



УТВЕРЖДЕНО  
заведующий МДОУ № 31  
А.В. Дресвянина  
Приказ от «01» сентября 2022 г. № 161

## **МОДЕЛЬНАЯ КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА «УКРЕПЛЕНИЕ ЗДОРОВЬЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ»**

город Вологда,  
2022 г.

## **ВВЕДЕНИЕ**

### **Пояснительная записка**

По данным Всемирной организации здравоохранения хронические неинфекционные заболевания в развитых странах являются причиной 2/3 случаев преждевременной смерти населения в трудоспособном возрасте, причем основная доля приходится на сердечно-сосудистые заболевания, злокачественные новообразования, болезни органов дыхания и травмы.

По показателю DALYS почти 60 процентов общего бремени болезней в Европе обусловлены семью ведущими факторами: повышенное артериальное давление, потребление табака, чрезмерное потребление алкоголя, повышенное содержание холестерина крови, избыточная масса тела, низкий уровень потребления фруктов и овощей, малоподвижный образ жизни.

Работающие составляют половину населения и вносят основной вклад в экономическое и социальное развитие. Их здоровье определяется не только теми рисками, которые присутствуют на рабочем месте, но и социальными и индивидуальными факторами, а также доступом к медико-санитарным услугам.

На современном этапе развития России приоритетными направлениями являются образование и укрепление здоровья населения. Это обусловлено демографическим спадом и ухудшением здоровья населения, что делает реальной угрозой сохранения и воспроизводства человеческого ресурса как важнейшего фактора национальной безопасности государства, его интеллектуального и экономического потенциала, дальнейшего развития общества.

Укрепление здоровья на рабочем месте включает создание условий, снижающих не только риск профессионально обусловленных заболеваний, но и риск наиболее социально значимых хронических заболеваний, который повышается при нерациональном питании, недостатке физической активности, стрессах на рабочем месте, нездоровом поведении (курение, злоупотребление алкоголем), а именно:

**Рациональное питание.** Здоровое питание оказывает значительное влияние на способность работника эффективно выполнять свою работу, например, улучшая его способность концентрироваться. Программы питания включают организацию мест для приема пищи, предоставление работающим выбора блюд и напитков и т.д. Программы направлены на повышение осведомленности работников о принципах здорового питания. На предприятиях может быть предоставлен выбор модели питания: в комнатах для персонала, торговых автоматах или офисах, обеспечен легкий доступ к свежим фруктам и здоровым закускам.

**Физическая активность.** В дополнение к здоровому питанию физическая активность является важной частью ЗОЖ. Программы здоровья на рабочем месте могут предлагать работникам возможность включать физическую активность в повседневную жизнь, а также создавать среду, поддерживающую физическую активность.

**Отказ от курения.** Курильщики, как правило, болеют чаще, чем некурящие. Помимо запретительных мер, работодатели могут включить в свои программы укрепления здоровья на рабочем месте предложение услуг по отказу от курения на предприятии или предоставление времени на прием к врачу для обсуждения вопроса о том, как бросить курить;

**Сокращение пагубного потребления алкоголя.** Употребление алкоголя на рабочем месте может привести к различным медико-социальным и экономическим

последствиям для работников и организаций. В связи с этим в программы оздоровления рабочих мест важно включать меры, направленные на выявление лиц с риском пагубного потребления алкоголя и оказание им профилактической помощи;

**Управление стрессом.** Стресс приводит к многочисленным проблемам со здоровьем, таким как депрессия, болезни сердца, сахарный диабет и ожирение. Программы здоровья на рабочем месте, которые помогают работникам справиться со стрессом, помогут улучшить их здоровье и благополучие.

В связи с этим актуальным является поиск эффективных путей оздоровления сотрудников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 31 «Малышок» (далее – Учреждение) и приобщения их к здоровому образу жизни. Одним из путей решения этой проблемы является реализация комплексной программы оздоровления работников Учреждения.

В основу Программы формирования культуры здорового и безопасного образа жизни положены принципы:

- актуальности. Он отражает насущные проблемы, связанные со здоровьем работников Учреждения, гигиеническими, культурными, социальными нормами и ценностями;
- доступности. В соответствии с этим принципом работникам предлагается оптимальный для усвоения объем информации, предусматривает использование ситуационных задач с необходимостью выбора и принятия решения, ролевых игр, информационного поиска;
- положительного ориентирования. В соответствии с этим принципом уделяется значительное внимание позитивным, с точки зрения здоровья, стилям жизни, их благотворному влиянию на здоровье. Реализация данного принципа, т.е. показ положительных примеров, более эффективна, чем показ отрицательных последствий негативного в отношении здоровья и поведения;
- последовательности. Он предусматривает выделение основных этапов и блоков, а также их логическую преемственность в процессе его осуществления;
- системности. Он определяет постоянный, регулярный характер его осуществления, что позволяет усвоить знания, имеющие отношения к здоровью, в виде целостной системы;
- сознательности и активности. Направлен на повышение активности педагогов в вопросах здоровья, что возможно только при осознании ответственности за свое здоровье и здоровье окружающих.

### **Цели программы:**

1. Увеличение доли работников, приверженных здоровому образу жизни (далее – ЗОЖ) путем формирования культуры общественного здоровья, ответственного отношения к своему здоровью.
2. Укрепление и сохранение здоровья работников Учреждения, профилактика заболеваний и травматизма;
3. Повышение у работников мотивации к трудовой деятельности, улучшение психологического климата в коллективе и, как следствие, повышение производительности труда;
4. Снижение потерь, связанных с временной нетрудоспособностью работников.

**Задачи:**

1. Анализ состояния здоровья работников Учреждения.
2. Планирование и реализация комплекса мероприятий, направленных на снижение распространенности факторов риска заболеваний.
3. Расширение комплекса первичной профилактики хронических заболеваний.
4. Формирование ценностного отношения к состоянию здоровья у работников.
5. Создание условий для сохранения здоровья работников.
6. Создание условий для ведения ЗОЖ на рабочем месте.
7. Развитие потребности у работников в ЗОЖ.
8. Выявление и корректировка факторов риска развития заболеваний;
9. Создание условий, способствующих повышению физической активности работников.
10. Создание условий, способствующих регулярному, сбалансированному питанию работников.
11. Создание условий, способствующих отказу от курения.
12. Создание условий, способствующих отказу от употребления алкоголя.
13. Создание психологически комфортных условий труда, благоприятной здоровой среды на рабочем месте;
14. Снижение рисков несчастных случаев, травматизма на производстве;
15. Создание информационной системы (повышение информированности работников в вопросах здорового образа жизни);

Модельная корпоративная программа укрепления здоровья на рабочем месте работников направлена на профилактику многих заболеваний, факторами риска которых являются: низкая физическая активность, избыточный вес, курение, нездоровое питание, повышенное артериальное давление.

Личная заинтересованность работников – ключевое условие эффективного внедрения корпоративных программ по укреплению здоровья на рабочем месте.

**Сроки реализации программы:**

2022-2027 гг.

**Участники программы:** работники Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 31 «Малышок».

**Ожидаемые результаты программы:*****Для работников:***

- изменение отношения к состоянию своего здоровья;
- укрепление здоровья и улучшение самочувствия;
- увеличение доли работников, охваченных профилактическими мероприятиями по ЗОЖ;
- повышение уровня информированности работников о вреде потребления табака, алкоголя и других факторах риска для здоровья;
- увеличение доли работников, имеющих нормальную массу тела;
- увеличение доли работников, питающихся рационально;
- увеличение доли работников, отказавшихся от курения;

- увеличение доли работников, отказавшихся от алкоголя;
- увеличение доли работников имеющих нормальные показатели артериального давления;
- снижение числа случаев временной нетрудоспособности.

***Для работодателей:***

- сохранение на длительное время здоровых трудовых ресурсов.
- сокращение трудопотерь по болезни.
- снижение текучести кадров.
- внедрение приоритета здорового образа жизни среди работников; изменение отношения работников к состоянию своего здоровья.
- снижение заболеваемости и инвалидизации работников.
- повышение численности работников, ведущих здоровый образ жизни.

## **Этапы разработки программы**

### **Подготовительный этап**

1. Анкетирование с целью выявления потребностей в вопросах здоровья и здорового образа жизни.
2. Создание рабочей группы для оценки ситуации, разработки программы и плана мероприятий. Состав рабочей группы включает представителей основных сторон, заинтересованных в программах укрепления здоровья работников образовательной организации: администрации, профсоюза, педагогических работников.
3. Ознакомление работников образовательной организации с программой на общем собрании. Акцентирование внимания о добровольной основе участия, как руководителя, так и работников образовательной организации в программе. Личный пример руководства позволяет работникам чувствовать его поддержку и заинтересованность в их здоровье и благополучии.
4. Формулировка предложений по разработке программы и плана мероприятий.
5. Определение срока реализации программы.

### **Основной этап разработки программы**

1. Разработка плана мероприятий программы.
2. Назначение ответственных лиц за координацию, контроль и выполнение мероприятий программы.
3. Обеспечение информирования работников образовательной организации о мероприятиях программы, значении хорошего здоровья и здорового образа жизни, а также о праве людей на получение качественных медицинских услуг.

## Этапы реализации программы

### 1. Формирование медицинской активности работников

Работа по формированию медицинской активности включает:

1. Прохождение медицинских осмотров. Основным и наиболее доступным механизмом выявления общих и профессиональных заболеваний, а также организации эффективного динамического наблюдения за состоянием здоровья работников являются качественные предварительные и периодические медицинские осмотры. Увеличение числа лиц, охваченных медицинскими осмотрами, способствует своевременному выявлению начальных отклонений здоровья. Некоторые заболевания на начальных этапах могут протекать скрыто, и обнаружение их на ранних стадиях дает человеку шанс на долгую и здоровую жизнь. Поэтому единственным доступным способом выявить социально значимые заболевания на ранних стадиях является обследование граждан.

2. Диспансеризация. Это комплекс мероприятий, включающий в себя профилактический медицинский осмотр и дополнительные методы обследования, проводимые в целях оценки состояния здоровья.

3. Своевременное обращение за медицинской помощью при обострении хронических заболеваний, ухудшении самочувствия. Ответственное отношение к лечению, профилактике, реабилитации, другим медицинским мерам. Успех лечения многих заболеваний зависит от того, насколько вовремя пациент обратился к врачу, как точно пациент выполняет назначения лечащего врача. При этом положительный результат часто зависит не только от медикаментозного лечения, но и от того, насколько человек привержен здоровому образу жизни, т.е. скрупулезно выполняет рекомендации врача по коррекции факторов риска (нерациональное питание, низкая физическая активность, избыточная масса тела, курение, пагубное потребление алкоголя и др.).

4. Контроль основных показателей здоровья. Необходимость постоянного контроля своих показателей здоровья. Ведение дневника наблюдения работниками, у которых выявлены хронические заболевания (сахарный диабет, артериальная гипертензия и др.)

5. Вакцинация работников в соответствии с национальным календарем профилактических прививок и (или) в зависимости от эпидемиологической обстановки.

6. Учет в работе профессиональных рисков, профилактика профессионального выгорания педагогов.

7. Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований и норм личной гигиены.

8. Преодоление вредных привычек (неправильное питание, табакокурение, избыточное потребление алкоголя и др.).

#### **Мероприятия:**

- организация «Уголка здоровья» (оформление стенда);
- оснащение Учреждения весами, ростомером, сантиметровой лентой, тонометром для контроля веса, роста, измерения индекса массы тела, артериального давления);
- рекомендации по прохождению диспансеризации;

- организация прохождения периодических медицинских осмотров;
- разъяснительная работа;
- проведение тематических информационно-коммуникационных кампаний для работников Учреждения:
  - ✓ в рамках Всемирных и Международных дат Всемирной организации здравоохранения:
  - ✓ Всемирный день борьбы против рака (февраль);
  - ✓ Всемирный день здоровья (апрель);
  - ✓ Всемирный день без табака (май);
  - ✓ Всемирный день сердца (сентябрь);
  - ✓ Всемирный день борьбы с инсультом (октябрь);
  - ✓ Всемирный день борьбы против хронической обструктивной болезни легких (ноябрь) и др;

## **2. Создание здоровьесберегающих условий на рабочем месте**

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:**

- обеспечение безопасности и здоровья работников на рабочих местах;
- проведение специальной оценки условий труда, работа по устранению выявленных факторов;
- организация горячего питания (обед), обеспечение чистой питьевой водой и др.;
- обеспечение работников средствами индивидуальной защиты;
- информирование работников, в том числе проведение инструктажа, с целью предупреждения случаев инвалидности, причинами которой являются производственный травматизм и вредные производственные факторы;
- обучение работников основам оказания первой доврачебной помощи;
- распространение информационных материалов по вопросам здорового образа жизни, физической активности, преодоления стрессов; о вреде курения, злоупотребления алкоголем и т.п.;
- организация субботников, озеленение и благоустройство территории Учреждения.

## **3. Формирование мотивации и личной ответственности за сохранение здоровья**

### ***3.1. Повышение физической активности***

Согласно данным ВОЗ, отсутствие физической активности 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.

Задачи:

1. Выявление работников с недостаточным уровнем физической активности для вовлечения в мероприятия по ее повышению;
2. Повышение информированности работников о пользе физической активности;
3. Повышение мотивации работников к занятиям физкультурой и спортом;
4. Создание условий для психологической разгрузки с применением физической активности (снятие напряжения, стресса, снижение утомляемости, профилактика производственного травматизма в течение рабочего дня);
5. Вовлечение работников в выполнение нормативов ГТО.

**Мероприятия:**

- организация и проведение гимнастики вместе с детьми;
- мероприятия по повышению физической активности среди работников (акция «Неделя без лифта», «День без автомобиля», «Пешком до работы», Клуб активного выходного дня: лыжные, пешие и велопрогулки и т.п.);
- организация спортивно-массовых мероприятий;
- организация мероприятия «Неделя физической активности»;
- совместное посещение бассейна (акваэробика, свободное плавание), боулинга, спортивного зала, лыжной прогулки и др.
- проведение ежеквартального соревнования «Шаги к здоровью» с использованием каждым сотрудником приложения Шагомер, позволяющего оценить его активность в течение дня;
- организация и проведение спортивного мероприятия «Веселые старты».

### ***3.2. Рациональное питание***

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 организации и членов их семей к рациональному питанию, формирование здоровых пищевых привычек.

Задачи:

1. Обеспечить всем работникам в течение рабочего времени свободный доступ к питьевой воде и возможность приема пищи с соблюдением санитарно-гигиенических норм.
2. Повысить информированность работников в вопросах здорового питания;
3. Повысить информированность работников о пищевой и энергетической ценности блюд, продуктов с высоким содержанием соли, сахара и насыщенных жиров, способствуя их осознанному выбору;
4. Стимулировать потребление продуктов и блюд, формирующих рацион здорового питания;



5. Провести оценку имеющихся привычек питания на соответствие критериям здорового питания и мотивировать работников на оздоровление рациона.

**Мероприятия:**

- проведение мероприятий по популяризации принципов здорового питания: организация конкурсов среди работников «Здоровый завтрак (обед, ужин, перекус)», «Конкурс здоровых рецептов», организация аукциона рецептов блюд для здорового питания, круглого стола «Питание для долголетия»; и т.п.
- информирование работников о пищевой и энергетической ценности блюд, способствуя их осознанному выбору (консультация, стендовая информация и др.)
- организация условий, способствующих регулярному сбалансированному питанию работников;
- обеспечение работников чистой питьевой водой в соответствии с нормами ежедневного потребления.

**3.3. Профилактика потребления табака**

Курение табака – причина многих хронических болезней, представляющих существенный экономический ущерб.

Цель: снизить (до полного отказа) потребление табака работниками организаций.

Задачи:

1. Повысить информированность работников о вредном воздействии табачного дыма и мотивацию к отказу от курения;
2. Обеспечить соблюдение запрета потребления табака на предприятии;
3. Организовать помощь работникам, желающим отказаться от курения;

**Мероприятия:**

- соблюдение требований Федерального закона от 23.02.2013 г. № 15 «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака»;
- оформление мест общего пользования в помещениях и на территории Учреждения знаками, запрещающими курение;
- оформление мест общего пользования информационными материалами о вреде курения;
- оформление рабочих мест и мест общего пользования здоровыми альтернативами вместо перекуров;
- информационно-профилактическая деятельность в рамках корпоративной программы, разработка памяток о вреде курения;
- проекты «Спасибо, что вы здесь не курите», «Моя профессия не терпит табака», проведение Антитабачной викторины «Курить – здоровью вредить» в рамках Всемирного дня без табака.

**3.4. Снижение потребления алкоголя**

Потребление алкоголя оказывает большее влияние на эффективность профессиональной деятельности. Разработка и реализация мер антиалкогольной политики в местах работы граждан направлена на снижение масштабов злоупотребления алкоголем. Рабочее место может быть фактором риска вредного

употребления алкоголя, а с другой стороны – предоставляет уникальные возможности для реализации профилактических стратегий.

Цель: снизить потребление алкоголя работниками организаций.

Задачи:

1. Повысить осведомленность работников о вреде, связанном с алкоголем, и рисках, связанных с потреблением алкоголя;
2. Снизить мотивацию к употреблению алкоголя.

**Мероприятия:**

- организация и проведение информационно-коммуникационных кампаний по повышению осведомленности в отношении алкоголя;
- организация безалкогольных корпоративных мероприятий.

### ***3.5. Создание комфортного психологического климата в коллективе***

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.

Задачи:

1. Создание благоприятной психоэмоциональной обстановки на рабочем месте;
2. Повышение осведомленности работников о психосоциальных факторах риска, формирование культуры здорового образа жизни на предприятии;
3. Профилактика утомляемости работников на рабочем месте и, как результат, повышение производительности труда, уменьшение восприимчивости к стрессу;
4. Формирование навыков управления психоэмоциональным благополучием.

**Мероприятия:**

- организация совместных мероприятий;
- организация корпоративного отдыха (выезды на природу, тур-путешествие, посещение театра);
- организация тренингов с элементами арт-терапии (мандала для педагогов) с целью профилактики эмоционального выгорания и профессионального стресса;
- создание картотеки позитивного настроения.

## **4. Создание системы мониторинга и оценки эффективности программы**

Для успешной реализации программы необходимо активное, заинтересованное взаимодействие работодателя и работников.

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 должны быть включены в план мероприятий.

Показатели результативности и эффективности программы рассматриваются в процентном отношении к общему количеству работников Учреждения.

Параметры показателей:

- увеличение числа работников, приверженных здоровому образу жизни (определяется при анкетировании в начале и по истечении определенного срока реализации корпоративной программы, но не менее года);
- улучшение условий труда работников;
- повышение производительности труда работников;
- увеличение количества работников 1 и 2 групп здоровья;
- снижение показателей временной утраты трудоспособности работников;
- снижение выхода работников на инвалидность;
- снижение финансовых потерь, которые несет Учреждение в результате отсутствия работников по болезни;
- отсутствие (снижение) производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- стабильное психическое состояние работников.