

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАОУ «Технологический лицей»



Л.И. Пасынкова

Корпоративная программа
«Сохранение и укрепление здоровья работников на
рабочих местах»

Паспорт программы

Ответственный исполнитель программы	Заместитель директора
Участники программы	Трудовой коллектив лицея
Цели программы	Создание здоровьесберегающей среды в МАОУ «Технологический лицей», направленной на формирование, сохранение и укрепление культуры здоровья работников лицея.
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование системы мотивации работников лицея к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек. 2. Повышение мотивации к формированию потребности в здоровом образе жизни, физической активности и правильном питании. 3. Создание благоприятной рабочей среды для укрепления здоровья и благополучия работников лицея. 4. Создание благоприятных условий в лицее для ведения здорового и активного образа жизни. 5. Содействие прохождению работниками профилактических осмотров и диспансеризации. 6. Проведение для работников профилактических мероприятий. 7. Создание оптимальных гигиенических условий деятельности работников на их рабочих местах. 8. Повышение ответственности за индивидуальные здоровье и приверженности к здоровому образу жизни работников и членов их семей. 9. Обеспечение охраны здоровья трудового коллектива лицея. 10. Обеспечение психологической и физической устойчивости работников, профилактика эмоционального выгорания. 11. Повышение производительности труда и конкурентоспособности лицея. 12. Проведение медико-социологических исследований для выявления распространенности поведенческих факторов риска и профессиональности стресса.
Основные показатели (индикаторы) программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Доля трудового коллектива, ведущего здоровый образ жизни, отказ от курения. 2. Доля трудового коллектива, ведущего здоровый образ жизни, отказ от алкогольных напитков. 3. 100% охват трудового коллектива, придерживающийся здорового и правильного питания. 4. Доля трудового коллектива, систематически занимающихся физической культурой и спортом. 5. Доля работников, не испытывающих психоэмоциональные трудности.
Ресурсное обеспечение реализации программы	Финансирование программы из средств от приносящей доход деятельности (собственных доходов)

<p>Ожидаемые результаты реализации программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 100% ежедневный охват работников диспансеризацией и профилактическими осмотрами. 2. Изменение отношения к состоянию своего здоровья. 3. Укрепление здоровья и улучшение самочувствия трудового коллектива. 4. Увеличение продолжительности жизни среднего трудоспособного возраста. 5. Укрепление взаимоотношений и сплоченности в коллективе. 6. Увеличение производительности труда, работоспособности и эффективности деятельности работников. 7. Снижение риска заболеваемости работников. Уменьшение среднего срока временной нетрудоспособности работников. 8. Снижение количества стрессовых и конфликтных ситуаций, повышение стрессоустойчивости работников. 9. Снижение заболеваемости и функциональной напряженности работников. 10. Снижение текучести кадров, повышение вероятности привлечения более квалифицированного персонала. 11. Повышение численности работников, ведущих здоровый образ жизни. 12. Повышение уровней физической грамотности, осознанная потребность в здоровом образе жизни.
--	--

Введение

В 2020 году интерес к здоровью и правильному питанию колоссально вырос. На это повлияла пандемия и естественная динамика: курс в сторону здорового образа жизни стал неотъемлемой частью многих людей. В нынешнее время люди стараются быть в курсе всего происходящего, следовать всем современным тенденциям.

ЗОЖ и правильное питание стали трендом, открывается все больше магазинов здорового питания, около 79% россиян начинают следить за своим рационом, чтобы предотвратить болезни.

ЗОЖ актуален для сотрудников образовательных организаций, которые проводят большую часть рабочего времени в школе. В среднем педагоги проводят около 4 часов за компьютером, следовательно, они попадают в группу риска развития сердечно-сосудистых заболеваний, проблем с опорно-двигательным аппаратом, диабета и ожирения. Сотрудники из группы риска могут страдать от скачков давления и отдышки, тяжело переносят длительную нагрузку, менее активны и чаще пропускают работу по болезни. Причины всем известны: несоблюдение режима дня, недосып, сладости и жирная еда как способ компенсировать стресс, как следствие, - недостаток сил для занятия спортом, малоподвижности и общая усталость. Приверженцы ЗОЖ могут лучше сосредоточиться на работе, реже ссорится с коллегами, активнее вовлекают в общий процесс и производительность их труда выше на 20%.

Забота о здоровье становится частью корпоративной культуры еще и потому, что сближает коллектив. Культуру ЗОЖ можно легко превратить и в развлечение, и в соревнование.

1. Актуальность

Здоровье работающего населения определяется производственными, социальными и индивидуальными рисками, доступом к медико-санитарным услугам. Ценность физического, психического и социального здоровья каждого работника МАОУ «Технологический лицей» (далее – лицей) многократно возрастает. Рабочее место – оптимальная организационная форма охраны и поддержания здоровья, профилактика заболеваний (определение ВОЗ).

По данным исследований почти 60% общего времени болезней обусловлено семью ведущими факторами:

- повышенное артериальное давление,
- потребление табака,
- чрезмерное употребление алкоголя,
- повышенное содержание холестерина в крови,
- избыточная масса тела,
- низкий уровень потребления фруктов и овощей,
- малоподвижный образ жизни.

Система укрепления здоровья сотрудников 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 здоровье формирующей программы, посредством создания здоровье сберегающей среды или территории здорового образа жизни.

Мероприятия по укреплению здоровья работающего населения – система мер в рамках политики учреждения по охране здоровья.

2. Тип корпоративной программы

По степени охвата: трудовой коллектив работников лицея.

По содержанию: образовательные (школы и дни здоровья, семинары, поддержка онлайн-ресурсов, посвященных проблемам здоровья и т.п.).

Программа – элемент системы охраны здоровья работающих. Она включает расширенный перечень задач по управлению здоровьем, помимо профилактики профессиональных и профессионально связанных заболеваний, травм и находится в комплектации мер по охране труда.

3. Цель и задачи

Корпоративная программа по укреплению здоровья на рабочем месте для работников лицея разработана с целью продвижения здорового образа жизни в коллективе, сохранение здоровья персонала на рабочем месте.

Основная цель программы: сохранение и укрепление здоровья работников лицея, профилактика заболеваний и потери трудоспособности.

Задачи:

- формирование системы мотивации работников лицея к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек;
- повышение мотивации к формированию потребности в здоровом образе жизни, физической активности и правильном питании;
- создание благоприятной рабочей среды для укрепления здоровья и благополучия работников лицея;
- создание благоприятных условий в лицее для ведения здорового и активного образа жизни;
- содействие прохождению работниками профилактических осмотров и диспансеризации;
- проведение для работников профилактических мероприятий;
- создание оптимальных гигиенических условий деятельности работников на их рабочих местах;
- повышение ответственности за индивидуальные здоровье и приверженности к здоровому образу жизни работников и членов их семей;
- обеспечение охраны здоровья трудового коллектива лицея;
- обеспечение психологической и физической устойчивости работников, профилактика эмоционального выгорания;
- повышение производительности труда и конкурентоспособности лицея;
- проведение медико-социологических исследований для выявления распространенности поведенческих факторов риска и профессиональности стресса.

4. Направления планирования мероприятий:

- разработка плана мероприятий по формированию системы мотивации работников к здоровому образу жизни в целях их оздоровления;
- создание условий для вовлечения работников в программы по укреплению их здоровья на рабочем месте;

- создание условий для улучшения индивидуального и профессионального (физического, психологического и социального здоровья) работников, повышение их работоспособности и продуктивности;
- формирование активной жизненной позиции работников, создание благоприятного микроклимата в коллективе, повышение сплоченности коллектива лица;
- создание условий для прохождения работниками профилактических медицинских осмотров и диспансеризации;
- выполнение информационно-просветительской работы по пропаганде здорового образа жизни;
- формирование мотивации на здоровое питание;
- формирование установки на отказ от вредных привычек;
- формирование мотивации на повышение двигательной активности;
- формирование стрессоустойчивости.

Стратегии, направленные на работу с работниками – поощрение и поддержка работников, стремящихся к здоровому образу жизни. предпочтительны меры, которые делают здоровый выбор легким и предоставляют помощь поддерживать здоровые поведенческие изменения. Эти меры для здоровых людей или с риском заболеваний направлены на факторы здорового образа жизни, такие как:

1. Отказ от курения.
2. Здоровое питание.
3. Физическая активность.
4. Снижение потребления алкоголя.
5. Социальное и эмоциональное благополучие (управление стрессом).

5. Механизмы и мероприятия

5.1. Организационные мероприятия

1. Проведение анкетирования, с целью выявления факторов, влияющих на здоровье работников и получение общих сведений о состоянии здоровья работников: низкая физическая активность, избыточный вес, повышенное артериальное давление, курение, несбалансированное питание.

2. Воспитание у работников более ответственного отношения к своему здоровью с использованием различных подходов, система контроля, обучения, поддержания навыков и проверки знаний, взаимодействия с представителями профсоюзной организации, организация оздоровительных мероприятий.

3. Проведение инструктажей персонала с целью предупреждения случаев инвалидности, причиной которых является производственный травматизм и вредные факторы.

4. Организация контроля над проведением периодических медицинских осмотров, диспансеризации работников. Проведение вакцинации работников в рамках Национального календаря профилактических прививок.

5. Организация системы поощрения за работу по укреплению здоровья на рабочем месте и практической деятельности по укреплению здорового образа жизни.

6. Организация культурного досуга работников.

7. Организация участия в тематических лекциях, сопровождающих реализацию корпоративных программ по сохранению и укреплению здоровья работников.

5.2. Мероприятия, направленные на повышение физической активности

1. Разработка десятиминутных комплексов упражнений, которые можно проводить прямо на рабочем месте, гимнастика для глаз, дыхательная гимнастика.

2. Участие трудовых коллективов в спортивных мероприятиях, спартакиадах, турнирах, спортивных конкурсах, велопробегах.
3. Использование гаджета «шагомер» для сотрудников на постоянной основе.
4. Участие в программе сдачи норм ГТО.
5. Дни здоровья - проведение акции «На работу пешком».
6. Проведение коллективного отдыха на свежем воздухе.
7. Организация культурно-спортивных мероприятий для работников с участием членов их семей, в том числе зимние прогулки на лыжах, катание на коньках, велосипедах, летний отдых.
8. Организация посещения работниками занятий в группе фитнес.
9. Организация футбольных, волейбольных, баскетбольных команд работников, занятия настольным теннисом.

5.3. Мероприятия, направленные на формирование приверженности к здоровому питанию

1. Информирование работников об основах рациона здорового питания: размещение информационных материалов (плакаты, буклеты, листовки), организация образовательных семинаров, лекций, мастер-классов с участием эксперта в области питания.
2. «Чистая вода» в лицее.
3. Создание для работников специально оборудованных мест для приема пищи с размещением информационных материалов по вопросам здорового питания и снижение веса.
4. Участие в проекте «Демография «Основы здорового питания», обучение по санитарно-просветительским программам «Основы здорового питания».
5. Проведение тематических Дней здорового питания.

5.4. Мероприятия, направленные на борьбу с курением

1. Оценивается соблюдение Федерального закона от 23.02.2013 года №15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака» на предмет полного запрета курения в помещениях и на территории лицея с применением штрафных санкций к работникам, курящим в помещениях лицея.
2. Проведение Кампании (конкурсы, соревнования) «Брось курить и победи», призванной помочь работникам отказаться от курения.
3. Оформление мест общего пользования в помещениях знаками, запрещающими курение.
4. Информирование о вредных воздействиях курения с использованием всех возможных каналов, размещение информационных бюллетеней и плакатов по вопросу вреда курения для здоровья.

5.5. Мероприятия, направленные на борьбу со стрессом

1. Проведение тренингов, консультаций, семинаров по управлению конфликтными ситуациями.
2. Разработка мероприятий, направленных на противодействие профессиональному выгоранию.
3. Положительная оценка директором результатов труда работников, выражение благодарности за успешно выполненные задачи, поощрение общения сотрудников друг с другом.
4. Удовлетворение базовых потребностей работника. Чем больше потребностей удовлетворено, тем ниже уровень стресса и выше продуктивность.

5. Формирование у работников таких личностных качеств, как жизнерадостность, стрессоустойчивость, целеустремленность, уверенность в себе на основе стабилизации душевного равновесия, поддержание в коллективе атмосферы взаимности поддержки и доверия.

6. Ожидаемый эффект от реализации программы:

В результате реализации корпоративной программы в области укрепления здоровья работников предполагаются следующие результаты:

Для сотрудников:

- изменение отношения к состоянию своего здоровья;
- укрепление здоровья и улучшение самочувствия;
- увеличение продолжительности жизни;
- приверженность к ЗОЖ;
- выявление заболеваний на ранней стадии;
- возможность получения материального и социального поощрения;
- сокращение затрат на медицинское обслуживание;
- улучшение условий труда;
- улучшение качества жизни.

Для работодателя:

- сохранение на длительное время здоровых трудовых ресурсов;
- повышение производительности труда;
- сокращение потерь по болезни;
- снижение текучести кадров;
- повышение имиджа организации;
- внедрение приоритета здорового образа жизни среди работников;
- изменение отношения работников к состоянию своего здоровья;
- снижение заболеваемости и инвалидизации работников.
- повышение численности работников, ведущих здоровый образ жизни.

Для государства:

- снижение уровня заболеваемости;
- сокращение дней нетрудоспособности;
- сокращение смертности;
- снижение расходов, связанных с медицинской помощью и инвалидностью.

Планируемые выгоды от реализации Программы

<i>Выгода для работников</i>	<i>Выгода для администрации</i>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Снижение риска приобретения хронических заболеваний. 2. Улучшение психоэмоционального состояния. 3. Отказ от вредных привычек. 4. Повышение удовлетворенности от работы. 5. Частая информированность о своем здоровье. 6. Развитие навыков определения заболеваний на ранней стадии. 7. Чувство принадлежности к организации (работник чувствует, что о нем заботятся). 8. Улучшение условий труда. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сокращение прямых расходов на: <ul style="list-style-type: none"> ✓ компенсационные выплаты за счет средств работодателя, связанные с болезнью работника; ✓ снижение издержек на поиск и подготовку новых кадров в связи с уходом предыдущих (болезнь, смерть). 2. Снижение косвенных издержек, связанных с уменьшением частоты и продолжительности невыхода на работу. 3. Повышение производительности и интенсивности труда. 4. Сокращение текучести кадров. 5. Дополнительная мотивация работников.