

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЕЖИ
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
«МАЛАЯ АКАДЕМИЯ НАУК «ИСКАТЕЛЬ»

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ ДО РК «МАН
«Искатель»
В.В. Члек
приказ № 1 от « 1 » 01 2026 г.



КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА

«СОХРАНЕНИЕ И УКРЕПЛЕНИЕ ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ НА
РАБОЧИХ МЕСТАХ» ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
«МАЛАЯ АКАДЕМИЯ НАУК «ИСКАТЕЛЬ»
НА 2026-2027 ГОДЫ

г. Симферополь, 2026 год

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

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

По определению Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), здоровье — это состояние полного физического, душевного и социального благополучия, а не только отсутствие болезней и физических дефектов. Здоровье человека является качественной характеристикой, складывающейся из набора количественных параметров: антропометрических, физических, биохимических, биологических. Для состояния организма человека существует понятие «нормы», когда значения параметров укладываются в определённый, выработанный медицинской наукой и практикой диапазон. Отклонение значения от заданного диапазона может являться признаком и доказательством ухудшения здоровья. Внешне утрата здоровья будет выражаться в измеримых нарушениях в структурах и функциях организма, изменениях его адаптивных возможностей.

По данным ВОЗ, причиной 2/3 случаев преждевременной смерти населения в трудоспособном возрасте являются хронические неинфекционные заболевания, причем основная доля приходится на болезни системы кровообращения, злокачественные новообразования и травмы. Почти 60% общего бремени болезней обусловлены семью ведущими факторами: артериальная гипертония, курение, чрезмерное потребление алкоголя, повышенное содержание холестерина крови, избыточная масса тела, низкий уровень потребления фруктов и овощей, малоподвижный образ жизни. Данные факторы поддаются управлению через систему мероприятий, направленных на формирование ответственного отношения человека к собственному здоровью, повышение мотивации к здоровому образу жизни и ответственности за сохранение собственного здоровья. Человеческий капитал является одним из ведущих факторов социально-экономического развития, и сохранение здоровья сотрудника является актуальным приоритетом для государства и отдельного работодателя.

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

Внедрение Корпоративной программы «Сохранение и укрепление здоровья работников на рабочих местах» ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель» (далее – Программа) является частью мероприятий Федерального проекта «Здоровье для каждого» в рамках реализации национального проекта «Продолжительная и активная жизнь» на период 2025-2030 гг. и позволяет охватить профилактическими мероприятиями основную целевую группу, имеющую все поведенческие факторы риска, а именно трудоспособную организованную часть населения. В долгосрочной перспективе учреждения, внедряющие корпоративную программу укрепления здоровья работников, потенциально успешнее, более устойчивы и эффективны.

Нормативную основу Программы составляют:

1. Конституция Российской Федерации;
2. Федеральный закон от 21.11.2011 №323-ФЗ (ред. от 08.08.2024, с изм. от 26.09.2024) «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2024);
3. Приказ Минздрава России от 28.09.2023 №515н «О внесении изменений в порядок проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения, утвержденный приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 27 апреля 2021 г. №404н»;
4. Постановление Правительства РФ от 28.12.2023 №2353 «О Программе государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи на 2024 год и на плановый период 2025 и 2026 годов»;
5. Федеральный проект «Здоровье для каждого» в рамках реализации национального проекта «Продолжительная и активная жизнь» на период 2025-2030 гг.;
6. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 29.12.2020);
7. Федеральный закон от 23.02.2013 №15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака» (в действующей редакции);
8. Руководство по разработке, внедрению и оценке эффективности корпоративных программ «Модельные корпоративные программы и практики укрепления здоровья работающих», разработанное Федеральным государственным бюджетным учреждением «Национальный медицинский исследовательский центр терапии и профилактической медицины» Минздрава России (ФГБУ «НМИЦ ТПМ» Минздрава России), 2025 г.

Программа укрепления здоровья и благополучия сотрудников подразумевает под собой комплекс мероприятий, предпринимаемых

работодателем для улучшения состояния здоровья работников, улучшения микроклимата в коллективе, в целях профилактики заболеваний, повышения безопасности, производительности и эффективности труда работников. Залогом успешности программы является целостный подход, основанный на определении здоровья не только как отсутствие болезней, но и состояние полного физического, эмоционального, интеллектуального, социального благополучия.

Корпоративная программа «Сохранение и укрепление здоровья работников на рабочих местах» ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель» — это комплексная система сохранения и укрепления здоровья работников, направленная на формирование умения и желания заботиться о своем здоровье, потребности в здоровом образе жизни и эмоциональном благополучии как залоге успешности в трудовой деятельности. В программе разработан комплекс мероприятий, направленный на все стороны профессионального здоровья работников, а именно физического, психического, социального, который осуществляется на основе дифференцированного подхода к разным категориям групп сотрудников. Реализация содержания Программы осуществляется через разнообразные формы работы: тренинги, семинары - практикумы, обучающие семинары, спортивный досуг и др.

Участниками Программы являются работники Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Республики Крым «Малая академия наук «Искатель».

Цели Программы:

1. Сохранение и укрепление здоровья работников путем поощрения здорового образа жизни, расширения мер профилактики заболеваний, формирование здорового климата в коллективе, повышение эффективности деятельности всех работников.

2. Позитивное изменение отношения работников к собственному здоровью, преобразование гигиенических знаний в конкретные действия и убеждения.

3. Профилактика заболеваний, факторами риска которых являются низкая физическая активность, избыточный вес, курение, неправильное питание, повышенное артериальное давление.

4. Снижение потерь, связанных с временной нетрудоспособностью работников.

5. Улучшение психологического климата в коллективе.

Задачи Программы:

- увеличение продолжительности жизни работников;

- увеличение трудового долголетия работников;
- укрепление здоровья работников;
- обеспечение безопасных и комфортных условий труда;
- предупреждение травматизма и профессиональных заболеваний;
- снижение уровня заболеваемости, восстановление трудового потенциала работников;
- организация отдыха работников;
- формирование приверженности работников здоровому образу жизни;
- повышение мотивации к формированию потребности в здоровом образе жизни, физической активности и правильном питании;
- создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе;
- обеспечение психологической и физической устойчивости работников, профилактика эмоционального выгорания;
- повышение производительности труда и конкурентоспособности учреждения;
- совершенствование работы спортивно-оздоровительных мероприятий.

Основные направления Программы:

- создание благоприятной рабочей среды и оптимальных гигиенических условий для укрепления здоровья и благополучия работников организаций;
- медицинские мероприятия;
- профилактика потребления табака;
- отказ от употребления алкоголя и других психоактивных веществ;
- повышение физической активности;
- здоровое питание;
- сохранение психологического здоровья и благополучия, повышение корпоративной культуры.

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Диагностический модуль включает исследования психосоматического здоровья педагогических работников, их представлений о ценности здоровья, здорового образа жизни на основе комплексной диагностики.

В рамках данного модуля педагогическим работникам предлагается заполнить анкеты и тесты:

- тест «Эмоциональное выгорание» В. Бойко;

- анкета оценки знаний и умений педагога по теме здоровья Г.А. Воронина;
- анкета для педагогов дополнительного образования «Самооценка педагогом образа жизни» адаптированный вариант анкеты В.П. Петленко, Д.Н. Давиденко;
- диагностика уровня саморазвития и профессионально-педагогической деятельности Л.Н. Бережнова.

Для всех сотрудников учреждения предусмотрен мониторинг отношения к ЗОЖ.

В рамках **информационно-познавательного модуля** осуществляется формирование у работников учреждения ценностного отношения к собственному здоровью. Содержание данного модуля включает в себя формирование валеологической компетентности, информирование сотрудников о проблемах состояния здоровья, раскрытие роли их собственного примера здорового образа жизни в учреждении, как образца для обучающихся, вооружение педагогических работников знаниями и способами здоровьесберегающей деятельности с помощью проведения бесед, лекций, мастер-классов, круглых столов, в том числе с привлечением медицинских работников.

Оздоровительный модуль объединяет психопрофилактические, психогигиенические и психотерапевтические мероприятия по снятию эмоционального напряжения сотрудников учреждения посредством тренингов, мастер-классов. Профилактика вирусных и сезонных заболеваний. В содержании данного модуля представлены мероприятия по организации двигательной активности сотрудников через спортивный досуг.

Сроки и этапы реализации Программы

Программа разработана на 2026-2027 годы.

I этап – планирование – январь – февраль (2026, 2027 гг.). Изучение нормативных актов для разработки и реализации Программы.

Проведение анализа текущей ситуации и выбор приоритетов для выявления проблем на рабочем месте, связанных со здоровьем работников.

Проведение анкетирования, с помощью которого выстраивается траектория Программы. Определение ресурсов учреждения, потребностей и мотивации для участников Программы. Разработка плана мероприятий, индикаторов оценки процесса и результата, их критерии, определение механизма мониторинга и сроки (периодичность) оценки.

Создание постоянно действующей рабочей группы по здоровью на рабочем месте, определение ее состава и функциональных задач.

Цель рабочей группы - планирование, разработка мероприятий, контроль мер укрепления здоровья работающих, мониторинг и оценка программ. В состав рабочей группы входят: специалист по персоналу, служба охраны и безопасности труда, профсоюз, работники учреждения.

Основными позициями, которые необходимо оценить, прежде чем планировать мероприятия программ являются: анализ показателей здоровья работников по доступным источникам, 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.)

На этапе планирования и анализа ситуации применяется опросный метод (вопросники/анкеты).

II этап – реализация (практический) – февраль - декабрь 2026, 2027 гг. Реализация плана мероприятий Программы.

III этап – мониторинг и оценка (аналитический) ноябрь-декабрь 2026, 2027 гг. Подведение итогов реализации Программы, мониторинг и оценка эффективности в соответствии с целевыми индикаторами.

IV этап – улучшение и коррекция мероприятий. Коррекция мероприятий Программы для достижения положительного эффекта в долгосрочной перспективе – декабрь 2026, 2027 гг.

На этом этапе цикла разработки Программы происходит улучшение и коррекция реализуемых мероприятий. Во время этого этапа возможно путем анализа краткосрочных индикаторов оценки скорректировать Программу. Таким образом, данный этап позволяет постоянно отслеживать эффективность реализации Программы с учетом полученных результатов и корректировать ее при необходимости.

Показатели эффективности Программы:

1. В соматическом здоровье педагогических и иных работников учреждения отмечается улучшение состояния здоровья (по результатам периодических медицинских осмотров).

2. Физический компонент здоровья - благодаря использованию здоровьесберегающих технологий происходит уменьшение количества пропусков по болезни сотрудников.

3. Психическое здоровье - улучшение психологического климата в коллективе, снижение уровня эмоционального выгорания.

4. Нравственный компонент здоровья - осознание ценности и принятие ответственности за свое здоровье.

5. Повышение мотивации сотрудников учреждения к самооздоровлению и профессиональному совершенствованию.

6. Улучшение качества образовательной деятельности.

Мероприятия по реализации Программы

1. СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНОЙ РАБОЧЕЙ СРЕДЫ И ОПТИМАЛЬНЫХ ГИГИЕНИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ДЛЯ УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ И БЛАГОПОЛУЧИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

ЦЕЛЬ: Разработка и реализация системы управления охраной труда. Создание благоприятных санитарно-гигиенических условий труда, улучшение условий труда на рабочих местах, снижение уровня производственного травматизма, обеспечение оптимального режима труда и отдыха.

Система управления охраной труда в организации – ключевой элемент, благодаря которому на предприятии обеспечивается безопасность сотрудников. Данная часть общей системы менеджмента направлена на защиту здоровья и жизни работников. Положительное воздействие внедрения системы управления охраной труда на уровне организации, выражается в снижении воздействия опасных и вредных производственных факторов и рисков, повышении производительности труда.

| Перечень мероприятий | Ответственные исполнители | Сроки реализации | Индикаторы |
|--|---|---------------------------|--|
| Мероприятия по повышению комфорта рабочей среды, кондиционирования воздуха, изменение освещения, другие меры психологической разгрузки, специальные мероприятия для снятия стресса и профилактики эмоционального выгорания | Члек В.В., директор; Белякова И.В., зам. директора; Борисенко Н.В., зам. директора; Ибрагимов Л.М., заведующий сектором по комплексной безопасности. | постоянно | Увеличение количества рабочих мест, на которых улучшены условия труда по результатам СОУТ (подтвержденные результатами СОУТ); Доля рабочих мест, на которых проведена СОУТ (100 %). |
| Мероприятия по охране и безопасности труда (контроль санитарно-гигиенической оценки условий труда) | | | |
| Предотвращение происшествий на рабочем месте. Проведение инструктажей по предотвращению риска получения травмы. | | | |
| Оценка производственных факторов риска, приводящих к расстройству здоровья. Проведение специальной оценки условий труда. | | | |
| Обучение по программе: «Программа обучения безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасности, идентифицированных в рамках специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков» (ОЗ, 16 час.) | Ибрагимов Л.М., заведующий сектором по комплексной безопасности. | при поступлении на работу | Доля сотрудников, обучившихся по программам (100%). |

| | | | |
|---|--|--|--|
| Обучение по программе: «Оказание первой помощи пострадавшим» (ОЗ, 8 час.) | | | |
| Обучение по программе: «Программа обучения безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасности, идентифицированных в рамках специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков» (в т.ч. программа обучения использованию (применению) средств индивидуальной защиты)» (ОЗ, 8 час.) | | | |

СТРАХОВАНИЕ

| | | | |
|---|--|-------------|---|
| Обеспечение права работников на обязательное социальное страхование (статья 2 ТК РФ) | Члек В.В., директор; главный бухгалтер; заведующий сектором по комплексной безопасности; Андрейчук З.И., специалист по персоналу. | постоянно | Увеличение количества использованных услуг по данным видам страхования. |
| Осуществление страхования работников от несчастных случаев на производстве | | 1 раз в год | |
| Перечисление средств в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определенных законодательством РФ | | 1 раз в год | |
| Информирование работников о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте | | | |

Произведение полной компенсации расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины организации) и при профзаболевании

ПРОФИЛАКТИКА ИНФЕКЦИОННЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ И ВАКЦИНАЦИЯ. ДИСПАНСЕРИЗАЦИЯ. МЕДИЦИНСКИЕ ОСМОТРЫ

Цель: Проведение регулярной информационной кампании среди сотрудников организации о необходимости принятия профилактических мер в период эпидемий и пользе вакцинации, как специфического метода иммунопрофилактики для предупреждения развития инфекционных заболеваний.

| | | | |
|--|---|---------------------------|---|
| Вакцинация сотрудников в рамках Национального календаря профилактических прививок. Проведение вакцинации на рабочем месте | Андрейчук З.И., специалист по персоналу | 1 раз в год | Процент охвата медосмотрами, вакцинацией, диспансеризацией работников (100%). |
| Периодические медицинские осмотры | | 1 раз в год | |
| Предварительные (при поступлении на работу) медицинские осмотры | | при поступлении на работу | |
| Диспансеризация. Проведение диспансеризации на рабочем месте | | 1 раз в год | |
| Предоставление дополнительных выходных дней с сохранением заработной платы работникам, проработавшим в течение календарного года без листа нетрудоспособности (3 календарных дня) | Члек В.В., директор | 1 раз в год | |
| Оказание материальной помощи работникам на оздоровление один раз в год при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск в размере не выше должностного оклада (ставки заработной платы) в пределах утвержденного фонда оплаты труда | Члек В.В., директор | 1 раз в год | |
| Обеспечение работников организации средствами индивидуальной защиты, дезинфицирующими и моющими средствами | Беляков Н.С., заведующий АХЧ | в течение года | |

ПРОФИЛАКТИКА ПОТРЕБЛЕНИЯ ТАБАКА

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»;
- Концепцией осуществления государственной политики противодействия потреблению табака и иной никотинсодержащей продукции в РФ на период до 2035 года и дальнейшую перспективу;
- План мероприятий по реализации Концепции противодействия потреблению табака и иной никотинсодержащей продукции в Российской Федерации, утверждённый распоряжением Правительства от 30 апреля 2021 года №1151-р.

| | | | |
|---|--|--------------------------------|---|
| Установление запрета курения на рабочих местах и на территории учреждения | Члек В.В., директор; Беляков Н.С., заведующий АХЧ, Ибрагимов Л.М., | однократно, в начале программы | Процент курящих сотрудников, сокративших количество перекуров (90 %). |
| Запрет курения любых электронных сигарет, испарителей и систем с нагреванием табака во всех | | | |

| | | | |
|--|---|--|--|
| помещениях и территориях, где запрещено курение сигарет и обеспечение соблюдение запрета | заведующий сектором по комплексной безопасности | | |
| Оформление мест общего пользования и территории знаками, запрещающими курение | | | |
| Размещение в социальной группе ссылки на Федеральную горячую линию консультативной помощи по курению Минздрава России: 8 800 200 0 200 | Ибрагимов Л.М., заведующий сектором по комплексной безопасности | | |
| Информационно-коммуникационные мероприятия, направленные на стимулирование к отказу от курения | | | |
| Программы профилактики курения, отражающие политическую волю руководства учреждения, должны быть направлены на нормативное регулирование потребления табака и иной никотинсодержащей продукции в учреждении, повышение информированности работников о риске развития болезней, связанных с потреблением табака, мотивирование и стимулирование курящих работников отказаться от курения и организацию и оказание им помощи в отказе от потребления табачных или никотинсодержащих изделий. | | | |

ОТКАЗ ОТ УПОТРЕБЛЕНИЯ АЛКОГОЛЯ И ДРУГИХ ПСИХОАКТИВНЫХ ВЕЩЕЙ

Цели:

- ограничение доступности алкоголя во время корпоративных мероприятий, снижение мотивации для употребления алкоголя, по завершению корпоративных мероприятий обеспечение безопасности для сотрудников, употреблявших алкоголь;
- повышение понимания рисков, связанных с потреблением алкоголя;
- повышение осведомленности об алкоголе и рисках для здоровья, связанных с ним, о возможности получить поддержку и/или помочь на рабочем месте или самостоятельно.

| | | | |
|---|--|--------------------------------------|---|
| Коммуникационная кампания по повышению осведомленности в отношении вреда алкоголя и других психоактивных веществ | | 1 раз полугодие | Рост числа сотрудников с положительным отношением к безалкогольным праздникам |
| Организация безалкогольных корпоративных мероприятий. Изменение отношения персонала к употреблению алкоголя как необходимому атрибуту праздника | | до достижения устойчивого результата | |

ПОВЫШЕНИЕ ФИЗИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ

Известные полезные эффекты физической активности для здоровья включают снижение риска сердечно-сосудистых заболеваний, гипертензии, диабета и некоторых форм рака, а также пользу при комплексном ведении некоторых хронических состояний, оказывает положительное влияние на репродуктивное здоровье мужчин и женщин. Кроме того, она положительно влияет на психическое здоровье - снижает стрессовые реакции, тревожность и депрессию, а также отсрочивает наступление последствий болезни Альцгеймера и других форм

слабоумия. Наконец, физическая активность - это ключевая детерминанта расхода энергии, и поэтому, она имеет важнейшее значение для энергетического баланса и сохранения оптимального веса. Существует большое количество эмпирических исследований, доказывающих, что в результате внедрения программ на рабочем месте у работников повышается физическая активность, снижается индекс массы тела, улучшаются показатели здоровья и т.д. Есть доказательства, что у работников также растет удовлетворенность от работы, увеличивается производительность труда и заработка плата, снижается стресс.

Цель:

- стимулирование работников к повышению уровня физической активности и корпоративного духа посредством участия в командно-спортивных мероприятиях;
- снятие напряжения, стресса, снижение утомляемости, профилактика производственного травматизма в течение рабочего дня;
- повышение информированности работников о пользе физической активности и мотивации к повышению уровня физической активности;
- стимулирование и мотивации работников к повышению уровня физической активности посредством мобильных приложений;
- мотивирование работников к ежедневной физической активности по пути дом-работа – дом.

| | | | |
|---|--|--------------------------------|---|
| Участие сотрудников в выполнении нормативов Всероссийского физкультурного спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» | | без ограничений | Снижение доли работников с низким уровнем физической активности (50 %); Снижение доли работников с низким уровнем тренированности (50 %). |
| Проведение коллективного отдыха на свежем воздухе с применением активных игр | Коновалова Я.Д., педагог-организатор; Паша М.В., педагог-организатор. | 2 раза в год | |
| Разработка десятиминутных комплексов упражнений, которые можно проводить прямо на рабочем месте, гимнастика для глаз, дыхательная гимнастика | Коновалова Я.Д., педагог-организатор; Паша М.В., педагог-организатор. | однократно, в начале программы | |
| Пропаганда здорового образа жизни, популяризация физической культуры и спорта среди сотрудников на общих собраниях трудового коллектива, педагогических советах, совещаниях | Ибрагимов Л.М., заведующий сектором по комплексной безопасности | 3-4 раза в год | |
| Оздоровительные поездки выходного дня | Шевченко Д.В., председатель первичной профсоюзной организации. | в течение года | |
| Республиканская акция «Родник здоровья 60+» | Шевченко Д.В., председатель первичной профсоюзной организации. | июнь-август | |

| | | | |
|---|--|--------------|--|
| Крымский Форум «ЗОЖ - Да!» | Шевченко Д.В., председатель первичной профсоюзной организации. | февраль-март | |
| Туристический поход (марш-бросок) по местам партизанской славы «Восхождение Победы» | Шевченко Д.В., председатель первичной профсоюзной организации. | апрель | |
| Патриотическая спортивно-массовая акция «Звездный поход» | Шевченко Д.В., председатель первичной профсоюзной организации. | апрель | |

ЗДОРОВОЕ ПИТАНИЕ

Здоровое питание имеет решающее значение в профилактике большинства ХНИЗ. Рацион, построенный на потреблении адекватного количества фруктов, овощей и продуктов из цельных злаков с добавлением небольшого количества животных продуктов, способствует профилактике онкологических и сердечно-сосудистые заболеваний, сахарного диабета и ожирения, а также предупреждению кардиоваскулярных осложнений в виде инфаркта и инсульта. Здоровое питание способствует повышению производительности труда. В течение рабочего дня сотрудник как минимум один раз принимает пищу, поэтому мероприятия, направленные на популяризацию здорового питания в трудовой среде, обоснованы.

Цель практики:

- обеспечить сотрудникам в течение рабочего времени свободный доступ к питьевой воде;
- обеспечить сотрудникам в течение рабочего времени возможность приема пищи;
- формирование у сотрудников высокой осведомленности в формировании рациона здорового питания;
- популяризация блюд для рациона здорового питания, демонстрация практического опыта легко приготавливаемых блюд из доступных ингредиентов;
- стимулировать потребление продуктов и блюд, формирующих рацион здорового питания.

| | | | |
|--|---------------------------------------|-------------------|--|
| Обеспечение работников в течение рабочего времени свободным доступом к питьевой воде. | Беляков Н.С., заведующий АХЧ | постоянно | 100% сотрудников, имеющих доступ к питьевой воде. |
| Предоставление в течение рабочего дня перерыв для отдыха и питания | | постоянно | |
| Проведение конкурсов среди сотрудников: «Конкурс здоровых рецептов», «Здоровый перекус» | Коновалова Я.Д., педагог-организатор; | 1 раз в полугодие | |
| Проведение мастер-класса по правильному питанию «Здоровое питание по вкусу!» (обмен опытом). | Паша М.В., педагог-организатор; | | Охват сотрудников, имеющих возможность приема пищи в рабочее время (100%). |

| | | | |
|--|--|-------------------|--|
| Проведение лекций и образовательных семинаров «Здоровое питание: сложно или просто?!», «Стройнее и вкуснее», «Продукты, повышающие холестерин» | приглашенный эксперт в области питания | 1 раз в полугодие | |
| Краткие информационные сообщения, размещенные во внутренних коммуникациях учреждения | Коновалова Я.Д., педагог-организатор; Паша М.В., педагог-организатор. | систематически | |

СОХРАНЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ И БЛАГОПОЛУЧИЯ. ПОВЫШЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Влияние стресса на уровень здоровья работников зависит от многих факторов. Достоверно известно, что высокий уровень распространенности психоэмоциональных факторов может приводить к ухудшению здоровья работников, психическим и поведенческим расстройствам, профессиональному выгоранию, депрессии, а также к сердечно-сосудистым заболеваниям и заболеваниям опорно-двигательного аппарата.

Цели:

- 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.

| | | | |
|---|--|-----------------|--|
| Проведение тренингов, консультаций, семинаров по управлению конфликтными ситуациями | Алексеюк М.И., педагог-психолог. | 1 раз в квартал | Уровень удовлетворенности работой (50 % изменений по сравнению с предыдущими временными периодами); Уровень текучести персонала (изменение показателя по отношению к предыдущему периоду) (70%) |
| Тренинг по профилактике эмоционального выгорания | Алексеюк М.И., педагог-психолог. | 1 раз в квартал | |
| Предоставление оздоровительных путевок для сотрудников и членов их семей в базы отдыха, санатории, пансионаты | Шевченко Д.В., председатель первичной профсоюзной организации. | в течение года | |
| Экскурсионные поездки выходного дня | Шевченко Д.В., председатель первичной профсоюзной организации. | в течение года | |
| Акции «Бархатный сезон для бархатного возраста» и «Человек славен трудом» | Шевченко Д.В., председатель первичной профсоюзной организации. | август-сентябрь | |

| АДМИНИСТРАТИВНЫЕ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ | | | |
|---|---------------------|--------------------------------|--|
| Изучение нормативных актов для разработки и реализации Программы | рабочая группа | январь 2026, 2027 | |
| Проведение анализа текущей ситуации для выявления проблем на рабочем месте, связанных со здоровьем работников | рабочая группа | январь 2026, 2027 | |
| Проведение анкетирования, с помощью которого выстраивается траектория Программы | рабочая группа | январь 2026, 2027 | |
| Определение ресурсов учреждения, потребностей и мотивации для участников Программы | рабочая группа | январь 2026, 2027 | |
| Назначение ответственных (рабочая группа) за координацию, контроль и выполнение мероприятий Программы | Члек В.В., директор | январь 2026, 2027 | |
| Реализация плана мероприятий Программы | рабочая группа | январь-декабрь 2026, 2027 | |
| Подведение итогов реализации Программы, мониторинг и оценка эффективности в соответствии с целевыми индикаторами | рабочая группа | декабрь 2026, 2027 | |
| Коррекция мероприятий Программы для достижения положительного эффекта в долгосрочной перспективе | рабочая группа | декабрь 2026, 2027 | |
| Подготовка отчетной документации | рабочая группа | ноябрь-декабрь 2026, 2027 | |
| Организация поощрений за работу по укреплению здоровья на рабочем месте и практической деятельности по изменению образа жизни | Члек В.В., директор | в течение реализации Программы | |

III. Ожидаемые результаты от реализации мероприятий Программы

- 3.1. Увеличение производительности труда, работоспособности и эффективности деятельности работников;
- 3.2. Повышение мотивации работников к занятиям физической культурой;
- 3.3. Увеличение доли лиц с умеренной физической активностью среди работников;
- 3.4. Формирование культуры безопасности труда, ЗОЖ среди работников;
- 3.5. Увеличение охвата работников профилактическими мероприятиями, направленными на здоровый образ жизни;
- 3.6. Укрепление здоровья и улучшение самочувствия работников;
- 3.7. Снижение стоимости затрат на медицинское обслуживание;
- 3.8. Снижение риска заболеваемости работников, уменьшение среднего срока временной нетрудоспособности работников;
- 3.9. Повышение выявляемости хронических неинфекционных заболеваний работников;
- 3.10. Снижение количества стрессовых и конфликтных ситуаций, повышение стрессоустойчивости работников;
- 3.11. Профилактика вредных привычек;
- 3.12. Улучшение имиджа организации по мнению работников и повышение их мотивации;
- 3.13. Снижение текучести кадров и расходов на адаптацию работников, повышение вероятности привлечения более квалифицированного персонала;

IV. Мониторинг реализации программы

В ходе реализации Программы проводится мониторинг с целью своевременной коррекции в случае неудовлетворенности работников Программой, а также низким охватом работников мероприятиями Программы.

V. Оценка эффективности реализации Программы

Для оценки эффективности реализации Программы разработаны критерии эффективности:

- отзывы работников (удовлетворенность/неудовлетворенность программой);
- охват работников Программой;
- оценка результатов Программы по созданию условий для ведения здорового образа жизни;
- оценка достижения результатов Программы.

На основании анализа полученных показателей Программа указывает основные стратегические направления становления здорового образа жизни, обеспечивающие позитивную динамику развития здоровьесберегающей среды учреждения, положительную динамику отказа от вредных привычек.

Оценка результатов программы по созданию условий

| Показатель | Критерий оценки |
|--|---|
| Приверженность учреждения принципам ЗОЖ зафиксирована во внутренних и внешних документах | ДА/НЕТ |
| Рабочие места безопасны для здоровья | % от общего числа рабочих мест |
| Сотрудники обеспечены возможностями для полезных перекусов в течение | % от общего числа сотрудников |
| Профсоюзом предоставляется возможность получения путевки в лечебно-оздоровительные учреждения | % сотрудников, которые могут воспользоваться услугами |
| Сотрудникам оказывается психологическая помощь и поддержка | % сотрудников, которым доступна услуга |
| Учреждение организует спортивно-досуговые мероприятия для сотрудников или помогает участвовать во внешних мероприятиях | кол-во мероприятий в год, общее кол-во участников |

Оценка программы по достижению целей информирования

| Показатель | Критерий оценки |
|---|--|
| Количество сотрудников, которые видели информационные материалы о ЗОЖ, размещенные на территории учреждения | По результатам опроса сотрудников: - Точное число - % от общего количества сотрудников |
| Количество сотрудников, которые ознакомились с информационными материалами о ЗОЖ, размещенными на территории учреждения | точное число |
| Количество публикаций в социальных сетях учреждения | Статистика мероприятий - собирают ответственные за проведение |
| Количество проведенных образовательных мероприятий о различных аспектах ЗОЖ и кол-во сотрудников - участников | Статистика участников |
| Количество участников опросов | Кол-во мероприятий, кол-во их посетителей |
| Количество корпоративных мероприятий, куда были интегрирована тематика ЗОЖ | |

Оценка программы по достижению результата программы

| Показатель | Критерий оценки |
|---|--|
| Количество сотрудников, отказавшихся от табака и никотина | |
| Количество сотрудников, сокративших употребление табака и никотина | |
| Количество сотрудников, отказавшихся от употребления алкоголя | |
| Количество сотрудников, сокративших потребление алкоголя | |
| Количество сотрудников, сбросивших вес | |
| Количество сотрудников, которые регулярно проходят обследование репродуктивной системы | |
| Количество сотрудников, регулярно употребляющих полезные продукты (фрукты, овощи, рыбу, кисломолочные продукты и пр.) | |
| Количество сотрудников, регулярно занимающихся фитнесом и/или спортом | |
| Сокращение пребывания на больничном | в % по отношению к предыдущим периодам |

VI. СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Анциферова А.А., Концевая А.В., Иванова Е.С., и др. Корпоративные программы укрепления здоровья на рабочем месте: факторы трудового процесса и условия для ведения здорового образа жизни. Профилактическая медицина. 2022; 25(10):61-70.
2. 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.
3. Василенко С.В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом /С.В. Василенко. М.: Дашков и К°, 2013. с. 136.
4. Глобальные факторы риска для здоровья. Смертность и бремя болезней, обусловленные некоторыми основными факторами риска //Всемирная организация здравоохранения, 2015. с. 70.
URL: <https://www.who.int/publications/list/2015/globa-health-risks/ru/>
5. 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.

6. 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.

7. Камардина Т.В., Попович М.В., Усова Е.В., и др. Методологические аспекты постановки целей и задач в корпоративных программах укрепления здоровья. Профилактическая медицина. 2023; 26(3):7-13. скн: 10.17116/ргоГтей2023260317.

8. Карпов А. В. Организационная культура в теории и практике отечественного менеджмента /А. В. Карпов // Журнал практического психолога. 2016. № 4. с. 28-36.

9. Концевая А.В., Анциферова А.А., Калинина А.М., и др. Обзор отечественного опыта реализации корпоративных программ укрепления здоровья, направленных на коррекцию поведенческих факторов риска. Профилактическая медицина. 2021; 24(1): 109-117.

10. Наумов А. И. Организационная культура как фактор долгосрочной конкурентоспособности /А. И. Наумов // Управление компанией. 2018. №7, с. 52-60.

11. Рыбаков И. А. Корпоративное здоровье: как мотивировать повышать производительность труда и экономить, используя программы благополучия / И. А. Рыбаков. ЛитРес: Самиздат, 2018. с. 140.

12. Рыбаков И. А. Программы управления здоровьем в менеджменте качества / И. А. Рыбаков // Менеджмент качества. 2015. №2. с. 156-161.

13. 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.