



г. Улан-Удэ, 2023

СОДЕРЖАНИЕ

№	Наименование разделов	С
1	Введение	4
2	Паспорт программы	6
3	Содержание программы:	
3.1.	Направление 1. Совершенствование условий для сохранения здоровья работников на рабочем месте	9
3.2.	Направление 2. Повышение физической активности	10
3.3.	Направление 3. Сохранение психического здоровья и благополучия	12
3.4.	Направление 4. Здоровое питание	13
3.5.	Направление 5. Профилактика вредных привычек	14
4	Ресурсы реализации корпоративной программы	14
5	Ожидаемые результаты	15
6	Оценка эффективности	15

## ВВЕДЕНИЕ

Педагогу дошкольного образовательного учреждения необходимо для эффективного труда обладать высокой работоспособностью, выдерживать в течение всего рабочего времени на высоком активном уровне общение с детьми, а также ежедневное общение с родителями, уметь концентрировать внимание, быть бодрым, сохранять на протяжении всего дня высокий общий и эмоциональный тонус, обладать способностью быстро восстанавливать силы. Как видим, педагогический труд требует хорошего здоровья, физической и психической подготовленности, уравновешенности нервных процессов, ибо полноценное физическое и психическое здоровье взрослого – это залог успешного воспитания здорового ребенка, а это основа формирования личности ребенка.

На общую картину здоровья педагогов влияют внешние факторы (неблагоприятные экологические факторы, нехватка времени, недостаточное количество средств и т.д.), так и внутренние факторы, имеющие поведенческую основу: отсутствие интереса к регулярным занятиям физической культурой, режима дня и правил личной гигиены, курение и др.

Анализ текущей ситуации для выявления проблем на рабочем месте, связанных с со здоровьем работников, проведен по следующим основаниям по доступным источникам (отчеты, результаты анкетирования, анализ контента группового чата):

### Половозрастная структура работников

Всего	В том числе в возрасте (число полных лет на 01.2023)									
	До 25	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65 и более
179	17	23	33	31	8	9	10	11	12	13

Женщин – 173 чел.

Мужчин – 6 чел.

Структура занятости:

Административный персонал – 5 чел.

Педагоги- 80 чел.

Младший воспитатель – 48 чел.

Иной персонал – 46 чел.

Из числа педагогов 79% работают в режиме 12 час., административно-технический персонал - 8 часовой рабочий день.

Ежегодным медицинским осмотром охвачено 100% членов трудового коллектива, случаев не допуска к работе по медицинским показаниям не выявлено. Охват работников сезонной вакцинацией против гриппа составляет 85% от общего числа работников.

На январь 2023 специальной оценкой условий труда охвачено 100% рабочих мест, аттестованы 100%.

В учреждении организовано питание работников, которым пользуется 90% работников коллектива. В открытом доступе (на информационном стенде, официальном сайте) для всех членов коллектива ежедневное меню с указанием калорийности пищи. С учетом профиля образовательного учреждения работникам предложено сбалансированное питание).

В коллективе развиты традиции, способствующие сплочению, взаимоподдержке (совместные праздники, торжественные мероприятия по случаю памятных, юбилейных дат, премия общественного признания, материальная поддержка в трудных жизненных обстоятельствах и др.).

Результаты анкетирования на предмет выявления скрытых угроз конфликта, удовлетворенности условиями на рабочем месте, а также результатами собственной профессиональной деятельности, оценкой достижений работников администрацией и коллегами свидетельствуют об отсутствии таковых угроз, признании комфортными условия рабочего места - 100% педагогов, младших воспитателей. Также все педагоги и младшие воспитатели признают адекватность оценки их труда. Около 20% респондентов отмечают отрицательные факторы, влияющие на продуктивность их труда, как низкая заработная плата, падение престижности профессии, что носит в целом социальный характер и решение данных вопросов за рамками полномочий администрации учреждения.

Проведенный опрос показал, что в большинстве работники не спортивные, занимаются физической культурой от случая к случаю или не занимаются вообще. Вместе с тем, воспитатели и младшие воспитатели два раза в день при благоприятной погоде совершают с детьми прогулки на свежем воздухе. К числу рисков педагоги относят высокие психоэмоциональные перегрузки, что способствует возникновению психосоматических заболеваний. Воспитатели больше других работников ДОУ подвержены профессиональному выгоранию, поскольку они постоянно взаимодействуют с детьми и их родителями, часть педагогов на постоянной основе работают с детьми ОВЗ и детьми-инвалидами. Ряд работников отмечают, что высокая активность в течение всего рабочего дня с детьми в играх на ковре, подготовке детей к прогулке (помощь в одевании и раздевании) и т.д. вызывают болезни опорно-двигательного аппарата. В среднем ежемесячно на больничном по временной нетрудоспособности находится около 10 человек со средней продолжительностью от 1 до 5 дней.

Доля курящих работников составляет около 30%, однако большая часть (около 80%) в рабочее время не курят, следовательно, можно предположить при здоровом образе жизни отказ от курения возможен для этих лиц без посторонней помощи.

Большинство сотрудников считают проблемы укрепления здоровья приоритетным и необходимым условием для полноценного проживания, главным препятствием активного здорового образа жизни они считают дефицит свободного времени, большие нагрузки, отсутствие свободных денежных средств.

Таким образом, выявлены потенциальные факторы риска здоровья работников:

- профессиональное выгорание;
- низкий уровень физической активности.

Понимая, что в современных социально-экономических условиях здоровье работника является значительной и важной составляющей его индивидуального человеческого капитала, администрация детского сада считает необходимым систематизировать работу по укреплению здоровья работников. Механизмом реализации данного направления управленческой деятельности является разработка и внедрение корпоративной программы по укреплению здоровья сотрудников на рабочем месте

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Корпоративная программа по укреплению здоровья сотрудников на рабочем месте
Разработчик	Рабочая группа
Координатор программы	Шангина Т.В., заведующий
Участники программы	Трудовой коллектив МБДОУ д/с №96 «Калинка»
Нормативно-правовая и методическая база для разработки программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года N 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».</li> <li>2. Федеральный закон от 21.11.2011 N 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».</li> <li>3. Федеральный закон N 15-ФЗ от 23 февраля 2013 года «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака».</li> <li>4. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 апреля 2019 г. № 833-р об утверждении «Комплекса мер по стимулированию работодателей и работников к улучшению условий труда и сохранению здоровья работников, а также по мотивированию граждан к ведению здорового образа жизни».</li> <li>5. Приказ Министерства здравоохранения РФ от 15 января 2020г. N 8 «Об утверждении Стратегии формирования здорового образа жизни населения, профилактики и контроля неинфекционных заболеваний на период до 2025 года».</li> <li>6. Постановление правительства РБ «Об утверждении региональной программы РБ «Укрепление общественного здоровья населения в республике Бурятия на 2020-24 годы» от 11.04.2020 №189 (с изм. и доп. от 15.10.2021г. №592).</li> <li>7. Решение Координационного совета по созданию единой профилактической среды и формированию здорового образа жизни Администрации г. Улан-Удэ в организациях и учреждениях от</li> <li>8. Устав МБДОУ детский сад №96 «Калинка»</li> </ol>
Срок реализации	2023-2024гг
Основные этапы реализации	<p><b>Первый этап: февраль – март 2023г.</b> Создание рабочей группы, разработка программы, ЛНА (приказ, анализ ситуации, программа, решение коллектива).</p> <p><b>Второй этап: апрель 2023 – октябрь 2024г.</b> реализация мероприятий, направленных на достижение результатов программы, промежуточный мониторинг реализации мероприятий программы, коррекция программы.</p> <p><b>Третий этап: октябрь - ноябрь 2024г.</b> итоговый мониторинг реализации мероприятий программы, анализ динамики результатов, выявление проблем и путей их решения</p>

		<p><b>Четвертый этап: декабрь 2024г.</b>  определение перспектив дальнейшего развития.  Подведение итогов и постановка новых стратегических задач. Улучшение и коррекция мероприятий  (продолгование программы при необходимости)</p>
Цель программы		Создание условий для сохранения и укрепления здоровья работников, продвижение здорового образа жизни в коллективе
Задачи		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проанализировать ситуацию и выбрать приоритеты направления) укрепления здоровья работников на рабочем месте</li> <li>2. Разработать корпоративную программу по укреплению здоровья работников детского сада на рабочем месте, комплекс мероприятий, направленных на реализацию корпоративной программы</li> <li>3. Установить межведомственное взаимодействие в реализации мероприятий</li> <li>4. Организовать мониторинг реализации программы в соответствии с индикаторами</li> </ol>
Ожидаемые результаты		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Повышение информированности работников о здоровом образе жизни.</li> <li>2. Повышение мотивации работников к ведению здорового образа жизни.</li> <li>3. Снижение временной нетрудоспособности работников</li> </ol>
Целевые индикаторы		<p>Краткосрочные</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Доля работников, охваченных профилактическими мероприятиями – 55%.</li> <li>2. Повышение информированности о здоровом образе жизни (100% от общего количества работников).</li> <li>3. Повышение мотивации к ведению здорового образа жизни (65% от числа участников программы).</li> </ol> <p>Долгосрочные:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Снижение временной нетрудоспособности (5%).</li> <li>2. Сокращение доли лиц с факторами риска (5%)</li> <li>3. Увеличение показателя приверженности работников к здоровому образу жизни (30% от числа участников программы)</li> </ol>
Порядок реализацией развития	управления программы	Текущее управление программой осуществляется рабочей группой. Корректировки программы проводятся рабочей группой, утверждаются заведующим
Порядок реализации развития	мониторинга программы	2 раза в год (начало и конец календарного года) путем анкетирования, анализа данных из открытых источников
Ресурсное реализация развития	обеспечение программы	<p><b>Нормативно-правовое:</b>  Приказ, положение о рабочей группе</p> <p><b>Программно-методическое:</b>  Корпоративная программа, план мероприятий</p> <p><b>Информационное:</b>  Официальный сайт, социальные сети – ВК, Телеграм-канал, Viber, Уголок здоровья.</p> <p><b>Мотивационное:</b></p>

	<p>Корпоративные мероприятия, маркеры ЗОЖ, система общественного признания (Доска признания).</p> <p><b>Кадровое:</b> Наличие в штатном расписании специалистов: психолог, инструктор по физической культуре (4 чел.), управленческий персонал (8 чел.), специалист по кадрам (1 чел.).</p> <p>Привлечение специалистов на основе договора о сотрудничестве.</p> <p><b>Материально-техническое:</b> Улучшение материально-технической базы в соответствии со сметой расходов</p>
Объем и источники финансирования	Внебюджетные средства (не менее 5% на реализацию плана мероприятий, приобретение дополнительного оборудования и иных средств)

## СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

### I. НАПРАВЛЕНИЯ И ОСНОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

#### НАПРАВЛЕНИЕ 1. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ СОХРАНЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Актуальность: Большая часть работников относится к своему здоровью беспечно,

Цель: формирование у работников ответственного отношения к своему здоровью с использованием скрининг тестирования

Основные мероприятия:

1.1. Мониторинг распространенности факторов риска развития неинфекционных заболеваний в трудовом коллективе (мероприятие «Оцени свои риски»). Работникам представляется возможность пройти скрининг тестирование в Центре общественного здоровья и медицинской профилактики им. В.Р. Бояновой (на основе договора о взаимодействии между двумя учреждениями).

Сроки реализации: 1 раз в календарном году.

Индикатор процесса:

- выполнение в запланированные сроки;
- охват работников: 55%

Индикатор результата:

- снижение числа работников в группе риска на 5 % от начального показателя.

1.2. Организация Уголка здоровья (оснащение приемной медицинского кабинета весами, ростомером, тонометром)

Цель: обеспечение постоянного контроля работников группы риска за показателями здоровья, обеспечение своевременной медицинской помощи в экстренных случаях.

Сроки реализации: постоянно.

Индикатор процесса:

- выполнение в запланированные сроки;
- охват работников: группа риска

Индикатор результата:

- увеличение доли работников, имеющих нормальные показатели артериального давления/стабильная динамика (на 5%).
- стабилизация доли работников, имеющих нормальный индекс массы тела (нет ежегодного увеличения).

1.3. Организация интенсива «Мое здоровье в моих руках»

Цель: приобщение работников к здоровому образу жизни и повышение мотивации вести здоровый образ жизни.

В рамках интенсива проводятся:

1.3.1. Информационно-просветительская кампания (тематические рассылки по каналам связи);

1.3.2. Встречи со специалистами в сфере ЗОЖ по различным направлениям ЗОЖ в активном формате - оздоровительные практики, тренинги, индивидуальные консультации, а также просветительские лекции.

Сроки: 1 раз в полугодие.



Индикатор процесса:

- выполнение в запланированные сроки;
- охват работников: 55%

Индикаторы результата:

- увеличение числа работников, приверженных к ценностям здорового образа жизни – на 30%;
- повышение информированности о ЗОЖ – 100%.

## **НАПРАВЛЕНИЕ 2. ПОВЫШЕНИЕ ФИЗИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ**

Актуальность: внедрение программы физической активности на рабочем месте способствует тому, что улучшаются показатели здоровья, растет удовлетворенность от общего состояния здоровья, следовательно, хорошее самочувствие будет способствовать повышению продуктивности рабочего дня.

### **2.1. Оценка уровня физической активности работников**

Цель: выявление работников с недостаточным уровнем физической активности для вовлечения в мероприятия по повышению физической активности

Для оценки уровня физической активности работников применяются опросники по физической активности.

Сроки реализации: как часть интенсива «Мое здоровье в моих руках».

Индикатор процесса:

- выполнение в запланированные сроки;
- охват работников: 70% от числа принявших участие в интенсиве.

Индикаторы результата:

- снижение числа работников с низким уровнем физической активности (ежегодно на 3%).

### **2.2. Организация Дня здоровья (физическая активность)**

Цель: стимулирование работников к повышению уровня физической активности посредством участия в Дне здоровья.

Данное мероприятие направлено на повышение физической активности посредством предоставления возможности массового спортивного отдыха на природе или бесплатного либо с частичной оплатой посещения арендуемого спортивного зала для проведения соревнований, спортивных игр, занятий в тренажерном зале.

Сроки реализации: 2 раза в календарном году.

Индикатор процесса:

- выполнение в запланированные сроки;
- охват работников: 25%

Индикаторы результата:

- снижение числа работников с низким уровнем физической активности (ежегодно на 3%).

### **2.3. Организация акций:**

Цель: привитие навыков самоконтроля и потребности физической активности

- «Я шагаю».

В течение месяца работники ведут отслеживание, сколько шагов они проделали (шагомер в мобильном телефоне) и на доске учета в начале дня фиксируют показатели предыдущего дня. Победитель получает звание «Человек идущий» и награждается специальным призом (по возрастным категориям).

Сроки реализации: одномоментно.

Индикатор процесса:

- выполнение в запланированные сроки;
- охват работников: 25%;

Индикаторы результата:

- увеличение числа работников, приобщившихся к систематическим пешим прогулкам (5% - 2023г., 7% - 2024г.).

#### 2.4. Организация физкульт - брейков.

Цель: снятие физического напряжения, снижение утомляемости.

Для проведения физкульт-брейков инструктором по физической культуре разрабатываются видеоуроки по выполнению специальных упражнений, которые педагоги могут выполнить на рабочем месте (во время дневного сна детей), направленные на:

- снятия напряжения в шейном отделе позвоночника;
- на расслабление ног;
- напряжение в области позвоночника, поясничного отдела позвоночника и др.

Сроки реализации: без ограничений.

Индикатор процесса:

- выполнение в запланированные сроки;
- увеличение числа работников, участвующих в физкульт-брейках (к концу года -30%);

Индикаторы результата:

- снижение числа лиц из группы риска (5 % изменений к предыдущему периоду).

#### 2.5. Разработка рубрики в Телеграм канале МБДОУ детский сад №96 «Калинка» «Спорт и активный отдых в шаговой доступности»

Цель: создание информационных условий для потенциального вовлечения работников и их семей в свободное время в с активный отдых: спорт (физическое оздоровление), музыка, развлечения.

Рубрика обеспечит возможность:

- представления исчерпывающей актуальной информации об объектах физической культуры и спорта, местах активного отдыха в воскресные дни;
- обеспечит быстрый доступ работников к поиску необходимой информации;
- предоставление систематической информации будет способствовать постепенному вовлечению работников и их семей в пешие прогулки, занятия физической культурой на свежем воздухе, спортивных, фитнес залах, посещению семьями концертов, спектаклей, развлечений и т.д.

Сроки: обновление по мере необходимости.

Индикаторы процесса:

- регулярность;

- повышение осведомленности работников о местах организации спортивного отдыха, занятия физической культурой (100%).

### **НАПРАВЛЕНИЕ 3. СОХРАНЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ И БЛАГОПОЛУЧИЯ.**

#### **3.1. Организация службы медиации**

Цель: снижение потенциальных конфликтных, спорных ситуаций среди участников образовательных отношений.

В МБДОУ детский сад №96 служба медиации (примирения) будет развиваться в целях:

- создание безопасной среды, благоприятной для развития личности с активной гражданской позицией, умеющей принимать решения и отвечать за свои поступки;
- воспитание культуры конструктивного поведения в конфликте, основанной на медиативном мировоззрении, в основе которого лежит признание ценности человеческой жизни, уникальности каждой отдельной личности, уважение права каждого на удовлетворение собственных потребностей и защиту своих интересов (но не в ущерб чужим интересам).
- улучшение качества жизни всех участников образовательного процесса с помощью медиативного подхода, основывающегося на позитивном общении, уважении, открытости, доброжелательности, взаимном принятии как внутри групп взрослых и детей, так и между этими группами.

Сроки реализации: без ограничения.

Индикаторы процесса:

- система работы службы медиации на основе ежегодного планирования.

Индикаторы:

- снижение конфликтных, спорных ситуаций среди участников образовательных отношений, приоритет примирительных позиций (решение способами договора - 90%).

#### **3.2. Организация ретроспективной встречи руководства с коллективом (мероприятие «Разговор о важном») (для обратной связи).**

Цель: опережающее решение потенциальных конфликтных ситуаций, повышения доверия и принятие образовательной политики руководства.

обсуждение триады вопросов:

- что прошло хорошо, что и как удалось решить, результаты и достижения?
- что прошло плохо, каковы причины?
- как мы можем улучшить ситуацию?

Сроки реализации: без ограничения.

Индикаторы процесса:

- охват педагогических работников – 100%

Индикаторы:

- снижение/отсутствие конфликтных, спорных ситуаций, решение их способом примирения (решение способами договора - 90%).

#### **3.3. Организация акции «Звезды от старшего воспитателя»**

Цель: удовлетворить потребность работников в признании и усилить чувство связи с учреждением.

В течение месяца старший воспитатель в ходе оперативного или иного контроля/мероприятия, награждает «звездой» отличившихся воспитателей (интересное событие, оригинальные методические приемы, педагогические находки, «рывок» в освоении образовательной технологии и т.д.). В каждую последнюю пятницу месяца старший воспитатель по итогам месяца (наибольшее количество звезд от старшего воспитателя) объявляет лучшего воспитателя месяца. Информация рассылается по всем каналам связи.

Сроки реализации: без ограничений.

Индикаторы процесса:

- регулярность (ежемесячно);

Индикаторы результата:

- повышение профессиональной мотивации педагогических работников (% от начального показателя)

#### 3.4. Оценка психоэмоционального здоровья работников

Цель: выявление работников с высоким уровнем психоэмоционального напряжения для вовлечения в мероприятия по снижению психоэмоциональной напряженности.

Такие психосоциальные риски, как более высокие ожидания в отношении производительности труда, внедрение инновационных технологий в образовательный процесс, увеличение продолжительности рабочего дня, не всегда обоснованный повышенный спрос со стороны родителей, могут способствовать в числе других факторов созданию напряженной рабочей среды. От работников может потребоваться быть более гибкими и выполнять новые задачи, развивать коммуникативные навыки, приобретать новые знания и профессиональные навыки. Выявление общего состояния психоэмоционального состояния коллектива позволит выстраивать своевременную адекватную профилактическую работу.

В рамках интенсива «Мое здоровье в моих руках»

Сроки реализации: 1 раз в год.

Индикаторы процесса:

- количество работников, принявших участие оценке (педагогические работники – 90%).

Индикатор результата:

- снижение

### НАПРАВЛЕНИЕ 4. ЗДОРОВОЕ ПИТАНИЕ

#### 4.1. Разработка и ведение рубрики в Телеграм канале «Здоровое питание»

Цель: повысить информированность работников в вопросах здорового питания.

Информация о здоровом питании в необходимом формате будет взята из доступных официальных печатных и электронных источников, компетентных профильных ресурсов в области здорового питания.

Сроки реализации: на постоянной основе.

Индикаторы процесса:

- регулярность (1-2 раза в месяц).

Индикаторы результата:

- осведомленность работников о здоровом питании, сформирована приверженность к здоровому питанию, количество работников, изменившие привычки в питании (на основе анкетирования)

4. 2. Проведение челлендж/акции «Моя здоровая тарелка» между корпусами.

Цель: популяризация блюд для рациона здорового питания.

Акция проводится по календарным сезонам в дистанционном режиме в Телеграф канале. желающие предоставляют рецепт блюда из доступных ингредиентов, описан способ приготовления блюда, калорийность его, приложено фото (или взамен может быть размещен видеоролик с аналогичным содержанием).

Авторы 10 популярных блюд становятся обладателями сувенирной тарелки с тематикой здорового питания.

## **НАПРАВЛЕНИЕ 5. ПРОФИЛАКТИКА ВРЕДНЫХ ПРИВЫЧЕК**

**(табакокурения, бездымного табака и электронных средств доставки никотина, алкоголизма)**

Актуальность. Курение табака и иных табачных средств, чрезмерное употребление алкоголя - причина многих хронических болезней.

Сотрудничество с Школой отказа от курения Городского центра здоровья.

Цель: организация помощи курящим работникам в отказе от курения.

Заключение договора Городским центром здоровья о проведении Школы отказа от курения. Содействие в реализации программы Школы отказа от курения.

Сроки: постоянно по обращаемости.

Индикаторы процесса:

- увеличение числа работников из числа курящих, пожелавших отказаться от курения.

Индикаторы результата:

- 5 % курильщиков, обратившихся в Школу отказа от курения.

## **II. РЕСУРСЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

1. Кадровые ресурсы:

наличие квалифицированных кадров (в штате- психолог - 1 чел., инструктор по физической культуре - 4 чел., специалист по кадрам - 1 чел., медицинский работник (на договорной основе) - 4 чел., управленческий состав - 9 чел.).

2. Наличие комплексной системы по охране труда.

3. Наличие комплексной системы по обеспечению безопасности ДООУ.

4. Наличие системы предупредительного и профилактического медосмотра работников, их вакцинации.

5. Наличие службы медиации.

6. Наличие медиagrппы.

7. Материально-техническая база (наличие оснащенных кабинетов - медицинский, психолога, спортивный, музыкальный зал. Пищеблок).

8. Ресурсы информирования: официальный сайт, Телеграм канал, ВК, групповые чаты в Viber.

9. Финансовые ресурсы. На реализацию программы будет направлено ежегодно 5% от доходов внебюджетная (не менее 50 000.00 руб.)

### **III. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ**

#### **Краткосрочные**

1. Доля работников, охваченных профилактическими мероприятиями – 55%.
2. Повышение информированности о здоровом образе жизни (100% от общего количества работников).
3. Повышение мотивации к ведению здорового образа жизни (65% от числа участников программы).

#### **Долгосрочные:**

1. Снижение временной нетрудоспособности (5%).
2. Сокращение доли лиц с факторами риска (5%)
3. Увеличение показателя приверженности работников к здоровому образу жизни (30% от числа участников программы)
4. Снижение количества стрессовых и конфликтных ситуаций.
5. Укрепление взаимоотношений в коллективе на основе общих интересов в области ЗОЖ.
6. Повышение имиджа МБДОУ детский сад №96 «Калинка» как территории здорового образа жизни.

### **IV. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ**

1. Ежегодно составляется план мероприятий по реализации программы и индикаторы краткосрочных результатов. В конце года (ориентировочно в декабре) проводится измерение, анализ, оценка годовых показателей результативности (индикаторов).
2. Организуется повторное скрининг-тестирование основных показателей состояния здоровья работников или проводится анкетирование работников на выявление/снижение уровня факторов риска развития неинфекционных заболеваний и приверженности ЗОЖ.
3. Учитывается полнота и качество проведенных мероприятий.
4. Учитывается количество дней временной нетрудоспособности работников (в% соотношении к данным предыдущего периода).
5. На основании оценки эффективности программы (реализованного плана) корректируются мероприятия для реализации программы на следующий год. выбирается направление программы, которое в следующем периоде будет приоритетным, разрабатываются мероприятия в соответствии с выбранным направлением и реализуется в следующий период (12 месяцев) с последующей оценкой результатов.
6. Контроль за соблюдением мероприятий в рамках корпоративной программы и координация обратной связи по результатам ее деятельности является обязанностью ответственных лиц, назначенных приказом заведующего.

МКУ «КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ Г.УЛАН-УДЭ»  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 96 «КАЛИНКА» Г.УЛАН-УДЭ

670042, Республика Бурятия г. Улан-Удэ, Проспект Строителей, 32а  
тел./факс 8 (3012) 46-96-30, 8 (3012) 46-96-20, e-mail: [ds\\_96@govrb.ru](mailto:ds_96@govrb.ru)

от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_  
на исх.от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

Директору МАУДО "ЦДПиПВ" г.Улан-Удэ  
Зайцеву О.А

От заведующей МБДОУ детский сад №96 "Калинка"  
Т.В. Шангиной

Служебное письмо

Уважаемый Олег Александрович!

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №96 "Калинка" г.Улан-Удэ просит Вас предоставить место и время для учебно-тренировочных занятий: стрельба из ПВ, разборка и сборка автомата Калашникова, надевание ОЗК, строевая подготовка, медицина. Просит оказать содействие в подготовке к военно-патриотическому конкурсу "Мы светлой памяти верны" среди работников ДОУ г.Улан-Удэ с 24.04 по 11.05.2023 года, согласно приложенному списку:

1. Сайбаталова Н.В.
2. Кокшарова В.Н.
3. Цыденова Б.Л.
4. Гармасва А.Г-Ц.
5. Колодина А.В.

Заведующий

*У.О. Заведующий*

*Богданов Н.Ф.*

Т.В. Шангина

*Шангина*

