

Утверждена
приказом заведующего
МКДОУ «Детский сад № 19
«Тополёк»
от 27.09.2024 № 2709-ЗОД
«Об утверждении корпоративной
программы укрепления здоровья
работающих в муниципальном
казенном дошкольном
образовательном учреждении
«Детский сад № 19 «Тополёк»

**Корпоративная программа
укрепления здоровья работающих в муниципальном казенном
дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад № 19 «Тополёк»**

ПАСПОРТ

корпоративной программы укрепления здоровья работающих в
муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад № 19 «Тополёк»

1	Исполнитель корпоративной программы	Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 19 «Тополёк»
2	Сроки реализации программы	2024 – 2029 годы
3	Цели и задачи корпоративной программы укрепления здоровья работающих в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 19 «Тополёк»	<p>Цель Корпоративной программы (далее – Программа):</p> <p>Цель Программы:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Создание на рабочем месте условий для укрепления и сохранения здоровья сотрудников, формирование культуры здоровья и ведения здорового образа жизни.2. Снижение потерь, связанных с временной нетрудоспособностью сотрудников, продление профессионального долголетия сотрудников. <p>Задачи Программы:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Формирование ценностного отношения к состоянию здоровья, повышение ответственности за индивидуальное здоровье и приверженности к здоровому образу жизни работников и членов их семей.2. Улучшение информированности сотрудников о заболеваниях и мерах их предотвращения.3. Стимуляция сотрудников к занятиям спортивной направленности.4. Разработка и проведение профилактических и пропагандистских мероприятий, способствующих ведению здорового образа жизни.5. Внедрение в деятельность учреждения комплекса мероприятий, направленных на поддержку физического и психического здоровья сотрудников.6. Проведение мониторингов состояния здоровья трудового коллектива, рисков развития неинфекционных заболеваний.7. Планирование и реализация комплекса мероприятий, направленных на профилактику и снижение распространенности факторов риска хронических неинфекционных заболеваний.

4	Перечень основных целевых показателей программы	<p>Целевой показатель 1. Доля сотрудников, охваченных ежегодными профилактическими медицинскими осмотрами или диспансеризацией по программе государственных гарантий бесплатного оказания медицинской помощи.</p> <p>Целевой показатель 2 Доля сотрудников, находящихся на постоянном диспансерном наблюдении и лечении (лица с IIIа и IIIб группой здоровья) от числа поставленных на диспансерный учёт.</p> <p>Целевой показатель 3. Доля сотрудников, охваченных вакцинацией против гриппа.</p> <p>Целевой показатель 4. Доля сотрудников, охваченных вакцинацией согласно Национального графика прививок, кроме гриппа.</p> <p>Целевой показатель 5. Доля сотрудников, обученных по профилактике ВИЧ и оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим.</p> <p>Целевой показатель 6. Доля сотрудников, взявших больничный лист.</p> <p>Целевой показатель 7. Количество дней нетрудоспособности по больничному листу.</p> <p>Целевой показатель 8. Количество больничных листов.</p> <p>Целевой показатель 9. Доля лиц, информированных о вреде алкоголя.</p> <p>Целевой показатель 10. Доля сотрудников, принявших участие в мероприятиях, направленных на профилактику потребления алкоголя.</p> <p>Целевой показатель 11. Доля курящих лиц от общей численности сотрудников учреждения.</p> <p>Целевой показатель 12. Доля сотрудников, знающих о вреде курения (потребления электронных сигарет).</p> <p>Целевой показатель 13. Доля сотрудников, имеющих доступ к питьевой воде не дальше 50м от рабочего места и возможность приема горячей пищи в рабочее время.</p> <p>Целевой показатель 14.</p>
---	---	---

	<p>Доля лиц с избыточной массой тела, с индексом массы тела выше показателя 25кг/м² от общей численности сотрудников учреждения.</p> <p>Целевой показатель 15.</p> <p>Количество размещенных в местах общего пользования (холл, раздевалка) информационных материалов о здоровом питании.</p> <p>Целевой показатель 16.</p> <p>Доля работников с высоким уровнем физической активности.</p> <p>Целевой показатель 17.</p> <p>Количество мероприятий, посвященных Всемирному дню туризма.</p> <p>Целевой показатель 18.</p> <p>Количество мероприятий, посвященных Дню борьбы со СПИДом.</p> <p>Целевой показатель 19.</p> <p>Доля сотрудников, участвующих в проведении «Физкультурных пятиминуток».</p> <p>Целевой показатель 20.</p> <p>Доля сотрудников, принявших участие во Всероссийских массовых спортивных мероприятиях («Кросс Нации», «Лыжня России» и другие).</p> <p>Целевой показатель 21.</p> <p>Количество конфликтных ситуаций, рассмотренных с привлечением службы медиации.</p> <p>Целевой показатель 22.</p> <p>Количество проведенных «Дней психологической разгрузки» (групповые занятия с психологом, направленные на снятие психоэмоционального напряжения).</p> <p>Целевой показатель 23.</p> <p>Доля работников, обученных основам оказания первой помощи, безопасного обращения с электричеством, антитеррористической и противопожарной безопасности.</p> <p>Целевой показатель 24.</p> <p>Количество работников, обеспеченных средствами индивидуальной защиты.</p> <p>Целевой показатель 25.</p> <p>Доля рабочих мест, для которых проведена специальная оценка условий труда.</p>
--	--

ХАРАКТЕРИСТИКА И АНАЛИЗ ТЕКУЩЕГО СОСТОЯНИЯ СФЕРЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ.

Программа укрепления здоровья сотрудников на рабочем месте подразумевает под собой комплекс мероприятий, предпринимаемых работодателем для улучшения состояния здоровья работников, улучшения микроклимата в коллективе, в целях профилактики заболеваний, повышения безопасности, производительности и эффективности труда работников.

Залогом успешности программы является целостный подход, основанный на определении здоровья не только как отсутствие болезней, но и состояние полного физического, эмоционального, интеллектуального, социального благополучия. Здоровье работающего населения определяется производственными, социальными и индивидуальными рисками, доступом к медико-санитарным услугам.

По определению Всемирной организации здравоохранения «Здоровье - состояние полного физического, душевного и социального благополучия, а не только отсутствием болезней и физических дефектов». 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.

Одной из задач национального проекта «Демография», а также входящих в него федерального и региональных проектов «Формирование системы мотивации граждан к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек» является разработка, утверждение в установленном порядке, и реализация корпоративных программ по общественному здоровью, содержащих наилучшие практики по укреплению здоровья работников. Формирование навыков ведения здорового образа жизни начинается с воспитания мотивации к здоровому образу жизни и осуществляется через целенаправленную деятельность учреждения в рамках здоровьесформирующей программы, посредством создания здоровьесберегающей среды или территорий здорового образа жизни. Мероприятия по укреплению здоровья работающего населения - система мер в рамках политики учреждения по охране здоровья.

1. Структура сотрудников (возрастная, половая)

На 1 сентября 2024 года общая численность работников ДОО составляет 43 человека, из них мужчин - 8 (19%), женщин - 35 (81%).

Возрастной ценз работников

Возрастные группы	Доля работников (% от общего числа)
До 30 лет	9
31-40 лет	33
41-50 лет	30
51-60 лет	19
Свыше 60 лет	9

Вывод: анализ количественного и качественного состава ДОО свидетельствуют о том, что средний возраст работников ДОО - 45 лет. Возраст - один из факторов риска развития заболеваний, на здоровье также влияют генетические особенности и образ жизни. Чтобы сохранить здоровье, важно регулярно проходить медосмотры и вести здоровый образ жизни.

2. Показатели отсутствия сотрудников на рабочем месте по болезни (без учёта больничных по уходу за детьми и декретных отпусков) за последние три года

№ п/п	Показатель	2021г.	2022г.	2023г.
1	Количество больничных листов, ед.	42	39	31
2	Количество сотрудников, взявших больничный лист, чел.	27	24	21
3	Количество дней нетрудоспособности работников, взявших больничный лист	471	358	270
4	Средняя продолжительность одного больничного листа, дни	11	9	9
5	Среднее количество дней нетрудоспособности сотрудников, взявших больничный лист	17	15	13
6	Условно отсутствуют в течение всего года, чел.	2	2	1

Выводы: анализ показателей отсутствия работников на рабочих местах по болезни (без учёта больничных по уходу за детьми и декретных отпусков) показал, что в среднем **1 час 6 минут ежедневно на протяжении всего года отсутствует один сотрудник по болезни.**

Среднее количество рабочих дней в году 247
 $270/247=1$ час 6 минут

3. Структура заболеваемости (без учёта больничных по уходу за детьми и декретных отпусков) по количеству дней нетрудоспособности, в часах и процентное соотношение от общего числа

- ОРВИ – 111 дней, 49 часов 57 минут, 41%
- заболевания сердечно-сосудистой системы – 77 дней, 24 часа 23 минуты, 29%
- заболевания опорно-двигательной системы – 33 дней, 4 часа 24 минуты, 12%
- иные заболевания – 49 дней, 9 часов 48 минут, 18%

4. Анализ группы здоровья по результатам диспансеризации или профилактических медицинских осмотров (структура, выводы).

Профилактические мероприятия направлены на раннее выявление (скрининг) хронических неинфекционных заболеваний: сердечно-сосудистых, бронхолегочных, онкологических, сахарного диабета, заболеваний ЖКТ, эндокринной системы, болезней системы кровообращения и т.п.).

№ п/п	Группа здоровья	Количество работников, %
1	I - абсолютно здоровые люди, у которых нет хронических неинфекционных заболеваний и факторов риска их развития. Основные характеристики группы: отсутствуют факторы риска развития болезней, нет необходимости в диспансерном наблюдении по поводу других заболеваний, хорошая физическая активность и психологическое здоровье.	9 (21%)
2	II - люди, у которых нет хронических неинфекционных заболеваний, но есть факторы риска их развития. К этой группе относят, например, людей с высоким или очень высоким абсолютным сердечно-сосудистым риском, с ожирением и избытком холестерина, курящих более 20 сигарет в день, с выявленным риском пагубного потребления алкоголя и (или) наркотических веществ.	32 (74%)
3	IIIа - люди с хроническими неинфекционными заболеваниями, которые требуют диспансерного наблюдения и высококвалифицированной медицинской помощи. Основная масса граждан в этой категории — люди старше 40 лет, состояние которых напрямую связано с возрастом и старением организма.	2 (5%)
4	IIIб - люди, у которых не выявлены хронические неинфекционные заболевания, но которые требуют установления диспансерного наблюдения или оказания специализированной, в том числе высокотехнологичной,	0

	<p>медицинской помощи по поводу иных заболеваний. Также к этой группе относят граждан с подозрением на наличие этих заболеваний, которые нуждаются в дополнительном обследовании.</p>	
--	---	--

Выводы: Анализ группы здоровья по результатам диспансеризации и профилактических медицинских осмотров показал, что 100% работников прошли профилактические осмотры. Наибольшее количество работников (74%) имеют II группу здоровья.

5. Проблема табакокурения среди работников ДОУ.

В опросе по проблеме табакокурения среди работников ДОУ приняли участие 43 человека. Анализ ответов показал, что 23% (10 чел.) являются никотинозависимыми.

Опрошенные респонденты считают, что курение опасно для здоровья, и нужно проводить профилактические мероприятия, направленные на популяризацию здорового образа жизни.

6. Факторы риска развития профессиональных заболеваний.

- Психоэмоциональное напряжение. Работа в режиме непрерывной ответственности за воспитанников, высокой плотности межличностных контактов, постоянного возникновения непредсказуемых ситуаций с детьми и их родителями (законными представителями).
- Нагрузка на речевой аппарат. Воспитателям приходится говорить громко, на очень высоких, несвойственных их голосу нотах.
- Напряжение органов зрения. Приводит к быстрому утомлению глаз, снижению остроты зрения.
- Малая двигательная нагрузка. На фоне неправильной позы при сидении за столом способствует развитию остеохондроза.
- Длительное пребывание в вертикальном положении. Приводит к развитию хронической недостаточности вен нижних конечностей, а у худых людей — к опущению внутренних органов.
- Высокая концентрация бактерий и микробов в помещениях учреждения повышает заболеваемость респираторными вирусными инфекциями и гриппом в период эпидемий.

7. Ресурсы учреждения.

<p>Кадровые</p>	<ul style="list-style-type: none"> • педагог-психолог (тренинги); • медицинский работник (вакцинация, диспансеризация, профилактические медицинские осмотры); • инструктор по физической культуре (проведение командно-спортивных мероприятий, создание команды для выездов на районные/муниципальные/областные
-----------------	--

	<p>соревнования, проведение семейных спортивных мероприятий работников;</p> <ul style="list-style-type: none"> • прогулки на воздухе с детьми во время образовательного процесса.
Финансовые	<ul style="list-style-type: none"> • средства бюджета (регионального), внебюджетные источники; • получение путёвок в санаторий-профилакторий «Юбилейный» от Талицкой районной организации Профсоюза.
Материально-технические	<ul style="list-style-type: none"> • методические рекомендации; • тесты; • опросные листы; • плакаты; • буклеты; • медицинский кабинет; • спортивный зал; • спортивное оборудование (обручи, скакалки, мячи, канат, координационная лестница, шагоступы, конусы, мешочки для метания, нейроскакалка, массажные дорожки); • спортивная площадка (турник, шведская стенка, кольца гимнастические, лабиринт, бум с наклонной доской, пеньки разной высоты, кольцоброс).
Информационные	<ul style="list-style-type: none"> • информационно-телекоммуникационная сеть «Интернет»; • мессенджеры; • социальные сети; • электронная почта; • официальный сайт учреждения; • мобильная связь; • просвещение работников по вопросам физического и психологического здоровья, уроки физического /психологического здоровья, просмотр образовательных и мотивационных спортивных видеороликов, консультации специалистов по направлению ведения ЗОЖ.

Программа предполагает охват всех сотрудников учреждения. Ежегодно («промежуточные показатели») и по окончании, проводится анализ и оценка показателей результативности программы.

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ПРОГРАММЫ И ОРГАНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ

Для достижения целей Программы и выполнения поставленных задач разработан план мероприятий (Приложение № 1).

Приказом заведующего МКДОУ «Детский сад № 19 «Тополёк» создается и утверждается рабочая группа, в которую обязательно включаются члены профсоюза и представители администрации учреждения, назначается ответственный исполнитель Программы.

Ответственный исполнитель Программы обеспечивает:

- 1) разработку, утверждение и реализацию Программы, внесение изменений в Программу;
- 2) достижение целей и задач, предусмотренных Программой;
- 3) текущее управление реализацией Программы;
- 4) взаимодействие с сотрудниками и развитие межведомственного взаимодействия в реализации мероприятий;
- 5) мониторинг реализации Программы.

Направления планирования мероприятий

-Разработка плана мероприятий по формированию системы мотивации работников организации к здоровому образу жизни в целях их оздоровления.

-Создание условий для вовлечения работников в Программу по укреплению их здоровья на рабочем месте.

-Создание условий для улучшения индивидуального и профессионального (физического, психологического и социального здоровья) работников, повышения их работоспособности и продуктивности.

-Формирование активной жизненной позиции работников, создание благоприятного микроклимата в коллективе, повышение сплоченности коллектива ДОО.

-Создание условий для прохождения работниками профилактических медицинских осмотров и диспансеризации.

-Выполнение информационно-просветительской работы по пропаганде здорового образа жизни.

-Формирование мотивации на здоровое питание.

-Формирование установки на отказ от вредных привычек.

-Формирование мотивации на повышение двигательной активности.

Стратегии, направленные на работу с сотрудниками, – поощрение и поддержка работников, стремящихся к здоровому образу жизни. Предпочтительны меры, которые делают здоровый выбор легким и предоставляют помощь поддерживать здоровые поведенческие изменения. Эти меры для здоровых людей или с риском заболеваний направлены на факторы здорового образа жизни, такие как:

-отказ от курения;

-здоровое питание;

-физическая активность;

-снижение потребления алкоголя;

-снижение веса.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОТ РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ 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 производительности интенсивности труда.
Повышение удовлетворенности работой	Улучшение психологического климата в коллективе
Улучшение качества жизни	Снижение количества дней временной нетрудоспособности
Отказ от вредных привычек	Сокращение текучести кадров.
Развитие навыков определения заболеваний на ранней стадии.	Дополнительная мотивация сотрудников
Чувство принадлежности к организации	Развитие позитивного имиджа организации
Улучшение условий труда.	

МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММЫ

Мониторинг реализации программы проводится согласно имеющемуся утвержденному плану мероприятий ответственным исполнителем Программы. Сведения о результатах мониторинга предоставляются руководителю учреждения в письменном виде.

Индикаторы процесса эффективности оцениваются и анализируются с вынесением результатов на обсуждение и принятие мер по их коррекции не реже, чем раз в шесть месяцев.

Решения, принятые по результатам внедрения программы доносятся до сотрудников путем размещения информации на стендах и информационных сетях.

Для оценки эффективности реализации программы могут быть использованы следующие критерии:

- а) отзывы сотрудников (удовлетворенность/неудовлетворенность);
- б) охват сотрудников программой;
- в) оценка результатов программы по созданию условий для ведения здорового образа жизни
- г) оценка достижения результатов программы:
 - сокращение доли лиц с факторами развития заболеваний (выявляется при прохождении профилактических медицинских комиссий и диспансеризаций);
 - увеличение приверженцев здорового образа жизни;

- снижение заболеваний и временной нетрудоспособности.

Показатели эффективности реализации программы представлены в Приложении № 2.

Приложение № 1
к корпоративной программе укрепления
здоровья работающих в муниципальном
казенном дошкольном образовательном
учреждении «Детский сад № 19 «Тополёк»

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ

№	Мероприятие	Целевые показатели	Форма мероприятия	Ответственные	Срок реализации
1	Анкетирование работников (Выявление факторов, влияющих на здоровье работников и получение общих сведений о состоянии здоровья работников: низкая физическая активность, избыточный вес, повышенное артериальное давление, курение, несбалансированное питание)	Целевой показатель 1 Целевой показатель 2 Целевой показатель 3 Целевой показатель 4 Целевой показатель 5 Целевой показатель 6 Целевой показатель 7 Целевой показатель 8 Целевой показатель 9 Целевой показатель 10 Целевой показатель 11 Целевой показатель 12 Целевой показатель 13 Целевой показатель 14 Целевой показатель 15 Целевой показатель 16 Целевой показатель 17 Целевой показатель 18 Целевой показатель 19 Целевой показатель 20 Целевой показатель 21 Целевой показатель 22	- Сбор данных; -Анализ анкетирования	Заведующий	Сентябрь 2024 Ежегодно

		Целевой показатель 23 Целевой показатель 24 Целевой показатель 25			
2	Организация контроля над проведением периодического медицинского осмотра, диспансеризации и вакцинации сотрудников.	Целевой показатель 1 Целевой показатель 2 Целевой показатель 3 Целевой показатель 4	- Сбор данных; - Организация ежегодного прохождения работниками медицинских осмотров и диспансеризации; - Анализ проведенных предварительных и периодических медицинских осмотров, диспансеризации; - Ежегодная вакцинация сотрудников.	Заведующий хозяйством	постоянно
3	Информационно-мотивационное просвещение на тему ВИЧ	Целевой показатель 5	- Распространение памяток и буклетов для сотрудников	Медицинский работник	1 раз в квартал
4	Инструктаж персонала	Целевой показатель 6 Целевой показатель 7 Целевой показатель 8 Целевой показатель 23	- Проведение инструктажа с сотрудниками	Заведующий хозяйством	постоянно
5	Организация культурного досуга сотрудников	Целевой показатель 14 Целевой показатель 17 Целевой показатель 20 Целевой показатель 21 Целевой показатель 22	Организация и проведение мероприятий для сотрудников (Новый год, День дошкольного работника, Международный женский день 8 Марта, День защитника Отечества и другие)	Старший воспитатель, заведующий хозяйством, инструктор по физической культуре	Согласно датам праздников
6	Информационно-мотивационное просвещение	Целевой показатель 9 Целевой показатель 10 Целевой показатель 11 Целевой показатель 12 Целевой показатель 13 Целевой показатель 14 Целевой показатель 15 Целевой показатель 16 Целевой показатель 17	- Подготовка и разработка различных информационных листовок по темам здорового образа жизни	Старший воспитатель, заведующий хозяйством, инструктор по физической культуре	1 раз в квартал

		Целевой показатель 18 Целевой показатель 19 Целевой показатель 20			
7	«Чистая вода»	Целевой показатель 13	- Привлечение работников к ежедневному употреблению чистой воды Приобретение личных бутылок для воды	Инструктор по физической культуре	Постоянно
8	Организация производственной гимнастики	Целевой показатель 16 Целевой показатель 17 Целевой показатель 19 Целевой показатель 20	- Организация перерывов в рабочее время с использованием различных методик на рабочих местах	Инструктор по физической культуре	Ежедневно
9	Участие в различных спортивных мероприятиях	Целевой показатель 16 Целевой показатель 17 Целевой показатель 19 Целевой показатель 20	- Участие сотрудников в спортивных мероприятиях, спортивных конкурсах;	Инструктор по физической культуре	По мере поступления информации о проведении
10	Использование гаджета «шагомер» для сотрудников на постоянной основе	Целевой показатель 16 Целевой показатель 17 Целевой показатель 19 Целевой показатель 20	- Сводный анализ использования гаджета «Шагомер» - Определение победителя среди работников кто больше сделал шагов в год	Инструктор по физической культуре, заведующий хозяйством	Ежедневно
11	Проведение коллективного отдыха на свежем воздухе с применением активных игр	Целевой показатель 16 Целевой показатель 17 Целевой показатель 18 Целевой показатель 19 Целевой показатель 20 Целевой показатель 21 Целевой показатель 22	- Организация похода в лес.	Старший воспитатель, заведующий хозяйством, инструктор по физической культуре	2 раза в год
12	Проведение Кампании "Начни день по-новому", призванной помочь сотрудникам отказаться от курения	Целевой показатель 11 Целевой показатель 12	- Организация дня «Начни день по-новому», обмен пачки сигарет на шоколадку.	Заведующий хозяйством	1 раз в год

13	Информирование о вредных воздействиях курения	Целевой показатель 11 Целевой показатель 12	- Использование всех возможных каналов, размещение информационных бюллетеней и плакатов по вопросу вреда курения для здоровья.	Заведующий хозяйством	1 раз в квартал
14	Создание комфортного психологического климата в коллективе	Целевой показатель 6. Целевой показатель 7. Целевой показатель 8. Целевой показатель 13.	- Проведение тренингов, направленных на создание благоприятной психоэмоциональной обстановки на рабочем месте; профилактику утомляемости работников на рабочем месте; формирование навыков управления психоэмоциональным благополучием; профессиональное выгорание. - Внедрение нетрадиционных методов улучшения здоровья: фитотерапия, ароматерапия, музыкотерапия, фототерапия.	Педагог-психолог	1 раз в квартал
15	Положительная оценка руководителем результатов труда работников, выражение благодарности за успешно выполненные задачи, поощрение общения сотрудников друг с другом.	Целевой показатель 6. Целевой показатель 7. Целевой показатель 8. Целевой показатель 13.	- Поощрение работников благодарностями и грамотами за успешную работу.	Заведующий	По итогам года
16	Удовлетворение базовых потребностей работника. Чем больше потребностей удовлетворено, тем ниже уровень стресса и выше продуктивность	Целевой показатель 6. Целевой показатель 7. Целевой показатель 8. Целевой показатель 13.	- Проведение анкетирования работников «Удовлетворенность работой»	Заведующий, педагог-психолог	1 раз в год
17	Формирование у работников таких личностных качеств, как жизнерадостность, стрессоустойчивость, целеустремленность, уверенность в себе на основе	Целевой показатель 6. Целевой показатель 7. Целевой показатель 8. Целевой показатель 21 Целевой показатель 22	- Проведение тренингов, семинаров-практикумов, минуток релаксации	Педагог-психолог	2 раза в год

	стабилизации душевного равновесия, поддержание в коллективе атмосферы взаимности поддержки и доверия.				
18	Коммуникационная кампания по повышению осведомленности в отношении вреда алкоголя. Организация безалкогольных корпоративных мероприятий. Изменение отношения персонала к употреблению алкоголя, как необходимому атрибуту праздника.	Целевой показатель 9 Целевой показатель 10	- информирование о вреде алкоголя (распространение печатных материалов)	Медицинский работник	1 раз в квартал
19	Охрана и безопасность труда. Предупреждение несчастных случаев. Оценка производственных рисков, приводящих к расстройству здоровья.	Целевой показатель 5 Целевой показатель 6 Целевой показатель 7 Целевой показатель 8 Целевой показатель 23 Целевой показатель 24 Целевой показатель 25	- контроль санитарно-гигиенической оценки условий труда; - обучение и инструктажи по предотвращению риска получения травмы; - проведение СОУТ на рабочих местах, организация производственного санитарного контроля, утверждение положения о системе управления охраной труда.	Заведующий, специалист по охране труда	Постоянно

Приложение № 2
к корпоративной программе укрепления
здоровья работающих в муниципальном
казенном дошкольном образовательном
учреждении «Детский сад № 19 «Тополёк»»

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

№ строки	Наименование целевых показателей процесса внедрения Программы	Единица измерения	Значение целевого показателя процесса внедрения Программы					
			Базовое значение (на 01.09.2024)	2025 год	2026 год	2027 год	2028 год	2029 год
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Раздел 1. Обеспечение охвата работников профилактическими медицинскими осмотрами							
2	Целевой показатель 1. Доля сотрудников, охваченных ежегодными профилактическими медицинскими осмотрами или диспансеризацией по программе государственных гарантий бесплатного оказания медицинской помощи.	процентов	100	100	100	100	100	100
3	Целевой показатель 2. Доля сотрудников, находящихся на постоянном диспансерном наблюдении и лечении (лица с IIIа и IIIб группой здоровья) от числа поставленных на диспансерный учёт.	процентов	100	100	100	100	100	100
4	Целевой показатель 3. Доля сотрудников, охваченных вакцинацией против гриппа.	процентов	100	100	100	100	100	100
5	Целевой показатель 4. Доля сотрудников, охваченных вакцинацией согласно Национального графика прививок, кроме гриппа.	процентов	100	100	100	100	100	100
6	Целевой показатель 5. Доля сотрудников, обученных по профилактике ВИЧ и оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим.	процентов	100	100	100	100	100	100

7	Раздел 2. Снижение факторов риска развития профессиональных заболеваний (психоэмоциональное напряжение, нагрузка на речевой аппарат, напряжение органов зрения, малая двигательная нагрузка, развитие хронической недостаточности вен нижних конечностей, повышение заболеваемость респираторными вирусными инфекциями и гриппом в период эпидемий).							
8	Целевой показатель 6. Доля сотрудников, взявших больничный лист.	процентов	30	28	25	24	20	18
9	Целевой показатель 7. Количество дней нетрудоспособности по больничному листу.	единиц	9	8	8	7	7	6
10	Целевой показатель 8. Количество больничных листов.	единиц	18	17	15	12	10	10
11	Раздел 3. Профилактика алкогольной зависимости.							
12	Целевой показатель 9. Доля лиц, информированных о вреде алкоголя.	процентов	100	100	100	100	100	100
13	Целевой показатель 10. Доля сотрудников, принявших участие в мероприятиях, направленных на профилактику потребления алкоголя.	процентов	100	100	100	100	100	100
14	Раздел 4. Профилактика табакокурения.							
15	Целевой показатель 11. Доля курящих лиц от общей численности сотрудников учреждения.	процентов	23	20	15	10	5	0
16	Целевой показатель 12. Доля сотрудников, знающих о вреде курения (потребления электронных сигарет).	процентов	100	100	100	100	100	100
17	Раздел 5. Здоровое питание, профилактика ожирения.							
18	Целевой показатель 13. Доля сотрудников, имеющих доступ к питьевой воде не дальше 50м от рабочего места и возможность приема горячей пищи в рабочее время.	процентов	100	100	100	100	100	100
19	Целевой показатель 14. Доля лиц с избыточной массой тела, с индексом массы тела выше показателя 25кг/м2 от общей численности сотрудников учреждения.	процентов	40	35	30	20	10	0
20	Целевой показатель 15. Количество размещенных в местах общего пользования (холл, раздевалка) информационных материалов о здоровом питании.	единиц	6	7	7	8	8	9
21	Раздел 6. Повышение физической активности.							
22	Целевой показатель 16. Доля работников с высоким уровнем физической активности.	процентов	23	40	50	60	70	80

23	Целевой показатель 17. Количество мероприятий, посвященных Всемирному дню туризма.	единиц	3	4	5	5	5	5
24	Целевой показатель 18. Количество мероприятий, посвященных Дню борьбы со СПИДом.	единиц	3	4	5	5	6	6
25	Целевой показатель 19. Доля сотрудников, участвующих в проведении «Физкультурных пятиминуток».	процентов	50	70	90	100	100	100
26	Целевой показатель 20. Доля сотрудников, принявших участие во Всероссийских массовых спортивных мероприятиях («Кросс Нации», «Лыжня России» и другие).	процентов	30	50	70	80	90	90
27	Раздел 7. Сохранение психологического здоровья и благополучия.							
28	Целевой показатель 13. Количество конфликтных ситуаций, рассмотренных с привлечением службы медиации.	единиц	4	3	2	1	0	0
29	Целевой показатель 22. Количество проведенных «Дней психологической разгрузки» (групповые занятия с психологом, направленные на снятие психоэмоционального напряжения).	единиц	1	2	3	4	4	4
30	Раздел 8. Сохранение благоприятной рабочей среды и оптимальных условий для укрепления здоровья и благополучия работников организации							
31	Целевой показатель 23. Доля работников, обученных основам оказания первой помощи, безопасного обращения с электричеством, антитеррористической и противопожарной безопасности.	процентов	100	100	100	100	100	100
32	Целевой показатель 24. Доля работников, обеспеченных средствами индивидуальной защиты.	процентов	100	100	100	100	100	100
33	Целевой показатель 25. Доля рабочих мест, для которых проведена специальная оценка условий труда.	процентов	100	100	100	100	100	100

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 151325621799860972593249704829105498913750279300

Владелец ШЕВЕЛЁВА ОЛЕСЯ ВАЛЕРЬЕВНА

Действителен с 21.03.2025 по 21.03.2026