

*Государственное общеобразовательное учреждение
Республики Коми
«Специальная (коррекционная) школа № 44» г. Усинска*

Принята на заседании
педагогического
совета школы
«20» января 2022 г.

Утверждена
приказом от 20.01.2022
№ 17

*Корпоративная программа укрепления
здоровья сотрудников на рабочем месте*



*«Здоровье - не всё,
но всё без здоровья - ничто»
Сократ*

Республика Коми, г. Усинск

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

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

Результативность работы образовательного учреждения 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.

Основными факторами риска условий труда работников профессиональных образовательных организаций 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.

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

- анализ показателей здоровья работников ГОУ «С(К)Ш № 44» г. Усинска 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.).

Залогом успешности реализации программы является целостный подход, основанный на определении здоровья не только как отсутствия болезней, но и состояние полного физического, эмоционального, интеллектуального, социального благополучия.

Личная заинтересованность сотрудников — ключевое условие эффективного внедрения корпоративной программы.

Здоровье — состояние полного
физического, душевного и
социального благополучия



ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы:	корпоративная программа укрепления здоровья сотрудников на рабочем месте «БУДЬ ЗДОРОВ! НАЧНИ С СЕБЯ!».
Разработчик программы:	ГОУ «С(К)Ш № 44» г. Усинска.
Цель программы:	развитие и сохранение профессионального здоровья работников.
Задачи программы:	- повышение физической активности; - создание в учреждении необходимых условий, способствующих повышению приверженности сотрудников к здоровому образу жизни, 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.
Направление работы:	формирование у работников навыков саморегуляции и управления собственным физическим и психоэмоциональным состоянием.
Сроки реализации:	2022 – 2025 годы.
Исполнитель программы:	коллектив ГОУ «С(К)Ш № 44» г. Усинска.
Ожидаемые результаты:	- повышение уровня психологического благополучия и снижение уровня эмоционального выгорания работников; - увеличение доли сотрудников, 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
Положительный эффект формирования здорового образа жизни:	для работников: - сохранение и укрепление здоровья; - улучшение качества жизни, - повышение удовлетворённости работой, для работодателя: - улучшение психологического климата в коллективе, - повышение эффективности труда, - сохранение и развитие кадрового потенциала.
Факторы мотивации сотрудников:	- обеспечение высокого качества реализации программы; - активная агитация и привлечение сотрудников к участию в программе; - информация о негативных последствиях для здоровья при несоблюдении принципов ЗОЖ.
Необходимые ресурсы для реализации программы:	- <i>кадровые:</i> специалисты, которые будут задействованы в работе над программой (педагог-психолог, медицинский работник, учитель по физической культуре и др.); - <i>финансовые:</i> средства бюджета (федерального, регионального), внебюджетные источники; - <i>материально-технические:</i> методические рекомендации, тесты, опросные листы, плакаты, буклеты, спортивное оборудование и др. - <i>информационные:</i> информационно телекоммуникационная сеть «Интернет», мессенджеры, социальная сеть, официальный сайт учреждения, телефонная связь.
Аналитическая деятельность:	- выработка рекомендаций, решений; - выявление проблем, требующих дальнейшего контроля.
Нормативно-правовые документы	- Указ Президента Российской Федерации от 06.06.2019 № 254 «О стратегии развития здравоохранения в Российской Федерации на период до 2025 г.». - Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», - проект «Стратегия формирования здорового образа жизни населения, профилактика и контроль неинфекционных заболеваний на период до 2025 года»,

- Федеральный закон от 22 июля 1993 г. № 5487-1 "Основы законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан",
- Федеральный закон от 29.04.1999 № 80-ФЗ "О физической культуре и спорте в Российской Федерации",
- Федеральный закон от 02.01.2000 № 29-ФЗ «О качестве и безопасности пищевых продуктов»,
- Федеральный закон от 28.06.1991 № 1499-1 "О медицинском страховании граждан в Российской Федерации",
- приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.03.2010 № 152-Н «О мерах, направленных на формирование здорового образа жизни у граждан Российской Федерации, включая сокращение потребления алкоголя и табака»,
- Федеральный закон от 30 марта 1999 г. №. 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения».



ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

№	Мероприятие	Сроки исполнения	Ответственные	Форма отчетности / срок ее предоставления
1	Организационный	январь (ежегодно)	администрация школы	предупредительный контроль
2	Практический (основной)	в течение года	администрация школы	текущий контроль
3	Итоговый (аналитический)	декабрь (ежегодно)	администрация школы	итоговый контроль

Организационный (подготовительный) этап:

Изучение нормативных актов для разработки и реализации программы. Проведение анализа текущей ситуации для выявления проблем на рабочем месте, связанных со здоровьем работников. Определение ресурсов учреждения, потребностей и мотивации для участников программы. Разработка плана мероприятий на текущий год. Назначение ответственных за координацию, контроль и выполнение мероприятий программы.

Практический (основной) этап:

Реализация плана мероприятий корпоративной программы укрепления здоровья на рабочем месте «БУДЬ ЗДОРОВ! НАЧНИ С СЕБЯ!».

Итоговый (аналитический) этап:

Подведение итогов реализации программы. Оценка эффективности программы по разработанным критериям.

Формы и методы работы.

Формы работы: групповая и индивидуальная.

Методы работы:

1. Исследовательские: анкетирование, диагностика, опрос, тестирование, наблюдение.
2. Практические: беседы, консультации, лекции, конкурсы, утренняя гимнастика, дыхательная гимнастика, тренинги, встречи со специалистами медицинских учреждений, спортивные соревнования, медицинские осмотры.
3. Аналитические: анализ и оценка результатов опросов, обследований, диагностики.

**ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО РЕАЛИЗАЦИИ КОРПОРАТИВНОЙ
ПРОГРАММЫ УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ СОТРУДИКОВ НА РАБОЧЕМ
МЕСТЕ «БУДЬ ЗДОРОВ! НАЧНИ С СЕБЯ!»**

<i>№</i>	<i>Направление мероприятий</i>	<i>Сроки реализации мероприятий</i>	<i>Ответственный</i>
Организационные мероприятия			
1	Проведение специальной оценки условий труда	Январь 2022 г.	Директор
2	Анкетирование с целью выявления факторов, влияющих на здоровье работников, получение общих сведений о состоянии здоровья персонала	Январь (ежегодно)	Медсестра
3	Оформление «Паспорта здоровья сотрудника» и «Паспорта здоровья организации»	Январь (ежегодно)	Медсестра
4	Контроль проведения предварительных и периодических медицинских осмотров, диспансеризации сотрудников	По отдельному графику	Медсестра
5	Проведение вакцинации, иммунизации работников в рамках Национального календаря профилактических прививок	По отдельному графику	Медсестра
6	Наблюдение за состоянием сотрудников во время мероприятий по профилактики коронавирусной инфекции	До отмены особого периода	Медсестра
7	Профилактические антиковидные меры: функционирование в здании школы рециркуляторов, обеспечение антисептиками, обработка-дезинфекция помещений	До отмены особого периода	Заместитель директора по АХЧ
8	Проведение инструктажей персонала с целью предупреждения случаев производственного травматизма	По отдельному графику	Администрация
9	Подготовка и разработка различных информационных листовок по темам здорового образа жизни, размещение информации на стенде, на официальном сайте школы	В течение года	Социальный педагог, педагог-психолог
10	Поощрение сотрудников за работу по укреплению здоровья на рабочем месте и практической деятельности по укреплению здорового образа жизни	В течение года	Администрация
Мероприятия, направленные на профилактику психологического стресса			
1	Проведение тренингов, консультаций,	В течение года	Социальный

	семинаров: - по управлению конфликтными ситуациями; - по профилактике эмоционального выгорания		педагог, педагог-психолог
2	Посещение сенсорной комнаты	По желанию	
3	Оборудование учительской	Декабрь 2022 г.	Директор
4	Использование инновационных методов: фитотерапия, ароматерапия, музыкотерапия, фототерапия в образовательном процессе	В течение года	Социальный педагог, педагог-психолог, учитель музыки и пения
5	Организация культурного досуга сотрудников: организация и проведение мероприятий для сотрудников (Новый год, День учителя, 8 Марта и другие)	Согласно датам праздника	Инициативная группа
6	Привлечение работников к участию в акциях и конкурсах, пропагандирующих здоровый образ жизни (школьных, республиканских, всероссийских, международных)	По мере поступления информации	Заместитель директора по УВР
Мероприятия, направленные на развитие культуры правильного питания			
1	Информирование работников об основах рациона здорового питания: размещение информационных материалов (плакаты, буклеты, листовки) на информационных стендах, официальном сайте школы		
2	Конкурсов информационных бюллетеней среди сотрудников: - «Конкурс здоровых рецептов», - «Здоровый перекус», - «Правильная тарелка», - «День здорового питания, посвященный овощам и фруктам».	1 раз в квартал	Учитель поварского дела
3	Мастер-класс по правильному питанию «Здоровое питание по вкусу!» (обмен опытом)	1 раз в полугодие	Учитель поварского дела
4	Лекция по здоровому питанию с привлечением диетолога	1 раз в год	Медсестра
5	Оснащение учительской кулером с питьевой водой	Декабрь 2022 г.	Директор
Мероприятия, направленные на повышение физической активности			
1	Комплекс упражнений, который проводится прямо на рабочем месте: гимнастика для глаз, дыхательная гимнастика	Ежедневно	
2	Участие в выполнении нормативов Всероссийского физкультурного спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», «Кросс наций», «Лыжне России» и других различных	По мере поступления информации	Учитель физической культуры

	спортивных мероприятиях		
3	Коллективный отдых на свежем воздухе	Во время каникул	Учитель физической культуры
4	Отказ от автотранспорта: «На работу - пешком»	1 раз в месяц	Учитель физической культуры
5	Участие в соревнованиях, проводимых среди обучающихся: «Дартс», «Шашки», «Богатырские забавы» и др.	По отдельному плану	Учитель физической культуры
<i>Аналитическая деятельность</i>			
1	Мониторинг выполнения мероприятий по реализации корпоративной программы укрепления здоровья на рабочем месте «БУДЬ ЗДОРОВ! НАЧНИ С СЕБЯ!»: - выработка рекомендаций, решений; - выявление проблем, требующих дальнейшего контроля	Декабрь (ежегодно)	Администрация

Контроль и управление программой

Технологии контроля основаны на сравнении того, что есть, с тем, что должно быть, и используют **три аксиомы**:

- непрерывное отслеживание точности плана и его «привязка» к текущим условиям - обязательное условие эффективного гибкого планирования;
- предусмотрение экстренных мер, которые при необходимости могут быть быстро применены;
- отметка первых проявлений успеха.

Используются три вида контроля

1. *Предварительный контроль.* Он осуществляется до фактического начала работы по программе. Его назначение - заранее проверить план, подготовить необходимые ресурсы, проанализировать материально – техническое обеспечение, подготовку к мероприятиям кадрового состава.
2. *Текущий контроль.* Оценка эффективности проведенных мероприятий в соответствии с планом программы, срок исполнения.
3. *Заключительный контроль.* Проводится при завершении реализации мероприятий по программе. Дается оценка достигнутого результата в ходе реализации программы.

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.

