

ПРИНЯТА

на общем собрании трудового
коллектива СОШ № 1 г. Белоярский,
протокол от 19.05.2025 г. №1

УТВЕРЖДЕНА

приказом СОШ № 1 г. Белоярский
от 19.05.2025 г. № 533

**Корпоративная программа
СОШ № 1 г. Белоярский
«Сохранение и укрепление здоровья
работников на рабочих местах»
на 2025-2030 г.г.**

г. Белоярский
2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели программы	1
2. Задачи программы	1
3. Перечень направлений, мероприятий по реализации и индикаторов	2
4. Ожидаемый результат	7
5. Мониторинг реализации программы	7
6. Оценка эффективности реализации программы	7
7. Приложения	8

КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА

«Сохранение и укрепление здоровья работников на рабочих местах»

Корпоративная программа по укреплению здоровья сотрудников СОШ № 1 г. Белоярский разработана в реализации федерального проекта «Здоровье для каждого» национального проекта «Продолжительная и активная жизнь». По определению Всемирной организации здравоохранения здоровьем считается состояние полного физического, психического и социального благополучия, а не только отсутствие болезней или физических дефектов.

Программа укрепления здоровья работников на рабочем месте включает создание условий, снижающих не только риск профессионально обусловленных заболеваний, но и риск развития социально значимых хронических заболеваний. Он повышается при нерациональном питании, недостаточной физической активности, стрессах на рабочем месте, наличии вредных привычек (курение, злоупотребление алкоголем).

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.

1. Цели программы

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

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

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

1.4. Снижение потерь, связанных с временной нетрудоспособностью работников.

1.5. Улучшение психологического климата в коллективах.

2. Задачи программы

2.1. Увеличение продолжительности жизни работников;

2.2. Увеличение трудового долголетия работников;

2.3. Укрепление здоровья работников;

2.4. Обеспечение безопасных и комфортных условий труда;

2.5. Предупреждение травматизма и профессиональных заболеваний;

2.6. Снижение уровня заболеваемости, восстановление трудового потенциала работников;

2.7. Организация отдыха работников;

2.8. Формирование приверженности работников здоровому образу жизни;

2.9. Повышение мотивации и формирование потребности в здоровом образе жизни, физической активности и правильном питании;

2.10. Создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе;

- 2.11. Обеспечение психологической и физической устойчивости работников, профилактика эмоционального выгорания;
- 2.12. Повышение производительности труда и конкурентоспособности предприятия;
- 2.13. Совершенствование работы спортивно-оздоровительных мероприятий.

3. Примерный перечень направлений, мероприятий по их реализации и индикаторов

1. СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНОЙ РАБОЧЕЙ СРЕДЫ И ОПТИМАЛЬНЫХ ГИГИЕНИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ДЛЯ УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ И БЛАГОПОЛУЧИЯ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ			
<p>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.</p> <p>ОПИСАНИЕ: Система управления охраной труда организации – ключевой элемент, благодаря которому в учреждении 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.</p>			
Примерный перечень мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Примеры индикаторов
<p>Изменение рабочей среды (повышение комфорта рабочей среды, кондиционирования воздуха, изменение освещения, другие меры психологической разгрузки, специальные мероприятия для снятия стресса и профилактики эмоционального выгорания. Охрана и безопасность труда (контроль санитарно-гигиенической оценки условий труда). Предупреждение несчастных случаев</p>	<p>Административно-управленческий персонал. Охрана труда.</p>	<p>Постоянно</p>	<p>Увеличение количества рабочих мест, на которых улучшены условия труда по результатам СОУТ (подтвержденные результатами СОУТ); Доля рабочих мест, на которых проведена СОУТ (%); Снижение количества несчастных случаев на производстве.</p>

<p>(обучение и инструктаж по Предотвращению риска получения травмы). Оценка производственных рисков, приводящих к расстройству здоровья (проведение СОУТ на рабочих местах, организация производственного санитарного контроля, утверждение положения о системе управления охраной труда).</p>			
--	--	--	--

2. МЕДИЦИНСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ

ЦЕЛЬ: Обеспечение охвата медицинскими осмотрами работников, занятых во вредных (или) опасных условиях труда.

Примерный перечень мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Примеры индикаторов
<p>Ежегодная вакцинация и целевая вакцинация согласно прививочного календаря. Обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры. Профилактические осмотры (комплекс медицинских обследований, проводимый в целях раннего (своевременного) выявления состояний, заболеваний и факторов риска их развития, а также в целях определения групп здоровья и выработки рекомендаций для пациентов). Диспансеризация (комплекс мероприятий, включающий в себя профилактический медицинский осмотр и дополнительные методы обследований, проводимых в целях оценки состояния здоровья, включая определение группы здоровья).</p>	<p>Медицинский персонал Охрана труда.</p>	<p>Постоянно</p>	<p>Процент охвата медосмотрами работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда.</p>

3. ПРОФИЛАКТИКА ПОТРЕБЛЕНИЯ ТАБАКА

ЦЕЛЬ: Соблюдение запрета потребления табака в учреждении.

ОПИСАНИЕ: Запрет курения на рабочих местах на территории учреждения 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 учреждения путем издания внутренних нормативных документов. Для осуществления практики необходимо издать внутренний документ: НПА/ стандарт корпорации:

- о запрете курения на территории учреждения (включая открытую территорию);
- о запрете потребления любых электронных сигарет, испарителей и устройств с нагреванием табака;
- о запрете продаж любых табачных изделий и всех видов электронных сигарет и их составляющих на территории учреждения.

Практика не требует дополнительного финансирования.

Примерный перечень мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Примеры индикаторов
Установление запрета курения на рабочих местах на территории предприятий (оформление рабочих мест, мест общего пользования и территории знаками, запрещающими курение). Организация индивидуальной и групповой поддержки по мобильным приложениям, мессенджерам и чатам.	Заместитель директора (АХР)	Однократно, в начале программы	Процент курящих сотрудников, сокративших количество перекуров,%.

4. ОТКАЗ ОТ УПОТРЕБЛЕНИЯ АЛКОГОЛЯ И ДРУГИХ ПСИХОАКТИВНЫХ ВЕЩЕСТВ.

ЦЕЛЬ: Повышение осведомленности работников и менеджеров о вреде, связанном с алкоголем и другими психоактивными веществами, и рисках, связанных с ними на рабочем месте

ОПИСАНИЕ: Коммуникационная кампания, направленная на повышение осведомленности сотрудников, является ключевым компонентом, предваряющим организацию любых действий, направленных на снижение пагубного употребления алкоголя и других психоактивных веществ. Научные данные показывают, что программы обучения и подготовки на рабочем месте могут эффективно влиять на поведение сотрудников, связанное с употреблением алкоголя и других психоактивных веществ. Обучение сотрудников следует проводить регулярно, и также регулярно сотрудники должны быть снабжены информационными материалами (брошюрами, буклетами) и контактной информацией, куда можно обратиться за помощью.

Примерный перечень мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Примеры индикаторов
--------------------------------	---------------------------	------------------	---------------------

<p>Коммуникационная кампания по повышению осведомленности в отношении вреда алкоголя и других психоактивных веществ.</p> <p>Организация безалкогольных корпоративных мероприятий.</p> <p>Изменение отношения персонала к употреблению алкоголя как необходимому атрибуту праздника.</p>	<p>Административно-управленческий персонал</p> <p>Специалист по персоналу</p>	<p>Додостижения устойчивого результата</p>	<p>Рост числа сотрудников с положительным отношением к безалкогольным праздникам.</p>
---	---	--	---

5. ПОВЫШЕНИЕ ФИЗИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ

ЦЕЛЬ: Стимулирование работников к повышению уровня физической активности посредством участия в командно-спортивных мероприятиях, организацию физкульт-брейков.

Примерный перечень мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Примеры индикаторов
<p>Организация командно-спортивных мероприятий.</p> <p>Организация физкульт-брейков.</p> <p>Организация пользования спортивными мобильными приложениями смартфона «Ходьба», «Бег», и др.</p>	<p>Административно-управленческий персонал.</p> <p>Специалист по персоналу</p>	<p>Безограничений</p>	<p>Снижение доли работников с низким уровнем физической активности, %;</p> <p>Снижение доли работников с низким уровнем тренированности, %.</p>

6. ЗДОРОВОЕ ПИТАНИЕ

ЦЕЛЬ: Обеспечение сотрудников учреждения в течение рабочего времени свободным доступом к питьевой воде. Обеспечить сотрудников в течение рабочего времени возможностью приема пищи в отдельно отведенном помещении.

Примерный перечень мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Примеры индикаторов
<p>Обеспечение работников в течение рабочего времени свободным доступом к питьевой воде.</p> <p>Обеспечение возможности приема пищи сотрудниками в отдельно отведенном помещении.</p>	<p>Заместитель директора (АХР)</p>	<p>Постоянно действующая практика.</p>	<p>% сотрудников, имеющих доступ к питьевой воде не далее 50м от рабочего места</p> <p>Охват сотрудников, имеющих возможность приема пищи в рабочее время, %.</p>

7. СОХРАНЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ И БЛАГОПОЛУЧИЯ. ПОВЫШЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ.

ЦЕЛЬ: Достижение высокого уровня участия работников в программах здорового образа жизни.
ОПИСАНИЕ: При проведении коммуникационной кампании важно ориентироваться на количественные показатели, а именно какое количество работников изучит профилактический материал, примет участие в оздоровительных мероприятиях. Необходимо учитывать, что высокоэффективные коммуникационные кампании могут потребовать потратить рабочее время на участие в оздоровительной акции, что может привести к переработке. 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.

Примерный перечень мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Примеры индикаторов
<p>Проведение коммуникационной кампании по популяризации ЗОЖ (фельдшер).</p> <p>Проведение «Открытые встречи с руководством (в индивидуальном или групповом формате)», для обсуждения вопросов и проблем создания благоприятной среды.</p> <p>Обучение работников, руководителей на рабочем месте (образовательные программы, направленные на профилактику стресса).</p>	<p>Руководитель. Охрана труда. Фельдшер.</p>	<p>Постоянно действующая практика.</p>	<p>Уровень удовлетворенности работой (% изменений по сравнению с предыдущими временными периодами); Уровень текучести персонала (изменение показателя по отношению к предыдущему периоду).</p>
<p>Проведение дня/недели/месяца психологического здоровья (оздоровительное тестирование (оценка риска возникновения хронических инфекционных заболеваний, оценка функциональных параметров организма и др.). Создание комнаты психологической разгрузки.</p>			

4. Ожидаемые результаты от реализации мероприятий Программы

- 4.1. Повышение уровня культуры здоровья у работников школы, снижение уровня потребительского отношения к своему здоровью;
- 4.2. Увеличение производительности труда, работоспособности и эффективности деятельности работников;
- 4.2. Повышение мотивации работников к занятиям физической культурой;
- 4.3. Увеличение доли лиц умеренной физической активности среди работников;
- 4.4.

Формирование культуры безопасности труда, увеличение численности работников школы, ведущих здоровый образ жизни, приобщение сотрудников образовательных организаций и членов их семей к общекорпоративным ценностям, установление корпоративных традиций.

4.5. Увеличение охвата работников профилактическими мероприятиями, направленными на здоровый образ жизни;

Ввиду того, что корпоративная программа укрепления здоровья на рабочем месте сотрудников, является интегральной, она направлена на профилактику многих заболеваний, факторами риска которых являются: низкая физическая активность, избыточный вес, курение, нездоровое питание, повышенное артериальное давление. Личная заинтересованность сотрудников – ключевое условие эффективного внедрения корпоративной программы по укреплению здоровья на рабочем месте. Для успешной реализации корпоративной программы необходимо учитывать факторы мотивации сотрудников.

Факторы, влияющие на мотивацию сотрудников:

- личный пример руководителя;
- обеспечение высокого качества реализации программ;
- активная агитация и вовлечение сотрудников к участию в программах;
- информация о негативных последствиях для здоровья при несоблюдении принципов ЗОЖ.

Учёт перечисленных факторов усилит мотивацию сотрудников к участию в программе.

4.6. Снижение стоимости затрат на медицинское обслуживание;

4.7. Значительное и устойчивое сокращение числа травм, случаев инвалидности в результате основных неинфекционных заболеваний, травм и отравлений, уменьшение количества сотрудников, временно нетрудоспособных по болезни;

4.8. Повышение выявляемости хронических неинфекционных заболеваний работников;

4.9. Снижение количества стрессовых и конфликтных ситуаций, повышение стрессоустойчивости работников;

4.10. Профилактика вредных привычек;

4.11. Улучшение имиджа организации по мнению работников и повышение их мотивации;

4.12. Снижение текучести кадров и расходов на адаптацию работников, повышение вероятности привлечения более квалифицированного персонала

5. Мониторинг реализации программы

В ходе реализации программы необходимо проводить мониторинг с целью своевременной коррекции в случае неудовлетворенности работников программой, а также низким охватом работников мероприятиями программы.

6. Оценка эффективности реализации программы

Для оценки эффективности реализации программы могут быть использованы следующие критерии:

- отзывы работников (удовлетворенность/неудовлетворенность программой);
- охват работников программой;
- оценка результатов программы по созданию условий для ведения ЗОЖ;
- оценка достижения результатов программы.

АНКЕТА ДЛ Я СОТРУДНИКОВ

Уважаемый сотрудник!

В нашей организации 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. 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 НАШЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, 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 гипертонии 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 « _____ » _____ 20 ____ г.

Благодарим за участие!

Таблица-оценки программы по достижению результата программы

Показатель	Как оценивать	Комментарий
Количество сотрудников, отказавшихся от табака и никотина	<p>На старте кампании проводится опрос (анкетирование) сотрудников, который включает сбор данных о вредных привычках и планах отказа от них. Далее каждый показатель оценивается по следующим параметрам:</p> <ul style="list-style-type: none"> - точное число сотрудников-% от общего количества сотрудников организации % от цифры, получившейся по итогам опроса на старте. 	<p>Для оценки могут быть использованы следующие инструменты:</p> <ul style="list-style-type: none"> - данные мобильного приложения в случае его разработки и запуска; - данные, которые сотрудники могут вводить в своих личных кабинетах на корпоративной странице, посвященной ЗОЖ.
Количество сотрудников, сокративших употребление табака и никотина		
Количество сотрудников, сбросивших вес		
Количество сотрудников, которые регулярно проходят обследование репродуктивной системы, медицинские осмотры		
Количество сотрудников, которые регулярно проходят вакцинацию		
Количество сотрудников, регулярно употребляющих Полезные продукты (фрукты, овощи, рыбу, кисломолочные продукты и пр.)		
Количество сотрудников, регулярно занимающихся фитнесом и/или спортом		
Количество сотрудников, которые первично вышли на инвалидность по причине сердечно-сосудистых заболеваний	<p>Оценивается по Принятой в организации системе в % по отношению к предыдущим периодам.</p>	<p>Для оценки используется статистика отдела кадров</p>
Сокращение пребывания на Листке нетрудоспособности		