

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «Сидоровская школа»

Т. А. Зими́на

25 июля 2023 года

Корпоративная программа  
«Укрепление здоровья на рабочем месте»  
Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
Грязовецкого муниципального округа  
Вологодской области «Сидоровская школа»  
на 2023-2026 г.г.

Сидорово

2023

## Содержание:

1. Пояснительная записка
2. Содержание программы
  - 2.1. Формирование медицинской активности работников
  - 2.2. Создание здоровьесберегающих условий на рабочем месте
  - 2.3. Формирование у работников мотивации и личной ответственности за сохранение здоровья
    - 2.3.1. Повышение физической активности
    - 2.3.2. Рациональное питание
    - 2.3.3. Профилактика потребления табака
    - 2.3.4. Снижение потребления алкоголя
    - 2.3.5. Создание комфортного психологического климата в коллективе
3. Мониторинг программы

## **1. Пояснительная записка**

Работающие составляют половину мирового населения и вносят основной вклад в экономическое и социальное развитие. Их здоровье определяется не только теми рисками, которые присутствуют на рабочем месте, но и социальными и индивидуальными факторами, а также доступом к медико-санитарным услугам.

Корпоративные программы укрепления здоровья являются элементом системы охраны здоровья работающих и включают расширенный перечень задач по управлению здоровьем работающих помимо профилактики профессиональных и профессионально связанных заболеваний и травм, что находится в компетенции мер по охране труда.

Мероприятия охраны труда с особым вниманием к работающим в тяжелых, вредных и опасных условиях труда строго регламентированы нормативными документами Министерства здравоохранения и Министерства труда и социального развития РФ и для каждого предприятия конкретный перечень мероприятий по охране здоровья этих категорий работников определяется работодателем в обязательном порядке, исходя из специфики производственных факторов и в соответствии с нормативными и законодательными документами.

Корпоративные модельные программы по укреплению здоровья работающих сфокусированы на условиях трудового процесса и производственной среде с позиции их влияния на факторы образа жизни работников и поведенческие факторы риска заболеваний, которые могут, как формироваться, так и нивелироваться в среде обитания (в условиях работы, быта и пр.)

Корпоративные программы укрепления здоровья на рабочем месте - это объединенные усилия работодателей, работников и органов власти по улучшению здоровья и благополучия людей трудоспособного возраста,

которые могут быть достигнуты путем: улучшения организации труда рабочей среды; содействия активному участию всех заинтересованных сторон в процесс создания эффективной системы поощрения. Важно отметить, что корпоративные программы являются дополнительной поддержкой, а не заменой системы управления рисками на рабочем месте. Надлежащее управление рисками является важной основой для успешной программы. Одним из механизмов внедрения и реализации корпоративных программ является применение элементов теории подталкивания, предполагающей влияние на процесс принятия групповых и индивидуальных решений посредством положительного подкрепления и не прямых указаний. Согласно данной теории, подталкивание к действию не менее эффективно, чем принуждение или рекомендация.

Сохранение и укрепление здоровья работающих невозможно без их активного участия, поскольку объектом управления в данном случае выступают – они сами. Для того, чтобы они могли участвовать в этом процессе им нужно осознанное желание, воля и знания. Большинство людей проводит на работе основную часть времени и в этот период здоровье человека находится под влиянием комплекса факторов, в том числе и негативных.

Согласно определению ВОЗ рабочее место – оптимальная организационная форма охраны и поддержания здоровья, профилактики заболеваний.

Система управления рисками (мероприятия по охране труда) является патерналистским инструментом выстраивания системы взаимодействия всех участников, которая пронизывает все уровни взаимодействия: государство-работодатель, работодатель-работник, государство-работник.

#### **Цели программы:**

- укрепление и сохранение здоровья работников, профилактика заболеваний и травматизма;

- повышение у работников мотивации к трудовой деятельности, улучшение психологического климата в коллективе и повышение производительности труда;

- снижение потерь, связанных с временной нетрудоспособностью работников.

### **Задачи:**

- Создать благоприятную здоровую среду на рабочем месте;
- Снизить риски несчастных случаев, смертности, травматизма на производстве;
- Выявить и корректировать факторы риска развития неинфекционных заболеваний, выявить заболевания на ранних стадиях и предотвратить их осложнения;
- Создать информационную систему (повысить информированность работников в вопросах здорового образа жизни);
- Проводить мониторинг и оценку эффективности программы

### **Основные принципы программы**

- Разработка и реализация программы МБОУ «Сидоровская школа»
- Активное лидерство
- Разработка программы базируется на оценке текущей ситуации и служит для выявления проблем на рабочем месте, связанных со здоровьем сотрудников
- Участие в программе, как руководителя, так и работников должно быть на добровольной основе
- Программа должна включать в себя образовательный компонент
- Принцип устойчивого развития

- Поэтапная оценка достижений в рамках программы

**Сроки реализации программы:** среднесрочный период (2023 – 2026)

**Критерии оценки результатов программы:**

- Повешение процента информированности работников в опросах здорового образа жизни
- Динамика снижения показателей временной нетрудоспособности
- Процент работников организации, охваченных различными мероприятиями программы
- Снижение текучести кадров
- Снижение показателей по факторам риска:
  - % работников, бросивших курить
  - % работников, отказавшихся от употребления алкоголя
  - % работников, повысивших физическую активность
  - % работников, которые регулярно проходят обследование репродуктивной системы и др.
- Отсутствие (снижение) производственного травматизма и профессиональных заболеваний
- Соответствие мероприятий установленным срокам

**Ожидаемые результаты:**

- Установление приоритета здорового образа жизни у работников организации
- Изменение отношения работников к состоянию своего здоровья, повышение их медицинской активности
- Сокращение финансовых потерь, которая несет организация в результате отсутствия работников по болезни
- Повышение численности работников, ведущих здоровый образ жизни

- Увеличение продолжительности жизни

## **2. Содержание программы**

### **2.1. Формирование медицинской активности работников**

Чтобы сохранить и укрепить здоровье, необходимо проявлять медицинскую активность. Повышение у работников, в том числе у мужчин, мотивации к сохранению и укреплению здоровья, а также здоровья других людей путем повышения медицинской активности – одно из основных направлений профилактических мероприятий.

Раздел по формированию медицинской активности включает:

1. Прохождение медицинских осмотров. Основным и наиболее доступным механизмом выявления общих и профессиональных заболеваний, а также организации эффективного динамического наблюдения за состоянием здоровья работников являются качественные предварительные и периодические медицинские осмотры. Увеличение числа лиц, охваченных медицинскими осмотрами, способствует своевременному выявлению начальных отклонений здоровья. Некоторые заболевания на начальных этапах могут протекать скрыто, и обнаружение их на ранних стадиях дает человеку шанс на долгую и здоровую жизнь. Поэтому единственным доступным способом выявить социально значимые заболевания на ранних стадиях является обследование граждан.
2. Диспансеризация. Это комплекс мероприятий, включающий в себя профилактический медицинский осмотр и дополнительные методы обследования, проводимые в целях оценки состояния здоровья.
3. Посещение медицинских учреждений при заболеваниях. В настоящее время большое количество работников невнимательно относится к заболеванию, не считая нужным обращаться во время болезни к врачу. Это очень опасно, так как заболевания могут протекать нетипично.

4. Ответственное отношение к лечению, профилактике, реабилитации, другим медицинским мерам. Успех лечения многих заболеваний зависит от того, насколько точно больной выполняет назначения врача. При этом положительный результат часто зависит не только от медикаментозного лечения, но и от того, насколько человек привержен к здоровому образу жизни, т.е. скрупулезно выполняет рекомендации врача по коррекции факторов риска (нерациональное питание, низкая физическая активность, избыточная масса тела, курение, пагубное потребление алкоголя и др.)

5. Контроль за основными показателями здоровья. Необходимо постоянно контролировать свои показатели здоровья. К ним относятся уровень артериального давления, количество сахара и холестерина в крови, вес.

6. Сохранение репродуктивного здоровья. Для каждого человека особую важность имеет продолжение рода. Это, в свою очередь, является одним из главных показателей демографического развития любого государства. На сегодняшний день репродуктивное здоровье населения оставляет желать лучшего: увеличивается количество аборт, большому количеству мужчин и женщин ставят диагноз бесплодие, молодые люди рано начинают вести половую жизнь, растет число заболеваний, передающихся половым путем; многие люди репродуктивного возраста курят и употребляют алкоголь. Все вышеперечисленные факторы снижают рождаемость здоровых детей.

7. Знание своих профессиональных рисков.

8. Соблюдение санитарно-гигиенических навыков.

9. Преодоление вредных привычек (табакокурение, избыточное потребление алкоголя и др.)

Мероприятия:

- организация прохождения периодических медицинских осмотров;
- организация прохождения диспансеризации;



- организация «Уголка здоровья» (оформление стенда; оснащение весами, ростомером, тонометром для контроля артериального давления);
- организация санаторно-курортного лечения;
- прохождение профессионально-гигиенической подготовки.

## 2.2. Создание здоровьесберегающих условий на рабочем месте

Вредные условия труда вносят вклад в ухудшение состояния здоровья работников, ведут к производственному травматизму, а тот, в свою очередь, выступает одной из основных причин инвалидности и смертности работающих. Таким образом, охрана труда на рабочем месте является важнейшим условием сохранения жизни и здоровья граждан в процессе трудовой деятельности.

Мероприятия:

- обеспечение безопасности и здоровья работников на рабочих местах;
- проведение специальной оценки условий труда, работа по устранению выявленных факторов;
- организация мест питания, обеспечение чистой питьевой водой;
- обеспечение работников средствами индивидуальной защиты;
- обучение работников основам оказания первой помощи, в том числе при острых сердечно-сосудистых состояниях;
- обучение работников по программе обучения и проверки знаний и требований охраны труда;
- информирование работников, в том числе проведение инструктажа по технике безопасности, с целью предупреждения несчастных случаев на производстве;
- распространение информационных материалов по вопросам здорового образа жизни, физической активности, преодоления стрессов; о вреде курения, злоупотребления алкоголем;
- организация субботников, озеленение и благоустройство территории организации.

### 3.1. Формирование у работников мотивации и личной ответственности за сохранение здоровья

#### 3.1.1. Повышение физической активности

Согласно данным ВОЗ, отсутствие физической активности (ФА) является четвертым по значимости фактором риска глобальной смертности. Полезные для здоровья эффекты физической активности включают в себя снижение риска сердечно-сосудистых заболеваний, сахарного диабета и некоторых форм онкологических заболеваний. Кроме того, физическая активность положительно влияет на психическое здоровье. Внедрение программ физической активности на рабочем месте способствует тому, что у работников улучшаются показатели здоровья, снижается индекс массы тела и уровень стресса, а также растет удовлетворенность своей работой, увеличивается производительность труда.

Цель: активизировать физическую активность работников.

Задачи:

1. выявление работников с недостаточным уровнем физической активности для вовлечения в мероприятия по ее повышению;
2. повышение информированности работников о пользе физической активности;
3. повышение мотивации работников к занятиям физкультурой и спортом;
4. создание условий для психологической разгрузки с применением физической активности (снятие напряжения, стресса, снижение утомляемости, профилактика производственного травматизма в течение рабочего дня).
5. вовлечение работников в выполнение нормативов ГТО.

Мероприятия:

Проведение тематических спортивных соревнований для сотрудников трудового коллектива:

- Всемирный день борьбы против рака (февраль) – Лыжные эстафеты;
- Всемирный день здоровья (апрель) - волейбол
- Всемирный день без табака (май) – легкоатлетический пробег «Испытай себя»
- Всемирный день сердца (сентябрь) – спортивные эстафеты совместно учителя и ученики «Быстрее, выше, сильнее».
- Всемирный день борьбы с инсультом (октябрь) – «Мама, папа, я – спортивная семья» (семейные эстафеты).
- Физкульт-брейки. Разработка десятиминутных комплексов упражнений, которые можно проводить прямо на рабочем месте.
- посещение тренажерного зала.
- совместное посещение бассейна.
- Проведение ежегодной Корпоративной спартакиады по нескольким видам спорта.
- Участие в программе сдачи ГТО, совместные походы, выезды на природу.

### 3.1.2. Рациональное питание

Питание является одним из ведущих факторов, который не только определяет здоровье населения, но и создает условия для повышения работоспособности людей, их адекватной адаптации к окружающей среде и продлению жизни; является важным элементом профилактики многих распространенных хронических неинфекционных заболеваний. Поэтому питание человека должно быть максимально полезным, то есть правильным. От этого будут зависеть здоровье человека, его роль и место в обществе.

Цель: повышение приверженности у работников организации и членов их семей к рациональному питанию, формирование здоровых пищевых привычек.

## Задачи:

- 1.обеспечить всем работникам в течение рабочего времени свободный доступ к питьевой воде;
- 2.повысить информированность работников в вопросах здорового питания;
- 3.повысить информированность работников о пищевой и энергетической ценности блюд, продуктов с высоким содержанием соли, сахара и насыщенных жиров, способствуя их осознанному выбору;
- 4.стимулировать потребление продуктов и блюд, формирующих рацион здорового питания;
- 5.провести оценку имеющихся привычек питания на соответствие критериям здорового питания и мотивировать сотрудников на оздоровление рациона;
6. предупреждение заболеваний и сохранение здоровья сотрудников.

## Мероприятия:

- проведение мероприятий по популяризации принципов здорового питания: организация конкурсов среди работников «Здоровый завтрак (обед, ужин, перекус)» и т.д.
- информирование работников о пищевой и энергетической ценности блюд, способствуя их осознанному выбору.
- проведение Дней здоровья «Мы за здоровую пищу!»
- Конкурс домашних рецептов «Вкусная и здоровая пища».

### 3.1.3. Профилактика потребления табака

Оформление рабочих мест, мест общего пользования в помещениях и территории знаками, запрещающими курение.

#### Цель

Обеспечение соблюдения запрета потребления табака на территории организации.

Запрет курения на рабочих местах и на территории предприятий регулируется Федеральным законом №15-ФЗ от 23 Февраля 2013г. «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака». В корпоративной практике необходимо обеспечить исполнение закона на территории предприятия путем издания внутренних нормативных документов.

- о запрете курения на территории предприятия (включая открытую территорию);
- о запрете потребления любых электронных сигарет, испарителей и устройств с нагреванием табака;

Практика не требует дополнительного финансирования

#### 3.1.4. Снижение потребления алкоголя

Коммуникационная кампания по повышению осведомленности в отношении алкоголя

##### Цель

Повысить осведомленность работников о вреде, связанном с алкоголем и рисках, связанных с алкоголем на рабочем месте.

Коммуникационная кампания, направленная на повышение осведомленности сотрудников, является ключевым компонентом, предваряющим организацию любых действий, направленных на снижение пагубного употребления алкоголя.

Научные данные показывают, что программы обучения и подготовки на рабочем месте могут эффективно влиять на поведение сотрудников, связанное с употреблением алкоголя. Важным аспектом информационной работы является также предоставление сведений о политике в отношении употребления алкоголя, о помощи, которую сотрудники могут получить на рабочем месте или о поддержке, предлагаемой сторонними организациями.

Информации о последствиях употребления алкоголя способствует развитию культуры в организации, где работники, зная о потенциальных рисках алкогольного потребления для безопасности и здоровья, готовы поощрять друг друга к безопасной работе. Чтобы обучение сотрудников было эффективным, оно не должно быть одноразовым мероприятием. Обучение сотрудников следует проводить регулярно, и также регулярно сотрудники должны быть снабжены информационными материалами (брошюрами, буклетами) и контактной информацией, куда можно обратиться за помощью.

Для организации эффективного обучения рекомендуется подготовить группу организаторов (2-3 координаторов, которые проводят обучение).

Организация безалкогольных корпоративных мероприятий

Цель: Снижение мотивации для употребления алкоголя.

Данная практика может применяться как часть корпоративной политики, либо как самостоятельное мероприятие. Основная идея –показать людям, что алкоголь – это не обязательная часть праздника, что можно веселиться и без употребления алкогольных напитков. Проведение такого праздника требует творческого подхода, и может осуществляться самостоятельно или с привлечением сторонних организаций.

Принимает решение о формате и программе празднования, безусловно, руководство, иногда советуясь с подчиненными. В случае безалкогольной вечеринки не стоит делать сотрудникам «сюрприз»: кто-то может рассчитывать на бесплатную выпивку, а кто-то даже принести с собой. Чтобы избежать неприятных ситуаций, лучше предупредить о формате заранее и позаботиться о том, чтобы корпоратив не был запятнан разговорами о том, почему отсутствует выпивка. Поэтому лучше предупредить заранее, а точнее – оговорить положительные стороны планируемого мероприятия.

### 3.1.5. Создание комфортного психологического климата в коллективе

Проведение коммуникационной кампании по популяризации ЗОЖ.

При проведении коммуникационной кампании важно ориентироваться на количественные показатели, а именно какое количество работников изучит профилактический материал, примет участие в оздоровительных мероприятиях.

Высокоэффективные коммуникационные кампании учитывают препятствия к целевому поведению (например, участие в профилактических программах может потребовать потратить рабочее время на участие в оздоровительной акции, что может привести к переработке) и преимущества профилактического мероприятия (например, получение бесплатной консультации от узкого специалиста).

Для достижения целевого эффекта необходимо использовать несколько каналов коммуникации (желательно 2-3 вида), в том числе рассылку по электронной почте, оповещение работников на собраниях, использование корпоративных СМИ и др.

Проведение «Кружков благополучия»

Цель: Создание благоприятной психоэмоциональной обстановки на рабочем месте.

«Кружки 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.

Обучение работников, руководителей и «Лидеров психологического благополучия» на рабочем месте

Цель: Повышение осознанности работников о психоэмоциональных факторах риска (а также повышение устойчивости к стрессу, формирование навыков

копинга), формирование навыков управления психоэмоциональными рисками и навыков повышения производительности труда у линейных руководителей, формирование института лидерства в области здорового образа жизни и психологического благополучия.

Для проведения образовательных мероприятий целесообразно использовать практические семинары (в течение 30-40 мин.), а также технологии дистанционного обучения.

Проведение Дня/Недели/Месяца психоэмоционального здоровья

Цель: Повышение осознанности работников о психосоциальных факторах риска, а также формирование культуры здорового образа жизни на предприятии.

Как правило, Дни/Недели/Месяцы психоэмоционального здоровья включают несколько основных частей: оздоровительное тестирование (оценка риска возникновения хронических неинфекционных заболеваний, оценка функциональных параметров организма и др.), обучение (семинар или мастер-класс) и индивидуальные консультации (профилактическое консультирование).

Дни/Недели/Месяцы психоэмоционального здоровья – мероприятия, проходящие на территории компании. Для проведения мероприятия используются переговорные, актовые-залы или конференц-залы. Перед проведением мероприятия за 4-6 недель проводится коммуникационная кампания, с целью вовлечения работников в программу. Ориентировочное кол-во участников в течение дня составляет 100-120 человек. Время отвлечения работника от профессиональных обязанностей составляет около 30 минут.

Задачами мероприятия являются: оценить уровень психоэмоционального здоровья коллектива, информировать работников об основах психоэмоциональной гигиены, обеспечить доступность консультации и поддержки психолога, сформировать навыки управления стрессом, профилактики профессионального выгорания и депрессии.



Оздоровительное тестирование работников включает системы для анализа психоэмоционального и вегетативного напряжения, скорости реакции, концентрации внимания, вариабельности сердечного ритма; функциональные исследования, направленные на определение функционального состояния организма человека, индивидуальнотипологических особенностей личности, функциональных резервов нервной и других систем организма; анкеты для оценки дистресса, эмоционального выгорания или депрессии. Для консультирования работников приглашаются врачи-психотерапевты, психологи.

При проведении «Дня здоровья» важно обращать внимание работников на то, по каким вопросам работники могут получать консультации, а также на то, что консультирование анонимное и соблюдается политика конфиденциальности. Во время проведения мероприятия целесообразно проводить образовательные мероприятия.

Телефонная линия психологической поддержки работников

Цель: Помощь работникам в кризисной ситуации.

Линия позволяет получить своевременную круглосуточную консультацию от специалиста по вопросам психологического благополучия.

Линия позволяет получить своевременную круглосуточную консультацию от специалиста по вопросам психологического благополучия.

Для получения психологических консультаций работники связываются с кол центром, который перераспределяет обращение на профильного специалиста (психолога). Психолог подготовлен по специализированной образовательной программе (на основе подходов когнитивно-поведенческой терапии), позволяющей специалисту оказывать экстренную психологическую помощь, при необходимости проводить очные встречи.

Для продвижения линии психологической поддержки среди работников целесообразно проводить коммуникационную кампанию и использовать информационные материалы: плакаты, визитки, брошюры, электронные материалы (презентации для корпоративного портала), тематические

семинары. Целесообразно использовать информацию о бесплатных линиях психологической помощи, предоставляемых на федеральном уровне, на уровне регионов.

### **3. Мониторинг программы**

Мониторинг и оценка эффективности программы должна быть этапом планирования программы с четким определением перечня оцениваемых индикаторов, сроков оценки, методов сбора информации для определения индикаторов, целевых уровней и ответственных. Мероприятия по проведению мониторинга и оценки должны быть включены в план мероприятий и изначально должен быть выделен бюджет, составляющий 10% от бюджета программы. Планирование оценки эффективности должно быть продолжением процесса оценки ситуации и выделения приоритетов, так как оценка ситуации позволяет выявить источники информации, а выделение приоритетов – наиболее значимые показатели.

Все индикаторы оценки корпоративных программ можно разделить на два основных типа: индикаторы оценки процесса и индикаторы оценки эффективности.

Индикаторы оценки процесса реализации программы нужны для своевременного определения соответствия реализации программы плану.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ГРЯЗОВЕЦКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА  
ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ "СИДОРОВСКАЯ ШКОЛА"**, Зимина Татьяна  
Александровна, Директор

26.07.23 08:42 (MSK)

Сертификат A3C62DEEE55BFE5D5855683A832CD68B