АДМИНИСТРАЦИЯ КРОНШТАДТСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа №423 Кронштадтского района Санкт-Петербурга
(ГБОУ школа №423 Кронштадтского района Санкт-Петербурга)

ПРИНЯТА
на Общем собрании работников
ГБОУ школы № 423

протокол № 4 от «14» 12 2021 г.

УТВЕРЖДЕНА
приказом ГБОУ школы №423
№ 198 от «14» декабря 2021 г.

Директор _____ С.А.Рыкина

# КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА

## «Укрепление здоровья работников школы»

## Содержание


| | Разделы | Стр. |
|---|---|---|
| 1. | Паспорт программы…….. | 3 |
| 2. | Актуальность внедрения корпоративной программы здоровья в образовательное учреждение…….. | 3 |
| 3. | Ход реализации корпоративной программы здоровья образовательного учреждения.. | 4 |
| 4. | Анализ ситуации и выбор приоритетов образовательного учреждения…….. | 4 |
| 5. | Необходимые ресурсы для реализации программы…… | 5 |
| 6. | Мотивация участия в программе для работодателя и работника…….. | 5 |
| 7. | Модули для реализации корпоративной программы здоровья…… | 5 |
| 8. | Критерии оценки эффективности программы корпоративного здоровья…… | 8 |
| 9. | Мониторинг реализации программы…… | 8 |
| 10. | Ожидаемый эффект от реализации мероприятий программы…… | 9 |
| 11. | Оценка эффективности реализации программы…….. | 9 |
| 12. | Приложение …… | 10 |

## 1. Паспорт программы

| | |
|---|---|
| **Наименование программы** | Укрепление здоровья работников школы |
| **Направление программы здоровья** | Формирование у работников навыков саморегуляции и управления собственным физическим и психоэмоциональным состоянием |
| **Сроки реализации программы** | 2022-2024 годы |
| **Цель программы** | Сохранение профессионального здоровья работников |
| **Задачи программы** | • повышение физической активности;<br>• создание в образовательной организации необходимых условий, способствующих повышению приверженности сотрудников к здоровому образу жизни, и сохранение психологического здоровья в процессе трудовой деятельности;<br>• выявление заболеваний на ранних стадиях;<br>• снижение эмоционального выгорания работников;<br>• повышение профессионального благополучия и здоровья работников;<br>• профилактика стресса, депрессии, тревожных расстройств. |
| **Ожидаемый результат** | • повышение уровня психологического благополучия и снижение уровня эмоционального выгорания работников;<br>• увеличение доли работников, охваченных профилактическими мероприятиями по здоровому образу жизни (ЗОЖ);<br>• повышение уровня информированности работников о здоровом образе жизни до 100%;<br>• увеличение доли работников, питающихся рационально;<br>• снижение числа случаев временной нетрудоспособности;<br>• увеличение доли работников, занимающихся физической культурой постоянно. |
| **Участники реализации программы** | Работники образовательного учреждения |

## 2.Актуальность внедрения корпоративной программы здоровья

Основными факторами риска условий труда работников образовательной организации являются:

• повышенное психоэмоциональное напряжение, приводящее к стрессу, профессиональным деформациям, эмоциональному выгоранию, психосоматическим и нервно-психическим заболеваниям;

• значительная голосовая, зрительная нагрузка при выполнении профессиональных обязанностей;

• преобладание в процессе трудовой деятельности статической нагрузки при незначительной общей мышечной и двигательной нагрузке;

• высокая плотность контактов в условиях современной эпидемиологической обстановки.

Каждый из этих основных факторов риска может способствовать возникновению профессионально обусловленных видов патологии нервной, сердечно-сосудистой, дыхательной и других систем.

По научным данным доктора биологических наук, профессора Э.М. Казина, у трети работников показатель степени социальной адаптации равен или ниже, чем у больных неврозами, 60% работников испытывают психологический дискомфорт во время работы, 85% находятся в постоянном стрессовом состоянии. Даже молодые работники имеют большое количество хронических заболеваний, ведущими из которых являются заболевания органов дыхания (71,2%), сердечно-сосудистой системы (63%), хронические ларингиты (46%), вегетососудистая дистония (72,1%). Нарушения в нервно-психическом здоровье вследствие воздействия вредных факторов имеют более 35% работников после 10 лет работы, 40% - после 15 лет стажа работы и более 50% работников после 20 лет стажа работы.

## 3.Ход реализации корпоративной программы здоровья

| ***Этап*** | ***Реализация*** |
|---|---|
| 1 ЭТАП. Планирование корпоративной программы здоровья | Анализ ситуации и выбор приоритетов образовательной организации |
| | Определение ресурсов образовательной организации, потребностей и мотивации для участников |
| | Разработка модулей и мероприятий для их реализации |
| | Разработка индикаторов оценки процесса и результата, критериев их оценки и определение механизма мониторинга, сроков (периодичности) оценки |
| 2 ЭТАП. Реализация плана действий и мероприятий корпоративной программы здоровья | Реализация мероприятий программы здоровья |
| 3 ЭТАП. Мониторинг и оценка эффективности корпоративной программы здоровья | Оценка эффективности программы по разработанным критериям и срокам запланированного эффекта |
| 4 ЭТАП. Улучшение и коррекция мероприятий корпоративной программы здоровья | Подведение итогов реализации программы, совершенствование программы |

## 4.Анализ ситуации и выбор приоритетов образовательного учреждения

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

- анализ показателей здоровья работников образовательной организации по доступным источникам (медицинским заключениям по результатам периодического медицинского осмотра, медицинским картам);
- оценка производственных и средовых факторов, влияющих на здоровье работников;
- оценка потребности работников (отношение, информированность и частота поведенческих факторов риска);
- оценка потенциальных ресурсов для реализации программы (кадры, финансы, организационные ресурсы и др.).

## 5. Необходимые ресурсы для реализации программы

| | |
|---|---|
| **Кадровые** | Специалисты, которые будут задействованы в работе над программой (педагог-психолог, медицинский работник, учителя физической культуре и др.) |
| **Финансовые** | Средства бюджета (федерального, регионального), внебюджетные источники, средства от профсоюзной организации |
| **Материально-технические** | Методические рекомендации, тесты, опросные листы, плакаты, буклеты, спортивное оборудование и др. |
| **Информационные** | Информационно-телекоммуникационная сеть «Интернет», мессенджеры, социальные сети, корпоративная электронная почта, официальный сайт учреждения, телефонная связь |

## 6. Мотивация участия в программе

| *Для работников* | *Для образовательного учреждения* |
|---|---|
| Улучшение здоровья | Сохранение и развитие кадрового потенциала |
| Повышение удовлетворенности работой | Повышение эффективности труда |
| Улучшение качества жизни | Улучшение психологического климата в коллективе |
| Отказ от вредных привычек | Развитие позитивного имиджа организации |
| Повышение психоэмоционального благополучия | Снижение количества дней временной нетрудоспособности |

## 7. Модули для реализации корпоративной программы здоровья

| *Наименование модуля* | *Содержание мероприятий* | *Ожидаемый результат* |
|---|---|---|
| Физическая активность | • Проведение спортивно-массовых оздоровительных мероприятий.<br>• Консультации специалистов по направлению ведения ЗОЖ.<br>• Просмотр образовательных и мотивационных спортивных видеороликов.<br>• Размещение мотивационных фотографий, плакатов.<br>• Участие в программе ГТО.<br>• Создание команды для выездов на районные/городские соревнования.<br>• Проведение семейных спортивных мероприятий сотрудников образовательной организации.<br>• Ежемесячные посещения спортивных секций.<br>• Улучшение материально-технической базы (помещение для занятий, спортивный инвентарь). | В % соотношении (от общей численности работников):<br>- увеличение процента работников, вовлечённых в ведение здорового образа жизни;<br>- снижение процента работников с низким уровнем физической активности;<br>- повышение уровня физической грамотности работников;<br>- увеличение доли работников, вовлеченных в регулярное занятие физической культурой и спортом;<br>- снижение числа случаев временной нетрудоспособности. |

| | | |
|---|---|---|
| Здоровое питание | • Проведение образовательных семинаров для работников по следующим темам: «Здоровое питание», «Питание для долголетия», «Стройнее и вкуснее», «Продукты, повышающие холестерин» и др.<br>• Ограничение на территории учреждения продажи продуктов с высоким содержанием соли, сахара и насыщенных жиров.<br>• Обеспечение работников организации питьевой водой.<br>• Разработка рекомендаций для предприятий, предоставляющих услуги общественного питания для работников (требования к ассортименту меню для рациона здорового питания).<br>• Увеличение выбора продуктов и блюд в меню «Здоровое питание», (включая овощи, фрукты, зелень) и маркировка блюд.<br>• Проведение тестирования с работниками по имеющимся привычкам питания на соответствие критерий здорового питания и мотивирование работников на оздоровление рациона.<br>• Организация в местах приема пищи работников информационных уголков: «Здоровое питание», «Принципы рационального питания» и др.<br>• Организация для работников информационных встреч, «школ здоровья» по коррекции факторов риска заболеваний с привлечением медицинских специалистов, диетологов, психологов.<br>• Организация места для самостоятельного контроля (тонометр, напольные весы, сантиметровая лента) показателей факторов риска здоровья (артериальное давление, масса тела, окружность талии). | В % соотношении (от общей численности работников):<br>- увеличение % работников, изменивших свой рацион в сторону оздоровления;<br>- увеличение % работников, имеющих доступ к питьевой воде не далее 100 м от рабочего места;<br>- % работников, изменивших свои привычки в сторону оздоровления;<br>- увеличение % информированности работников о здоровом питании;<br>- увеличение % работников, самостоятельно контролирующих показатели факторов риска здоровья. |
| Диагностика и профилактика профессиональных заболеваний | • Организация ежегодных медицинских осмотров.<br>• Анкетирование работников о состоянии их здоровья.<br>• Анализ результатов специальной оценки условий труда и материалов по программе производственного контроля, оценки рисков.<br>• Организация встреч с медицинскими работниками на тему диагностики и профилактики профессионального здоровья.<br>• Информирование работников о пользе вакцинаций, компонентном составе и действии вакцин.<br>• Улучшение условий труда (УТ) и отдыха работников.<br>• Внедрение практических, групповых форматов развития культуры здоровья. | В % соотношении (от общей численности работников):<br>- увеличение % работников, прошедших вакцинацию;<br>- снижение % работников нуждающихся в амбулаторном, стационарном обследовании и лечении;<br>-улучшение показателей здоровья работников по результатам медицинских осмотров. |

| | | |
|---|---|---|
| Психологическое и эмоциональное благополучие | • Консультации педагога-психолога.<br>• Просветительская работа.<br>- информировние работников об основах психоэмоциональной гигиены;<br>- информирование работников о психологических навыках управления стрессом;<br>- информирование работников о профилактике профессионального выгорания и депрессии. | В % соотношении (от общей численности работников):<br>- снижение % работников с высоким уровнем стресса;<br>- увеличение % работников, принявших участие в мероприятиях;<br>- увеличение % работников, вовлечённых в образовательные программы. |
| Профессиональное, социальное благополучие | • Профессиональный рост и развитие:<br>- предоставление «свободных окон» для повышения квалификации и развития профессиональных навыков.<br>• «Наставничество»:<br>- передача опыта и знаний между работниками (тренинги, деловые игры, семинары по обмену опытом среди коллег, лекция-беседы, семинары-практикумы, психологические тренинги, проблемно-проектные семинары, круглые столы и др.);<br>- повышение профессиональной компетентности работников в овладении и эффективном использовании информационно<br>- компьютерных технологий.<br>• Социальные связи и общественная вовлеченность:<br>- участие в районных, городских экологических мероприятиях и конкурсах, в т.ч. профсоюзных (субботники, сбор макулатуры, высадка деревьев);<br>- семейные мероприятия для сотрудников (игры, тренинги, мастер-классы, профориентационные мероприятия для детей сотрудников, семейные концерты, мероприятия к праздникам, семейные походы выходного дня, концерт для детей сотрудников ко «Дню матери»), корпоративные мероприятия, семейные экскурсии;<br>- развитие профсоюзного движения;<br>- предоставление социальной карты, дополнительной скидки на приобретение товаров в магазинах партнерах. | - повышение финансовой грамотности работников;<br>- повышение удовлетворенностью работой;<br>- рост психоэмоционального благополучия и здоровья работников;<br>- повышение престижа организации;<br>- повышение профессионального роста и компетентности работников. |

## 8. Критерии оценки эффективности программы корпоративного здоровья

| *№ пп* | *Показатель* | *Как оценивать* |
|---|---|---|
| 1 | Приверженность учреждения принципам ЗОЖ зафиксирована во внутренних и внешних документах | ДА/НЕТ |
| 2 | Рабочие места безопасны для здоровья | % от общего числа рабочих мест |
| 3 | Работники обеспечены здоровым питанием и возможностями для полезных перекусов в течение дня | % от общего числа работников |
| 4 | Работники имеют возможность для физической активности в течение дня | % от общего числа работников |
| 5 | Работникам оказывается психологическая помощь и поддержка | % работников, которым доступна услуга |
| 6 | Учреждение организует собственные спортивные мероприятия для работников или помогает участвовать во внешних мероприятиях | Количество мероприятий в год, общее кол-во участников |
| 8 | Количество работников, которые видели информационные материалы о ЗОЖ | По результатам опроса работников:<br>– точное число % от общего количества работников |
| 9 | Количество работников, которые ознакомились с информационными материалами о ЗОЖ | |
| 10 | Количество публикаций в социальных сетях учреждения | Количество публикаций |
| 11 | Количество публикаций в личных аккаунтах | |
| 12 | Количество проведенных образовательных мероприятий о различных аспектах ЗОЖ и количество работников – участников | Статистика мероприятий |
| 13 | Количество участников опросов | Статистика участников |
| 15 | Количество работников, сбросивших вес.<br>Количество работников, регулярно употребляющих полезные продукты (фрукты, овощи, рыбу, кисломолочные продукты и пр.).<br>Количество работников, регулярно занимающихся спортом. | На первом этапе проводится опрос работников, который включает сбор данных о вредных привычках и планах отказа от них, на втором этапе оценивается % работников достигших поставленных целей по каждому показателю. |
| 16 | Снижение количества дней временной нетрудоспособности | |

## 9. 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.

**Мониторинг проводится по следующим параметрам:**

1. Повторное проведение анкетирования с помощью анкеты, представленной в приложении №1, с целью выявления динамики факторов, влияющих на здоровье работников и получения общих сведений об изменении состояния здоровья персонала, в процессе реализации программы.

Повторное анкетирование рекомендуется проводить через 6 месяцев после начала реализации программы.

2. Организация контроля над проведением периодических медицинских осмотров, профилактических медицинских осмотров, диспансеризации с целью выявления динамики заболеваний и факторов риска их развития в процессе реализации программы.

3. Оценка охвата сотрудников и удовлетворенности программой.

## 10.Ожидаемый эффект от реализации мероприятий программы

1. Укрепление здоровья и улучшение самочувствия работников.
2. Увеличение работоспособности и эффективности деятельности работников.
3. Снижение риска заболеваемости работников. Уменьшение среднего срока временной нетрудоспособности работников.
4. Повышение выявляемости хронических неинфекционных заболеваний работников.
5. Снижение количества стрессовых и конфликтных ситуаций, повышение стрессоустойчивости работников.
6. Улучшение имиджа организации по мнению работников и повышение их мотивации.
7. Снижение текучести кадров и расходов на адаптацию работников, повышение вероятности привлечения более квалифицированного персонала.

## 11.Оценка эффективности 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 ведения здорового образа жизни.
4. Оценка достижения результатов программы:

- сокращение доли лиц с факторами риска развития заболеваний (выявляются при прохождении профилактических медицинских осмотров, диспансеризации);
- увеличение приверженности к здоровому образу жизни. Оценить приверженность к ЗОЖ можно с помощью вопросов, содержащихся в анкете, представленной в приложении №1;
- снижение заболеваемости, временной нетрудоспособности и пр.

Приложение №1

## АНКЕТА

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. Мужской
   2. Женский

2. ВАШ ВОЗРАСТ:
   1. 18 - 34
   2. 35 - 54
   3. 55 - 74
   4. 75+

3. ВАШЕ ОБРАЗОВАНИЕ
   1. Среднее общее
   2. Среднее специальное
   4. Высшее
   5. Другое (указать) _____

4. СТАТУС КУРЕНИЯ
   1. Ежедневно
   2. Нерегулярно
   3. Бросил(а)
   4. Никогда не курил(а)

5. УПОТРЕБЛЕНИЕ АЛКОГОЛЬНЫХ НАПИТКОВ
   1. 5 - 7 раз в неделю
   2. 3 - 4 раза в неделю
   3. 1 - 2 дня в неделю
   4. 1 - 3 дня в месяц
   5. < 1 раза в месяц

6. ПОВЫШЕННОЕ АРТЕРИАЛЬНОЕ ДАВЛЕНИЕ У ВАС БЫВАЕТ
   1. Редко
   2. Постоянно
   3. Никогда
   4. Не контролирую

7. КАКИЕ ХРОНИЧЕСКИЕ ЗАБОЛЕВАНИЯ ВЫ У СЕБЯ ОТМЕЧАЕТЕ
   1. Болезни сердечно-сосудистой системы
   2. Болезни органов дыхания
   3. Болезни нервной системы
   4 . Болезни органов пищеварения
   5. Болезни мочеполовой системы
   6. Болезни кожи и придатков
   7. Другое (указать)_____

8. ЗНАЕТЕ ЛИ ВЫ СВОЙ УРОВЕНЬ ХОЛЕСТЕРИНА В КРОВИ
   1. Да
   2. Нет
   3. Никогда не контролировал(а)

9. ЗНАЕТЕ ЛИ ВЫ СВОЙ УРОВЕНЬ ГЛЮКОЗЫ В КРОВИ
1. Да
2. Нет
3. Никогда не контролировал(а)

10. КАКИМИ ВИДАМИ ФИЗИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ ВЫ ЗАНИМАЕТЕСЬ (выберите один или несколько вариантов)
1. Зарядка/Гимнастика
2. Бег
3 .Фитнес
4. Силовые тренировки
5. Плавание
6. Лыжный спорт/Бег
7. Велосипедный спорт
8. Спортивные игры
9. Другое (указать)_____
10. Не занимаюсь

11. СКОЛЬКО МИНУТ В ДЕНЬ ВЫ ПОСВЯЩАЕТЕ ФИЗИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ
1. Менее 30 минут
2. 30 минут - 1 час
3. 1 - 3 часа
4. 3 - 5 часов
5. 5 - 8 часов
6. 8 часов и более
7. Другое (указать)_____

12. ВАШ РОСТ (см)_____
13. ВАШ ВЕС (кг)_____

14. ИСПЫТЫВАЕТЕ ЛИ ВЫ СИЛЬНЫЕ ПСИХОЭМОЦИОНАЛЬНЫЕ НАГРУЗКИ ДОМА?
1. Да
2. Нет
3. Затрудняюсь ответить

15 ИСПЫТЫВАЕТЕ ЛИ ВЫ СИЛЬНЫЕ ПСИХОЭМОЦИОНАЛЬНЫЕ НАГРУЗКИ НА РАБОТЕ?
1 .Да
2. Нет
3. Затрудняюсь ответить

16. КАКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ, ПРОВОДИМЫЕ В НАШЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ, МОГЛИ БЫ ВАС ЗАИНТЕРЕСОВАТЬ.
1. Мероприятия по вопросам отказа от курения
2. Мероприятия по вопросам здорового питания и похудения
3. Мероприятия по вопросам артериальной гипертонии и контроля артериального давления
4. Мероприятия по вопросам занятий физической активности
5. Помощь при сильных психоэмоциональных нагрузках и стрессовых ситуациях
6. Другое (указать)

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

Дата заполнения _____

Благодарим за участие!