

**«УТВЕРЖДАЮ»**  
Директор государственного общеобразовательного  
учреждения Республики Коми  
«Республиканский центр образования»  
\_\_\_\_\_ Л.В. Ладохина  
«30» декабря 2021 г.

**Корпоративная программа укрепления здоровья  
работников государственного общеобразовательного учреждения  
Республики Коми «Республиканский центр образования»**

**Раздел 1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ**

<b>1.1. Наименование Программы</b>	Корпоративная программа укрепления здоровья работников государственного общеобразовательного учреждения Республики Коми «Республиканский центр образования»
<b>1.2. Исполнитель</b>	Государственное общеобразовательное учреждение Республики Коми «Республиканский центр образования» Юридический адрес учреждения: 167004, Республика Коми, г. Сыктывкар, ул. Пушкина, д.116/6 Почтовый адрес: 167004, Республика Коми, г. Сыктывкар, Пушкина, д. 89 Телефон/факс 8(8212) 22-96-94 Электронный адрес: <a href="mailto:ourco@minobr.rkomi.ru">ourco@minobr.rkomi.ru</a> Ф.И.О руководителя: Ладохина Лариса Васильевна
<b>1.3. Продолжительность, сроки реализации Программы</b>	2022-2025 годы

## Раздел 2. ОПИСАНИЕ ПРОГРАММЫ

### 2.1 Обоснование проблемы

Корпоративная программа укрепления здоровья работников государственного общеобразовательного учреждения Республики Коми «Республиканский центр образования» (далее – Учреждение) представляет собой комплекс мероприятий, предпринимаемых работодателем для улучшения состояния здоровья работников, улучшения социально-психологического климата в коллективе в целях сохранения и укрепления здоровья работников, профилактики заболеваемости и потери трудоспособности.

Залогом успешности программы является целостный подход, основанный на определении здоровья как состояния полного физического, эмоционального, интеллектуального, социального благополучия.

Здоровье работающего населения определяется производственными, социальными и индивидуальными рисками, доступом к медико-санитарным услугам. Рабочее место – оптимальная организационная форма охраны и поддержания здоровья, профилактики заболеваний (определение ВОЗ). По данным Всемирной организации здравоохранения, разработка и реализация корпоративных программ, стимулирующих здоровый образ жизни, позволяет на 30% минимизировать потери от болезней сотрудников. При этом число пропусков работы по болезни сокращается на 20%, а эффективность работы сотрудника вырастает почти на 10%. Человеческий капитал является одним из ведущих факторов социально-экономического развития; сохранение здоровья сотрудника является актуальным приоритетом для государства и отдельного работодателя.

Основными вредными факторами, воздействующими на работников образовательных организаций в процессе трудовой деятельности, 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.

	<p>Каждый из этих основных факторов риска может способствовать возникновению профессионально обусловленных видов патологии нервной, сердечно-сосудистой, дыхательной и других систем.</p> <p>Немаловажным являются и психологические аспекты в процессе трудовой деятельности. Так, согласно исследованиям 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. Нарушения в нервно-психическом здоровье вследствие воздействия вредных факторов имеют более 35% работников после 10 лет работы, 40% - после 15 лет работы и более 50% работников со стажем работы 20 лет и более.</p> <p>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).</p> <p>Указ Президента Российской Федерации от 06.06.2019 № 254 «О стратегии развития здравоохранения в Российской Федерации на период до 2025 года» предусматривает организацию и развитие системы профилактики профессиональных рисков, которая ориентирована на качественное и своевременное выполнение лечебно-профилактических мероприятий, позволяющих вернуть работников к активной трудовой и социальной деятельности с минимальными повреждениями здоровья, формирование системы мотивации граждан к ведению здорового образа жизни.</p> <p>Формирование навыков ведения здорового образа жизни начинается с воспитания мотивации к здоровому образу жизни и осуществляется через целенаправленную деятельность посредством создания здоровьесберегающей среды в рамках Учреждения.</p> <p>Личная заинтересованность сотрудников – ключевое условие эффективного внедрения корпоративной программы.</p>
<b>2.2. Цель Программы</b>	Сохранение и укрепление здоровья работников Учреждения, профилактика заболеваемости
<b>2.3. Задачи Программы</b>	1. Проведение информационной кампании среди работников Учреждения по формированию представлений о здоровом образе жизни и его роли в сохранении и укреплении здоровья;

	<p>2. Определение ресурсов Учреждения, потребностей и мотивации участников программы;</p> <p>3. Формирование системы мотивации работников Учреждения к ведению здорового образа жизни.</p> <p>4. Создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе; профилактика эмоционального выгорания, стрессов и др.</p> <p>5. Обеспечение соблюдения работниками требований охраны труда; организация проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников Учреждения</p> <p>6. Создание оптимальных условий труда на рабочих местах.</p> <p>7. Подведение итогов реализации Программы.</p>
<b>2.4. Адресная направленность Программы</b>	Работники Учреждения
<b>2.5. Описание основных мероприятий Программы</b>	<p><b>Программа будет реализована в три этапа:</b></p> <p><b><u>1. Подготовительный (1 ноября – 30 декабря 2022 года):</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализ ситуации и выбор приоритетов;</li> <li>- определение ресурсов Учреждения, потребностей и мотивации участников Программы;</li> <li>- разработка мероприятий программы; согласование мероприятий с участниками Программы;</li> <li>- разработка информационно-методических материалов (памятки, буклеты и т.п.); размещение информации на официальном сайте Учреждения в сети «Интернет»</li> <li>- разработка индикаторов (показателей) оценки результативности программы, механизма мониторинга результатов программы, форм контроля и отчетной документации.</li> </ul> <p><b><u>2. Основной (15 января 2023 года – 30 ноября 2025 года):</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- реализация мероприятий Программы</li> </ul> <p><b><u>3. Заключительный (до 25 декабря 2025 года):</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- подведение итогов Программы; мониторинг и оценка эффективности реализации Программы</li> </ul>
<b>2.6. Ожидаемые результаты</b>	Ожидаемые результаты, достижение которых планируется обеспечить в ходе реализации Программы:

<b>Программы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- повышение уровня информированности работников о здоровом образе жизни;</li> <li>- 100% охват работников медицинскими осмотрами;</li> <li>- соблюдение требований охраны труда в Учреждении;</li> <li>- повышение уровня психологического благополучия, снижение уровня эмоционального выгорания работников;</li> <li>- улучшение социально-психологического климата в коллективе;</li> <li>- снижение количества случаев временной нетрудоспособности</li> </ul>
<b>2.7. Ресурсное обеспечение Программы</b>	<p><u>Финансовые ресурсы:</u> финансирование мероприятий Программы будет осуществляться в пределах лимитов бюджетных средств, выделенных на выполнение государственного задания ГОУ РК «РЦО».</p> <p><u>Информационные ресурсы:</u> официальный сайт Учреждения (<a href="http://rcoedu.ru/">http://rcoedu.ru/</a>); официальная группа ГОУ РК «РЦО» в социальной сети «ВКонтакте» (<a href="https://vk.com/ourco">https://vk.com/ourco</a>).</p> <p><u>Кадровые ресурсы:</u> реализация Программы обеспечивается работниками Учреждения с привлечением работников медицинских организаций.</p>
<b>2.8. Управление реализацией Программы</b>	<p>Управление, координацию деятельности исполнителей Программы обеспечит руководитель Программы. Контроль реализации мероприятий Программы, мониторинг достигнутых результатов будет осуществлять рабочая группа, в состав которой войдут работники Учреждения</p>

### Раздел 3. РАБОЧИЙ ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ

№№ п/п	Наименование мероприятия	Срок реализации	Ожидаемые результаты мероприятия
1	2	3	4
1.	Формирование рабочей группы для планирования и контроля мероприятий Программы	До 15 ноября 2022	Сформирована рабочая группа
2.	Анализ ситуации и выбор приоритетов; определение ресурсов Учреждения,	До 30 декабря 2022	Путем опроса участников Программы определены приоритеты, потребности и

	потребностей и мотивации участников Программы		мотивация участников Программы; сформирован план мероприятий на основе Модулей (раздел 4)
3.	Детальная разработка мероприятий программы; согласование мероприятий с участниками Программы	До 30 декабря 2022	Мероприятия и календарный план согласованы с участниками Программы, с привлеченными специалистами
4.	Разработка информационно-методических материалов (памятки, буклеты и т.п.); размещение информации на официальном сайте Учреждения в сети «Интернет»	До 30 декабря 2022	Разработаны и размещены на официальном сайте и других ресурсах Учреждения в сети «Интернет» информационно-методические материалы (памятки, буклеты и т.п.) по вопросам ЗОЖ
5.	Разработка индикаторов (показателей) оценки результативности Программы, механизма мониторинга результатов Программы, форм контроля и отчетной документации	До 30 декабря 2022	Разработаны индикаторы (показатели) оценки результативности Программы, механизма мониторинга результатов Программы, форм контроля и отчетной документации, необходимой для реализации Программы и подведения ее итогов
6.	Реализация мероприятий Программы	До 30 ноября 2025	Реализованы все запланированные мероприятия Программы
7.	Подведение итогов Программы	До 25 декабря 2025	Подведение итогов Программы; мониторинг и оценка эффективности реализации Программы

#### Раздел 4. ПРИМЕРНЫЕ МОДУЛИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Наименование модуля	Содержание мероприятий	Ожидаемый результат
Физическая активность	- консультации специалистов по направлению ведения ЗОЖ; - распространение информационно-методических материалов по тематике ЗОЖ, в т.ч. их размещение на информационных	В процентном соотношении (от общей численности работников): - увеличение количества работников, вовлечённых в ведение здорового образа жизни;

	<p>ресурсах Учреждения в сети «Интернет»;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проведение семейных спортивных мероприятий сотрудников Учреждения: велосипедные, лыжные прогулки, выходы в парковые зоны (в т.ч. занятия на уличных тренажерах);</li> <li>- физкульт-паузы, физкультминутки и т.п.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- снижение количества работников с низким уровнем физической активности;</li> <li>- снижение числа случаев временной нетрудоспособности.</li> </ul>
<p>Диагностика и профилактика профессиональных заболеваний; динамическое наблюдение за состоянием здоровья работников</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организация предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров.</li> <li>2. Анализ результатов специальной оценки условий труда и материалов по программе производственного контроля, оценки рисков.</li> <li>3. Размещение информации профилактического характера о профессиональном здоровье на официальных информационных ресурсах Учреждения в сети «Интернет»</li> <li>4. Организация встреч с медицинскими работниками на тему диагностики и профилактики профессионального здоровья.</li> <li>5. Информирование работников о пользе вакцинаций, компонентном составе и действии вакцин; контроль за прохождением вакцинации согласно Национальному календарю профилактических прививок.</li> <li>6. Программа здорового питания для работников организации.</li> <li>7. Улучшение условий труда и отдыха</li> </ol>	<p>В процентном соотношении (от общей численности работников):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 100% охват работников вакцинацией согласно Национальному календарю прививок;</li> <li>- снижение доли работников, нуждающихся в амбулаторном, стационарном обследовании и лечении, санаторно-курортном лечении и диспансерном наблюдении.</li> </ul> <p>Улучшение показателей здоровья работников по результатам медицинских осмотров.</p>

	<p>работников.</p> <p>8. Контроль соблюдения работниками требований охраны труда, действующих в Учреждении; обучение и проверка знаний требований охраны труда</p>	
<p>Психологическое и эмоциональное благополучие</p>	<p>1. Информирование работников об основах психоэмоциональной гигиены, обеспечение доступности консультаций и поддержки педагогов - психологов, ознакомление с информацией о психологических навыках управления стрессом, о профилактике профессионального выгорания и депрессии.</p> <p>2. Проведение групповых психологических тренингов, направленных на профилактику эмоционального выгорания, формирование стрессоустойчивости и т.п.</p> <p>3. Размещение на официальных ресурсах Учреждения в сети «Интернет» информации по сохранению психологического здоровья.</p>	<p>В процентном соотношении (от общей численности работников):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- снижение доли работников с высоким уровнем стресса;</li> <li>- увеличение доли работников, принявших участие в мероприятиях;</li> <li>- увеличение доли работников, вовлечённых в образовательные программы.</li> </ul>
<p>Профессиональное и социальное благополучие</p>	<p>Профессиональный рост и развитие:</p> <p>1. «Наставничество»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- передача опыта и знаний между работниками (тренинги, деловые игры, семинары по обмену опытом среди коллег, лекции-беседы, семинары-практикумы, психологические тренинги, проблемно-проектные семинары, круглые столы и др.);</li> <li>- повышение профессиональной</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- повышение удовлетворенности работой;</li> <li>- психоэмоциональное благополучия работников;</li> <li>- профессиональный рост и повышение компетентности работников.</li> </ul>

	<p>компетентности работников в овладении и эффективном использовании информационно - компьютерных технологий.</p> <p>2. Социальные связи и общественная вовлеченность:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- участие в городских экологических мероприятиях и конкурсах (субботники, сбор макулатуры, высадка деревьев).</li></ul>	
--	--	--