



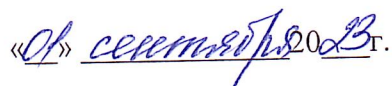
От работодателя:
директор МОУ «СОШ № 11»


О.Ф. Безносикова
подпись, ФИО



От работников:
председатель первичной профсоюзной
организации


Р.С. Истомина
подпись, ФИО


«01» сентября 2023 г.

Корпоративная программа МОУ «СОШ № 11»
«Сохранение и укрепление здоровья работников
на рабочих местах»
на 2023-2025 годы

Содержание:

№ п/п	Наименование	Стр.
1	Паспорт корпоративной программы	3
2	Введение, актуальность внедрения, цели и задачи корпоративной программы	5
3.	Механизмы и мероприятия	8
4.	Мониторинг оценки эффективности программы	10
5.	Ожидаемый результат	10
6.	Приложение 1. План мероприятий	12
7	Приложение 2. Чек лист. Индикаторы эффективности реализации программы	13

Паспорт программы

Ответственный исполнитель программы	Заместитель директора
Участники программы	Трудовой коллектив МОУ «СОШ № 11»
Цели программы	Создание здоровьесберегающей среды в МОУ «СОШ № 11», направленной на формирование, сохранение и укрепление культуры здоровья работников школы.
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование системы мотивации работников организации к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек. 2. Повышение мотивации к формированию потребности в здоровом образе жизни, физической активности и правильном питании. 3. Создание благоприятной рабочей среды для укрепления здоровья и благополучия сотрудников организации. 4. Создание благоприятных условий в организации для ведения здорового и активного образа жизни. 5. Содействие прохождению работниками профилактических осмотров и диспансеризации. 6. Проведение для работников профилактических мероприятий. 7. Создание оптимальных гигиенических, эргономических условий деятельности работников на их рабочих местах. 8. Повышение ответственности за индивидуальное здоровье и приверженности к здоровому образу жизни работников и членов их семей. 9. Обеспечение охраны здоровья трудового коллектива МОУ «СОШ № 11». 10. Обеспечение психологической и физической устойчивости работников, профилактика эмоционального выгорания. 11. Повышение производительности труда и конкурентоспособности образовательной организации. 12. Проведение медико-социологических исследований для выявления распространенности поведенческих факторов риска и профессиональности стресса. 13. Совершенствование работы спортивно-оздоровительных мероприятий.

<p>Основные показатели (индикаторы) программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Доля трудового коллектива, ведущего здоровый образ жизни, отказ от курения. 2. Доля трудового коллектива, ведущего здоровый образ жизни, отказ алкогольных напитков. 3. 100% охват трудового коллектива, придерживающийся здорового и правильного питания. 4. Доля трудового коллектива, систематически занимающегося физической культурой и спортом. 5. Доля сотрудников, не испытывающих психоэмоциональные трудности.
<p>Этапы и сроки реализации программы</p>	<p>С 2023-2025 год, без разделения на этапы</p>
<p>Ресурсное обеспечение реализации программы</p>	<p>Финансирование программы из внебюджетных средств</p>
<p>Ожидаемые конечные результаты реализации программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 100% ежедневный охват сотрудников диспансеризацией и профилактическими осмотрами. 2. Изменение отношения к состоянию своего здоровья. 3. Укрепление здоровья и улучшение самочувствия трудового коллектива. 4. Увеличение продолжительности жизни среднего трудоспособного возраста. 5. Укрепление взаимоотношений и сплоченности в коллективе. 6. Увеличение производительности труда, работоспособности и эффективности деятельности работников. 7. Снижение риска заболеваемости работников. Уменьшение среднего срока временной нетрудоспособности работников. 8. Снижение количества стрессовых и конфликтных ситуаций, повышение стрессоустойчивости работников. 9. Снижение заболеваемости и функциональной напряженности сотрудников МОУ «СОШ № 11». 10. Снижение текучести кадров, повышение вероятности привлечения более квалифицированного персонала. 11. Повышение имиджа МОУ «СОШ № 11» 12. Повышение численности работников, ведущих здоровый образ жизни. 13. Повышение уровней физической грамотности, осознанная потребность в здоровом образе жизни.

Введение

В 2020 году интерес к здоровью и правильному питанию колоссально вырос. На это повлияла пандемия и естественная динамика: курс в сторону здорового образа жизни стал неотъемлемой частью многих людей. В нынешнее время люди стараются быть в курсе всего происходящего, следовать всем современным тенденциям.

ЗОЖ и правильное питание стали трендом, открывается все больше магазинов здорового питания, около 79% россиян начинают следить за своим рационом, чтобы предотвратить болезни.

ЗОЖ актуален для сотрудников образовательных организаций, которые проводят большую часть рабочего времени в школе. В среднем педагоги проводят около 4 часов за компьютером, следовательно, они попадают в группу риска развития сердечно-сосудистых заболеваний, проблем с опорно-двигательным аппаратом, диабета и ожирения. Сотрудники из группы риска могут страдать от скачков давления и отдышки, тяжело переносят длительную нагрузку, менее активны и чаще пропускают работу по болезни. Причины всем известны: несоблюдение режима дня, недосып, сладости и жирная еда как способ компенсировать стресс, как следствие, - недостаток сил для занятия спортом, малоподвижности и общая усталость. Приверженцы ЗОЖ могут лучше сосредоточиться на работе, реже ссорится с коллегами, активнее вовлекают в общий процесс и производительность их труда выше на 20%.

Забота о здоровье становится частью корпоративной культуры еще и потому, что сближает коллектив. Культуру ЗОЖ можно легко превратить и в развлечение, и в соревнование.

1. Актуальность

По данным исследований почти 60% общего времени болезней обусловлено семью ведущими факторами:

- повышенное артериальное давление,
- потребление табака,
- чрезмерное употребление алкоголя,
- повышенное содержание холестерина в крови,
- избыточная масса тела,
- низкий уровень потребления фруктов и овощей,
- малоподвижный образ жизни.

Программа укрепления здоровья работников на рабочем месте включает создание условий, снижающих не только риск профессионально обусловленных заболеваний, но и риск развития социально значимых хронических заболеваний. Он повышается при нерациональном питании, недостаточной физической активности, стрессах на рабочем месте, наличии вредных привычек (курение, злоупотребление алкоголем).

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.

Стратегический и тактический посыл дан в Указе Президента Российской Федерации от 06.06.2019 №254 "О стратегии развития здравоохранения в Российской Федерации на период до 2025г.". Указ предусматривает организацию и развитие системы профилактики профессиональных рисков, которая ориентирована на качественное и своевременное выполнение лечебно-профилактических мероприятий, позволяющих вернуть работников к активной трудовой и социальной деятельности с минимальными повреждениями здоровья.

2. Тип корпоративной программы

По степени охвата: трудовой коллектив работников МОУ «СОШ № 11».
По содержанию: образовательные (школы и дни здоровья, семинары, поддержка онлайн-ресурсов, посвященных проблемам здоровья и т.п.).

Программа - элемент системы охраны здоровья работающих. Она включает расширенный перечень задач по управлению здоровьем, помимо профилактики профессиональных и профессионально связанных заболеваний, травм и находится в комплектации мер по охране труда.

3. Цель и задачи

Корпоративная программа по укреплению здоровья на рабочем месте для работников МОУ «СОШ № 11» разработана с целью продвижения здорового образа жизни в коллективе образовательной организации, сохранение здоровья персонала на рабочем месте.

Основная цель программы: сохранение и укрепление здоровья сотрудников МОУ «СОШ № 11», профилактика заболеваний и потери трудоспособности.

Задачи:

- Формирование системы мотивации работников МОУ «СОШ № 11» к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек.

- Создание благоприятной рабочей среды для укрепления здоровья и благополучия сотрудников МОУ «СОШ № 11».

- Повышение ответственности за индивидуальное здоровье и приверженности к здоровому образу жизни работников и членов их семей.

- Создание благоприятных условий в организации для ведения здорового и активного образа жизни.

- Содействие прохождению работниками профилактических осмотров и диспансеризации.

- Проведение для работников профилактических мероприятий.

- Создание оптимальных гигиенических, экологических и эргономических условий деятельности работников на их рабочих местах.

4. Направления планирования мероприятий:

- Разработка плана мероприятий по формированию системы мотивации работников МОУ «СОШ № 11» к здоровому образу жизни в целях их оздоровления.

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

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

- Формирование активной жизненной позиции работников, создание благоприятного микроклимата в коллективе, повышение сплоченности коллектива МОУ «СОШ № 11».

- 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.

- Формирование стрессоустойчивости.

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:

1. Отказ от курения

2. Здоровое питание

3. Физическая активность

4. Снижение потребления алкоголя

5. Социальное и эмоциональное благополучие (управление стрессом)

5. Механизмы и мероприятия

5.1. Организационные мероприятия.

1. Проведение анкетирования, с целью выявления факторов, влияющих на здоровье работников и получение общих сведений о состоянии здоровья работников: низкая физическая активность, избыточный вес, повышенное артериальное давление, курение, несбалансированное питание.

2. Воспитание у работников более ответственного отношения к своему здоровью с использованием различных подходов, система контроля, обучения, поддержания навыков и проверки знаний, взаимодействия с представителями профсоюзной организации, организация оздоровительных мероприятий.

3. Проведение инструктажей персонала с целью предупреждения случаев инвалидности, причиной которых является производственный травматизм и вредные факторы.

4. Организация контроля над проведением периодических медицинских осмотров, диспансеризации сотрудников. Проведение вакцинации работников в рамках Национального календаря профилактических прививок.

5. Организация системы поощрения за работу по укреплению здоровья на рабочем месте и практической деятельности по укреплению здорового образа жизни.

6. Организация культурного досуга сотрудников.

7. Организация участия в тематических лекциях, сопровождающих реализацию корпоративных программ по сохранению и укреплению здоровья работников МОУ «СОШ № 11» в соответствии с планом (Приложение).

8. Организация спортивных секций для сотрудников.

5.2. Мероприятия, направленные на повышение физической активности.

1. Разработка десятиминутных комплексов упражнений, которые можно проводить прямо на рабочем месте, гимнастика для глаз, дыхательная гимнастика.

2. Участие трудовых коллективов в спортивных мероприятиях, спартакиадах, турнирах, спортивных конкурсах, велопробегах.

3. Использование гаджета "шагомер" для сотрудников на постоянной основе.

4. Участие в программе сдачи норм ГТО.

5. Дни здоровья - проведение акции "На работу пешком", "Общешкольная зарядка", "Неделя без автомобиля".

6. Проведение коллективного отдыха на свежем воздухе.

7. Организация культурно-спортивных мероприятий для работников с участием членов их семей, в том числе зимние прогулки на лыжах, катание на коньках, велосипедах, летний отдых.

8. Организация посещения работниками занятий в группе фитнес.

9. Участие работников в спортивных соревнованиях "Папа, мама, я - спортивная семья".

10. Проведение ежегодной корпоративной спартакиады по нескольким видам спорта.

11. Организация футбольных, волейбольных, баскетбольных команд работников, занятия настольным теннисом.

5.3. Мероприятия, направленные на формирование приверженности к здоровому питанию.

1. Информирование работников об основах рациона здорового питания: размещение информационных материалов (плакаты, буклеты, листовки), организация образовательных семинаров, лекций, мастер-классов с участием эксперта в области питания.

2. "Чистая вода" в организации.

3. Создание для сотрудников специально оборудованных мест для приема пищи с размещением информационных материалов по вопросам здорового питания и снижение веса.

4. Участие в проекте "Демография "Основы здорового питания", обучение по санитарно-просветительским программам "Основы здорового питания".

5. Маркировка блюд и напитков из категории "Здоровое питание".

6. Обеспечение выбора продуктов и блюд для здорового питания.

7. Проведение тематических Дней здорового питания.

5.4. Мероприятия, направленные на борьбу с курением.

1. Оценивается соблюдение Федерального закона от 23.02.2013 года №15-ФЗ "Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака" на предмет полного запрета курения в помещениях и на территории организации с применением штрафных санкций к сотрудникам, курящим в помещениях организации.

2. Проведение Кампании (конкурсы, соревнования) "Брось курить и победи", призванной помочь сотрудникам отказаться от курения.

3. Оформление мест общего пользования в помещениях знаками, запрещающими курение.

4. Информирование о вредных воздействиях курения с использованием всех возможных каналов, размещение информационных бюллетеней и плакатов по вопросу вреда курения для здоровья.

5.5. Мероприятия, направленные на борьбу со стрессом.

1. Проведение тренингов, консультаций, семинаров по управлению конфликтными ситуациями.

2. Разработка мероприятий, направленных на противодействие профессиональному выгоранию.

3. Положительная оценка руководителем результатов труда работников, выражение благодарности за успешно выполненные задачи, поощрение общения сотрудников друг с другом.

4. Удовлетворение базовых потребностей работника. Чем больше потребностей удовлетворено, тем ниже уровень стресса и выше

продуктивность.

5. Формирование у работников таких личностных качеств, как жизнерадостность, стрессоустойчивость, целеустремленность, уверенность в себе на основе стабилизации душевного равновесия, поддержание в коллективе атмосферы взаимности поддержки и доверия.

6. Оборудование комнат психоэмоциональной разгрузки.

6. Мониторинг реализации программы

В ходе реализации программы необходимо проводить мониторинг с целью своевременной коррекции в случае неудовлетворенности работников программой, а также низким охватом работников мероприятиями программы.

7. Оценка эффективности реализации программы

Для оценки эффективности реализации программы могут быть использованы следующие критерии:

- отзывы работников (удовлетворенность/неудовлетворенность программой);
- охват работников программой;
- оценка результатов программы по созданию условий для ведения здорового образа жизни;
- оценка достижения результатов программы.

8. Ожидаемый эффект от реализации программы:

В результате реализации корпоративной программы «Здоровый старт» в области укрепления здоровья работников предполагаются следующие результаты:

Для сотрудников:

- изменение отношения к состоянию своего здоровья;
- укрепление здоровья и улучшение самочувствия;
- увеличение продолжительности жизни;
- приверженность к ЗОЖ;
- выявление заболеваний на ранней стадии;
- возможность получения материального и социального поощрения;
- сокращение затрат на медицинское обслуживание;
- улучшение условий труда;
- улучшение качества жизни.

Для работодателя:

- сохранение на длительное время здоровых трудовых ресурсов;
- повышение производительности труда;
- сокращение трудопотерь по болезни;
- снижение текучести кадров;
- повышение имиджа организации;

- внедрение приоритета здорового образа жизни среди работников;
- изменение отношения работников к состоянию своего здоровья;
- снижение заболеваемости и инвалидизации работников.
- повышение численности работников, ведущих здоровый образ жизни.

Для государства:

- снижение уровня заболеваемости;
- сокращение дней нетрудоспособности;
- сокращение смертности;
- снижение расходов, связанных с медицинской помощью и инвалидностью.

9. Планируемые выгоды от реализации Программы

Выгоды для работников	Выгоды для администрации
1. Снижение риска приобретения хронических заболеваний. 2. Улучшение психоэмоционального состояния. 3. Отказ от вредных привычек. 4. Повышение удовлетворенности от работы. 5. Частая информированность о своем здоровье. 6. Развитие навыков определения заболеваний на ранней стадии. 7. Чувство принадлежности к организации (работник чувствует, что о нем заботятся). 8. Улучшение условий труда.	1. Сокращение прямых расходов на: <ul style="list-style-type: none"> ✓ компенсационные выплаты за счет средств работодателя, связанные с болезнью работника; ✓ снижение издержек на поиск и подготовку новых кадров в связи с уходом предыдущих (болезнь, смерть). 2. Снижение косвенных издержек, связанных с уменьшением частоты и продолжительности невыхода на работу. 3. Повышение производительности и интенсивности труда. 4. Сокращение текучести кадров. 5. Дополнительная мотивация сотрудников.

**План тематических лекций,
сопровождающих реализацию корпоративных программ по
сохранению и укреплению работников МОУ «СОШ № 11»**

№	Дата	Тема лекции	Лектор
1		Формирование психологической устойчивости в стрессовых ситуациях	Психолог
2		Физическая активность на рабочем месте	Медицинский работник
3		Профилактика синдрома эмоционального выгорания	Психолог
4		Профилактика заболеваний суставов	Приглашенный специалист
5		Психологический климат в коллективе как фактор сохранения психологического здоровья	Психолог
6		Как сохранить здоровье в мегаполисе?	Приглашенный специалист
7		Рациональное питание	Приглашенный специалист
8		Профилактика ожирения	Приглашенный специалист
9		Первая помощь при сосудистых катастрофах	Приглашенный специалист
10		Компьютер и здоровье	Приглашенный специалист
11		Первая помощь при ДТП	Приглашенный специалист

ЧЕК-ЛИСТ

ИНДИКАТОРЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ КОРПОРАТИВНЫХ ПРОГРАММ

ЗА ПЕРИОД

____ г. название организации/предприятия

	Профилактические мероприятия	Выполнение за 6 месяцев	Выполнение за 12 месяцев
1.	В рабочую группу предприятия входят в том числе: -представитель высшего руководства, -специалист отделения/отдела профилактики государственного учреждения здравоохранения (Да/Нет)		
2.	Рабочая группа провела заседания не реже чем 1 раз в 6 месяцев (Да/Нет)		
3.	Наличие отдельного бюджета на реализацию программы (Да [Нет) (Если ответ «Да» указать с какого мм.гг.)		
4.	Проведен опрос-анкетирование на оценку факторов риска ХНИЗ (Да/Нет)		
5.	Проведена оценка социальной инфраструктуры условий труда, СОУТ (Специальная оценка условий труда) (Да/Нет)		
6.	Поставлены в программе цели (Да/Нет): -краткосрочные -среднесрочные -долгосрочные *(см. пояснение)		
	Сформирован оперативный план минимум из 4 мероприятий на локацию в год (Да/Нет)		
8.	Реализуются мероприятия, направленные на повышение уровня грамотности о вопросах здоровья у работников не менее 1 мероприятия в год (тренинги, семинары) (Да/Нет)		
9.	Реализуются мероприятия, направленные на формирование оздоровительной инфраструктуры на рабочем месте не менее мероприятия в год (Да/Нет)		
10.	Реализуются мероприятия, направленные на выявление факторов риска не менее 2 мероприятий в год (медицинские скРининг-плОщадки, соц. опросы) (Да/Нет)		
11	Снижение числа случаев и количества дней временной нетрудоспособности за период (Да/Нет)		
11.1	Число случаев временной утраты трудоспособности на 100 работающих в год: <u>Число случаев временной утраты трудоспособности</u> Средняя численность работающих		
11,2	Число дней временной утраты трудоспособности на 100 работающих в год: <u>Число дней временной утраты трудоспособности</u> Средняя численность работающих		

12.	Снижение производственного травматизма (Да/Нет)		
13.	Количество публикаций на внутрикорпоративном сайте! в корпоративных СМИ/социальных сетях компании		
	Количество посетителей/просмотров страницы, посвященной ЗОЖ, на официальном сайте. Статистика сайта		
15.	Доля сотрудников, прошедших диспансеризацию и профилактический медицинский осмотр (% от общего количества сотрудников организации)		
16.	Доля сотрудников, привитых от гриппа (% от общего количества сотрудников организации)		
17.	Доля сотрудников, привитых от covid-19 (% от общего количества сотрудников организации)		
18.	Внесены коррективы в проведение мероприятий по необходимости или по запросу рабочей группы (Да/Нет)		

*Цели: краткосрочные ((1-2 года) должны оценивать процесс внедрения мероприятий и ориентироваться на достижение «промежуточных» показателей (отношения, знаний, умений, навыков работников или групп риска, удовлетворенности и т.п.), изменение уровня профессиональной компетенции специалистов, вовлеченных в программу и пр. Краткосрочные цели могут служить не только показателем эффективности программы в ближайший период времени, но и быть индикатором развития всей программы в дальнейшем. Пример формулирования краткосрочной цели: увеличить долю работников, посещающих занятия физкультурных секций с ...% до ...% (или на ...%); снизить долю курящих работников с ...% до...% (или на ...%) и др.) среднесрочные (Среднесрочные цели (2-3 года) наряду с «промежуточными» индикаторами могут включать и оценку процесса и результата реализации программы. Пример формулирования среднесрочной цели: увеличить охват работников предприятия (или групп риска) сезонной вакцинацией против гриппа с ...% до ...% и др.) долгосрочные (Долгосрочные цели корпоративных программ направлены на улучшение показателей здоровья работающих. Поэтому в период 3-5 и более лет от начала программы можно ожидать изменения показателей здоровья, прогноза заболевания и включать в оценку результативности программы уже и эти показатели. Вместе с тем, регистрация и анализ показателей здоровья работающих должны быть на протяжении всего периода программы. Пример формулирования долгосрочной цели: снизить долю частоты длительно болеющих работников с ...% до ...% (или на ...%).