



Содержание

1. Паспорт программы.
2. Актуальность внедрения корпоративной программы здоровья.
3. Ход реализации корпоративной программы здоровья .
4. Анализ ситуации .
5. Необходимые ресурсы для реализации программы
6. Мотивация участия в программе для работодателя и работника
7. Мероприятия для реализации корпоративной программы здоровья
8. Критерии оценки эффективности программы корпоративного здоровья

1. Паспорт программы

Наименование программы	Программа корпоративного здоровья для работников МБОУ «Новомирская НОШ»
Направление программы здоровья	Формирование у работников навыков саморегуляции и управления собственным физическим и психоэмоциональным состоянием
Сроки реализации программы	2023-2028
Цель программы	Развитие и сохранение профессионального здоровья работников
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none">- повышение физической активности;- создание необходимых условий, способствующих повышению приверженности работников к здоровому образу жизни, и сохранение психологического здоровья в процессе трудовой деятельности;- выявление заболеваний на ранних стадиях;- снижение эмоционального выгорания работников;- повышение профессионального благополучия и здоровья работников;- профилактика стресса, депрессии, тревожных расстройств;- повышение финансовой грамотности
Ожидаемый результат	<ul style="list-style-type: none">- повышение уровня психологического благополучия и снижение уровня эмоционального выгорания работников;- увеличение доли работников, охваченных профилактическими мероприятиями по здоровому образу жизни (ЗОЖ);- повышение уровня информированности работников о здоровом образе жизни до 100%;- увеличение доли работников, питающихся рационально;- снижение числа случаев временной нетрудоспособности;
Участники реализации программы	Работники МБОУ «Новомирская НОШ»

«Продолжительность жизни измеряется годами, а её качество – здоровьем»

Здоровье – это первая и важнейшая потребность человека, определяющая его способность к труду и обеспечивающая гармоничное развитие личности.

В последнее время особенно острой стала проблема сохранения физического, психического и социального здоровья работников .

Результативность работы напрямую связана с состоянием здоровья ее сотрудников, следовательно, организация работы по сохранению и укреплению здоровья работников является одной из наиболее актуальных задач современной системы образования.

2. Актуальность внедрения корпоративной программы здоровья .

Основными факторами риска условий труда работников 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.

3. Ход реализации корпоративной программы здоровья

Этап	Реализация
1 ЭТАП Планирование корпоративной программы здоровья	Анализ ситуации в МБОУ «Новомирская НОШ»
	Определение ресурсов, потребностей и мотивации для участников
	Разработка мероприятий для их реализации
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

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

- анализ показателей здоровья работников МБОУ «Новомирская НОШ» по доступным источникам (медицинским заключениям по результатам периодического медицинского осмотра, медицинским картам);
- оценка производственных 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	Специалист, который будет задействован в работе над программой - медицинский работник (фельдшер)
Финансовые	Средства бюджета: внебюджетные источники, средства от профсоюзной организации
Материально-технические	Методические рекомендации, тесты, опросные листы, плакаты, буклеты, спортивное оборудование и др.
Информационные	Информационно-телекоммуникационная сеть «Интернет», социальные сети, электронная почта, официальный сайт МБОУ «Новомирская НОШ», телефонная связь

6. Мотивация участия в программе

Для работников	Для 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 школы
Повышение психоэмоционального благополучия	Снижение количества дней временной нетрудоспособности

7. Мероприятия для реализации корпоративной программы здоровья

Наименование модуля	Содержание мероприятий	Ожидаемый результат
Физическая активность	1. Просмотр образовательных и мотивационных спортивных видеороликов. 2. Размещение мотивационных фотографий, плакатов, направленных на ЗОЖ. 3. Участие в программе ГТО. 4. Улучшение материально-технической базы (помещение для занятий, тренажеры,	В % соотношении (от общей численности работников): - увеличение процента работников, вовлечённых в ведение здорового

	<p>спортивный инвентарь).</p> <p>5. Проведение спортивно-массовых оздоровительных мероприятий, приуроченных к празднованию 23 февраля, 8 Марта.</p> <p>6. Сокращение рабочего времени для проведения спортивных мероприятий.</p>	<p>образа жизни;</p> <ul style="list-style-type: none"> - снижение процента работников с низким уровнем физической активности; - повышение уровня физической грамотности работников; - снижение числа случаев временной нетрудоспособности.
<p>Диагностика и профилактика профессиональных заболеваний</p>	<p>1. Организация ежегодных медицинских осмотров.</p> <p>2. Анкетирование работников о состоянии их здоровья.</p> <p>3. Анализ результатов специальной оценки условий труда и материалов по программе производственного контроля, оценки рисков.</p> <p>4. Организация встреч с медицинским работником на тему диагностики и профилактики профессионального здоровья.</p> <p>5. Информирование работников о пользе вакцинаций, компонентном составе и действии вакцин.</p> <p>6. Улучшение условий труда (УТ) и отдыха работников.</p>	<p>В % соотношении (от общей численности работников):</p> <ul style="list-style-type: none"> - увеличение % работников, прошедших вакцинацию; - Улучшение показателей здоровья работников по результатам медицинских осмотров.
<p>Психологическое и эмоциональное благополучие</p>	<p>1. Просветительская работа по сохранению психологического здоровья</p> <p>2. Проведение психопрофилактических мероприятий: Профилактика депрессии, выгорания, тревожных расстройств; дыхательные практики. Профилактика утомляемости работников на рабочем месте и как результат повышение производительности труда, уменьшение восприимчивости к стрессу, уменьшение числа ошибок.</p>	<p>В % соотношении (от общей численности работников):</p> <ul style="list-style-type: none"> - снижение % работников с высоким уровнем стресса; - увеличение % работников, принявших участие в мероприятиях;
<p>Профессиональное и социальное благополучие</p>	<p>1. Социальные связи и общественная вовлеченность: - семейные мероприятия для сотрудников (игры, тренинги, профориентационные мероприятия для детей сотрудников.</p> <p>2. развитие профсоюзного движения:</p>	<ul style="list-style-type: none"> - повышение удовлетворенностью работой; - рост психоэмоционального благополучия и

	3. Предоставление социальной карты, дополнительной скидки на приобретение товаров в магазинах партнерах.	здоровья работников; - повышение профессионального роста и компетентности работников.
--	--	--

8. Критерии оценки эффективности программы корпоративного здоровья

№	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
7	Количество работников, которые видели информационные материалы о ЗОЖ	По результатам опроса работников:
8	Количество работников, которые ознакомились с информационными материалами о ЗОЖ	– точное число % от общего количества работников
9	Количество публикаций на внутрикорпоративном сайте/в корпоративных СМИ/социальных сетях учреждения	Количество публикаций
10	Количество публикаций в личных аккаунтах	
11	Количество проведенных образовательных мероприятий о различных аспектах ЗОЖ и количество работников – участников	Статистика мероприятий
12	Количество работников, сбросивших вес. Количество работников, регулярно употребляющих полезные продукты (фрукты, овощи, рыбу, кисломолочные продукты и пр.). 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.
13	Снижение количества дней временной нетрудоспособности	