

Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение
Манзенская школа

**«ЗДОРОВЫМ БЫТЬ - В ТРЕНДЕ ЖИТЬ»
корпоративная программа по оздоровлению и
здоровьесбережению сотрудников
на 2024-2027 г.**

Пояснительная записка

На современном этапе развития общества выявлена тенденция к ухудшению состояния здоровья работников в различных областях производства в регионах Российской Федерации. Вследствие таких негативных тенденций, тема сохранения и укрепления здоровья сотрудников на рабочих местах, является актуальной.

По определению Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), здоровье - это состояние полного физического, душевного и социального благополучия, а не только отсутствие болезней и физических дефектов. Здоровье - неоценимое счастье для каждого человека, условие его активной полноценной и долгой жизни, успешности во всех сферах жизнедеятельности, а также основа для процветания и развития своей страны.

Факторами, способствующими развитию хронических неинфекционных заболеваний, связанных с образом жизни человека являются: низкая физическая активность, нерациональное питание, избыточная масса тела, курение, злоупотребление алкоголем, неумение справляться со стрессами. 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.

Модельная программа «Укрепление здоровья работающих» (далее – Программа) составлена на основании библиотеки корпоративных практик социальной направленности по проблеме «Здоровье и поддержание здорового образа жизни».¹

Здоровье² каждого сотрудника является важным условием деятельности муниципального казенного учреждения Манзенская школа.

Формирование навыков ведения здорового образа жизни начинается с воспитания мотивации к здоровому образу жизни и осуществляется через целенаправленную деятельность учреждения в рамках здоровьесформирующей программы, посредством создания здоровьесберегающей среды или территорий здорового образа жизни».

Нормативную основу модульной корпоративной программы составляют: 1. Конституция Российской Федерации 2. Указ Президента Российской Федерации от 09.10.2007 № 1351 "Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года". 3. Указа Президента РФ от 09.05.2017 № 203 "О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 - 2030 годы". 4. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 (ред. от 19.07.2018 № 444) «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». 5. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 29.12.2020). 6. Федеральный закон от 10.07.2001 № 87-ФЗ «Об ограничении курения табака» 7. Приказ Минздрава России от 13.03.2019 № 124н «Об утверждении порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения» (зарегистрировано в Минюсте России 24.03.2019 № 54495). 8. Паспорт федерального проекта «Укрепление общественного здоровья» от 24 декабря 2018 года на заседание президиума Совета при

¹ См. публикации на сайте Министерства здравоохранения России <https://www.rosminzdrav.ru/poleznye-resursy/natsproektzdravoohranenie/zozh>.

² По определению ВОЗ «здоровье – состояние полного физического, духовного (психического) и социального благополучия, а не только отсутствие болезней и физических дефектов»

Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам. 6. Паспорт национального проекта «Демография». Утверждён 24 декабря 2018 года на заседание президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам. 9. Паспорт федерального проекта «Спорт - норма жизни» от 24 декабря 2018 года на заседание президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам. Указ Президента РФ от 06.06.2019 № 254 «О стратегии развития здравоохранения в Российской Федерации на период до 2025 г.» предусматривает организацию и развитие системы профилактики профессиональных рисков, ориентирован на качественное и своевременное выполнение оздоровительных мероприятий, позволяющих вернуть работников к активной трудовой и социальной деятельности с минимальными повреждениями здоровья. Основной целью модельной корпоративной программы является формирование устойчивой системы ценностных ориентаций и установок активной жизненной позиции сотрудников, заинтересованности в поддержке здорового образа жизни, позитивной мотивации к саморазвитию и самосовершенствованию.

Основной целью программы является формирование устойчивой системы ценностных ориентаций и установок активной жизненной позиции сотрудников, заинтересованности в поддержке здорового образа жизни.

Достижение поставленной цели осуществляется через решение следующих задач:

1. Способствовать развитию потребности в здоровом образе жизни.
2. Формировать ценностное отношение к состоянию здоровья у сотрудников ОО.
3. Улучшить информированность сотрудников ОО о заболеваниях и мерах их предотвращения.
4. Разработать план проведение профилактических и пропагандистских мероприятий, способствующих отказу от вредных привычек среди работников ОО.

5. Внедрить в деятельность ДОО комплексы мероприятий, направленных на поддержку инициатив по формированию и пропаганде здорового образа жизни среди сотрудников. **Ожидаемый эффект от реализации мероприятий программы:**

- обеспечение оптимального тренировочного эффекта касательно повышения функционального состояния организма;
- восстановление работоспособности, предупреждение переутомления;
- повышение общего иммунитета организма;
- повышение личностного и профессионального роста сотрудников;
- устранение эмоционального синдрома выгорания у сотрудников;
- - развитие стрессоустойчивости;
- - владение навыками релаксации.

Целевая аудитория программы – сотрудники МКОУ Манзенская школа.

В программе «Здоровым быть – в тренде жить» отражена система деятельности организации по здоровьесбережению сотрудников, эффективные подходы к комплексному решению вопросов оздоровления.

Программа разработана в соответствии с основными документами, определяющими политику в области формирования здорового образа жизни населения, профилактики и контроля неинфекционных заболеваний.

Сроки реализации программы: 3 года.

Механизм реализации проекта:

Программа мероприятий, направленных на пропаганду здорового образа жизни и профилактику асоциальных явлений.

Формы и методы работы

Формы работы: групповая, подгрупповая 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.

Направления деятельности и их содержание

Основные направления деятельности:

- Организация мероприятий по поддержке здорового образа жизни сотрудников: проведение корпоративных спортивных мероприятий, организация информирования сотрудников, организация активного отдыха сотрудников, организация занятий физкультурой и оздоровительной гимнастикой (на рабочем месте, в комнате с тренажерами).
- Организация базовых условий для поддержания здоровья: проведение вакцинации, обеспечение помещением для горячего питания и качественной питьевой водой.
- Пропаганда здорового образа жизни: информационные лекции - беседы, раздача материалов, оформление стендов, размещение видеоматериалов на сайте.
- Мотивация и вовлечение сотрудников в мероприятия, направленные на формирование здорового образа жизни.

Таблица 1

Целевые индикаторы

| № | Значение индикатора (показателя) | До реализации программы | После реализации |
|---|---|-------------------------|------------------|
| 1 | Доля сотрудников, ведущих здоровый образ жизни. | 65% | 80% |
| 2 | Снижение количества дней временной нетрудоспособности. | 10% | 1,5% |
| 3 | Количество сотрудников, которые регулярно проходят вакцинацию. | 35% | 100% |
| 4 | Количество сотрудников, ведущих активный образ жизни. | 70% | 90% |
| 5 | Количество работников, имеющих нормальный индекс массы тела. | 75% | 90% |
| 6 | Количество сотрудников, придерживающихся правильному питанию. | 65% | 90% |
| 7 | Количество сотрудников, осведомленных о вреде курения. | 80% | 100% |
| 8 | Количество сотрудников, осведомленных о риске потребления алкоголя. | 75% | 100% |

План мероприятий

Основные мероприятия программы:

1. Ежегодное прохождение медицинского осмотра.
2. Ежемесячное проведение поведенческого аудита безопасности.
3. Выставки по проблемам здоровья.
4. Строгое соблюдение правил ТБ, осуществление необходимых мер по охране здоровья.
5. Обеспечение участия сотрудников в спортивных мероприятиях, проводимых организацией и городом.
6. Организация изучения коллективом возможных вариантов физкультурных пауз и приемов снятия зрительного и мышечного утомления.
7. Поддержание санитарно-гигиенического режима (рациональное расписание, влажные уборки, освещенность рабочих мест сотрудников, подбор мебели, воздушно-тепловой режим и т.д.).
8. Создание информационного поля по формированию ЗОЖ (буклеты, лекции, памятки).
9. Организация места для самостоятельного контроля (тонометр, напольные весы, сантиметровая лента) показателей факторов риска здоровья (артериальное давление, масса тела, окружность талии).
10. Повышение физического, психологического и социального благополучия сотрудников.

11. Ежегодная вакцинопрофилактика от гриппа и вирусных инфекций.
12. Проведение инструктажей по охране труда и технике безопасности.
13. Проведение специальной оценки условий труда.
14. Информирование коллектива о состоянии и профилактике заболеваемости и травматизма.
15. Стимулирование и поддержка мотивации к ведению ЗОЖ и к сокращению потребления алкоголя и отказу от курения.
16. Ежеквартальное подведение итогов.

Таблица 3

План мероприятий программы

| № | Название мероприятия | Сроки проведения | Ответственные |
|--|---|-----------------------------------|----------------------|
| Мероприятия, направленные на профилактику заболеваний и формирование ЗОЖ. | | | |
| 1. | Ежегодный медицинский осмотр, вакцинация сотрудников в рамках Национального календаря профилактических прививок. | По графику | Директор |
| 2. | Профилактические антиковидные меры. | В течение года | Директор |
| 3. | Вакцинация сотрудников от ГРИППА. | По графику | |
| 4. | Проведение инструктажей персонала с целью предупреждения случаев инвалидности, причиной которых является производственный травматизм и вредные факторы. | В течение года | |
| 5. | Размещение информации на стенде по тематике ЗОЖ. | В течение года | |
| Мероприятия, направленные на повышение физической активности. | | | |
| 6. | Утренняя гимнастика. | Ежедневно | |
| 7. | Занятия в спортивном зале ООО | По желанию | Руководитель ФСК |
| 8. | Участие в физкультурно-оздоровительных мероприятиях и акциях, привлечение к участию | По графику проведения мероприятий | Руководитель ФСК |

| | | | |
|--|--|----------------------------------|-----------------------|
| | членов семей сотрудников: «Кросс наций», «Лыжня России», «Велопробег», «На работу на велосипеде» и др. | | |
| 9. | День здоровья, отказ от автотранспорта: «На работу - пешком», «На работу – на велосипеде» и др. | 1 раз в весенний и осенний сезон | Руководитель ФСК |
| Мероприятия, направленные на профилактику психологического стресса. | | | |
| 10 | Проведение тренингов, консультаций, семинаров по управлению конфликтными ситуациями. | Ежеквартально | . психолог |
| 11 | Тренинг по профилактике эмоционального выгорания. | 1 раз в полугодие | психолог |
| Мероприятия, направленные на развитие культуры правильного питания. | | | |
| 12 | Проведение конкурсов среди сотрудников: «Конкурс здоровых рецептов», «Здоровый перекус». | 1 раз в полугодие | организатор |
| 13 | Мастер-класс по правильному питанию «Здоровое питание по вкусу!» (обмен опытом). | 1 раз в полугодие | заместитель директора |
| Мероприятия, направленные на профилактику потребления алкоголя и курения. | | | |
| 14 | Размещение информационных бюллетеней по вопросу вреда курения для здоровья, трансляция видеороликов на данную тематику. | Ежеквартально | |
| 15 | Проведение мероприятия «День отказа от курения». | май | |
| 16 | Информирование сотрудников о влиянии на организм алкоголя и о социальных последствиях, связанных с потреблением алкоголя (лекция с привлечением врача нарколога, изготовление буклетов). | 1 раз в полугодие | заместитель директора |

Контроль и управление программой

Используются три вида контроля:

1. **Предварительный контроль.** Он осуществляется до фактического начала работы по программе. Его назначение – заранее проверить план, подготовка необходимых ресурсов. Проанализировать насколько имеется материально – техническое обеспечение, подготовка к мероприятиям кадрового состава.

2. **Текущий контроль.** Оценка эффективности проведенных мероприятий в соответствии с планом программы, в срок исполнения.

3. **Заключительный контроль.** Проводится при завершении реализации мероприятий по программе. Дается оценка достигнутого результата в ходе реализации программы.

Для того, чтобы оценить эффективность реализации программы используются следующие **параметры:**

1. Отзывы сотрудников (удовлетворенность/неудовлетворенность программой).
2. Охват сотрудников программой.
3. Оценка результатов программы по созданию условий для здорового образа жизни.
4. Оценка достижения результатов программы:
 - сокращение доли лиц с факторами развития заболеваний (выявляются при происхождении профилактических медицинских осмотров, диспансеризации);
 - увеличение приверженности к здоровому образу жизни;
 - снижение заболеваемости, временной нетрудоспособности.

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 HealthManagement в России / И. А. Рыбаков, О. Э. Лосев // FirstGullCoachingReview. 2015. № 4.
10. Рыбаков И. А. Программы управления здоровьем в менеджменте качества / И. А. Рыбаков // Менеджмент качества. 2015. № 2. С. 156-161.
11. 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.

АНКЕТА ДЛЯ СОТРУДНИКОВ

Уважаемый сотрудник!

В МКОУ Манзенская школа запланированы мероприятия по укреплению здоровья и профилактике заболеваний на рабочих местах. Вы можете помочь в выявлении потребностей в вопросах здоровья и здорового образа жизни. Исследование полностью анонимное, полученные данные будут использованы в обобщенном виде.

Просим Вас ответить на вопросы, выделив выбранный вариант ответа. Заранее благодарим Вас за внимание и помощь!

1. ВАШ ПОЛ:

1.1. Мужской

1.2. Женский

2. ВАШ ВОЗРАСТ:

2.1. 18-34

2.2. 35-54

2.3. 55-74

2.4. 75+ 3.

3. СТАТУС КУРЕНИЯ

3.1. Ежедневно

3.2. Нерегулярно

3.3. Бросил(а)

3.4. Никогда не курил(а)

4. ПОВЫШЕННОЕ АРТЕРИАЛЬНОЕ ДАВЛЕНИЕ У ВАС БЫВАЕТ

4.1. Редко

4.2. Постоянно

4.3. Никогда

4.4. Не контролирую

5. ЗНАЕТЕ ЛИ ВЫ СВОЙ УРОВЕНЬ ХОЛЕСТЕРИНА В КРОВИ

5.1. Да

5.2. Нет

5.3. Никогда не контролировал(а)

6. ЗНАЕТЕ ЛИ ВЫ СВОЙ УРОВЕНЬ ГЛЮКОЗЫ В КРОВИ

6.1. Да

6.2. Нет

6.3. Никогда не контролировал(а)

7. КАКИМИ ВИДАМИ ФИЗИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ ВЫ ЗАНИМАЕТЕСЬ
(выберите один или несколько вариантов)

7.1. Зарядка/Гимнастика

7.2. Бег

7.3. Фитнесс

7.4. Силовые тренировки

7.5. Плавание

7.6. Лыжный спорт/Бег

- 7.7. Велосипедный спорт
- 7.8. Спортивные игры
- 7.9. Другое (указать) _____
- 7.10. Не занимаюсь

8. СКОЛЬКО МИНУТ В ДЕНЬ ВЫ ПОСВЯЩАЕТЕ ФИЗИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ

- 8.1. Менее 30 минут
- 8.2. 30 минут – 1 час
- 8.3. 1-3 часа
- 8.4. 3-5 часов
- 8.5. 5-8 часов
- 8.6. 8 часов и более
- 8.7. Другое (указать) _____

9. ВАШ РОСТ (см) _____

10. ВАШ ВЕС (кг) _____

11. ИСПЫТЫВАЕТЕ ЛИ ВЫ СИЛЬНЫЕ ПСИХОЭМОЦИОНАЛЬНЫЕ НАГРУЗКИ ДОМА?

- 11.1. Да
- 11.2. Нет
- 11.3. Затрудняюсь ответить

12. ИСПЫТЫВАЕТЕ ЛИ ВЫ СИЛЬНЫЕ ПСИХОЭМОЦИОНАЛЬНЫЕ НАГРУЗКИ НА РАБОТЕ?

- 12.1. Да
- 12.2. Нет
- 12.3. Затрудняюсь ответить

13. КАКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ, ПРОВОДИМЫЕ В НАШЕМ УЧРЕЖДЕНИИ, МОГЛИ БЫ ВАС ЗАИНТЕРЕСОВАТЬ

- 13.1. Мероприятия по вопросам отказа от курения
- 13.2. Мероприятия по вопросам здорового питания и похудения
- 13.3. Мероприятия по вопросам артериальной гипертензии и контроля артериального давления
- 13.4. Мероприятия по вопросам спорта и здорового образа жизни
- 13.5. Помощь при сильных психо-эмоциональных нагрузках и стрессовых ситуациях
- 13.6. Другое (указать) _____

14. КАКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПО УКРЕПЛЕНИЮ ЗДОРОВЬЯ, НА ВАШ ВЗГЛЯД, МОГУТ ПРОВОДИТЬСЯ НА ВАШЕМ РАБОЧЕМ МЕСТЕ?

Дата заполнения «__» _____ 202__ г.

Благодарим за участие!

АКЕТА ДЛЯ ОЦЕНКИ СТРЕССА

Ф. И. О. оцениваемого _____
 Возраст (полных лет) _____
 Должность _____
 Подразделение _____
 Дата заполнения _____

Инструкция

Оцените, насколько вы согласны или не согласны с утверждениями ниже. Поставьте одну цифру в столбце «Ответ» напротив утверждения:

- 1 — абсолютно верно;
- 2 — верно в большинстве случаев;
- 3 — нечто среднее;
- 4 — не совсем верно, скорее неверно;
- 5 — абсолютно неверно.

| № | Утверждение | Ответ |
|-----|--|-------|
| 1. | Я незамедлительно начинаю действовать, когда возникают проблемы | |
| 2. | После работы я продолжаю думать о рабочих делах | |
| 3. | Я работаю с интересными и достойными людьми, уважаю их чувства и мнения | |
| 4. | Хорошо знаю свои слабости и сильные качества | |
| 5. | В нашей организации работает много людей, с которыми у меня доверительные отношения | |
| 6. | Я получаю удовольствие от своей работы | |
| 7. | На работе мне часто неинтересно. Тружусь только из-за денег | |
| 8. | Мне интересно встречаться, работать и разговаривать с людьми различных мировоззрений | |
| 9. | Часто в моей работе я берусь за большее, чем реально успеваю | |
| 10. | В выходные я активно отдыхаю | |
| 11. | Продуктивно работаю только с теми, кто близок мне по духу | |
| 12. | Я работаю, чтобы заработать себе на жизнь, а не потому, что получаю удовольствие от работы | |
| 13. | Всегда действую рационально, четко определяю приоритеты | |
| 14. | На работе я часто вступаю в спор с людьми, которые думают иначе, чем я | |
| 15. | Я беспокоюсь по поводу стабильности своей работы | |
| 16. | Кроме работы я успеваю заняться многими другими интересными делами | |
| 17. | Я расстраиваюсь, когда дело получается не так, как я хочу | |
| 18. | Часто не знаю, как настоять на своем в спорных вопросах | |
| 19. | Я без напряжения нахожу выход из проблемных трудных рабочих ситуаций | |
| 20. | Я часто не согласен с моим начальником | |

Спасибо!