

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора

МАОУ ДО НГО «ДДТ «Радуга»

от «24» октября 2024 г. № 92/1 од

**Корпоративная программа  
сохранения здоровья на рабочем месте сотрудников  
МАОУ ДО НГО «ДДТ «Радуга»  
«Здоровый образ жизни - это личный успех каждого!»  
на 2024-2027 год**

Здоровье – одна из самых главных и важнейших составляющих счастья, это драгоценность, дарованная человеку, которую он обязан беречь с детских лет, ведь здоровый человек формирует здоровую нацию, а с ней – здоровую планету.

Одна из основных составляющих здоровья – это здоровый образ жизни — это такой образ жизни человека, который направлен на укрепление здоровья и профилактику болезней.

**Основная цель программы:**

Укрепление физического и психологического здоровья сотрудников МАОУ ДО НГО «ДДТ «Радуга», способствующего личностному и профессиональному росту работников, содействие здоровью и сохранению работников учреждения, путем поощрения здорового образа жизни, расширения мер профилактики заболеваний, формирование здорового климата в коллективе, повышение эффективности деятельности всех сотрудников.

**Цели программы:**

1. Повышение физической активности - вовлечение работников в корпоративные мероприятия спортивной направленности, формирование и развитие коммуникативных компетенций.
2. Содействие здоровью и сохранению работников, через привлечение работников к занятию физической культурой.
3. Отказ от вредных привычек, пропаганда здорового образа жизни.
4. Выявление заболеваний на ранних стадиях, предупреждение профзаболеваний, травматизма - Выявление и коррекция факторов риска ХНИЗ, заболеваний на ранних стадиях, контроль за прохождением диспансеризации и профилактического медицинского осмотра.
5. Снижение потерь, связанных с временной нетрудоспособностью сотрудников.
6. Улучшение психологического климата в коллективе.

7. Создания в учреждении необходимых условий. Способствующих повышению приверженности работников к здоровому образу жизни, и сохранение психологического здоровья в процессе трудовой деятельности - мотивация работников к участию в программных мероприятиях.

**Основные направления:**

- Создание условий для вовлечения работников в программы по укреплению их здоровья.
- Создание условий для повышения работоспособности, продуктивности и стрессоустойчивости.
- Формирование активной жизненной позиции работников, повышение сплоченности коллектива.
- Скрининг состояния здоровья работников и их рабочих мест.
- Мотивация на здоровое питание.
- Установка на отказ от вредных привычек.
- Повышение двигательной активности.
- Информационно-просветительской работа по пропаганде здорового образа жизни.

**Ожидаемый результат:**

- Снижение числа случаев временной нетрудоспособности.
- Повышение уровня информированности работников о здоровом образе жизни.
- Увеличение числа работников, охваченных профилактическими мероприятиями по здоровому образу жизни (ЗОЖ).

**Анализ ситуации в учреждении:**

В последнее время особенно острой стала проблема сохранения физического, психического и социального здоровья работников сферы образования. Результативность работы образовательного учреждения напрямую связана с состоянием здоровья ее работников, следовательно, организация работы по сохранению и укреплению здоровья работников является одной из наиболее актуальных задач современной системы образования.

Деятельность МАОУ ДО НГО «ДДТ «Радуга», направлена на оказание услуг дополнительного образования для детей. Руководство учреждения несет ответственность за создание условий, обеспечивающих сохранение здоровья работников. Но, кроме этого, сами работники учреждения обязаны владеть теоретическими и практическими знаниями в области здоровьесбережения, т.к. опосредовано они также участвуют в решении проблем общественного здоровья.

Работа руководителя с коллективом нацелена на формирование здорового образа жизни работников, в том числе повышение их стрессоустойчивости, жизнестойкости, целеустремленности. Руководитель учреждения занимает активную жизненную позицию, поддерживает идею здорового образа жизни и делает все для того, чтобы заинтересовать работников, через их вовлечение в

мероприятия, поддерживающие их физический тонус, развитие двигательной активности, а также направленных на укрепление корпоративных связей и сплочение коллектива. Для сплочения коллектива проводятся различные тренинги, выезды на природу.

Трудовой коллектив состоит из работников, каждый из которых является личностью с определенным образовательным уровнем, жизненным опытом и личностными ценностями.

Основными факторами риска условий труда работников являются:

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

Рабочей группой по охране труда учреждения, в которую входят представители администрации учреждения, специалист по охране труда, провели опрос работников для определения их потребностей и выявления интересов в физическом развитии, а также их подверженности вредным привычкам, заинтересованности участия в корпоративных мероприятиях. Опрос показал, что работники положительно настроены, заинтересованы и хотят участвовать в реализации данной программы, в оздоровительных, корпоративных мероприятиях.

### Мероприятия для реализации корпоративной программы

Наименование мероприятия	Содержание мероприятий	Ожидаемый результат
<b>Информационно-мотивационный</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- информирование работников о факторах, влияющих на здоровье, а также мотивации к ведению здорового образа жизни;</li> <li>- пропаганда здорового образа жизни (специализированные стенды с информацией о вредных привычках, социально опасных заболеваниях и пр.);</li> <li>- размещение мотивационных фотографий, плакатов.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- уменьшение факторов риска, увеличение процента работников желающих вести здоровый образ жизни, отказ от вредных привычек.</li> </ul>
<b>Физическая активность</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- участие в программе ГТО;</li> <li>- участие в спортивно массовых мероприятиях (кросс нации; Лыжня России);</li> <li>- физкульт-паузы, физкультминутки.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- увеличение процента работников, вовлечённых в ведение здорового образа жизни;</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- снижение процента работников с низким уровнем физической активности;</li> <li>- снижение числа случаев временной нетрудоспособности</li> </ul>
<b>Диагностика и профилактика профессиональных заболеваний</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- прохождения диспансеризации, периодического медосмотра;</li> <li>- анкетирование работников о состоянии их здоровья;</li> <li>- анализ результатов специальной оценки условий труда и материалов по программе производственного контроля, оценки профрисков;</li> <li>- размещение информации профилактического характера о профессиональном здоровье на сайте организации;</li> <li>- информирование работников о пользе вакцинаций, компонентном составе и действии вакцин;</li> <li>- улучшение условий труда и отдыха работников.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- улучшение показателей здоровья работников по результатам медицинских осмотров.</li> </ul>
<b>Психологическое и эмоциональное благополучие</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- наполнение сайта и социальных сетей учреждения информацией по сохранению психологического здоровья;</li> <li>- проведение психопрофилактических мероприятий;</li> <li>- организация тренингов по психоэмоциональному выгоранию.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- снижение % работников с высоким уровнем стресса;</li> <li>- увеличение % работников, принявших участие в мероприятиях;</li> <li>- уровень удовлетворенности работой (% изменений по сравнению с предыдущими временными периодами).</li> </ul>
<b>Профессиональное, социальное и финансовое благополучие</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Профессиональный рост и развитие: <ul style="list-style-type: none"> <li>-повышение квалификации и развития профессиональных навыков («Лидеров психологического благополучия» на рабочем месте);</li> </ul> </li> <li>• «Наставничество»: <ul style="list-style-type: none"> <li>- передача опыта и знаний между работниками (тренинги, деловые игры, семинары по обмену опытом среди коллег, лекции-беседы, семинары-практикумы, психологические тренинги, проблемно-проектные семинары, круглые столы и др.);</li> <li>- повышение профессиональной компетентности работников в овладении и эффективном использовании информационно - компьютерных технологий;</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- повышение финансовой грамотности работников;</li> <li>- повышение удовлетворенностью работой;</li> <li>- рост психоэмоционального благополучия и здоровья работников;</li> <li>- повышение престижа организации;</li> <li>-повышение профессионального роста и компетентности работников;</li> <li>- повышение осознанности работников о психоэмоциональных факторах риска (а также повышение устойчивости к стрессу).</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Социальные связи и общественная вовлеченность: <ul style="list-style-type: none"> <li>- участие в городских экологических мероприятиях и конкурсах, в т.ч. профсоюзных (субботники, сбор макулатуры, высадка деревьев);</li> <li>- волонтерское движение (дни доноров, ярмарки, просветительские беседы, благотворительные акции, концерты и театральные выступления);</li> </ul> </li> <li>Финансовое благополучие: <ul style="list-style-type: none"> <li>- деловые игры «Как приумножить собственный капитал»;</li> <li>- 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.</li> </ul> </li> </ul>	
--	--	--

### План мероприятий по реализации программы

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок реализации	Ответственный
1.	Размещение информации профилактического характера о профессиональном здоровье, о вредных привычках и социально опасных заболеваниях на сайте организации и стенде	постоянно	заместитель директора
2.	Участие в программе ГТО	в течении года	педагог - организатор
3.	Стимулирование и мотивация работников к повышению уровня физической активности посредством мобильных приложений	постоянно	заместитель директора
4.	Создание условий для психологической разгрузки с применением физической активности (снятие напряжения, стресса, снижение утомляемости, профилактика производственного травматизма в течение рабочего дня)	ежеквартально	заместитель директора, методист, специалист по ОТ
5.	Проведение производственной гимнастики, зарядки на рабочем месте различных физкультурминуток, физкульт-паузы	ежедневно	педагог - организатор
6.	Участие в спортивно-массовых оздоровительных мероприятиях (кросс нации, Лыжня России и т.д.)	во время проведения мероприятий	педагог - организатор
7.	Организация совместных мероприятий (совместное посещение бассейна, боулинга, спортивного зала, лыжной прогулки и др.)	ежеквартально	заместитель директора, педагог - организатор

8.	Организация тренингов по психоэмоциональному выгоранию	ежеквартально	Педагог - организатор
9.	Обеспечение работников организации качественной питьевой водой	постоянно	директор
10.	Оборудования места для приема пищи (холодильник, микроволновка, столы, стулья и т.д.)	постоянно	директор
11.	Организация «Уголка здоровья» (оформление стенда; оснащение весами, тонометром - для контроля веса, роста, измерения индекса массы тела, артериального давления)	постоянно	специалист по ОТ
12.	Диспансеризация, анкетирование работников о состоянии их здоровья	ежегодно (март)	специалист по ОТ
13.	Организация ежегодных медицинских осмотров	ежегодно (май)	заместитель директора
14.	Анализ результатов специальной оценки условий труда и материалов по программе производственного контроля, оценки профрисков	раз в 5 лет	специалист по ОТ
15.	Информирование работников о пользе вакцинаций, компонентном составе и действии вакцин	ежегодно	заместитель директора
16.	Обучение работников основам оказания первой помощи на производстве, в том числе при острых сердечно-сосудистых состояниях	2 раза в год	специалист по ОТ
17.	Улучшение условий труда и отдыха работников	ежеквартально	директор, специалист по ОТ
18.	«Кружок благополучия» - открытые встречи с руководством (в индивидуальном или групповом формате), для обсуждения вопросов и проблем создания благоприятной среды. Обсуждение мер по созданию благоприятной психоэмоциональной обстановки является важным компонентом комплексных программ ЗОЖ на рабочем месте. Наиболее важными темами для обсуждения являются: уровень рабочей нагрузки, возможность влияния на рабочий процесс, создание условий для взаимоподдержки, оптимальный режим труда и отдыха, создание благоприятного внутреннего климата	1 раз в квартал	директор, педагог - организатор
19.	Наполнение сайта и социальных сетей учреждения информацией по сохранению психологического здоровья	постоянно	заместитель директора
20.	Организация субботников, озеленение и благоустройство территории организации	2 раза в год	заместитель директора, заведующий хозяйством
21.	Семинар 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.	раз в год	заместитель директора

### **Создание системы мониторинга и оценки эффективности программы:**

Показатели результативности и эффективности программы рассматриваются в процентном отношении к общему количеству работников организации.

Параметры показателей:

- увеличение числа работников, приверженных здоровому образу жизни (определяется при анкетировании в начале и по истечении определенного срока реализации корпоративной программы, но не менее года);
- улучшение условий труда работников организации;
- повышение производительности труда работников организации;
- снижение показателей временной утраты трудоспособности работников;
- снижение финансовых потерь, которые несет организация в результате отсутствия работников по болезни;
- отсутствие (снижение) производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- стабильное психическое состояние работников организации.