктор по физической культуре
8.	Проведение ежегодной вакцинации сотрудников в осенний и весенний период	По сезонам	Директор
Информационно-просветительское направление			
9.	Мероприятия по борьбе с употреблением спиртных напитков и курения.	В течение года	Администрация, сотрудники
10.	Распространение печатной продукции: 1. «Привычка свыше нам дана?» 2. «SOСостояние здоровья» 3. «Мама, брось сигарету!» 4. «10 правил здорового сердца» 5. «Гигиена нервной системы»	1 раз в квартал	Инструктор по физической культуре
11.	Организация круглого стола на тему: 1. «О здоровом питании замолвите слово», 2. «Питание после 50», 3. «Зарядка для мозга», 4. «Дыхание –основа релаксации», 5. «Польза зеленых коктейлей»	1 раз в полугодие	воспитатели
Организация и проведение периодических профилактических медицинских осмотров, исследований			
12.	Организация и проведение ежегодного обязательного медицинского осмотра	1 раз в год	директор
13.	Проведение ежегодной вакцинации сотрудников	Приказ по учреждению	
14.	Прохождение диспансеризации сотрудниками.	1 раз в год	директор
Аналитический этап			
15.	Проведение мониторинга состояния заболеваемости сотрудников по итогам реализации программы	Ежегодно	директор, заместитель директора по АХР
16.	Проведение мониторинга уровня профессионального выгорания, психологического климата в коллективе	Ежегодно	старший воспитатель
17.	Оценка эффективности реализации программы	Ежегодно	директор

В Программу МАДОУ вовлечены работники МАДОУ «Детский сад» пгт Синдор.

16. Информационное обеспечение, наличие обратной связи

Актуальная информация по формированию здорового образа жизни систематически размещается на информационном стенде в учреждении.

**ТИПОВАЯ АНКЕТА ДЛЯ РАБОТНИКОВ
МАДОУ «Детский сад» пгт. Синдор**

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 ВОЗРАСТ:

- 18-34;
- 35-54;
- 55-74;
- 75+.

2. ВАШЕ ОБРАЗОВАНИЕ:

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

3. СТАТУС КУРЕНИЯ

- Ежедневно
- Нерегулярно
- Бросил(а)
- Никогда не курил(а)

4. УПОТРЕБЛЕНИЕ АЛКОГОЛЬНЫХ НАПИТКОВ

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

5. ПОВЫШЕННОЕ АРТЕРИАЛЬНОЕ ДАВЛЕНИЕ У ВАС БЫВАЕТ

- Редко
- Постоянно
- Никогда
- Не контролирую

6. КАКИЕ ХРОНИЧЕСКИЕ ЗАБОЛЕВАНИЯ ВЫ У СЕБЯ ОТМЕЧАЕТЕ

- Болезни сердечно - сосудистой системы
- Болезни органов дыхания
- Болезни нервной системы
- Болезни органов пищеварения
- Болезни мочеполовой системы
- Болезни кожи и придатков
- Другое (указать) _____

7. ЗНАЕТЕ ЛИ ВЫ СВОЙ УРОВЕНЬ ХОЛЕСТЕРИНА В КРОВИ

- Да
- Нет
- Никогда не контролировал(а)

8. ЗНАЕТЕ ЛИ ВЫ СВОЙ УРОВЕНЬ ГЛЮКОЗЫ В КРОВИ

- Да
- Нет
- Никогда не контролировал(а)

9. КАКИМИ ВИДАМИ ФИЗИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫ ЗАНИМАЕТЕСЬ (выберите один или несколько вариантов)

- Зарядка/Гимнастика
- Бег
- Фитнесс
- Силовые тренировки
- Плавание
- Лыжный спорт/Бег
- Велосипедный спорт (езда на велосипеде)
- Спортивные игры
- Другое (указать)
- Не занимаюсь

10. СКОЛЬКО МИНУТ В ДЕНЬ ВЫ ПОСВЯЩАЕТЕ ФИЗИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ

- Менее 30 минут
- 30 минут - 1 час
- 1-3 часа
- 3-5 часов
- 5-8 часов
- 8 часов и более
- Другое (указать) _____

11. ВАШ РОСТ (см) -

12. ВАШ ВЕС (кг) -

13. ИСПЫТЫВАЕТЕ ЛИ ВЫ СИЛЬНЫЕ ПСИХОЭМОЦИОНАЛЬНЫЕ НАГРУЗКИ ДОМА?

- Да
- Нет
- Затрудняюсь ответить

14. ИСПЫТЫВАЕТЕ ЛИ ВЫ СИЛЬНЫЕ ПСИХОЭМОЦИОНАЛЬНЫЕ НАГРУЗКИ НА РАБОТЕ?

- Да
- Нет
- Затрудняюсь ответить

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

Дата заполнения « ____ » _____ 20__ г.

Благодарим за участие!