

ПРИНЯТО

на общем собрании коллектива

протокол № 5 от 24.03.2025

УТВЕРЖДАЮ

директор школы  Д.В. Морковкина

приказ № 107 от 24.03.2025

**Корпоративная программа
по оздоровлению и здоровьесбережению сотрудников
МОУ средней общеобразовательной школы № 2
г. Малоярославца имени А.Н. Радищева**

Содержание

1. Паспорт программы
2. Актуальность внедрения корпоративной программы здоровья в образовательное учреждение
3. Ход реализации корпоративной программы здоровья образовательного учреждения
4. Анализ ситуации и выбор приоритетов учреждения
5. Необходимые ресурсы для реализации программы
6. Мотивация участия в программе для работодателя и работника
7. Модули для реализации корпоративной программы здоровья
8. Анализ рисков при реализации программы
9. Критерии оценки эффективности программы корпоративного здоровья

1. Паспорт программы

Наименование программы	Программа корпоративного здоровья для работников
Направление программы здоровья	Формирование у работников навыков саморегуляции и управления собственным физическим и психоэмоциональным состоянием
Сроки реализации программы	2025-2029
Цель программы	Развитие и сохранение профессионального здоровья работников
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none">- повышение физической активности;- создание в школе-интернате необходимых условий, способствующих повышению приверженности работников к здоровому образу жизни, и сохранение психологического здоровья в процессе трудовой деятельности;- выявление заболеваний на ранних стадиях;- снижение эмоционального выгорания работников;- повышение профессионального благополучия и здоровья работников;- профилактика стресса, депрессии, тревожных расстройств;- повышение финансовой грамотности
Ожидаемый результат	<ul style="list-style-type: none">- повышение уровня психологического благополучия и снижение уровня эмоционального выгорания работников;- увеличение доли работников, охваченных профилактическими мероприятиями по здоровому образу жизни (ЗОЖ);- повышение уровня информированности работников о здоровом образе жизни до 100%;- увеличение доли работников, питающихся рационально;- снижение числа случаев временной нетрудоспособности;- увеличение доли работников, занимающихся физической культурой постоянно.
Участники реализации программы	Работники школы

2. Актуальность внедрения корпоративной программы здоровья в образовательной организации

Основными факторами риска условий труда работников школы являются:

- повышенное психоэмоциональное напряжение, приводящее к стрессу, профессиональным деформациям, эмоциональному выгоранию, психосоматическим и нервно-психическим заболеваниям;
- значительная голосовая, зрительная нагрузка при выполнении профессиональных обязанностей;
- преобладание в процессе трудовой деятельности статической нагрузки при незначительной общей мышечной и двигательной нагрузке;
- высокая плотность контактов в условиях современной эпидемиологической обстановки.

Каждый из этих основных факторов риска может способствовать возникновению профессионально обусловленных видов патологии нервной, сердечно-сосудистой, дыхательной и других систем.

По научным данным доктора биологических наук, профессора Э.М.Казина, у трети работников показатель степени социальной адаптации равен или ниже, чем у больных неврозами, 60% работников испытывают психологический дискомфорт во время работы, 85% находятся в постоянном стрессовом состоянии. Даже молодые работники имеют большое количество хронических заболеваний, ведущими из которых являются заболевания органов дыхания (71,2%), сердечно-сосудистой системы (63%), хронические ларингиты (46%), вегетососудистая дистония (72,1%).

Нарушения в нервно-психическом здоровье вследствие воздействия вредных факторов имеют более 35% работников после 10 лет работы, 40% - после 15 лет стажа работы и более 50% работников после 20 лет стажа работы.

3. Ход реализации корпоративной программы здоровья

Этап	Реализация
1 ЭТАП Планирование корпоративной программы здоровья	Анализ ситуации и выбор приоритетов образовательной организации
	Определение ресурсов школы-интерната, потребностей и мотивации для участников
	Разработка модулей и мероприятий для их
	реализации
	Разработка индикаторов оценки процесса и результата, критериев их оценки и определение механизма мониторинга, сроков (периодичности) оценки
2 ЭТАП Реализация плана действий и мероприятий корпоративной программы здоровья	Реализация мероприятий программы здоровья
3 ЭТАП Мониторинг и оценка эффективности корпоративной программы здоровья	Оценка эффективности программы по разработанным критериям и срокам запланированного эффекта

4 ЭТАП Улучшение и коррекция мероприятий корпоративной программы здоровья	Подведение итогов реализации программы, совершенствование программы
---	--

4. Анализ ситуации и выбор приоритетов учреждения

Основными позициями, которые необходимо оценить, прежде чем планировать мероприятия программы, являются:

- анализ показателей здоровья работников школы-интерната по доступным источникам (медицинским заключениям по результатам периодического медицинского осмотра, медицинским картам);
- оценка производственных и средовых факторов, влияющих на здоровье работников;
- оценка потребности работников (отношение, информированность и частота поведенческих факторов риска);
- оценка потенциальных ресурсов для реализации программы (кадры, финансы, организационные ресурсы и др.).

5. Необходимые ресурсы для реализации программы

Кадровые	Специалисты, которые будут задействованы в работе над программой (психолог, медицинский работник, учитель физкультуры и др.)
Финансовые	Средства бюджета (регионального), внебюджетные источники
Материально-технические	Методические рекомендации, тесты, опросные листы, плакаты, буклеты, спортивное оборудование и др.
Информационные	Информационно-телекоммуникационная сеть «Интернет», мессенджеры, социальные сети, электронная почта, официальный сайт учреждения, телефонная связь

6. Мотивация участия в программе

Для работников	Для учреждения
Улучшение здоровья	Сохранение и развитие кадрового потенциала
Повышение удовлетворенности работой	Повышение эффективности труда
Улучшение качества жизни	Улучшение психологического климата в коллективе
Отказ от вредных привычек	Развитие позитивного имиджа организации
Повышение психоэмоционального благополучия	Снижение количества дней временной нетрудоспособности

7. Модули для реализации корпоративной программы здоровья

Наименование модуля	Содержание мероприятий	Ожидаемый результат
---------------------	------------------------	---------------------

<p>Физическая активность</p>	<p>Проведение командно-спортивных мероприятий: Консультации специалистов по направлению ведения ЗОЖ. Просмотр образовательных и мотивационных спортивных видеороликов. Размещение мотивационных фотографий, плакатов. Участие в программе ГТО. Создание команды для выездов на районные/республиканские соревнования. (Кросс нации, лыжня России, соревнования по настольному теннису) Проведение семейных спортивных мероприятий сотрудников образовательных организаций велосипедные прогулки, физкульт-паузы, физкультминутки, создание программы, оповещающей о необходимости проведения перерыва для разминки. Участие в пеших групповых прогулках. Улучшение материально-технической базы (помещение для занятий, тренажеры, спортивный инвентарь). Проведение корпоративных, спортивно-массовых оздоровительных мероприятий. Проведение спартакиады среди сотрудников образовательных организаций (шахматы, волейбол, теннис и др.). Сокращение рабочего времени для проведения спортивных мероприятий.</p>	<p>В % соотношении (от общей численности работников): - увеличение процента работников, вовлечённых в ведение здорового образа жизни; - снижение процента работников с низким уровнем физической активности; - повышение уровня физической грамотности работников; - увеличение доли работников, вовлеченных в регулярное занятие физической культурой и спортом; - снижение числа случаев временной нетрудоспособности.</p>
<p>Здоровое питание</p>	<p>1. Включение тематических вопросов в план совещаний по следующим темам: «Здоровое питание», «Питание для долголетия», «Стройнее и вкуснее», «Продукты, повышающие холестерин» и др. 2. Создание условий для приема пищи в течение рабочей смены. 3. Проведение тестирования с работниками по имеющимся привычкам питания на соответствие критерий</p>	<p>В % соотношении (от общей численности работников): - увеличение % работников, изменивших свой рацион в сторону оздоровления; - % работников, изменивших свои привычки в сторону</p>

	<p>здорового питания и мотивирование работников на оздоровление рациона.</p> <p>4. Организация в местах приема пищи работников информационных уголков: «Здоровое питание», «Принципы рационального питания» и др.</p> <p>5. Организация для работников информационных встреч, «школ здоровья» по коррекции факторов риска заболеваний с приглашением медицин</p> <p>6. Организация места контроля (тонометр, напольные весы, сантиметровая лента) показателей факторов риска здоровья (артериальное давление, масса тела, окружность талии).</p>	<p>оздоровления;</p> <p>- увеличение % информированности работников о здоровом питании;</p> <p>- увеличение % работников, контролирующих показатели факторов риска здоровья.</p>
<p>Диагностика и профилактика профессиональных заболеваний</p>	<p>1. Организация ежегодных медицинских осмотров.</p> <p>2. Анкетирование работников о состоянии их здоровья.</p> <p>3. Анализ результатов специальной оценки условий труда и материалов по программе производственного контроля, оценки рисков.</p> <p>4. Размещение информации профилактического характера о профессиональном здоровье на сайте организации и в ее стенах.</p> <p>5. Организация встреч с медицинскими работниками на тему диагностики и профилактики профессионального здоровья.</p> <p>6. Информирование работников о пользе вакцинаций, компонентном составе и действии вакцин.</p> <p>7. Информирование о результативности реализации программы.</p> <p>8. Программа здорового питания для работников организации.</p> <p>9. Улучшение условий труда (УТ) и отдыха работников</p>	<p>В % соотношении (от общей численности работников):</p> <p>- увеличение % работников, прошедших вакцинацию;</p> <p>- снижение % работников с нуждающихся в амбулаторном, стационарном обследовании и лечении, санаторно-курортном лечении и диспансерном наблюдении.</p> <p>Улучшение показателей здоровья работников по результатам медицинских осмотров.</p>
<p>Психологическое и эмоциональное благополучие</p>	<p>1. День психологии- мероприятия, проходящие на территории образовательного учреждения.</p> <p>Задачами мероприятия являются: информировать работников об основах психоэмоциональной гигиены, обеспечить доступность консультации и поддержки психолога, ознакомить с информацией о</p>	<p>В % соотношении (от общей численности работников):</p> <p>- снижение % работников с высоким уровнем стресса;</p> <p>- увеличение %</p>

	<p>психологических навыках управления стрессом, о профилактике профессионального выгорания и депрессии.</p> <p>2. Просветительская работа. Еженедельное наполнение контента сайта и социальных сетей учреждения информацией по сохранению психологического здоровья</p> <p>3. Проведение психопрофилактических мероприятий. Программы, направленные на профилактику стресса на рабочем месте, повышение уровня благополучия. Сопровождение по управлению эмоциями; профилактика депрессии, выгорания, тревожных расстройств; аутогенная тренировка, практики медитации и осознанности, арт-терапевтические и проективные методики, дыхательные практики.</p> <p>4. Комната психологической разгрузки. Комната психоэмоциональной разгрузки – отдельное помещение, оснащенное современным оборудованием для профилактики и коррекции неблагоприятных психофизиологических состояний, устранения психоэмоциональных рисков у работников. Профилактика утомляемости работников на рабочем месте и как результат повышение производительности труда, уменьшение восприимчивости к стрессу, уменьшение числа ошибок.</p>	<p>работников, принявших участие в мероприятиях;</p> <p>- увеличение % работников, вовлечённых в образовательные программы;</p> <p>- увеличение % группы риска, посетивших комнаты психологической и психоэмоциональной разгрузки.</p>
<p>Профессиональное, социальное и финансовое благополучие</p>	<p>Профессиональный рост и развитие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - предоставление «свободных окон» для повышения квалификации и развития профессиональных навыков. <p>2. «Наставничество»:</p> <ul style="list-style-type: none"> - передача опыта и знаний между работниками (беседы, деловые игры, семинары по обмену опытом среди коллег, семинары-практикумы, - повышение профессиональной компетентности работников в овладении и эффективном использовании информационно-компьютерных технологий. <p>Социальные связи и общественная</p>	<ul style="list-style-type: none"> - повышение финансовой грамотности работников; - повышение удовлетворенностью работой; - рост психоэмоционального благополучия и здоровья работников; - повышение престижа организации; - повышение

	<p>вовлеченность:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие в местных и районных экологических мероприятиях и конкурсах, в(субботники, сбор макулатуры, высадка деревьев); - волонтерское движение (дни доноров, ярмарки, просветительские беседы, благотворительные акции, концерты и театральные выступления, буклеты и методические материалы по волонтерству); - семейные мероприятия для сотрудников (игры, тренинги, мастер-классы, семейные концерты, мероприятия к праздникам, семейные походы выходного дня, концерт для детей сотрудников ко «Дню матери»), корпоративные мероприятия, семейные экскурсии; - семинары и тренинги, посвященные тому, как планировать семейный бюджет, как не попадаться на маркетинговые уловки, как избегать импульсивных покупок, как получить налоговый вычет, как ускорить накопление негосударственной пенсии и т.д.; - вебинары по финансовому благополучию: планирование бюджета, сбережения и финансовые инструменты, пенсионная система и формирование «пенсии подушки» и др. 	<p>профессионального роста и компетентности работников.</p>
--	---	---

План мероприятий программы

№	Название мероприятия	Сроки проведения	Ответственные
Мероприятия, направленные на профилактику заболеваний и формирование ЗОЖ.			
1.	Ежегодный медицинский осмотр, вакцинация сотрудников в рамках Национального календаря профилактических прививок.	По графику	Бовбас В.Н., специалист по кадрам
2.	Профилактические противовирусные меры.	В течение года	Смирнова О.В., специалист по охране труда
3.	Вакцинация сотрудников от ГРИППА.	По графику	
4.	Проведение инструктажей персонала с целью предупреждения случаев инвалидности, причиной которых является производственный	В течение года	Мишуничева Т.А., специалист по охране труда

	травматизм и вредные факторы.		
5.	Размещение информации на стенде по тематике ЗОЖ.	В течение года	
Мероприятия, направленные на повышение физической активности.			
6.	Занятия в спортивном зале ОО	По желанию	заместитель директора
7.	Участие в физкультурно-оздоровительных мероприятиях и акциях, привлечение к участию членов семей сотрудников: «Кросс наций», «Лыжня России», «Велопробег», «На работу на велосипеде» и др.	По графику проведения мероприятий	заместитель директора
8.	День здоровья, отказ от автотранспорта: «На работу - пешком», «На работу – на велосипеде» и др.	1 раз в весенний и осенний сезон	заместитель директора
Мероприятия, направленные на профилактику психологического стресса.			
9.	Проведение тренингов, консультаций, семинаров по управлению конфликтными ситуациями.	Ежеквартально	психолог
10.	Тренинг по профилактике эмоционального выгорания.	1 раз в полугодие	психолог
Мероприятия, направленные на развитие культуры правильного питания.			
11.	Проведение конкурсов среди сотрудников: «Конкурс здоровых рецептов», «Здоровый перекус».	1 раз в полугодие	организатор
12.	Мастер-класс по правильному питанию «Здоровое питание по вкусу!» (обмен опытом).	1 раз в полугодие	заместитель директора
Мероприятия, направленные на профилактику потребления алкоголя и курения.			
13.	Размещение информационных бюллетеней по вопросу вреда курения для здоровья, трансляция видеороликов на данную тематику.	Ежеквартально	
14.	Проведение мероприятия «День отказа от курения».	май	
15.	Информирование сотрудников о влиянии на организм алкоголя и о социальных последствиях, связанных с потреблением алкоголя (лекция с привлечением врача нарколога, изготовление буклетов).	1 раз в полугодие	заместитель директора
16.	Мониторинг мероприятий по программе.	Ежеквартально	

8. Анализ рисков при реализации программы

1. Финансовый риск

Решение: сокращение финансовых затрат организации, использование внутренних ресурсов, выявление и поддержка амбассадоров здорового образа жизни.

2. Риск отсутствия ожидаемых конечных результатов

Решение: мониторинг результатов, анализ эффективности мероприятий и программы в целом, стратегия непрерывных улучшений, переход отдельных пунктов программы на долгосрочную реализацию.

3. Пассивное и активное сопротивление отдельных работников

Решение: эффективное информирование работников, материальное и нематериальное поощрение работников, участвующих в программе, формирование в коллективе культуры здоровья, безопасности.

9. Критерии оценки эффективности программы корпоративного здоровья

№	Показатель	Как оценивать
1	Приверженность учреждения принципам ЗОЖ зафиксирована во внутренних и внешних документах	ДА/НЕТ
2	Рабочие места безопасны для здоровья	% от общего числа рабочих мест
3	Работники обеспечены здоровым питанием и возможностями для полезных перекусов в течение дня	% от общего числа работников
4	Работники имеют возможность для физической активности в течение дня	% от общего числа работников
5	Работникам оказывается психологическая помощь и поддержка	% работников, которым доступна услуга
6	Учреждение организует собственные спортивные мероприятия для работников или помогает участвовать во внешних мероприятиях	Количество мероприятий в год, общее кол-во участников
7	Учреждение поддерживает волонтерские проекты работников по продвижению ЗОЖ среди коллег	Количество проектов, количество участников
8	Количество работников, которые видели информационные материалы о ЗОЖ	По результатам опроса работников:
9	Количество работников, которые ознакомились с информационными материалами о ЗОЖ	– точное число % от общего количества работников
10	Количество публикаций на сайте/в корпоративных СМИ/социальных сетях учреждения	Количество публикаций
11	Количество публикаций в личных аккаунтах	
12	Количество проведенных образовательных мероприятий о различных аспектах ЗОЖ и количество работников – участников	Статистика мероприятий
13	Количество участников опросов	Статистика участников
14	Количество посетителей/просмотров страницы, посвященной ЗОЖ, на сайте	Статистика сайта
15	Количество работников, сбросивших вес. Количество работников, регулярно употребляющих полезные продукты (фрукты, овощи, рыбу, кисломолочные продукты и пр.). Количество работников, регулярно занимающихся спортом.	На первом этапе проводится опрос работников, который включает сбор данных о вредных привычках и планах отказа от них, на втором этапе оценивается % работников достигших поставленных целей по каждому показателю.
16	Снижение количества дней временной нетрудоспособности	

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бухтияров И. В. Формирование здорового образа жизни работников для профилактики перенапряжения и сохранения здоровья / И. В. Бухтияров, О. И. Юшкова, В. В. Матюхин, Э. Ф. Шардакова, И. А. Рыбаков // Здоровье населения и среда обитания. 2016. № 6 (279). С. 16-19.
2. Василенко С. В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом / С. В. Василенко. М.: Дашков и К°, 2013. 136 с.
3. Глобальные факторы риска для здоровья. Смертность и бремя болезней, обусловленные некоторыми основными факторами риска // Всемирная организация здравоохранения. 2015. 70 с. URL: <https://www.who.int/publications/list/2015/global-health-risks/ru/>
4. Данилова Е. А. Проблема выбора стилей руководства в процессе формирования организационной культуры / Е. А. Данилова, Ю. С. Синельникова // Социокультурные факторы консолидации современного российского общества: сборник статей III Международной научно-практической конференции. 2019. С. 51-55.
5. Зорина М. С. Корпоративная культура: мировой опыт формирования и развития на примере компании IBM / М. С. Зорина, А. А. Колесников // Актуальные вопросы экономики и управления: теоретические и прикладные аспекты: материалы Четвертой международной научно-практической конференции. 2019. С. 110-123.
6. Карпов А. В. Организационная культура в теории и практике отечественного менеджмента / А. В. Карпов // Журнал практического психолога. 2016. № 4. С. 28-36.
7. Наумов А. И. Организационная культура как фактор долгосрочной конкурентоспособности / А. И. Наумов // Управление компанией. 2018. № 7. С. 52-60.
8. Рыбаков И. А. Корпоративное здоровье: как мотивировать повышать производительность труда и экономить, используя программы благополучия / И. А. Рыбаков. ЛитРес: Самиздат, 2018. 140 с.
9. Рыбаков И. А. Опыт внедрения Health Management в России / И. А. Рыбаков, О. Э. Лосев // FirstGull Coaching Review. 2015. № 4.
10. Рыбаков И. А. Программы управления здоровьем в менеджменте качества / И. А. Рыбаков // Менеджмент качества. 2015. № 2. С. 156-161.
11. Рыбаков И. А. Экономическая эффективность программ по укреплению корпоративного здоровья, а также профилактических программ на рабочем месте для сотрудников с краткосрочной временной нетрудоспособностью / И. А. Рыбаков // Биозащита и биобезопасность. 2015. № 1 (22). С. 10-17.