

УТВЕРЖДЕНО
И.о. директора
МАУ ДО ГРЦ ОООД «ФорУс»
А.И. Фролов
20 11 2023



**Корпоративная программа
по укреплению здоровья
сотрудников МАУ ДО ГРЦ ОООД «ФорУс»
на 2023-2027 г.г.**

Содержание

1. Паспорт программы...	3
2. Пояснительная записка.....	3
3. Концептуальные положения программы	5
4. Содержание программы... ..	5
5. Показатели эффективности программы	6
6. Перспективный план работы по сохранению и укреплению здоровья педагогов Учреждения.....	7
7. Список литературы... ..	9
8. Приложения	

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование Программы	Корпоративная программа укрепления здоровья сотрудников МАУ ДО ГРЦ ОООД «ФорУс»
Наименование учреждения-разработчика	Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования города Новосибирска «Городской ресурсный центр по организации отдыха и оздоровления детей «Формула Успеха» (МАУ ДО ГРЦ ОООД «ФорУс»)
Юридический адрес учреждения	ул. Народная, 14, г. Новосибирск, 630075
Номер телефона	8(383) 309-00-39
E-mail	info@forus-nsk.ru
Адрес сайта	https://www.forus-nsk.ru/
Сроки реализации	Программа реализуется в течение 4 лет (2023-2027 г.г.)
Обоснование разработки программы	Корпоративная программа по укреплению здоровья сотрудников МАУ ДО ГРЦ ОООД «ФорУс» разработана в рамках реализации мероприятия Федерального проекта по «Укреплению общественного здоровья». По определению Всемирной организации здравоохранения здоровьем считается состояние полного физического, психического и социального благополучия, а не только отсутствие болезней или физических дефектов. Так же по данным Всемирной организации здравоохранения, ведение корпоративных программ, стимулирующих здоровый образ жизни, позволяет Учреждению 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%.
Цель программы	Сохранение и укрепление здоровья сотрудников путем формирования в коллективе установки на здоровый образ жизни, посредством создания условий для укрепления и сохранения здоровья в процессе работы, формирования культуры здоровья на основе осознания здоровья как ценности, обучения сотрудников знаниям, умениям и навыкам здорового образа жизни.
Задачи программы	1) Создать условия для физического, психологического и социального благополучия сотрудников. Формировать ответственное отношение к своему здоровью. 2) Проводить информационную кампанию по формированию представления здорового образа жизни. 3) Принимать активное участие в мероприятиях и акциях, направленных на здоровый образ жизни
Численность	153 человек

Описание программы	Организационно-методическая работа 1. Утверждение программы по оздоровлению сотрудников, ее обсуждение в коллективе, размещение на официальном сайте Учреждения. 2. Проведение мониторинга отношения сотрудников к здоровому образу жизни. 3. Разработка буклетов, подготовка информации для стенда «Охрана труда». Информационно-просветительская работа 1. Организация выставок по ЗОЖ. 2. Организация цикла бесед о профилактике различных заболеваний. 3. Организация работы по профилактики вредных привычек социально опасных заболеваний. 4. Выступления психолога на различных совещаниях коллектива по вопросам профессионального выгорания, профилактике утомляемости, использования методик управления своими эмоциями и др. Охрана труда и создание безопасных условий труда 1. Создание условий работы, отвечающих требованиям безопасности для здоровья и жизни всех сотрудников Учреждения, в т.ч.: - создание необходимых условий для сотрудников с заболеваниями; - создание условий, отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, для полноценного отдыха и работы. 2. В рамках борьбы с туберкулезом ежегодное флюорографическое обследование сотрудников. 3. Осуществление производственного контроля за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий. 4. Контроль за состоянием противопожарной, антитеррористической безопасности Учреждения. 5. Проведение специальной оценки условий труда. 6. Проведение плановых инструктажей по антитеррористической, противопожарной безопасности, по охране труда на рабочем месте. Массовая работа по оздоровлению сотрудников 1. Диспансеризация сотрудников. 2. Прохождение периодических медицинских осмотров всех сотрудников Учреждения. 3. Проведение цикла лекций, круглых столов, семинаров, направленных на приобретение сотрудниками знаний по сохранению и укреплению здоровья. 4. Проведение ежегодных учебных семинаров по электробезопасности, охране труда, оказанию первой медицинской помощи 5. Тренинги по навыкам ЗОЖ.
----------------------------------	--

	Спортивно-массовая работа 1. Организация работы по различным направлениям: командные спортивные игры, производственная гимнастика, сдача нормативов ГТО. 2. Организация активного досуга сотрудников: пешие экскурсии, походы, продолжительные прогулки в курортных зонах СКФО. 3. Организация Дня здоровья (в ходе месячника ОТ). 4. Участие в массовых спортивных районных мероприятиях (спартакиада). Индивидуальная работа 1. Проведение инструктажа по охране труда и технике безопасности для вновь принятых сотрудников. 2. Консультирование по различным вопросам, возникающим у сотрудников, касающихся данного направления деятельности
Ожидаемые результаты	Количественные: 1. Значительное увеличение доли лиц с физической активностью. 2. Увеличение доли сотрудников, ведущих здоровый образ жизни. 3. Увеличение индекса здоровья сотрудников. Качественные: 1. Формирование правильного рациона питания. 2. Уменьшение количества вредных привычек. 3. Укрепление социального и психического здоровья сотрудников. 4. Увеличение работоспособности сотрудников.

2. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Здоровье является высшей ценностью общества, чем выше ценится здоровье человека в коллективном сознании общества, тем выше ресурс и потенциал развития самого общества.

Первостепенные задачи любого учебного учреждения - укрепление здоровья и физическое развитие воспитанников, функциональное совершенствование и повышение работоспособности их организма.

Здоровье сотрудника необходимо рассматривать как необходимое условие для устойчивого и гармоничного развития современного общества.

Большая часть рабочего дня сотрудника Учреждения протекает в эмоционально напряженной обстановке: эмоциональная насыщенность деятельности, постоянная концентрация внимания, повышенная ответственность. Напряженные факторы такого рода оказывают влияние на эмоциональное, физическое и психическое самочувствие сотрудника: появляется нервозность, раздражительность, усталость, разного рода недомогания.

Среди сотрудников Учреждения возросло число заболеваний нервной системы, лор заболеваний, опорно-двигательного аппарата, сосудистой системы.

Ухудшение психологического здоровья сотрудника снижает эффективность работы, повышает конфликтность во взаимоотношениях с коллегами, способствует возникновению и закреплению в структуре характера и профессиональных качествах

негативных черт. Поэтому знание закономерностей сохранения и укрепления профессионального здоровья в профессиональной деятельности, умение управлять собственными негативными эмоциями и состояниями, а также валеологическая компетентность являются важными компонентами успеха деятельности сотрудника.

Здоровье сотрудника - это не только его личное здоровье. Здоровый сотрудник становится для своих коллег ещё и примером здорового образа жизни.

Умение управлять собственным здоровьем и настроением для сотрудника очень важно, так как мы понимаем, что здоровье сотрудника зависит не столько от соблюдения санитарно-гигиенических норм и снижения нагрузки, сколько от эффективности организации трудовой деятельности и от характера взаимоотношений во время работы.

Хорошее здоровье сотрудника, хорошее настроение – залог успеха Учреждения! Когда Учреждение работает как единый отлаженный механизм, когда между коллегами и руководством действительно существует атмосфера сотрудничества и взаимопонимания, тогда в таком Учреждении интересно находиться, тогда она по-настоящему становится вторым домом для сотрудников, а значит, в нем созданы все условия для здоровья.

Программа формирования профессионального здоровья сотрудников МАУ ДО ГРЦ ООД «ФорУс» (далее – Учреждение) – это комплексная система сохранения и укрепления здоровья сотрудников, направленная на формирование у сотрудников умения и желания заботиться о своем здоровье, потребности в здоровом образе жизни и эмоциональном благополучии как залого успешности в профессиональной деятельности.

В программе разработан комплекс мероприятий, направленный на все стороны профессионального здоровья сотрудников Учреждения, а именно физического, психического, социального, который осуществляется на основе дифференцированного подхода к разным категориям групп сотрудников:

- сотрудники со стажем менее одного года, которые подвержены проблеме адаптации молодых сотрудников (1 группа);
- сотрудники со стажем более 15-20 лет. Данная категория сотрудников наиболее подвержена синдрому эмоционального выгорания (2 группа);
- сотрудники в возрасте старше 50 лет, сотрудники этой категории помимо синдрома эмоционального выгорания имеют проблемы со здоровьем в силу своего возраста (3 группа).

Программа предполагает возможность самостоятельного отбора содержания работы по формированию профессионального здоровья сотрудников Учреждения, в соответствии с особенностями состава Учреждения.

Реализация содержания программы осуществляется через разнообразные формы работы с сотрудниками: тренинги, семинары-практикумы, обучающие семинары, спортивные досуги.

В Учреждении доля административно-управленческого и вспомогательного персонала достаточно высокая (52 человека). В связи с этим, внимание к здоровью других (не педагогических) сотрудников должно находиться на соответствующем уровне. Повара, делопроизводители, техперсонал, сторожа, члены администрации, бухгалтеры - все нуждаются в охвате мероприятиями, направленными на сохранение и укрепление здоровья.

Участниками программы являются сотрудники Учреждения.

3. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ПРОГРАММЫ

Цель: формирование у сотрудников Учреждения умения и желание заботиться о своем здоровье, потребность в здоровом образе жизни и эмоциональном благополучии как залого успешности в педагогической деятельности.

Задачи:

- сохранение и укрепление профессионального здоровья сотрудников и других работников Учреждения;
- мотивация сотрудников Учреждения на созидание собственного здоровья;
- формирование валеологической компетентности сотрудников;
- обучение навыкам самооздоровления.

Основные направления программы

Основные направления представлены в виде трех модулей:

1. Диагностический модуль.
2. Информационно-познавательный модуль.
3. Оздоровительный модуль.

4. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Диагностический модуль включает исследования психосоматического здоровья сотрудников, их представлений о ценности здоровья, здорового образа жизни на основе комплексной диагностики. В рамках данного модуля сотрудникам предлагается заполнить анкеты и тесты:

- тест «Эмоциональное выгорание» В. Бойко;
- анкета оценки знаний и умений сотрудника по теме здоровья Г.А. Воронина;
- анкета для сотрудника «Самооценка сотрудника образа жизни» адаптированный вариант анкеты В.П. Петленко, Д.Н. Давиденко;
- диагностика уровня саморазвития и профессиональной деятельности Л.Н. Бережнова.

Для всех сотрудников Учреждения предусмотрен мониторинг отношения к ЗОЖ.

В рамках *информационно-познавательного модуля*, формируя у педагогов ценностное отношение к собственному здоровью делается акцент на когнитивные и мотивационно-побудительные аспекты структуры личности. Содержание данного модуля включает в себя формирование у педагогов валеологической компетентности, информирование педагогов ОУ о проблемах в состоянии здоровья педагогических работников, раскрытии роли их собственного примера в организации ЗОЖ как образца для воспитанников, вооружение педагогов знаниями и способами здоровье сберегающей деятельности через встречи с медицинскими работниками.

Для других сотрудников Учреждения также предусмотрены разъяснительные беседы, семинары, мастер-классы по данному направлению деятельности.

Оздоровительный модуль объединяет психопрофилактические, психогигиенические и психотерапевтические мероприятия по снятию эмоционального

напряжения сотрудников Учреждения посредством тренингов, мастер-классов. Профилактика вирусных и сезонных заболеваний. В содержании данного модуля представлены мероприятия по организации двигательной активности сотрудников через спортивные досуги.

Принципы реализации программы:

Аксиологический принцип предопределяет рассмотрение здоровья личности в качестве высшей человеческой ценности.

Гуманистический принцип предопределяет переоценку всех компонентов образовательной деятельности, признавая ценностью не только обучающегося как личности и его права на з д о р о в ь е , но и педагога, сотрудника Учреждения, состояния его телесного, душевного и духовного здоровья.

Культурологический принцип реализует признание педагога как носителя культурных норм, лучших традиций человечества, в том числе в вопросах культуры здоровья как основы оптимального психофизического состояния обучающихся.

Принцип социальной значимости позволяет считать, что получаемый педагогом индивидуальный опыт созидания собственного здоровья приобретает общественную значимость, поскольку педагог как носитель культуры здоровья способен распространять идеи, образцы и нормы здоровьесбережения, формировать здоровьесориентированное поведение в социуме.

5. ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММЫ

1. В соматическом здоровье педагогических и иных работников Учреждения отмечается улучшение состояния здоровья (по результатам периодических медицинских осмотров).

2. Физический компонент здоровья – благодаря использованию здоровьесберегающих технологий происходит уменьшение количества пропусков по болезни сотрудников.

3. Психическое здоровье - улучшение психологического климата в коллективе, снижение уровня эмоционального выгорания.

4. Нравственный компонент здоровья – осознание ценности и принятие ответственности за свое здоровье.

5. Повышение мотивации сотрудников Учреждения к самооздоровлению и профессиональному совершенствованию.

6. Улучшение качества образовательной деятельности.

6. СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Казначеев, В.П. Здоровье нации. Просвещение. Образование Текст. / В.П. Казначеев. — Москва —Кострома, 1996. - 248с.
2. Митина Л. М., Митин Г. В., Анисимова О. А. Профессиональная деятельность и здоровье педагога. М., 2005, 363 с.
3. Никифоров Г.С. Психология здоровья. — СПб.: Речь, 2002. - 256с.
4. Самоукина Н. В. “Игры, в которые играют ...”. Психологический практикум — г. Дубна, “Феникс+, 2000, - 128 с.
5. Семёнова Е. М. Тренинг эмоциональной устойчивости педагога: Учебное пособие. — М.: Изд-во Института психотерапии, 2005. — 256 с.
6. Фопель К. Энергия паузы. Психологические игры и упражнения: Практическое пособие/ Пер. с нем. — М.: Генезис, 2001. — 240 с.

Вредные факторы работы сотрудника:

1. Физические повышенные нагрузки (ненормированный график, общественные нагрузки, работа на несколько ставок).
2. Напряжение зрения (работа с компьютерной техникой).
3. Перегрузки эмоционального характера.
4. Шум.
5. Инфекционная агрессия (микробы и инфекции).
6. Отрицательное воздействие электромагнитных волн (работа с компьютерами).

Профессиональные болезни сотрудников

Самые частые заболевания, которые характерны для сотрудников:

- снижение зрения, которое развивается с различными заболеваниями глаз;
- сердечно-сосудистая патология: ишемическая болезнь сердца, вегетососудистая дистония, варикозное расширение вен конечностей, гипертоническая болезнь и другие;
- проблемы желудочно-кишечного тракта: гастриты, хронические холециститы, дискинезия желчевыводящих путей, язвенная болезнь желудка и двенадцатиперстной кишки и так далее;
- дыхательные заболевания: частые простуды, хронические бронхиты, тонзиллит, ларингит и фарингит;
- сколиоз различной степени;
- остеохондроз;
- артрит.

Информация о возрастном составе сотрудников МАУ ДО ГРЦ ОООД «ФорУс» на 2023 год

Образовательное учреждение	Всего	До 25 лет	26-30 лет	31-35 лет	36-40 лет	41-50 лет	51-55 лет	56 -60 лет	Свыше 60 лет	Средний возраст
МАУ ДО ГРЦ ОООД «ФорУс»	153	4	11	18	26	15	31	32	16	49
(всего)										
Итого:										
% от общего количества педагогов		100	18	0	0	0	7	7	6	

**План мероприятий
корпоративной программы по укреплению здоровья
сотрудников МАУ ДО ГРЦ ООД «ФорУс»**

№	Направление мероприятий	Цель мероприятия	Форма мероприятия	Сроки реализации мероприятия
1.	Организация контроля над проведением периодического медицинского осмотра, диспансеризации и иммунизации сотрудников	Цель: раннее выявление болезней и их профилактика	Сбор данных, организация медосмотров, анализ проведенных предварительных и периодических медицинских осмотров, диспансеризации, иммунизации сотрудников. Направление на курортное лечение по медпоказателям (ПК)	1 раз в год
2.	Наблюдение за состоянием сотрудников во время периода распространения коронавирусной инфекции	Цель: обеспечение мониторинга за состоянием здоровья	Измерение температуры тела, обработка рук. Ежедневный отчет о заболеваемости среди сотрудников Учреждения	Ежедневно
3.	Профилактика вредных привычек	Цель: сформировать негативное отношение к вредным привычкам	Информирование работников о правилах здорового образа жизни. Запрет курения, употребление алкоголя на территории Учреждения	Постоянно

4.	Культурный досуг сотрудников	Цель: налаживания отношений между сотрудниками	Организация и проведение мероприятий для сотрудников (Новый год, День здоровья, 8 марта, 23 февраля), в том числе поездок выходного дня на отдых, посещение выставок, кинотеатров совместные творческие и спортивные мероприятия, Дни здоровья, Дни ОТ и др.	Согласно датам праздников, в свободное от заездов время
5.	Проведение акции и конкурсов среди сотрудников	Цель: активная пропаганда здорового образа жизни среди сотрудников Учреждения	Организация и проведение различных акций, повышающее эмоциональное состояние сотрудников	При проведении Дня ОТ
6.	Информационно-мотивационное просвещение	Цель: формирование убеждений и привычек здорового образа жизни	Подготовка и разработка различных информационных листовок, слайдов презентаций по темам здорового образа жизни, индивидуальные тренинги, консультации психолога	По плану
7.	Участие в различных спортивных мероприятиях	Цель: пропаганда здорового образа жизни, популяризация физической культуры и спорта среди сотрудников Учреждения	Участие сотрудников в выполнении нормативов Всероссийского физкультурного спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», участие в «Кроссе нации», спартакиаде коллективов и других мероприятиях	По плану

8.	Организация производственной гимнастики	Цель: повышение работоспособности, укрепления здоровья и предупреждения утомления сотрудников	Организация перерывов в рабочее время с использованием различных методик на рабочих местах	Ежедневно
9.	Инструктаж сотрудников	Предупреждение случаев производственного травматизма	Проведение инструктажа по противопожарной безопасности, антитеррористической защищенности, охране труда на рабочем месте (плановые, целевые, внеплановые)	Не реже 1 раза в год
10.	Реализация программы производственного контроля за соблюдением СанПиН и выполнением профилактических мероприятий	Цель: обеспечение безопасности и безвредности для всех участников образовательных отношений при функционировании Учреждения	Реализация плановых мероприятий. Заключение договоров с Центром гигиены Дезинфекция помещений, контроль выполнения плановых мероприятий и еженедельная проверка состояния ОТ в Учреждении	В соответствии с планом производственного контроля
11.	Учеба на рабочем месте по вопросам ОТ, оказание ПМП, безопасного обращения с электричеством (электродопуск), антитеррористической и противопожарной безопасности	Отработка действий при возникновении ЧС	Семинар, учебная эвакуация, инструктажи	Инструктажи – 2 раза в год, учеба – 1 раз в год