

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 305 «Созвездие» 660112, г. Красноярск, ул. Гусарова, д.43 т. 8(391)2-47-20-67  
e-mail: [dou305@mailkrsk.ru](mailto:dou305@mailkrsk.ru)

---

Принято:  
На общем собрании трудового  
коллектива  
Протокол № 8 от «11» 09 2024 года

Утверждаю:  
Заведующий МБДОУ № 305  
«Созвездие»

*И.С. Фалеева*  
Принято № 8 от «11» 09 2024 г.



**Корпоративная программа по укреплению здоровья  
коллектива муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 305 «Созвездие»  
«Здоровая спина»**

## Содержание

|    |                                                                                       |    |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. | Паспорт Программы .....                                                               | 3  |
| 2. | Пояснительная записка .....                                                           | 4  |
|    | Анализ ситуации в МБДОУ .....                                                         | 5  |
|    | Описание Программы .....                                                              | 6  |
| 3. | Цель и задачи Программы .....                                                         | 8  |
| 4. | Основные принципы Программы .....                                                     | 8  |
| 5. | Сроки реализации Программы, организация работы, охват<br>количества сотрудников ..... | 9  |
| 6. | Реализация разделов Программы.....                                                    | 9  |
| 7. | Критерии оценки результатов Программы .....                                           | 13 |
| 8. | Показатели эффективности Программы .....                                              | 14 |

# 1. Паспорт корпоративной программы по укреплению здоровья коллектива

Таблица 1

|                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Наименование программы  | Корпоративная программа по укреплению Здоровья коллектива муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 305 «Созвездие» «Здоровая спина»                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Организация исполнитель | Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 305 «Созвездие»                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Целевая аудитория       | Сотрудники МБДОУ №305 «Созвездие»–63чел.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Срок реализации         | 3 года<br>(2024-2027гг.)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Этапы реализации        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- планирование (сбор данных, анализ ресурсов, формирование рабочей группы и мероприятий программы) – 2024 г.;</li> <li>- реализация запланированных мероприятий – 2024-2027 гг.;</li> <li>- контроль выполнения, сбор информации о ходе реализации – 2024-2027гг.;</li> <li>- анализ итогов программы, принятие и реализация решений по дальнейшему улучшению деятельности – 2027г.</li> </ul>                                                          |
| Цель:                   | Вовлечение сотрудников МБДОУ №305 «Созвездие» в занятия физической культурой, посредством создания условий на рабочем месте для сохранения и укрепления здоровья сотрудников, формирование у сотрудников культуры здоровья и ведения здорового образа жизни.                                                                                                                                                                                                                                   |
| Задачи:                 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Создать условия для физического, психологического и социального благополучия сотрудников.</li> <li>2) Вовлечь сотрудников МБДОУ в занятия физической культурой посредством использования комплекса упражнений «Здоровая спина»</li> <li>3) Проводить информационную кампанию по формированию представлений о здоровом образе жизни.</li> <li>4) Принимать активное участие в мероприятиях и акциях, направленных на здоровый образ жизни.</li> </ol> |
| Основные направления    | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание здоровых и безопасных условий труда.</li> <li>2. Профилактика заболеваемости, оздоровление работников.</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                      | <p>Медицинское сопровождение, мотивация к медицинской активности.</p> <p>Повышение физической активности.</p> <p>Сохранение психологического здоровья и благополучия.</p> <p>3. Формирование у работников мотивации личной ответственности за сохранение здоровья.</p> <p>Рациональное питание.</p> <p>Профилактика табакокурения</p> <p>Информационно-просветительская работа.</p> <p>4. Мониторинг программы.</p>                                                                                                                                                                    |
| Ожидаемые результаты | <p><i>Количественные:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Значительное увеличение доли лиц с физической активностью.</li> <li>2. Увеличение доли сотрудников, ведущих здоровый образ жизни.</li> <li>3. Увеличение индекса здоровья сотрудников.</li> </ol> <p><i>Качественные:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формирование правильного рациона питания.</li> <li>2. Уменьшение количества вредных привычек.</li> <li>3. Укрепление социального и психического здоровья сотрудников.</li> <li>4. Увеличение работоспособности сотрудников.</li> </ol> |

## 2. Пояснительная записка

Здоровье является высшей ценностью общества, чем выше ценится здоровье человека в коллективном сознании общества, тем выше ресурс и потенциал развития самого общества.

Первостепенные задачи любого образовательного учреждения – укрепление здоровья и физическое развитие сотрудников, функциональное совершенствование и повышение работоспособности их организма. Оценить значимость здоровья коллектива при таком подходе нетрудно.

Таким образом, здоровье сотрудника необходимо рассматривать не только как образовательную ценность, но и как необходимое условие для устойчивого и гармоничного развития современного общества.

Большая часть рабочего дня сотрудника ДОО протекает в эмоционально напряженной обстановке: эмоциональная насыщенность деятельности, постоянная концентрация внимания, повышенная ответственность за воспитанников. Напряженные факторы такого рода оказывают влияние на эмоциональное, физическое и психическое самочувствие: появляется нервозность, раздражительность, усталость, разного рода недомогания.

Программа по укреплению здоровья педагогов МБДОУ № 305 «Созвездие» – это комплексная система сохранения и укрепления здоровья, направленная на формирование у коллектива умения и желания заботиться о своем здоровье, потребности в здоровом образе жизни и эмоциональном благополучии как залого успешности в образовательной деятельности.

В Программе разработан комплекс мероприятий, направленный на все стороны профессионального здоровья коллектива ДОУ, а именно физического, психического, социального, который осуществляется на основе дифференцированного подхода к разным категориям:

- сотрудники со стажем до 5 лет, которые подвержены проблеме адаптации молодых педагогов (1 группа);
- сотрудники со стажем более 15-20 лет. Данная категория педагогов наиболее подвержена синдрому эмоционального выгорания (2 группа);
- сотрудники в возрасте старше 50 лет, педагоги этой категории помимо синдрома эмоционального выгорания имеют проблемы со здоровьем в силу своего возраста (3 группа).

Реализация содержания Программы осуществляется через разнообразные формы работы: тренинги, семинары-практикумы, обучающие семинары, спортивные досуги.

Участниками программы являются все работники МБДОУ № 305 «Созвездие».

### **Анализ ситуации в МБДОУ**

Согласно утвержденной паспортизации в МБДОУ № 305 «Созвездие» функционируют 9 общеразвивающих групп, 5 комбинированных групп, расположенных по адресу: г. Красноярск, ул. Гусарова, 43.

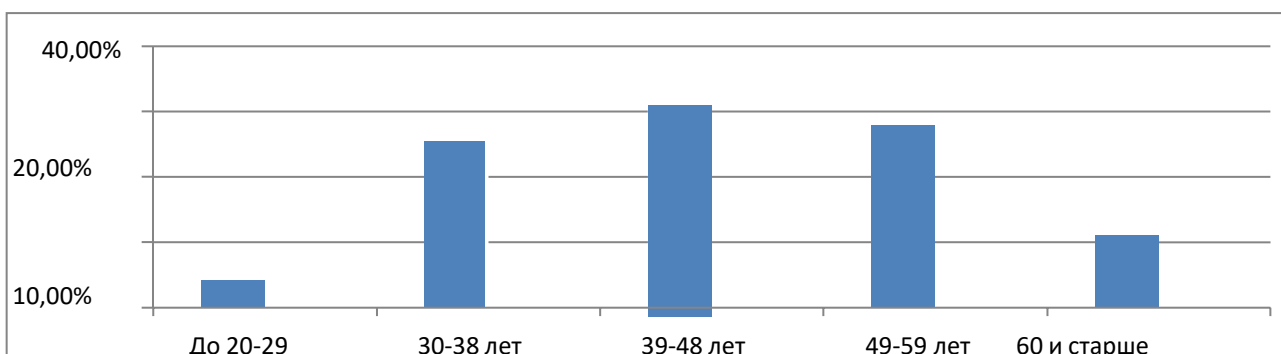
В связи с оказываемой услугой профессиональный состав учреждения разноплановый: административный состав, педагогический состав, обслуживающий персонал и др.

Таким образом, характер нагрузок также различен: физические, сенсорные (глаза, голосовой аппарат), интеллектуальные.

Основная часть работников – 98 % - женщины. Так как в учреждении работают в основном женщины, имеются большие потери рабочего времени в связи с листами нетрудоспособности. Работники, имеющие инвалидность: 1 человек.

Распределение работников по возрастному составу выглядит в соответствии с Диаграммой.

Таблица 2

**Возрастная структура работников учреждения на 2024 год**

Средний возраст работников составляет 47 лет.

**Описание Программы**

Программа «Здоровая спина» (далее - Программа) разработана в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21.07.2020 №474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»; с пунктом 3.2 протокола совещания Губернатора Красноярского края о развитии физической культуры и массового спорта на территории Красноярского края от 29.08.2022 №222, с пунктом 2.1 протокола заседания краевого межведомственного координационного совета по охране труда «О развитии корпоративной медицины в Красноярском крае» от 24.10.2023.

Программа опирается на рекомендации Всемирной организации здоровья. Здоровое место работы, по определению ВОЗ («Здоровые рабочие места: пример к действию») — это место, где работники и руководители постоянно сотрудничают в целях совершенствования охраны и укрепления здоровья, безопасности и благополучия всех работающих, способствуют совершенствованию рабочего места в процессе решения основных производственных проблем.

ВОЗ определяет, что основные усилия и работодателей, и работников, и государства в должны быть направлены на:

- здоровье и безопасность в физической производственной среде;
- здоровье, безопасность и благополучие в психосоциальной производственной среде, включая организацию труда и культуру рабочего места;
- личный потенциал здоровья работника на рабочем месте;
- способы участия в совместной работе по улучшению здоровья работающих, их семей.

Мероприятия Программы реализуются по трем основным направлениям:

1) создание безопасных условий труда. Включает в себя мероприятия по профилактике профессиональных заболеваний возникающих вследствие вредных факторов

2) формирование здоровьесберегающей среды. Включает в себя мероприятия по профилактике основных факторов риска хронических неинфекционных заболеваний и оздоровлению сотрудников

3) создание условий по формированию личной мотивации к здоровому образу жизни. Включает в себя мероприятия по стимулированию мотивации у сотрудников поддержки здорового образа жизни вне трудовой среды и общей информированности по вопросам ЗОЖ.

Ежегодный цикл Программы включает в себя:

- планирование (сбор данных, анализ ресурсов, формирование рабочей группы и мероприятий программы);
- реализацию запланированных мероприятий;
- контроль выполнения, сбор информации о ходе реализации;
- анализ итогов программы, принятие и реализация решений по дальнейшему улучшению деятельности и мер.

Возможные риски при реализации мероприятий Программы:

Таблица 3

| Риски                                                                                        | Планируемые способы устранения/минимизации негативных последствий                                                                                                                         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Разноплановый характер работы сотрудников (у каждого свои риски и вредные факторы, нагрузки) | В плане должны быть предусмотрены мероприятия с учетом специфики работы всех сотрудников. Мероприятия могут быть нацелены на узкие специальности: для администрации, для педагогов и т.д. |
| Низкая активность, незаинтересованность сотрудников                                          | Личный пример руководства, разный характер мероприятий.                                                                                                                                   |
| Дефицит кадров в реализации мероприятий                                                      | Привлечение специалистов через межведомственное взаимодействие.                                                                                                                           |

Ресурсы МБДОУ:

- Наличие спортивного оборудования, уличной территории, где предоставляется возможность самостоятельных занятий.
- Наличие сенсорного оборудования, кабинет педагога- психолога
- Высококвалифицированный кадровый состав: инструктор по ФК, педагог - психолог.
- Наличие действующей первичной профсоюзной организации в учреждении.
- Здоровьесориентированная кадровая политика: наличие коллективного

договора и отражение в нем мер, стимулирующих ведение здорового образа жизни, сохранения и укрепления здоровья.

- Компьютерная техника, оргтехника. Для изготовления, печати информационных материалов, ведения группы в социальных сетях.

### **3. Цель и задачи Программы**

*Цель программы* - вовлечение сотрудников МБДОУ №305 «Созвездие» в занятия физической культурой, посредством создания условий на рабочем месте для сохранения и укрепления здоровья сотрудников, формирование у сотрудников культуры здоровья и ведения здорового образа жизни.

#### *Задачи программы:*

1) Создать условия для физического, психологического и социального благополучия сотрудников.

2) Вовлечь сотрудников МБДОУ в занятия физической культурой посредством использования комплекса упражнений «Здоровая спина».

3) Проводить информационную кампанию по формированию представлений о здоровом образе жизни.

4) Принимать активное участие в мероприятиях и акциях, направленных на здоровый образ жизни.

### **4. Основные принципы Программы**

1. Активное лидерство (личный пример руководства позволяет работникам более уверенно использовать рабочее время; они видят поддержку и заинтересованность руководства в их здоровье и благополучии).

2. Разработка плана мероприятий базируется на оценке текущей ситуации и служит для решения проблем на рабочем месте, связанных со здоровьем сотрудников.

3. Соблюдение приоритета охраны труда.

4. Участие в программе, как руководителей, так и работников на добровольной основе.

5. Программа включает в себя образовательный компонент (обучение методам укрепления здоровья на рабочем месте: групповые и индивидуальные занятия, тренинги, информационное оповещение и т.д.).

6. Принцип устойчивого развития (включает в себя готовность к инновационным изменениям, чуткость и гибкость в реагировании, умение конструировать и строить прогноз на будущее, анализ и обобщение материалов, осуществление практической реализации на основе конкретных шагов к достижению поставленных целей и задач);

7. Поэтапная оценка достижений в рамках программы.

## **5. Сроки реализации Программы, организация работы, охват количества сотрудников**

Начало реализации программы в МБДОУ № 305 «Созвездие» с сентября 2024 года.

Действует 3 года.

Приказом заведующего создается рабочая группа по разработке и реализации программы и плана мероприятий, в которую включаются члены профсоюза, представители администрации учреждения.

Из состава рабочей группы назначается ответственное лицо за реализацию мероприятий.

Реализация программных мероприятий рассчитана на период одного календарного года (12 месяцев). По окончании реализации плана проводится измерение, анализ и оценка показателей результативности программы. Программа может изменяться и дополняться на основании предложений, выносимых в результате мониторинга ее реализации.

Мониторинговые мероприятия осуществляет ответственный специалист за реализацию программы совместно с рабочей группой.

Программа предполагает охват всех сотрудников учреждения.

## **6. Реализация разделов Программы**

### *1. Создание здоровых и безопасных условий труда*

Меры по обеспечению безопасности на рабочем месте включают в себя:

- Прохождение ежегодных 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.
- Проведение противоэпидемических мер в учреждении с целью предупреждения возникновения и распространения инфекционных заболеваний своевременно и в полном объеме, предусмотренных санитарными правилами и иными нормативными правовыми актами РФ. Включают в себя такие мероприятия, как: проведение термометрии бесконтактным способом, установка дозаторов с антисептическим средством, оснащение помещений обеззараживателями воздуха, текущая дезинфекция антисептиками, проветривание и др.
- Информирование работников, в том числе проведение инструктажа, с целью предупреждения случаев инвалидности, причинами которой являются производственный травматизм.

- Обучение работников основам оказания первой помощи, в том числе при острых сердечно-сосудистых состояниях.

- Вакцинация. Для сотрудников ежегодно проводится выездная вакцинация от гриппа.

## *2. Профилактика заболеваемости, оздоровление работников*

Мотивация сотрудников к медицинской активности, внедрение занятий по физической активности в учреждении, формирование навыков управления психоэмоциональным состоянием будут способствовать снижению индекса массы тела, улучшению показателей здоровья, а также роста удовлетворенности от работы, увеличению производительности труда и снижению стресса.

### *Медицинское сопровождение, мотивация к медицинской активности*

Меры по медицинскому сопровождению сотрудников включают в себя:

1. Содействие в прохождении углубленных медицинских осмотров, в том числе диспансеризации, комплексных обследований состояния здоровья, с выявлением факторов риска развития заболеваний на базе Центров здоровья.

2. Контроль за основными показателями здоровья – возможность в определенное для посещения время в медицинском кабинете учреждения воспользоваться весами, ростоммером, тонометром – для контроля веса, роста, измерения индекса массы тела, артериального давления под контролем медицинской сестры.

### *Повышение физической активности*

Меры по повышению физической активности сотрудников включают в себя:

1. Организация физкультурминуток в учреждении. Для проведения используется комплексы упражнений «Гимнастика в кармане», разработанное Всероссийским физкультурно-спортивным обществом «Трудовые резервы». Данный перечень физических упражнений можно проводить прямо на рабочем месте с учетом специфики условий и характера труда работников.

2. Организация «Недели физической активности». Организация ряда мероприятий направленных на повышение информированности работников о пользе физической активности и мотивации к повышению уровня физической активности. В рамках «Недели физической активности» проводятся информационно – мотивационные кампании, различные мероприятия спортивной активности.

3. Предоставление спортивного пространства и спортивного оборудования, в том числе уличного, для занятий физкультурой, в том числе

под руководством инструктора.

4. Организация командно-спортивных мероприятий среди сотрудников учреждения, мероприятий по повышению физической активности: флешмобы, конкурсы.

5. Участие в районных и общегородских спортивных мероприятиях.

6. Вовлечение в спортивные мероприятия членов семей сотрудников.

#### *Сохранение психологического здоровья и благополучия*

Меры по сохранению психологического здоровья сотрудников включают в себя:

1. Проведение «Дней психологической разгрузки». В назначенный по плану день группа сотрудников может прийти к педагогу - психологу на занятие, направленное на снятие психоэмоционального напряжения.

2. Проведение «Недели психоэмоционального здоровья». Комплекс мероприятий, направленных на формирование навыков управления стрессом (тренинги, мастер-классы), профилактику эмоционального выгорания и депрессии (тренинги, семинары), оценку психоэмоционального здоровья коллектива (опросы).

3. Личные консультации педагога-психолога по запросу

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

#### *Рациональное питание*

Цель данного раздела – повышение приверженности к рациональному питанию, формирование здоровых пищевых привычек у сотрудников и членов их семей, стимулирование сотрудников потреблять больше овощей и фруктов. Здоровое питание оказывает значительное влияние на способность сотрудника эффективно выполнять свою работу, например, улучшая его способность концентрироваться.

Меры по стимулированию сотрудников к рациональному питанию включают в себя:

1. Информирование о пользе рационального питания. В рамках реализации данного направления планируется проведение информационных часов о правилах и принципах рационального питания.

2. Проведение тематических мероприятий. Организация соревнований между сотрудниками.

#### *Профилактика табакокурения*

Меры по профилактике табакокурения включают в себя:

1. Запрет на курение на территории учреждения, размещение соответствующих знаков. Курение табака, на рабочих местах, как закрытых, так и открытых, регулируется Федеральным законом №15-ФЗ от 23 февраля 2013 г. «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака».

2. Организация и предоставление помощи курящему персоналу в виде индивидуальных консультаций.

3. Проведение информационно–коммуникационных кампаний, акций: конкурсы плакатов, создание видеороликов.

#### *Информационно-просветительская работа*

Для формирования системы мотивации сотрудников к здоровому образу жизни, включая здоровое питание, отказ от вредных привычек, необходимость физической активности в повседневной жизни, необходимо предоставить широкую образовательную среду, организовать активное информирование о факторах риска для здоровья. Полученные знания будут способствовать формированию умений и навыков заботиться о своем здоровье и здоровье своих близких.

Меры по информированию сотрудников включают в себя:

1. Расширение знаний о здоровье и способах его укрепления. Создание информационных материалов, в том числе в электронном виде, для привлечения сотрудников к занятиям по сохранению и укреплению здоровья. Примерные темы: изменение образа жизни, снижение избыточного веса тела, изменение питания, техники дыхания, повышение физической активности, о вреде табака и т.д.

2. Информирование о мероприятиях программы, о праве сотрудников на получение медицинских услуг, о проводимых на муниципальном, областном и федеральном уровнях мероприятиях по укреплению и сохранению здоровья: «горячие линии», спортивные мероприятия, конкурсы, лекции, и т.п.

3. Формирование экологической ответственности. Организация субботников, озеленение и благоустройство территории МБДОУ. Сбор макулатуры и пластика.

4. *Создание системы мониторинга и оценки эффективности программы*

Мониторинг эффективности программы проводится по показателям путем проведения опросов/анкетирования, в том числе с использованием электронных ресурсов, фиксированием количественных показателей, анализа данных об уровне заболеваемости, сбором обратной связи по итогам проведенных мероприятий. В первый год реализации программы проводится входной мониторинг за предыдущий год. Далее мониторинг осуществляется на конец календарного года.

Показатели результативности и эффективности программы рассматриваются в количественном и процентном отношении к общему количеству работников организации и в сравнении с показателями предыдущего периода.

## **7. Критерии оценки результатов Программы**

Количественные (в том числе в % соотношении):

- Уровень заболеваемости
- Охват сотрудников программой в целом
- Охват сотрудников мерами по обеспечению безопасности на рабочем месте
- Охват сотрудников мерами медицинского характера по оздоровлению
- Количество сотрудников, принявших участие в мероприятиях по физической активности
- Количество сотрудников, принявших участие в мероприятиях по поддержанию психологического здоровья
- Охват сотрудников информационно-просветительскими мероприятиями

Качественные (в том числе в % соотношении):

- Уровень удовлетворенности мероприятиями программы
- Повышение у сотрудников мотивации к ведению ЗОЖ и ответственного отношения к своему здоровью
- Улучшение физического и психологического состояния сотрудников

## **8. Показатели эффективности Программы**

1. В соматическом здоровье педагогических и иных работников МБДОУ отмечается улучшение состояния здоровья (по результатам периодических медицинских осмотров).

2. Физический компонент здоровья – благодаря использованию здоровьесберегающих технологий происходит уменьшение количества пропусков по болезни сотрудников.

3. Психическое здоровье – улучшение психологического климата в коллективе, снижение уровня эмоционального выгорания.

4. Нравственный компонент здоровья – осознание ценности и принятие ответственности за свое здоровье.

5. Повышение мотивации сотрудников МБДОУ к самооздоровлению и профессиональному совершенствованию.

6. Улучшение качества образовательной деятельности.

