

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
лицей № 27

<p>Рассмотрено на общем собрании коллектива « 30 » 08. 2023 г.</p>	<p>Согласовано: Председатель профкома МАОУ лицей № 27 Никонова С.В. « 09 » 08. 2023 г.</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Директор лицей № 27 Асанова Л. « 09 » 08. 2023 г.</p>
--	--	---



**Корпоративная программа укрепления  
здоровья на рабочем месте работников  
МАОУ лицей № 27 г. Улан-Удэ  
на 2023-2026 годы**

## Содержание

1. Паспорт программы
2. Актуальность внедрения корпоративной программы здоровья в лицее
3. Ход реализации корпоративной программы здоровья лицея № 27
4. Анализ ситуации и выбор приоритетов лицея
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

<b>Наименование программы</b>	Программа корпоративного здоровья для работников МАОУ лицей № 27 г. Улан-Удэ
<b>Направление программы здоровья</b>	Формирование у работников навыков само регуляции и управления собственным физическим и психоэмоциональным состоянием
<b>Сроки реализации программы</b>	2023-2026
<b>Цель программы</b>	Развитие и сохранение профессионального здоровья работников
<b>Задачи программы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- повышение физической активности;</li> <li>- создание в лицее необходимых условий, способствующих повышению приверженности работников к здоровому образу жизни, и сохранение психологического здоровья в процессе трудовой деятельности;</li> <li>- выявление заболеваний на ранних стадиях;</li> <li>- снижение эмоционального выгорания работников;</li> <li>- повышение профессионального благополучия и здоровья работников;</li> <li>- профилактика стресса, депрессии, тревожных расстройств;</li> <li>- повышение финансовой грамотности</li> </ul>
<b>Ожидаемый результат</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- повышение уровня психологического благополучия и снижение уровня эмоционального выгорания работников;</li> <li>- увеличение доли работников, охваченных профилактическими мероприятиями по здоровому образу жизни (ЗОЖ);</li> <li>- повышение уровня информированности работников о здоровом образе жизни до 100%;</li> <li>- увеличение доли работников, питающихся рационально;</li> <li>- снижение числа случаев временной нетрудоспособности;</li> <li>- увеличение доли работников, занимающихся физической культурой постоянно.</li> </ul>
<b>Участники реализации программы</b>	Администрация, работники, профсоюзный орган, специалист по охране труда, медицинский работник лицея



Продолжительность жизни измеряется годами, а её качество – здоровьем»

- врач-психотерапевт Ю.А. Мерзляков.

Здоровье – это первая и важнейшая потребность человека, определяющая его способность к труду и обеспечивающая гармоничное развитие личности.

В последнее время особенно острой стала проблема сохранения физического, психического и социального здоровья работников сферы образования.

Результативность работы любого образовательного учреждения, в том числе лицея, напрямую связана с состоянием здоровья ее сотрудников, следовательно, организация работы по сохранению и укреплению здоровья работников является одной из наиболее актуальных задач современной системы образования.

## 2. Актуальность внедрения корпоративной программы здоровья в лицее

Основными факторами риска условий труда работников образовательной сферы 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 педагогического труда 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 учителей показатель степени социальной адаптации равен или ниже, чем у больных невротиками, 60% учителей испытывают психологический дискомфорт во время работы, 85% находятся в постоянном стрессовом состоянии. Даже молодые педагоги 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% педагогов после 10 лет работы, 40% - после 15 лет стажа работы и более 50% педагогов после 20 лет стажа работы.

### Ход реализации корпоративной программы здоровья

Этап	Реализация
1 ЭТАП Планирование корпоративной программы здоровья	Анализ ситуации и выбор приоритетов лицея
	Определение ресурсов лицея, 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

### 3. Анализ ситуации и выбор приоритетов лица

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

- анализ показателей здоровья работников лица 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.).

### 4. Необходимые ресурсы для реализации программы

Кадровые	Специалисты, которые будут задействованы в работе над программой (психолог, медицинский работник, специалист по физической культуре и др.)
Финансовые	Средства бюджета (федерального, регионального), внебюджетные источники, средства от профсоюзной организации
Материально-технические	Методические рекомендации, тесты, опросные листы, плакаты, буклеты, спортивное оборудование и др.
Информационные	Информационно-телекоммуникационная сеть «Интернет», мессенджеры, социальные сети, корпоративная электронная почта, официальный сайт лица, телефонная связь

### 5. Мотивация участия в программе

Для работников	Для руководства лица
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 лица
Повышение психоэмоционального благополучия	Снижение количества дней временной нетрудоспособности



## 6. Модули для реализации корпоративной программы здоровья

Наименование модуля	Содержание мероприятий	Ожидаемый результат
Физическая активность	<p>1. Проведение командно-спортивных мероприятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- участие в программе ГТО;</li> <li>- создание команды для выездов на районные/городские/областные соревнования;</li> <li>- проведение семейных спортивных мероприятий работников.</li> </ul> <p>2. Увеличение физической грамотности работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- урок физического здоровья</li> <li>- просмотр образовательных и мотивационных спортивных видеороликов;</li> <li>- консультации специалистов по направлению ведения ЗОЖ;</li> <li>- размещение мотивационных фотографий, плакатов.</li> </ul> <p>3. Корпоративный спорт:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- спортивные соревнования;</li> <li>- посещения спортивных секций (в зависимости от выбранного приоритетного направления);</li> <li>- улучшение материально-технической базы (помещение для занятий, тренажеры, спортивный инвентарь, массажное кресло);</li> <li>- создание программы, оповещающей о необходимости проведения перерыва для разминки.</li> </ul>	<p>В % соотношении (от общей численности работников):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- увеличение процента работников, вовлечённых в ведение здорового образа жизни;</li> <li>- снижение процента работников с низким уровнем физической активности;</li> <li>- повышение уровня физической грамотности работников;</li> <li>- увеличение доли работников, вовлеченных в регулярное занятие физической культурой и спортом;</li> <li>- снижение числа случаев временной нетрудоспособности.</li> </ul>
Здоровое питание	<p>1. Проведение образовательных семинаров для работников по следующим темам: «Здоровое питание», «Питание для долголетия», «Стройнее и вкуснее», «Продукты, повышающие холестерин» и др.</p> <p>2. Проведение конкурса рецептов блюд для здорового питания.</p> <p>3. Проведение тестирования с работниками по имеющимся привычкам питания на соответствие критериям 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</p>	<p>В % соотношении (от общей численности работников):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- увеличение % работников, изменивших свой рацион в сторону оздоровления;</li> <li>- % работников, изменивших свои привычки в сторону оздоровления;</li> <li>- увеличение % информированности работников о здоровом питании;</li> <li>- увеличение % работников, самостоятельно контролирующих</li> </ul>



	<p>привлечением медицинских специалистов, диетологов, психологов.</p> <p>6. Организация места для самостоятельного контроля (тонометр, напольные весы, сантиметровая лента) показателей факторов риска здоровья (артериальное давление, масса тела, окружность талии).</p>	показатели факторов риска здоровья.
Диагностика и профилактика профессиональных заболеваний	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организация ежегодных медицинских осмотров.</li> <li>2. Анкетирование работников о состоянии их здоровья.</li> <li>3. Анализ результатов специальной оценки условий труда и материалов по программе производственного контроля, оценки рисков.</li> <li>4. Размещение информации о профессиональном здоровье на сайте лица.</li> <li>5. Организация встреч с медицинскими работниками на тему диагностики и профилактики профессионального здоровья.</li> <li>6. Информирование работников о пользе вакцинаций, компонентном составе и действии вакцин.</li> <li>7. Организация уголка здоровья.</li> <li>8. Улучшение условий труда.</li> <li>9. Программа витаминизации в периоды сезонных заболеваний и авитаминозов.</li> <li>10. Внедрение практических, групповых форматов развития культуры здоровья.</li> </ol>	<p>В % соотношении (от общей численности работников):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- увеличение % работников, прошедших вакцинацию;</li> <li>- снижение % работников с нуждающихся в амбулаторном, стационарном обследовании и лечении, санаторно-курортном лечении и диспансерном наблюдении.</li> </ul> <p>Улучшение показателей здоровья работников по результатам медицинских осмотров.</p>
Психологическое и эмоциональное благополучие	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Стресс-оценка на рабочем месте (психологическое тестирование и физиологические исследования).</li> <li>2. Проведение Дня/Недели/Месяца психоэмоционального здоровья.</li> <li>3. Образовательные программы, направленные на профилактику стресса на рабочем месте, повышение уровня благополучия. Обучение работников по программам: управление эмоциями; профилактика депрессии, выгорания, тревожных расстройств; методики когнитивно-поведенческой психотерапии для преодоления стресса, аутогенная тренировка, практики медитации и осознанности, дыхательные практики.</li> <li>4. Комната психологической разгрузки.</li> <li>5. Тренировка навыков релаксации</li> </ol>	<p>В % соотношении (от общей численности работников):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- снижение % работников с высоким уровнем стресса;</li> <li>- увеличение % работников, принявших участие в мероприятиях;</li> <li>- увеличение % работников, вовлечённых в образовательные программы;</li> <li>- увеличение % группы риска, посетивших комнаты психологической и психоэмоциональной разгрузки.</li> </ul>
Профессиональное, социальное и	<p>Профессиональный рост и развитие:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Повышение профессиональной компетентности работников в овладении и</li> </ol>	- повышение финансовой грамотности работников;



финансовое благополучие	<p>эффективном использовании инноваций и информационно - компьютерных технологий.</p> <p>2. «Наставничество»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- передача опыта и знаний между работниками (тренинги, деловые игры, семинары по обмену опытом среди коллег, лекция-беседы, семинары-практикумы, психологические тренинги, проблемно-проектные семинары, круглые столы и др.).</li> </ul> <p>Социальные связи и общественная вовлеченность:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Участие в городских мероприятиях, акциях и конкурсах, в т.ч. профсоюзных</li> <li>2. Семейные мероприятия для работников (игры, тренинги, мастер-классы, профориентационные мероприятия для детей работников, семейные концерты, мероприятия к праздникам), корпоративные мероприятия, семейные экскурсии.</li> </ol> <p>Финансовое благополучие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- вебинары по финансовому благополучию: планирование бюджета, сбережения и финансовые инструменты, пенсионная система и формирование «пенсии подушки» и др.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- повышение удовлетворенностью работой;</li> <li>- рост психоэмоционального благополучия и здоровья работников;</li> <li>- повышение престижа лица;</li> <li>- повышение профессионального роста и компетентности работников.</li> </ul>
-------------------------	--	---

### 7. Анализ рисков при реализации программы

#### 1. Финансовый риск

Решение: сокращение финансовых затрат лица, 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.

### 8. Критерии оценки эффективности программы корпоративного здоровья

№	Показатель	Как оценивать
1	Приверженность лица 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	Лицей организует собственные спортивные мероприятия для работников или помогает участвовать во внешних мероприятиях	Количество мероприятий в год, общее кол-во участников
7	Лицей 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: – точное число % от общего количества работников
9	Количество работников, которые ознакомились с информационными материалами о ЗОЖ	
10	Количество публикаций на внутрикорпоративном сайте/в корпоративных СМИ/социальных сетях лица	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 внутрикорпоративном 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	



**План**  
**Корпоративной программы укрепления здоровья на рабочем месте работников**  
**МАОУ лицей № 27 г. Улан-Удэ**

№ п/п	Наименование мероприятия	Описание мероприятия	Дата проведения	Место проведения	Ответственный исполнитель
<b>1. Организационные мероприятия.</b>					
1.	Анкетирование сотрудников	Проведение анкетирования с целью выявления факторов, влияющих на здоровье работников	Февраль 2024	лицей	Психолог лицея
<b>2. Мероприятия, направленные на улучшение условий труда</b>					
2.	Проведение вводного, первичного и повторного инструктажа по охране труда, проверки знаний требований охраны труда	Проведение инструктажей персонала с целью предупреждения случаев травматизации на рабочем месте, инвалидности, причиной которых является производственный травматизм и вредные факторы	1 раз в полугодие	лицей	Специалист по охране труда лицея
3.	Проведение специальной оценки условий труда	Разработка мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника	1 раз в 5 лет	лицей	Специалист по охране труда
4.	Разработка и выполнение плана мероприятий по улучшению условий охраны труда и снижению уровня профессиональных рисков	Разработка плана мероприятий по улучшению условий охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков и осуществление контроля за его выполнением	ежегодно	лицей	Специалист по охране труда
5.	Обеспечение работников спецодеждой, специальной обувью и СИЗ, смывающими и обезвреживающими средствами	Выдача работникам специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты согласно норм бесплатной выдачи	ежегодно	лицей	Зам. директора по АХЧ Специалист по охране труда



<b>Мероприятия, направленные на улучшение состояния здоровья работников</b>					
6.	Проведение медицинских осмотров (предварительных, периодических)	Заключение договоров и проведение периодических осмотров	постоянно	лицей	Зам. директора по АХЧ
7.	Организация и контроль диспансеризации работников лицея	Издание локального акта о диспансеризации работников, осуществление контроля за диспансеризацией работников	постоянно	лицей	Зам. директора по АХЧ
8.	Содействие в организации санаторно-курортного лечения работников	Организация списка работников, претендующих на льготное санаторно-курортное лечение с использованием средств профсоюза (для членов профсоюза лицея)	постоянно	лицей	Профсоюзный комитет лицея
9.	Профилактическая вакцинация работников против наиболее распространенных инфекционных заболеваний	Проведение вакцинации работников против наиболее распространённых инфекционных заболеваний	постоянно	лицей	Зам. директора по АХЧ, мед. работник лицея
10.	Обеспечение противозидемической безопасности лицея		постоянно	лицей	Зам. директора по АХЧ
<b>4. Мероприятия, направленные на физическую активность работников</b>					
11.	Рациональный режим труда и отдыха	Соблюдение работниками регламентированных перерывов на работе	постоянно	лицей	
12.	Неделя физической активности (спортивные мероприятия, проведение производственной гимнастики)	Проведение мероприятий, направленных на повышение двигательной активности работников	В течение года	лицей	Учителя физкультуры
13.	Участие в районных и городских физкультурно-оздоровительных мероприятиях	Участие в районных и городских физкультурно-оздоровительных мероприятиях	По плану городских мероприятий администрации и города		Специалист по охране труда, учителя физкультуры



5. Мероприятия, направленные на здоровое питание работников						
14.	Проведение образовательных семинаров для работников по следующим темам: «Здоровое питание», «Питание для долголетия», «Стройнее и вкуснее», «Продукты, повышающие холестерин» и др.	Семинары для педагогов о здоровом питании, в том числе, с привлечением профильных специалистов по данному вопросу	В течение года	лицей	Учителя биологии, медицинский работник, профильные специалисты	
15.	Проведение конкурса рецептов блюд для здорового питания.	Участие педагогов в конкурсе по приготовлению блюд для здорового питания	В течение года	лицей	Профсоюз	лица
16.	Проведение тестирования с работниками по имеющимся привычкам питания на соответствие критериям здорового питания и мотивирование работников на оздоровление рациона.	Экспресс-тестирование, анализ данных, информирование и мотивирование по вопросам здорового питания	В течение года	лицей	Психолог, учителя биологии, медицинский работник	лица,
	Организация в местах приема пищи работников информационных уголков: «Здоровое питание», «Принципы рационального питания» и др. Организация для работников информационных встреч, «школ здоровья» по коррекции факторов риска заболеваний с привлечением медицинских специалистов, диетологов, психологов.	Информирование работников о принципах здорового питания, пользе для организма человека	постоянно	Столовая я лицей	Работники столовой, зам. директора по УВР, зам. директора по АХЧ, специалист по охране труда, медицинский работник	



17.	Организация места для самостоятельного контроля (тонометр, напольные весы, сантиметровая лента) показателей факторов риска здоровья (артериальное давление, масса тела, окружность талии).	Наличие возможности у работников лица самостоятельно контролировать актуальное состояние здоровья и принимать меры по их коррекции	постоянно	Мед кабинет лица	Зам. директора по АХЧ, медицинский работник
-----	--	--	-----------	------------------	---