

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
города Новосибирска «Детский сад № 33»

СОГЛАСОВАНО
Педагогическим советом
Протокол № 1
От 31.08.2023г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ д/с № 33
Е.О. Игнатюк
Приказ № 20 - п от 31.08.2023г.



Программа корпоративного здоровья сотрудников МБДОУ д/с № 33
«Территория здоровья»

г. Новосибирск, 2023 г.

Содержание

1.	Целевой раздел	3 стр.
1.1	Пояснительная записка	3 стр.
1.2	Цель и задачи программы	6 стр.
1.3	Целевые ориентиры	7 стр.
2.	Содержательный раздел	8 стр.
2.1	Этапы и сроки реализации программы	8 стр.
2.2	Формы и методы работы	10 стр.
2.3	Анализ ситуации и выбор приоритетов. Мотивация участия в программе	11 стр.
2.4	Модули реализации программы	12 стр.
2.5	Контроль и управление программой. Критерии оценки эффективности программы	18 стр.
2.6	Анализ рисков при реализации программы	21 стр.
3.	Организационный раздел	21 стр.
3.1	Ресурсное обеспечение программы	21 стр.
3.2	Перспективный план мероприятий программы «Территория детства»	23 стр.
3.3	Приложения	27 стр.

1. Целевой раздел

1.1. Пояснительная записка

Вопросы сохранения и укрепления здоровья работников поставлены как одно из приоритетных направлений национального проекта «Демография». На современном этапе развития общества выявлена тенденция к ухудшению состояния здоровья работников в регионах Российской Федерации, в частности, поэтому тема сохранения и укрепления здоровья сотрудников на рабочих местах, является актуальной.

Здоровье – это первая и важнейшая потребность человека, определяющая его способность к труду и обеспечивающая гармоничное развитие личности. По определению Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), здоровье - это состояние полного физического, душевного и социального благополучия, а не только отсутствие болезней и физических дефектов. Здоровый образ жизни - способ жизнедеятельности, соответствующий генетически обусловленным типологическим особенностям данного человека, конкретным условиям жизни и направленным на формирование, сохранение и укрепление здоровья и на выполнение человеком его социально-биологических функций.

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, следовательно, организация работы по сохранению и укреплению здоровья работников является одной из наиболее актуальных задач современной системы образования.

Основными факторами риска условий труда работников МБДОУ д/с № 33 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 может способствовать возникновению профессионально обусловленных видов патологии нервной, сердечно-сосудистой, дыхательной и других систем.

В МБДОУ д/с № 33 работает 54 сотрудника

Год	Возраст сотрудников МБДОУ д/с № 33			
	До 30	30-39	40-50	Свыше 50
2021-2022	4	13	24	13
2022 - 2023	4	12	25	13

По заключению медицинского осмотра ведущими хроническими заболеваниями сотрудников ДОУ являются заболевания органов дыхания, сердечно-сосудистой системы, хронические ларингиты, вегетососудистая дистония, аллергия.

Проблема оздоровления сотрудников - это целенаправленная, систематически спланированная работа всего коллектива.

Поэтому, перед нами встала необходимость активизации методической работы по данному направлению. В программе «Здоровье на рабочем месте» отражена система деятельности организации по здоровьесбережению сотрудников, эффективные подходы к комплексному решению вопросов оздоровления.

Программа разработана в соответствии с основными документами, определяющими политику в области формирования здорового образа жизни населения, профилактики и контроля неинфекционных заболеваний.

- Федеральный закон от 21.11.2011 N 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»;
- Проект «Стратегии формирования здорового образа жизни населения, профилактики и контроля неинфекционных заболеваний на период до 2025 года»;
- Национальный проект «Демография» ГКУЗ НСО «РЦМП» на период с 01.01.2019 год по 31.12.2024 год;
- Региональный проект «Укрепление общественного здоровья», 2022 год;
- Закон РФ «Основы законодательства РФ об охране здоровья граждан»;
- Закон РФ «О физической культуре и спорте»;
- Глобальные рекомендации Всемирной организации здравоохранения по физической активности для здоровья: Рекомендации от 6 февраля 2012 г.- URL:<http://www.minzdravsoc.ru/docs/mzsr> ;
- Российская Федерация, Законы, О качестве и безопасности пищевых продуктов: федер. закон от 02.01.2000 № 29-ФЗ (ред. от 19.07.2011) // Российская газета. - 2011. - 22 июля;
- Российская Федерация, Законы, Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации: федер. закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ// Собрание законодательства РФ. - 2011. - № 48. - ст. 6724;
- Российская Федерация, Законы, О медицинском страховании граждан в Российской Федерации: федер. закон от 28.06.1991 № 1499-1 (ред. от 24.07.2009) // Ведомости СНД и ВС РСФСР. - 1991. - № 27;
- Российская Федерация, Приказы Минздравсоцразвития РФ, О мерах, направленных на формирование здорового образа жизни у граждан Российской Федерации, включая сокращение потребления алкоголя и табака: от 16.03.2010 N 152н // Российская газета. - 2010. - № 81. - с. 7;
- Российская Федерация, Приказы Минздравсоцразвития РФ, Об организации деятельности центров здоровья по формированию ЗОЖ у граждан РФ, включая сокращение кофе и табака (в ред. Приказов

Минздравсоцразвития РФ от 08.06.2010 № 430н, от 19.04.2011 № 328н, от 26.09.2011 № 1074н) // Российская газета. - 2011. - № 273. - с. 5.

Программа направлена на здоровьесбережение и оздоровление сотрудников учреждения.

Основные направления деятельности:

- Организация мероприятий по поддержке здорового образа жизни сотрудников: проведение корпоративных спортивных мероприятий, организация информирования сотрудников, организация активного отдыха сотрудников, организация занятий физкультурой и оздоровительной гимнастикой (на рабочем месте, в комнате с тренажерами).

- Организация базовых условий для поддержания здоровья: проведение вакцинации, обеспечение помещением для горячего питания и качественной питьевой водой.

- Пропаганда здорового образа жизни: информационные лекции - беседы, раздача материалов, оформление стендов, размещение видеоматериалов на сайте.

- Мотивация и вовлечение сотрудников в мероприятия, направленные на формирование здорового образа жизни.

1.2. Цель и задачи программы

Целевая группа – руководство и сотрудники МБДОУ д/с № 33

Цель программы: Содействие оздоровлению и здоровьесбережению сотрудников учреждения.

Задачи:

1. Создать благоприятные условия в организации для ведения здорового и активного образа жизни, сохранение психологического здоровья в процессе трудовой деятельности.

2. Осуществлять образовательную и просветительную деятельность, по формированию мотивации здоровья и поведенческих навыков ЗОЖ среди сотрудников ДОУ.

3. Формировать ответственное отношение к своему здоровью и своей работе.

4. Обеспечить строгое соблюдение правил ТБ, осуществление необходимых мер по охране здоровья и жизни.

5. Содействие прохождению работниками профилактических осмотров и диспансеризации, для выявления заболеваний на ранних стадиях;

6. Разработать и внедрить в деятельность ДООУ комплекса мероприятий, направленных на профилактику эмоционального выгорания сотрудников.

1.3 Целевые ориентиры

1. Укрепление здоровья и улучшение самочувствия работников учреждения.

2. Снижение заболеваемости работников.

3. Повышение численности работников, ведущих здоровый образ жизни.

4. Увеличение производительности труда, работоспособности и эффективности деятельности работников.

5. Повышение выявляемости хронических неинфекционных заболеваний работников.

7. Снижение количества стрессовых и конфликтных ситуаций, повышение стрессоустойчивости работников, устранение эмоционального синдрома выгорания.

8. Изменение отношения работников к состоянию своего здоровья, повышение их медицинской активности.

Целевые индикаторы

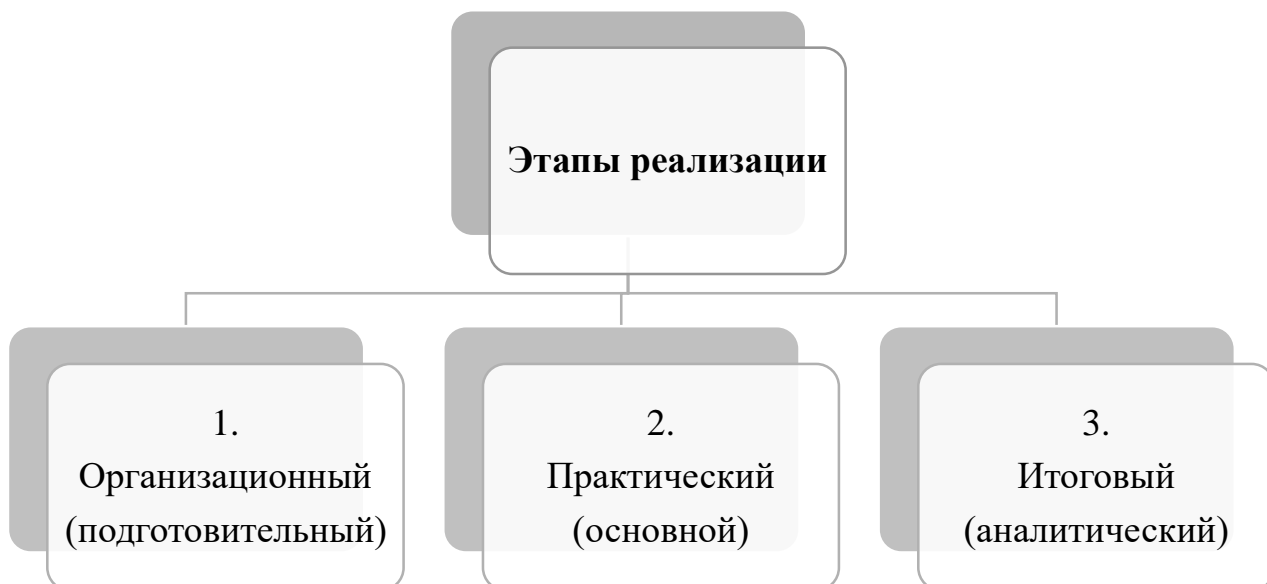
№	Значение индикатора (показателя)	До реализации программы	После реализации
1	Доля сотрудников, ведущих здоровый образ жизни.		
2	Снижение количества дней временной нетрудоспособности.		

3	Количество сотрудников, которые регулярно проходят вакцинацию.		
4	Количество сотрудников, ведущих активный образ жизни.		
5	Количество работников, имеющих нормальный индекс массы тела.		
6	Количество сотрудников, придерживающихся правильному питанию.		
7	Количество сотрудников, осведомленных о вреде курения.		
8	Количество сотрудников, осведомленных о риске потребления алкоголя.		

2. Содержательный раздел.

2.1. Этапы и сроки реализации программы «Территория здоровья»

Процесс реализации программы состоит из трех этапов



Этап	Реализация
<p>1 ЭТАП</p> <p>Организационный (подготовительный)</p>	<p>Изучение нормативных актов для разработки и реализации программы</p>
	<p>Анализ текущей ситуации и выбор приоритетов профессиональной образовательной организации, связанных со здоровьем сотрудников ДООУ</p>
	<p>Определение ресурсов учреждения, потребностей и мотивации для участников программы</p>
	<p>Разработка модулей и мероприятий для их реализации</p>
	<p>Разработка индикаторов оценки процесса и результата, критериев их оценки и определение механизма мониторинга, сроков (периодичности) оценки. Назначение ответственных за координацию, контроль и выполнение мероприятий программы.</p>
<p>2 ЭТАП</p> <p>Практический (основной)</p>	<p>Реализация плана мероприятий корпоративной программы «Территория здоровья»</p>
<p>3 ЭТАП</p> <p>Итоговый (аналитический)</p>	<p>Подведение итогов реализации программы. Оценка эффективности программы по разработанным критериям. Корректировка программы «Территория здоровья».</p>

2.2. Формы и методы работы



2.3 Анализ ситуации и выбор приоритетов учреждения

Основными позициями, которые необходимо оценить, прежде чем планировать мероприятия программы, являются:

- анализ показателей здоровья работников профессиональной образовательной организации по доступным источникам (медицинским заключениям по результатам периодического медицинского осмотра);
- оценка производственных и средовых факторов, влияющих на здоровье работников;
- оценка потребности работников (отношение, информированность и частота поведенческих факторов риска);
- оценка потенциальных ресурсов для реализации программы (кадры, финансы, организационные ресурсы и др.).

Мотивация участия в программе

Для работников	Для учреждения
Улучшение здоровья	Сохранение и развитие кадрового потенциала
Повышение удовлетворенности работой	Повышение эффективности труда
Улучшение качества жизни	Улучшение психологического климата в коллективе
Отказ от вредных привычек	Развитие позитивного имиджа организации
Повышение психоэмоционального благополучия	Снижение количества дней временной нетрудоспособности

2.4 Модули для реализации корпоративной программы здоровья

Наименование модуля	Содержание мероприятий	Ожидаемый результат
Физическая активность	<ul style="list-style-type: none"> - Проведение утренней гимнастики сотрудниками ДООУ - Проведение командно-спортивных мероприятий: - Консультации специалистов по направлению ведения ЗОЖ. - Просмотр образовательных и мотивационных спортивных видеороликов. - Размещение мотивационных фотографий, плакатов. - Участие в программе ГТО. - Создание команды для выездов на районные/городские/областные соревнования. - Проведение семейных спортивных мероприятий сотрудников образовательных организаций (веселые старты, туристические прогулки) - Ежемесячные посещения спортивных секций (боулинг, бассейн). <p>Улучшение материально-технической базы (помещение для занятий, тренажеры, спортивный инвентарь, массажное кресло).</p>	<p>В % соотношении (от общей численности работников):</p> <ul style="list-style-type: none"> - увеличение процента работников, вовлечённых в ведение здорового образа жизни; - снижение процента работников с низким уровнем физической активности; - повышение уровня физической грамотности работников; - увеличение доли работников, вовлеченных в регулярное занятие физической культурой и спортом; - снижение числа случаев временной нетрудоспособности.

	<p>Проведение корпоративных, спортивно-массовых оздоровительных мероприятий.</p> <p>Проведение спартакиады среди сотрудников образовательных организаций (шахматы, волейбол, теннис и др.).</p>	
Здоровое питание	<p>1. Проведение образовательных семинаров для работников по следующим темам: «Здоровое питание», «Питание для долголетия», «Стройнее и вкуснее», «Продукты, повышающие холестерин» и др.</p> <p>2. Проведение мастер - классов по приготовлению вкусной и здоровой пищи, проведение конкурсов рецептов блюд для здорового питания</p> <p>3. Проведение тестирования с работниками по имеющимся привычкам питания на соответствие критерий здорового питания и мотивирование работников на оздоровление рациона.</p> <p>4. Организация информационных уголков: «Здоровое питание», «Принципы рационального питания» и др.</p> <p>5. Организация для работников информационных встреч, «школ</p>	<p>В % соотношении (от общей численности работников):</p> <p>- увеличение % работников, изменивших свой рацион в сторону оздоровления;</p> <p>- % работников, изменивших свои привычки в сторону оздоровления;</p> <p>- увеличение % информированности работников о здоровом питании;</p> <p>- увеличение % работников, самостоятельно контролирующих показатели факторов риска здоровья.</p>

	<p>здоровья» по коррекции факторов риска заболеваний с привлечением медицинских специалистов, диетологов, психологов.</p> <p>6. Организация места для самостоятельного контроля (тонометр, напольные весы, сантиметровая лента) показателей факторов риска здоровья (артериальное давление, масса тела, окружность талии).</p>	
<p>Диагностика и профилактика профессиональных заболеваний</p>	<p>1. Организация ежегодных медицинских осмотров.</p> <p>2. Анкетирование работников о состоянии их здоровья.</p> <p>3. Анализ результатов специальной оценки условий труда и материалов по программе производственного контроля, оценки рисков.</p> <p>4. Размещение информации профилактического характера о профессиональном здоровье на сайте организации и в ее стенах.</p> <p>5. Организация встреч с медицинскими работниками на тему диагностики и профилактики профессионального здоровья.</p> <p>6. Информирование работников о пользе вакцинаций, компонентном составе и действии вакцин.</p>	<p>В % соотношении (от общей численности работников):</p> <p>- увеличение % работников, прошедших вакцинацию;</p> <p>- снижение % работников с нуждающихся в амбулаторном, стационарном обследовании и лечении, санаторно-курортном лечении и диспансерном наблюдении.</p> <p>Улучшение показателей здоровья</p>

	<p>7. Информирование о результативности реализации программы.</p> <p>8. Улучшение условий труда (УТ) и отдыха работников.</p> <p>9. Программа витаминизации и профилактики в периоды сезонных заболеваний и авитаминозов.</p>	<p>работников по результатам медицинских осмотров.</p>
<p>Психологическое и эмоциональное благополучие</p>	<p>1. День психологии- мероприятия, проходящие на территории образовательного учреждения.</p> <p>Задачами мероприятия являются: информировать работников об основах психоэмоциональной гигиены, обеспечить доступность консультации и поддержки психолога, ознакомить с информацией о психологических навыках управления стрессом, о профилактике профессионального выгорания и депрессии.</p> <p>2. Просветительская работа.</p> <p>Еженедельное наполнение контента сайта и социальных сетей учреждения информацией по сохранению психологического здоровья</p> <p>3. Проведение психопрофилактических мероприятий. Программы, направленные на профилактику стресса на рабочем</p>	<p>В % соотношении (от общей численности работников):</p> <ul style="list-style-type: none"> - снижение % работников с высоким уровнем стресса; - увеличение % работников, принявших участие в мероприятиях; - увеличение % работников, вовлечённых в образовательные программы; - увеличение % группы риска, посетивших комнаты психологической и психоэмоциональной разгрузки.

	<p>месте, повышение уровня благополучия. Сопровождение по управлению эмоциями; профилактика депрессии, выгорания, тревожных расстройств; аутогенная тренировка, практики медитации и осознанности, арт -терапевтические и проективные методики, дыхательные практики.</p> <p>4. Комната психологической разгрузки, оснащенная современным оборудованием для профилактики и коррекции неблагоприятных психофизиологических состояний, устранения психоэмоциональных рисков у работников. Профилактика утомляемости работников на рабочем месте и как результат повышение производительности труда, уменьшение восприимчивости к стрессу, уменьшение числа ошибок.</p>	
<p>Профессиональное, социальное и финансовое благополучие</p>	<p>Профессиональный рост и развитие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «Наставничество»: - передача опыта и знаний между работниками (тренинги, деловые игры, семинары по обмену опытом среди коллег, лекция-беседы, семинары-практикумы, психологические тренинги, проблемно-проектные семинары, круглые столы и др.); 	<ul style="list-style-type: none"> - повышение финансовой грамотности работников; - повышение удовлетворенностью работой; - рост психоэмоционального

	<p>- повышение профессиональной компетентности работников в овладении и эффективном использовании информационно - компьютерных технологий.</p> <p>Социальные связи и общественная вовлеченность:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие в городских экологических мероприятиях и конкурсах, в т.ч. профсоюзных (субботники, сбор макулатуры, высадка деревьев); - волонтерское движение (дни доноров, ярмарки, просветительские беседы, благотворительные акции, концерты и театральные выступления, буклеты и методические материалы по волонтерству); - семейные мероприятия для сотрудников (игры, тренинги, мастер-классы, профориентационные мероприятия для детей сотрудников, семейные концерты, мероприятия к праздникам, семейные походы выходного дня, концерт для детей сотрудников ко «Дню матери»), корпоративные мероприятия, семейные экскурсии; - развитие профсоюзного движения 	<p>благополучия и здоровья работников;</p> <ul style="list-style-type: none"> - повышение престижа организации; - повышение профессионального роста и компетентности работников.
--	--	--

	<p>- предоставление социальной карты, дополнительной скидки на приобретение товаров в магазинах партнерах.</p> <p>Финансовое благополучие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - деловые игры «Как приумножить собственный капитал»; - семинары и тренинги, посвященные тому, как планировать семейный бюджет, как не попадаться на маркетинговые уловки, как избегать импульсивных покупок, как получить налоговый вычет, как ускорить накопление негосударственной пенсии и т.д.; - вебинары по финансовому благополучию: планирование бюджета, сбережения и финансовые инструменты, пенсионная система и формирование «пенсионной подушки» и др. 	
--	---	--

2.5 Контроль и управление программой

Технологии контроля основаны на сравнении того, что есть, с тем, что должно быть, и используют три аксиомы:

1. Непрерывное отслеживание точности плана и его «привязка» к текущим условиям – обязательное условие эффективного гибкого планирования.
2. Предусмотрение экстренных мер, которые при необходимости могут быть быстро применены.
3. Отметка первых проявлений успеха.

Используются три вида контроля:

1. Предварительный контроль. Он осуществляется до фактического начала работы по программе. Его назначение – заранее проверить план, подготовка необходимых ресурсов. Проанализировать насколько имеется материально – техническое обеспечение, подготовка к мероприятиям кадрового состава.

2. Текущий контроль. Оценка эффективности проведенных мероприятий в соответствии с планом программы, в срок исполнения.

3. Заключительный контроль. Проводится при завершении реализации мероприятий по программе. Дается оценка достигнутого результата в ходе реализации программы.

Для того, чтобы оценить эффективность реализации программы используются следующие критерии:

Критерии оценки эффективности программы корпоративного здоровья

№	Показатель	Как оценивать
1	Приверженность учреждения принципам ЗОЖ зафиксирована во внутренних и внешних документах	ДА/НЕТ
2	Рабочие места безопасны для здоровья	% от общего числа рабочих мест
3	Работники обеспечены здоровым питанием	% от общего числа работников
4	Работники имеют возможность для физической активности в течение дня	% от общего числа работников
5	Работникам оказывается психологическая помощь и поддержка	% работников, которым доступна услуга
6	Учреждение организует собственные спортивные мероприятия для работников или помогает участвовать во внешних мероприятиях	Количество мероприятий в год, общее кол-во участников

7	Учреждение поддерживает волонтерские проекты работников по продвижению ЗОЖ среди коллег	Количество проектов, количество участников
8	Количество работников, которые видели информационные материалы о ЗОЖ	По результатам опроса работников: – точное число % от общего количества работников
9	Количество работников, которые ознакомились с информационными материалами о ЗОЖ	
10	Количество публикаций на внутрикорпоративном сайте/в корпоративных СМИ/социальных сетях учреждения	Количество публикаций
11	Количество публикаций в личных аккаунтах	
12	Количество проведенных образовательных мероприятий о различных аспектах ЗОЖ и количество работников – участников	Статистика мероприятий
13	Количество участников опросов	Статистика участников
14	Количество посетителей/просмотров страницы, посвященной ЗОЖ, на внутрикорпоративном сайте	Статистика сайта
15	Количество работников, сбросивших вес. Количество работников, регулярно употребляющих полезные продукты (фрукты, овощи, рыбу, кисломолочные продукты и пр.). Количество работников, регулярно занимающихся спортом.	На первом этапе проводится опрос работников, который включает сбор данных о вредных привычках и планах отказа от них, на втором этапе оценивается % работников достигших поставленных целей по каждому показателю.
16	Снижение количества дней временной нетрудоспособности	

2.6 Анализ рисков при реализации программы

1. Финансовый риск

Решение: сокращение финансовых затрат организации, использование внутренних ресурсов, выявление и поддержка амбассадоров здорового образа жизни.

2. Риск отсутствия ожидаемых конечных результатов

Решение: мониторинг результатов, анализ эффективности мероприятий и программы в целом, стратегия непрерывных улучшений, переход отдельных пунктов программы на долгосрочную реализацию.

3. Пассивное и активное сопротивление отдельных работников

Решение: эффективное информирование работников, формирование в коллективе культуры здоровья, безопасности.

3. Организационный раздел.

3.1 Ресурсы для реализации программы

Кадровые	Специалисты, которые задействованы в работе над программой: -старший воспитатель; -педагог-психолог; - инструктор по физической культуре; - председатель профсоюзной организации; - медицинский работник, специалист по физической культуре, председатель профсоюзной организации ДООУ и др.)
Финансовые	Средства бюджета (федерального, регионального), внебюджетные источники, средства от профсоюзной организации
Материально-технические	Методические рекомендации, тесты, опросные листы, плакаты, буклеты, спортивное оборудование, музыкальный зал, спортивный зал и др.

Информационные	Информационно-телекоммуникационная сеть «Интернет», мессенджеры, социальные сети, корпоративная электронная почта, официальный сайт учреждения, телефонная связь
----------------	--

3.2 План мероприятий программы «Территория здоровья»

№	Название мероприятия	Сроки проведения	Ответственные
I. Организационные мероприятия			
1	Разработка программы корпоративного здоровья сотрудников ДОУ «Территория здоровья», разработка плана реализации мероприятий	До 30.06.2022	Старший воспитатель, Рабочая группа педагогов.
2	Организация контроля за проведением инструктажа персонала с целью предупреждения случаев инвалидности, причиной которой является производственный травматизм и вредные факторы	постоянно	Ответственный по охране труда
3	Организация контроля за проведением периодических медицинских осмотров работников организаций и иммунизации.	постоянно	заведующий
II. Модуль «Диагностика и профилактика профессиональных заболеваний»			
1	Проведение анкетирования, с целью выявления факторов влияющих на здоровье работников и получения общих сведений о состоянии здоровья работников.	В течении года	Старший воспитатель
2	Ежегодный медицинский осмотр	По графику	заведующий
3	Добровольное медицинское страхование	По плану	заведующий
4	Профилактические антиковидные меры.	В течении года	Заведующий

			Старший воспитатель
5	Вакцинация сотрудников вакцинация сотрудников в рамках Национального календаря профилактических прививок.	В течении года	Заведующий Старший воспитатель
6	Проведение инструктажей персонала с целью предупреждения случаев инвалидности, причиной которых является производственный травматизм и вредные факторы.	В течении года	Ответственный по охране труда
7	Оформление «Уголка зорвья» - места для самостоятельного контроля (термометр, напольные весы, сантиметровая лента) показателей факторов риска здоровья (артериальное давление, масса тела).	В течении года	заведующий, Мед.сотрудник
8	Создание и систематическое обновление странички «Территория здоровья» на официальном сайте ДОУ	В течении года	Старший воспитатель
9	Организация для сотрудников информационных встреч, «Школ здоровья» по коррекции факторов риска заболеваний с привлечением медицинских специалистов.	По плану	Медицинский работник, заведующий

	Проведение индивидуальных консультаций врача с сотрудниками трудового коллектива.		
III. Модуль «Физическая активность»			
1	Организация и проведение производственной гимнастика и физминуток	ежедневно	Инструктор по физической культуре, Старший воспитатель
2	Коллективный отдых на свежем воздухе.	1 раз в квартал	Председатель ПК, заведующий
3	Участие в районных и городских физкультурно-оздоровительных мероприятиях, и акциях: «Турслет для работников образовательных организаций Советского района», «Лыжня России», ГТО, «Кросс нации», «Велопробег» и др.	По графику проведения мероприятий	Председатель ПК, Заведующий, Старший воспитатель, Инструктор по физической культуре
4	Семейная спортивная спартакиада для сотрудников ДОУ посвященная Дню здоровья	апрель	Инструктор по физической культуре
IV. Модуль «Здоровое питание»			
1	Проведение тестирования с работниками по имеющимся привычкам питания на соответствие критерий здорового питания и мотивирование работников на оздоровление рациона.	сентябрь	Медицинский работник

	Лекция по здоровому питанию с привлечением диетолога.	1 раз в год	заведующий
2	Мастер-класс по правильному питанию «Здоровое питание по вкусу!» (обмен опытом).	1 раз в квартал	Медицинский работник
	Проведение корпоративных мероприятий с привлечением профсоюзной организации «Конкурс здоровых рецептов»	По плану	Старший воспитатель Председатель ПК
3	Участие в конкурсе «Мы за правильное питание»	По графику проведения мероприятия	Старший воспитатель
4	Создание стенда в ДОУ «Здоровое питание – здоровый человек»	сентябрь	Старший воспитатель, медицинский работник
5	Создание книги по рецептам сотрудников ДОУ «Здоровое питание по вкусу»	В течении года	Старший воспитатель
V. Модуль «Психологическое и эмоциональное благополучие»			
1	Анкетирование сотрудников на оценку стрессоустойчивости	Сентябрь, май	Педагог-психолог
	Проведение тренингов, консультаций, семинаров по управлению конфликтными ситуациями.	1 раз в квартал	Педагог-психолог
2	Тренинг по профилактике эмоционального выгорания	апрель	Педагог-психолог
3	Распространение буклетов по направлению «Сохранение психологического здоровья и благополучия» среди сотрудников	В течении года	Педагог-психолог

VI. Аналитические мероприятия		
Повторное анкетирование сотрудников на выявление/снижение уровня факторов риска развития неинфекционных заболеваний и приверженности ЗОЖ	До 30.04.2023	Старший воспитатель заведующий
Корректировка мероприятий по результатам мониторинга программы	До 31.08.2023	Старший воспитатель
Анализ выполнения программы «Территория здоровья», координация обратной связи по результатам ее деятельности	До 20.05.2024	Старший воспитатель
Учет количества дней временной нетрудоспособности сотрудников трудового коллектива (в процентном соотношении к данным предыдущего периода (12 месяцев)	До 20.05.2024	заведующий
Корректировка мероприятий по результатам мониторинга программы	До 31.07.2024	Старший воспитатель

АНКЕТА ДЛЯ СОТРУДНИКОВ

Уважаемый сотрудник!

В МБДОУ д/с № 33 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:

- 1.1. Мужской
- 1.2. Женский

2. ВАШ ВОЗРАСТ:

- 2.1. 18-34
- 2.2. 35-54
- 2.3. 55-74
- 2.4. 75+ 3.

3. СТАТУС КУРЕНИЯ

- 3.1. Ежедневно
- 3.2. Нерегулярно
- 3.3. Бросил(а)
- 3.4. Никогда не курил(а)

4. ПОВЫШЕННОЕ АРТЕРИАЛЬНОЕ ДАВЛЕНИЕ У ВАС БЫВАЕТ

- 4.1. Редко
- 4.2. Постоянно
- 4.3. Никогда
- 4.4. Не контролирую

5. ЗНАЕТЕ ЛИ ВЫ СВОЙ УРОВЕНЬ ХОЛЕСТЕРИНА В КРОВИ

- 5.1. Да
- 5.2. Нет
- 5.3. Никогда не контролировал(а)

6. ЗНАЕТЕ ЛИ ВЫ СВОЙ УРОВЕНЬ ГЛЮКОЗЫ В КРОВИ

- 6.1. Да
- 6.2. Нет
- 6.3. Никогда не контролировал(а)

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

7.1. Зарядка/Гимнастика

7.2. Бег

7.3. Фитнесс

7.4. Силовые тренировки

7.5. Плавание

7.6. Лыжный спорт/Бег

7.7. Велосипедный спорт

7.8. Спортивные игры

7.9. Другое (указать) _____

7.10. Не занимаюсь

8. СКОЛЬКО МИНУТ В ДЕНЬ ВЫ ПОСВЯЩАЕТЕ ФИЗИЧЕСКОЙ
АКТИВНОСТИ

8.1. Менее 30 минут

8.2. 30 минут – 1 час

8.3. 1-3 часа

8.4. 3-5 часов

8.5. 5-8 часов

8.6. 8 часов и более

8.7. Другое (указать) _____

9. ВАШ РОСТ (см) _____

10. ВАШ ВЕС (кг) _____

11. ИСПЫТЫВАЕТЕ ЛИ ВЫ СИЛЬНЫЕ ПСИХОЭМОЦИОНАЛЬНЫЕ
НАГРУЗКИ ДОМА?

11.1. Да

11.2. Нет

11.3. Затрудняюсь ответить

12. ИСПЫТЫВАЕТЕ ЛИ ВЫ СИЛЬНЫЕ ПСИХОЭМОЦИОНАЛЬНЫЕ
НАГРУЗКИ НА РАБОТЕ?

12.1. Да

12.2. Нет

12.3. Затрудняюсь ответить

13. КАКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ, ПРОВОДИМЫЕ В НАШЕМ УЧРЕЖДЕНИИ,
МОГЛИ БЫ ВАС ЗАИНТЕРЕСОВАТЬ

13.1. Мероприятия по вопросам отказа от курения

13.2. Мероприятия по вопросам здорового питания и похудения

13.3. Мероприятия по вопросам артериальной гипертензии и контроля артериального давления

13.4. Мероприятия по вопросам спорта и здорового образа жизни

13.5. Помощь при сильных психо-эмоциональных нагрузках и стрессовых ситуациях

13.6. Другое (указать) _____

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

Дата заполнения « ___ » _____ 202__ г.

Благодарим за участие!

АКЕТА ДЛЯ ОЦЕНКИ СТРЕССА

Ф. И. О. оцениваемого _____

Возраст (полных лет) _____

Должность _____

Подразделение _____

Дата заполнения _____

Инструкция: Оцените, насколько вы согласны или не согласны с утверждениями ниже. Поставьте одну цифру в столбце «Ответ» напротив утверждения:

- 1 — абсолютно верно;
- 2 — верно в большинстве случаев;
- 3 — нечто среднее;
- 4 — не совсем верно, скорее неверно;
- 5 — абсолютно неверно.

№	Утверждение	Ответ
1.	Я незамедлительно начинаю действовать, когда возникают проблемы	
2.	После работы я продолжаю думать о рабочих делах	
3.	Я работаю с интересными и достойными людьми, уважаю их чувства и мнения	
4.	Хорошо знаю свои слабости и сильные качества	
5.	В нашей организации работает много людей, с которыми у меня доверительные отношения	
6.	Я получаю удовольствие от своей работы	
7.	На работе мне часто неинтересно. Тружусь только из-за денег	
8.	Мне интересно встречаться, работать и разговаривать с людьми различных мировоззрений	
9.	Часто в моей работе я берусь за большее, чем реально успеваю	
10.	В выходные я активно отдыхаю	
11.	Продуктивно работаю только с теми, кто близок мне по духу	
12.	Я работаю, чтобы заработать себе на жизнь, а не потому, что получаю удовольствие от работы	
13.	Всегда действую рационально, четко определяю приоритеты	

14.	На работе я часто вступаю в спор с людьми, которые думают иначе, чем я	
15.	Я беспокоюсь по поводу стабильности своей работы	
16.	Кроме работы я успеваю заняться многими другими интересными делами	
17.	Я расстраиваюсь, когда дело получается не так, как я хочу	
18.	Часто не знаю, как настоять на своем в спорных вопросах	
19.	Я без напряжения нахожу выход из проблемных трудных рабочих ситуаций	
20.	Я часто не согласен с моим начальником	