ПРИНЯТО
Протоколом
Общего собрания
«20» 08 2019г. № 1
Трудового коллектива
МАДОУ №555
от «20» 08 2019г. № 1

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ К.А. Кугаколова
«20» 08 2019г.

Мотивированное мнение
Первичной профсоюзной организации
от «20» 08 2019г. № 1

УТВЕРЖДЕНО
Приказом от 28.08.2019
Заведующий
_____ Т.А. Бектяшкина

Проект

по пропаганде здорового образа жизни среди членов первичной профсоюзной организации МАДОУ д/с № 555- «Лаборатория здоровья».

Обоснование актуальности

Работоспособный коллектив, функционирующий в режиме развития, нуждается в общей идее, которая сможет сплотить, объединить всех сотрудников учреждения. А что может быть важнее, чем собственное здоровье? Тем более, что современное общество пропагандирует здоровый образ жизни. Быть здоровым сейчас модно!

Опрос, проведенный среди сотрудников, показал, что 98 % опрошенных заинтересованы в создании условий для сохранения и укрепления здоровья на рабочем месте и готовы активно участвовать в здоровьесберегающих мероприятиях.

В связи с тем, что 65 % сотрудников МАДОУ д/с № 555 находятся в возрастном диапазоне от 25 до 35 лет, очевидна необходимость использования современных, активных форм взаимодействия между членами коллектива в вопросах здоровьесбережения. Таким образом, формирование корпоративной культуры, построенной на идеях здорового образа жизни, является эффективным механизмом объединения коллектива и позволяет решать вопросы сохранения и укрепления здоровья сотрудников МАДОУ д/с № 555.

В условиях детского сада вопрос здоровья сотрудников особенно актуален, ведь бытует мнение, что здорового ребенка может воспитать здоровый взрослый. Однако, анализ заболеваемости работников в течении года

составляет не менее 45 % от общего числа рабочих дней. В условиях дефицита кадров отсутствие сотрудников по причине болезни негативно сказывается на качестве предоставляемых образовательных услуг.

Мы проводим на работе большую часть жизни, а жить хочется долго и здорово. Заинтересован в здоровье сотрудников и работодатель. Таким образом, очевидна необходимость разработки и внедрения проекта по внедрению новой модели корпоративной культуры, основанной на идеях здорового образа жизни и реализации мероприятий по сохранению и укреплению здоровья сотрудников. Основываясь на актуальности выявленной проблемы, первичная профсоюзная организация МАДОУ д/с № 555 разработала инновационный долгосрочный проект «Лаборатория здоровья».

Новизна, значимость проекта:

1. Основным объединяющим фактором является качественно новый подход к корпоративной культуре, использование современных форм вовлечения сотрудников в активное взаимодействие.

2. В ходе реализации проекта учитывается здоровьесберегающие инициативы, исходящие от любого члена первичной профсоюзной организации.

3. По итогу проекта обобщается опыт работы учреждения по здоровьесбережению, который может быть использован другими образовательными организациями города, региона.

Цель: разработка и реализация комплекса здоровьесберегающих мероприятий как части корпоративной культуры учреждения, позволяющей объединить членов первичной профсоюзной организации, сохранить и укрепить здоровье сотрудников МАДОУ д/с № 555.

Задачи:

1. Разработать модель корпоративной культуры МАДОУ д/с № 555, ведущей идеей которой является ценностно-мотивационное отношение сотрудников к здоровью, стремление вести здоровый образ жизни.

2. Создать условия для активного включения сотрудников образовательной организации (членов первичной профсоюзной организации) в реализацию проекта «Лаборатория здоровья», их объединения в малые группы в зависимости от индивидуальных интересов по вопросам здоровьесбережения.

3. Внедрить эффективные подходы к комплексному решению вопросов оздоровления, профилактической и просветительской работе в коллективе.

Сроки реализации:

1сентября 2019- 30 августа 2020 года

Содержание проекта:

Ключевая идея проекта- каждый человек сам определяет формулу своего здоровья. В детском саду создаются микро- группы, объединение сотрудников, исходя из их интересов в области здоровьесбережения.

В лаборатории действуют несколько исследовательских центров, которыми руководят лидеры- организаторы. Это те члены коллектива, которые имеют положительный опыт, инициативы в различных направлениях здоровьесбережения и готовы им поделиться.

Исследовательские центры работают по таким актуальным направлениям:

-*PRO-питание**:*** центром руководит медицинская сестра учреждения. Совместно с поварами учреждения проводятся мастер классы по темам «ПП- это просто и вкусно», создаются книги рецептов по правильному питанию, организуются мастер- классы по приготовлению, конкурсы на самое полезное блюдо.

-*PRO-спорт**:*** центром руководит инструктор по физической культуре. Организуются совместные зарядки, фитнес- тренировки, недели здоровья, соревнования между сотрудниками, презентуются здоровьесберегающие технологии.

-*PRO- эмоции*: руководит центром педагог- психолог. Проводятся тренинги по профессиональному выгоранию, совместное рисование. Вместе с музыкальным руководителем- музыкальные вечера.

-*PRO- профилактику:* руководит центром учитель- логопед. По необходимости привлекает различных специалистов: медицинскую сестру, педагога- психолога, ответственного по охране труда. Проводятся мероприятия по пропаганде ЗОЖ, выпускается рекламная продукция, выпускается брошюра советов по профилактике профессиональных заболеваний.

Координирует работу центров председатель первичной профсоюзной организации и заместитель председателя. Не реже чем 1 раза в 2 месяца лаборатория проводит встречи -*PRO- отдых*, которые организуются в форме корпоративного отдыха, совместных тематических праздников.

География, категории и количество участников

Проект реализуется в 2 корпусах МАДОУ д/с № 555. Участники проекта: все члены коллектива в количестве 101 человека, 100 % из которых являются членами первичной профсоюзной организации.

Организационное обеспечение проекта

Для членов коллектива приобретены корпоративные футболки с логотипом учреждения. Для лидеров лаборатории- специальная униформа и головные уборы (по типу лаборантских).

В результате реализации проекта создана Пирамида здоровья, включающая в себя 3 основные составляющие: правила правильного питания, секреты сохранения эмоционального благополучия, двигательные карты, брошюра советов по профилактике профессиональных заболеваний, рекламный блок по популяризации идей ЗОЖ.

Механизм выполнения

Руководство проектом осуществляет заведующий МАДОУ д/с № 555.

Старшие воспитатели обеспечивают общую координацию реализации проекта и оценку качества реализуемых мероприятий.

Председатель первичной профсоюзной организации и его заместитель непосредственно взаимодействуют с лидерами- организаторами. Ежемесячно конкретизируют план работы лаборатории и предполагаемый результат.

Лидеры организуют деятельность по вверенному направлению, привлекают необходимых сотрудников к проведению мероприятий, презентуют итоги работы.

Механизмы (инструменты и мероприятия)

Создание безопасных условий труда, гигиена труда, развитие «здоровой» производственной среды (здоровые рабочие места)

Реализуются мероприятия для повышения комфорта рабочей среды.

В соответствии с нормативными документами проводится контроль санитарно-гигиеническая оценка условий труда.

Проведение специальной оценки условий труда.

Социальное страхование с участием государственных внебюджетных фондов

У каждого работника есть свой страховой представитель в страховой компании.

Медицинские мероприятия

Производятся профилактика случаев профессиональных и общих заболеваний, производственного травматизма.

Профилактические мероприятия

Применяется комплекс мер профилактики профессиональных, социально-значимых и других заболеваний.

Организуется курс кислородных коктейлей.

Проводится ежегодная вакцинация.

Медицинские осмотры

Проводятся ежегодные медицинские осмотры.

Предварительный медицинский осмотр - обязательное условие для приема на работу.

Проведение профилактического медицинского осмотра и диспансеризация определенных групп взрослого населения

Изменения образа жизни, тайминга и решение вопросов личностного роста

Функционирование «Лаборатории здоровья»- сообщества по- интересам, в которые входят все сотрудники учреждения.

Обобщение специальных методических материалов и памяток по здоровому образу жизни у работников, проведение мастер-классов, корпоративных мероприятий. Физкультурно-оздоровительные (спортивные) мероприятия или повышение физической активности (ЗОЖ).

Организация горячего питания для сотрудников

Сотрудники имеют возможность получать горячее питание на рабочем месте за сниженную плату.

Создание комфортной среды

Оснащение комнаты отдыха для комфортного приема пищи, отдыха.

Оснащение комнаты здоровья, для проведения профилактических мероприятий.

Создание благоприятного психологического климата

Проведение психологических тренингов, релаксаций, корпоративных мероприятий совместного отдыха.

Этапы реализации проекта (подробное планирование реализации проекта представлено в расширенной версии проекта на сайте учреждения ССЫЛКА)

1.*Подготовительный этап.*

1.1. Изучение мнения сотрудников. Определение степени актуальности проблемы. Выбор направлений для развития Лаборатории здоровья.

1.2. Создание рабочей группы по разработке модели корпоративной культуры МАДОУ д/с № 555, ведущей идеей которой является ценностно-мотивационное отношение сотрудников к здоровью, стремление вести здоровый образ жизни.

1.3. Презентация модели корпоративной культуры коллективу МАДОУ д/с № 555.

1.4. Определение лидеров- организаторов по направлениям работы Лаборатории здоровья. Объединение сотрудников в группы по интересам.

2. Основной этап реализации проекта.

2.1. Выявление запроса коллектива по выбранным направлениям. Составления плана работы.

2.2. Непосредственная деятельность Лаборатории. Презентация результатов. Выявление лучшего опыта.

3. Заключительный этап.

3.1. Оценка эффективности реализации проекта.

3.2. Определение перспектив дальнейшего развития.

План реализации проекта «Лаборатория здоровья»

Направление работы	***Проводимые мероприятия***	***Практический результат***	***Сроки, ответственный***
1.*Подготовительный этап.*			
1.1. Изучение мнения сотрудников. Определение степени актуальности проблемы. Выбор направлений для развития Лаборатории здоровья.	Анкетирование сотрудников.	Результаты анкетирования. Сводные данные.	1 неделя сентября Председатель и зам.пред. ППО
	Мозговой штурм «Направления развития «Лаборатории здоровья»	Оформление карты развития «Лаборатории здоровья» по выбранным направлениям.	2 неделя сентября Актив профсоюза, заведующий
1.2. Создание рабочей группы по разработке модели корпоративной культуры МАДОУ д/с № 555	Разработка концепции корпоративной культуры по сохранению и укреплению здоровья сотрудников.	Брошюра «Корпоративная культура МАДОУ д/с № 555- «Быть здоровым модно!»	3-4 неделя сентября Актив профсоюза, заведующий
1.3.Презентация модели корпоративной культуры коллективу МАДОУ д/с № 555.	«Встреча за кружкой чая»- собрание членов ППО. Презентация модели корпоративной культуры.	Определение лидеров-организаторов по направлениям работы Объединение сотрудников в	4 неделя сентября Председатель и зам.пред. ППО, заведующий

		группы по интересам.	
2. Основной этап реализации проекта			
2.1.Выявление запроса коллектива по выбранным направлениям. Составления плана работы.	Опрос сотрудников в стиле «Интервью для телерепортажа». Составление плана работы на квартал	Сформирован перечень актуальных тем. Составлены планы работы по направлениям.	1 неделя октября Председатель и зам.пред. ППО, лидеры-организаторы
2.2. Непосредственная деятельность Лаборатории. Презентация результатов. Выявление лучшего опыта.			
1. Опрос сотрудников, входящих в малую группу, с целью выявление их интересов, потребностей, возможностей поделиться опытом. 2. Лидер- организатор составляет план работы на квартал. 3.Проводится рабочая встреча с лидерами, организуемая председателем и его заместителем, с участием старших воспитателей. Обсуждается план работы Лаборатории, возможность привлечения социальных партнеров, предполагаемый результат деятельности. Презентация итога работы Лаборатории. 4. Итоговое утверждение плана осуществляет заведующий. Вносит предложения по его корректировке. Оценивает степень нагрузки на сотрудников. 5. По итогу квартала проводится анализ эффективности, результативности проведенной работы.			Реализуется в период с октября 2019 года по июль Каждое направление Лаборатории реализует свой план работы. Председатель и зам.пред. ППО, лидеры-организаторы, заведующий.
3. Заключительный этап.			
3.1. Оценка эффективности реализации проекта.	Проводится итоговый опрос сотрудников на степень удовлетворенности работой Лаборатории в стиле «Интервью для телерепортажа».	Итоги интервью оформляются в форме видео- ролика. Оформляется выставка результатов работы Лаборатории за год	3 неделя августа Председатель и зам.пред. ППО, лидеры-организаторы, заведующий
3.2. Определение перспектив дальнейшего развития.	«Беседа за круглым столом»- обсуждение итогов работы лаборатории за год. Определение перспектив развития.	Подготовка Благодарственных писем для наиболее активных членов ППО. Перспективный план работы на 2021 год.	4 неделя августа Председатель и зам.пред. ППО, лидеры-организаторы, заведующий

Алгоритм функционирования Лаборатории здоровья

1. Опрос сотрудников, входящих в малую группу, с целью выявление их интересов, потребностей, возможностей поделиться опытом.

2. Лидер- организатор составляет план работы на квартал.

3.Проводится рабочая встреча с лидерами, организуемая председателем и его заместителем, с участием старших воспитателей. Обсуждается план работы Лаборатории, возможность привлечения социальных партнеров, предполагаемый результат деятельности. Презентация итога работы Лаборатории.

4. Итоговое утверждение плана осуществляет заведующий. Вносит предложения по его корректировке. Оценивает степень нагрузки на сотрудников.

5. По итогу квартала проводится

Критерии оценки эффективности реализации мероприятий проекта

Для оценки эффективности разработаны критерии эффективности:

 отзывы сотрудников (удовлетворенность/положительная оценка), снижение уровня заболеваемости среди сотрудников;

 внедрение социальных технологий/ моделей/ методик, активность участия сотрудников в Лаборатории здоровья;

 развитие взаимодействия с социальными партнерами, в т.ч. заключение

договоров;

 динамика участия сотрудников в оздоровительных и корпоративных мероприятиях направленных на формирование здорового образа жизни, доступность и актуальность информирования сотрудников.

На основании анализа полученных показателей, проект указывает на основные стратегические направления становления здорового образа жизни, обеспечивающие позитивную динамику развития здоровьесберегающей среды учреждения, положительную динамику отказа от вредных привычек.

Социальное партнёрство

В процессе работы Лаборатории здоровья налаживаются партнерские взаимоотношения с разнообразными организациями, интересными личностями, которые добились результатов в сфере здоровьесбережения.

Ресурсное обеспечение и источники финансирования

Статья расходов	*Объем финансирования (в год)руб.*

Наглядная агитация	*5000*
Оборудование и материалы для Проведения мероприятий в рамках Лаборатории здоровья	*10000*
Питание сотрудников	*За счет сотрудников по сниженной стоимости*
Кислородо- терапия	*3000*
Материальное поощрение сотрудников	*20 000*
Обучение сотрудников	*25 000*
Ежегодные медицинские осмотры	*240 000*
Приобретение корпоративной формы	*7000*
Средства индивидуальной защиты	*24 000*
Мероприятия по оценке безопасности условий труда	*66 000*
Оснащение среды (комната отдыха, комната здоровья)	*13 000*

Основные результаты

1. Разработана модель корпоративной культуры МАДОУ д/с № 555, ведущей идеей которой является ценностно-мотивационное отношение сотрудников к здоровью, стремление вести здоровый образ жизни.

Сотрудники стали более сплоченными. Идеи здорового образа жизни постепенно становятся не просто лозунгами, а нормой, привычкой.

2. Все члены первичной профсоюзной организации входят в состав одного из направлений деятельности Лаборатории здоровья. 35 % сотрудников смогли представить свои достижения в сфере здоровьесбережения.

3. На 15 % снизился показатель заболеваемости среди сотрудников учреждения.

4. За год проведено более 15 мероприятий для сотрудников, посвященным вопросам здоровьесбережения.

5. В учреждении модернизирована комната отдыха для сотрудников (представлены рецепты ПП, рекламные буклеты, пропагандирующие ЗОЖ).

6. Сотрудники имеют возможность посещать комнату здоровья и комнату психологической разгрузки.

7. Оформлена странице на официальном сайте учреждения в разделе профсоюзной работы о результатах деятельности Лаборатории здоровья.

8. Тезисы корпоративной культуры учреждения представлены на визитной карточке МАДОУ д/с № 555 и на сайте учреждения.

9. Оформлены результаты деятельности Лаборатории, которые могут быть использованы в работе других учреждений города, региона.

10. Вырос уровень удовлетворенности сотрудников работой в учреждении. На 30 % снизился процесс сменяемости кадров. Коллектив стал более стабильным.

11. Члены первичной профсоюзной организации активные участники конкурсов:

Перспективы развития проекта

Результативность проекта свидетельствует о эффективности деятельности Лаборатории здоровья. Активная позиция членов первичной профсоюзной организации при реализации проекта позволяет каждому члену коллектива выбрать интересующую его тему, проявить себя, представив свои достижения, получить необходимый запас знаний и умений в области здоровьесбережения, почувствовать себя частью команды, решающей общую задачу.

Проведенный итоговый мониторинг показал, что Лаборатория может быть расширена новыми направлениями, касающимися борьбы с вредными привычками, закаливанием, фито- направление, виды массажа. Определились члены коллектива, которые хотят себя проявить в качестве лидеров-организаторов. Намечены интересные перспективы по развитию социального партнерства и взаимодействия со сторонними организациями