

Принята на общем собрании работников
МКОУ Недокурская СОШ
Протокол №1 от 26.01.2024г.



УТВЕРЖДАЮ:

Директор МКОУ Недокурская СОШ

Г.Т. Мелехина

Приказ № 03-02-7-з от 26.01.2024г

**Корпоративная программа
«Укрепление и сохранение здоровья сотрудников»
МКОУ Недокурская СОШ
на 2024-2029 г.г.**

п.Недокура 2024 г

Содержание

1. Паспорт программы...	3
2. Пояснительная записка	6
3. Концептуальные положения программы	7
4. Содержание программы... ..	8
5. Мотивация участия в программе.....	8
6. Показатели эффективности программы	9
7. Анализ рисков при реализации программы.....	9
8. Список литературы... ..	10
9. План мероприятий корпоративной программы «Укрепление и сохранение здоровья сотрудников»	11

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Корпоративная программа «Укрепление и сохранение здоровья сотрудников» МКОУ Недокурская СОШ
Юридический адрес	663485 Красноярский край, Кежемский район, п.Недокура, ул.Супругов Самаль 2
E-mail	nedokuraschool@yandex.ru
Адрес сайта	https://sh-nedokurskaya-r04.gosweb.gosuslugi.ru
Утверждение программы	Приказ № 03-02-7-з от 26.01.2024г
Авторы программы	Администрация МКОУ Недокурская СОШ
Сроки реализации	Программа реализуется в течение 5 лет (2024-2025 г.г.)
Актуальность программы	<p>Корпоративная программа по укреплению здоровья сотрудников МКОУ Недокурская СОШ разработана в рамках реализации мероприятия региональной программы Красноярского края «Укрепление общественного здоровья».</p> <p>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%.</p>
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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и организация благоприятных условий для ведения здорового и активного образа жизни. 2. Создать условия для физического, психологического и социального благополучия сотрудников. 3. Организация проведение профилактических осмотров и диспансеризации, для выявления заболеваний на ранних стадиях. 4. Соблюдение правил по охране труда, осуществление необходимых мер по охране здоровья и жизни. 5. Предупреждение травматизма. 6. Сохранение психологического здоровья в процессе трудовой деятельности.

	<p>7. Снижение эмоционального выгорания работников.</p> <p>8.Профилактика стресса, депрессии, тревожных расстройств.</p> <p>9.Проведение информационной кампании по формированию представления здорового образа жизни.</p>
<p>Сроки и этапы реализации программы</p>	<p>Первый этап 2024 г.– подготовительный:</p> <ul style="list-style-type: none"> - планирование корпоративной программы здоровья - проблемный анализ ситуации, разработка плана мероприятий. <p>Второй этап 2025-2028 г.г. – практический:</p> <ul style="list-style-type: none"> - реализация и корректировка программы; - текущий и внутренний контроль за ходом выполнения программы. <p>Третий этап 2029 год – обобщающий:</p> <ul style="list-style-type: none"> -обобщение результатов реализации программных мероприятий; - анализ достигнутых результатов; -определение направлений дальнейшей реализации программы, постановка новых задач.
<p>Описание программы</p>	<p>Организационно-методическая работа</p> <ol style="list-style-type: none"> 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». <p>Информационно-просветительская работа</p> <ol style="list-style-type: none"> 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.. 5. Организация встреч с медицинскими работниками по вопросам профилактики профессиональных заболеваний, вирусных инфекций и иных заболеваний. <p>Охрана труда и создание безопасных условий труда</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Создание условий работы, отвечающих требованиям безопасности для здоровья и жизни всех сотрудников Учреждения, в т.ч.: <ul style="list-style-type: none"> - создание необходимых условий для сотрудников с заболеваниями; - создание условий, отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, для полноценного отдыха и

	<p>работы.</p> <p>2. В рамках борьбы с туберкулезом ежегодное флюорографическое обследование сотрудников.</p> <p>3. Ежегодное заключение соглашения между работниками(общее собрание трудового коллектива) и администрацией Учреждения о мероприятиях, направленных на улучшение условий труда (приложение к Коллективному договору).</p> <p>4. Осуществление производственного контроля за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий.</p> <p>5. Контроль за состоянием противопожарной, антитеррористической безопасности Учреждения.</p> <p>6. Проведение специальной оценки условий труда.</p> <p>7.Поведение плановых инструктажей по антитеррористической, противопожарной безопасности, по охране труда на рабочем месте.</p> <p>Массовая работа по оздоровлению сотрудников</p> <p>1. Диспансеризация сотрудников.</p> <p>2. Прохождение периодических медицинских осмотров всех сотрудников Учреждения.</p> <p>3. Проведение цикла лекций, круглых столов, семинаров, направленных на приобретение сотрудниками знаний по сохранению и укреплению здоровья.</p> <p>4. Проведение ежегодных учебных семинаров</p>
Ожидаемый результат	<p>1. Внедрение приоритета здорового образа жизни среди работников.</p> <p>2. Изменения отношения работников к состоянию своего здоровья.</p> <p>3. Увеличение доли работников, здоровому образу жизни (ЗОЖ), питающихся рационально, занимающихся физической активностью.</p> <p>4. Укрепление здоровья и улучшения самочувствия.</p> <p>5.Снижение числа случаев временной нетрудоспособности.</p> <p>6. Повышение уровня психологического благополучия и снижение уровня эмоционального выгорания работников.</p> <p>7. Увеличение стрессоустойчивости, жизнеспособности работников.</p>

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

**«Здоровье — состояние
полного физического,
душевного и социального
благополучия, а не только
отсутствие болезней».**

*Всемирная организация
здравоохранения*

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.

Оценить значимость здоровья педагога при таком подходе нетрудно: больной учитель не может учить здоровых детей. Таким образом, здоровье педагога необходимо рассматривать не только как образовательную ценность, но и как необходимое условие для устойчивого и гармоничного развития современного общества.

Значимость профессионального здоровья педагога раскрывает в своих работах Митина Л. М., она говорит о том, что профессиональное здоровье педагога – основа эффективной работы современной школы и ее стратегическая проблема.

В XXI веке требования общества к воспитателю гораздо выше, чем в предыдущее столетие. Но эти требования не могут быть выполнимы, если не будут созданы благоприятные условия для воспитательно-образовательной работы в Учреждении.

Большая часть рабочего дня педагога образовательного учреждения протекает в эмоционально напряженной обстановке: эмоциональная насыщенность деятельности, постоянная концентрация внимания, повышенная ответственность за учащихся. Напряженные факторы такого рода оказывают влияние на эмоциональное, физическое и психическое самочувствие педагога: появляется нервозность, раздражительность, усталость, разного рода недомогания. Как писал В.А. Сухомлинский, профессия педагога – это «работа сердца и нервов».

Исследования показывают, что в последнее время среди учителей образовательных учреждений возросло число заболеваний нервной системы, опорно-двигательного аппарата, сосудистой системы. Основными факторами риска труда педагога являются:

- повышенное психоэмоциональное напряжение;
- значительная голосовая нагрузка при выполнении профессиональных обязанностей;
- большой объем интенсивной зрительной работы;
- высокая плотность эпидемических контактов.

Для педагогов с педагогическим стажем 15-20 лет характерны «педагогические кризисы», «истощение», «выгорание». У 30% показатель степени социальной адаптации равен или ниже, чем у больных неврозами.

Ухудшение психологического здоровья педагога снижает эффективность обучения и воспитания, повышает конфликтность во взаимоотношениях с детьми и с коллегами, способствует возникновению и закреплению в структуре характера и профессиональных качествах негативных черт. Поэтому знание закономерностей сохранения и укрепления профессионального здоровья в педагогической деятельности, умение управлять собственными негативными эмоциями и состояниями, а также валеологическая компетентность являются важными компонентами успеха деятельности педагога.

Здоровье педагога - это не только его личное здоровье. Здоровый педагог становится для своих воспитанников ещё и учителем здорового образа жизни. Умение управлять собственным здоровьем и настроением для педагога очень важно, так как мы понимаем, что здоровье школьника зависит не столько от соблюдения санитарно-гигиенических норм и снижения учебной нагрузки, сколько от эффективности организации образовательной деятельности и от характера взаимоотношений на занятии.

Хорошее здоровье педагога, хорошее настроение – залог творческого, интересного занятия. Когда Учреждение работает как единый отлаженный механизм, когда между учителями и детьми действительно существует атмосфера сотрудничества и взаимопонимания, тогда в такой школе интересно находиться, тогда она по-настоящему становится вторым домом для учащегося, а значит, в нем созданы все условия для здоровья.

Программа «Укрепления и сохранение здоровья сотрудников МКОУ Недокурская СОШ (далее – Учреждение) – это комплексная система сохранения и укрепления здоровья, направленная на формирование у сотрудников умения и желания заботиться о своем здоровье, потребности в здоровом образе жизни и эмоциональном благополучии как залого успешности в трудовой деятельности.

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

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

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

Участниками программы являются педагоги и сотрудники Учреждения.

3. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ПРОГРАММЫ

Цель: 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.

Основная цель корпоративной программы является сохранение и укрепление здоровья сотрудников МКОУ Недокурская СОШ, профилактика заболеваний и потери трудоспособности.

Задачи:

1. Разработка и организация благоприятных условий для ведения здорового и активного образа жизни.
2. Создать условия для физического, психологического и социального благополучия сотрудников.
3. Организация проведение профилактических осмотров и диспансеризации, для выявления заболеваний на ранних стадиях.
4. Соблюдение правил по охране труда, осуществление необходимых мер по охране здоровья и жизни.
5. Предупреждение травматизма.
6. Сохранение психологического здоровья в процессе трудовой деятельности.
7. Снижение эмоционального выгорания работников.
8. Профилактика стресса, депрессии, тревожных расстройств.
9. Проведение информационной кампании по формированию представления здорового образа жизни.

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 педагогов, их представлений о ценности здоровья, здорового образа жизни на основе комплексной диагностики. В рамках данного модуля педагогам предлагается заполнить анкеты и тесты: тест «Эмоциональное выгорание» В. Бойко;

- ✓ анкета оценки знаний и умений педагога по теме здоровья Г.А. Воронина;
- ✓ анкета для педагогов «Самооценка педагогом образа жизни» адаптированный вариант анкеты В.П. Петленко, Д.Н. Давиденко;
- ✓ диагностика уровня саморазвития и профессионально- педагогической 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 здоровьесберегающей 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.

5.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 организации
Повышение психоэмоционального благополучия	Снижение количества дней временной нетрудоспособности

6. 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.

7. АНАЛИЗ РИСКОВ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

1. Финансовый риск

Решение: сокращение финансовых затрат организации, использование внутренних ресурсов, выявление и поддержка амбассадоров здорового образа жизни.

2. Риск отсутствия ожидаемых конечных результатов

Решение: мониторинг результатов, анализ эффективности мероприятий и программы в целом, стратегия непрерывных улучшений, переход отдельных пунктов программы на долгосрочную реализацию.

3. Пассивное и активное сопротивление отдельных сотрудников

Решение: эффективное информирование сотрудников, материальное и нематериальное поощрение сотрудников, участвующих в программе, формирование в коллективе культуры здоровья, безопасности.

8. 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.
7. Диагностические материалы:
 - ✓ анкета оценки знаний и умений педагога по теме здоровья Г.А. Воронина;
 - ✓ анкета для педагогов «Самооценка педагогом образа жизни» адаптированный вариант анкеты В.П. Петленко, Д.Н. Давиденко;
 - ✓ диагностика уровня саморазвития и профессионально- педагогической деятельности Л.Н. Бережнова.

План мероприятий
корпоративной программы укрепления и сохранения здоровья сотрудников
МКОУ Недокурская СОШ

№ п.п.	Направление мероприятий	Цель мероприятия	Форма мероприятия	Сроки реализации мероприятия
1.	Мониторинг сотрудников Учреждения	Цель: выявления факторов, влияющих на здоровье работников и получение общих сведений о состоянии здоровья работников	Анкетирование, сбор данных	Сентябрь, май
2.	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)	2 раза в год (август, май)
3.	Наблюдение за состоянием сотрудников во время периода распространения коронавирусной инфекции, вирусных заболеваний	Цель: обеспечение мониторинга за состоянием здоровья	Измерение температуры тела, обработка рук. Ежедневный отчет о заболеваемости среди сотрудников Учреждения	Ежедневно, до отмены ограничений
4.	Профилактика вредных привычек	Цель: сформировать негативное отношение к вредным привычкам	Информирование работников о правилах здорового образа жизни. Запрет курения, потребление алкоголя на территории Учреждения	В течении года
5.	Культурный досуг сотрудников	Цель: налаживания отношений между сотрудниками	Организация и проведение мероприятий для сотрудников (Новый год, День учителя, День здоровья, 8 марта, 23 февраля,	Согласно датам праздников, в каникулярное время

			совместные творческие и спортивные мероприятия, Дни здоровья и т.д.	
6.	Проведение и участие акциях, конкурсах по ЗОЖ	Цель: активная пропаганда здорового образа жизни среди сотрудников Учреждения	Организация и проведение различных акций, повышающее эмоциональное состояние сотрудников	В течении года
7.	Информационно-мотивационное просвещение	Цель: формирование убеждений и привычек здорового образа жизни	Подготовка и разработка различных информационных листовок, слайд презентаций по темам здорового образа жизни, оформление стендов	1 раз в квартал, по мере необходимости
8.	Участие в различных спортивных мероприятиях	Цель: пропаганда здорового образа жизни, популяризация физической культуры и спорта среди сотрудников	Участие сотрудников в выполнении нормативов Всероссийского физкультурного спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», участие в «Кроссе нации», «Лыжня России» других мероприятиях	По плану ШСК «Олимпиец», по мере поступления информации
9.	Обучение персонала	Цель: повышение работоспособности, укрепление здоровья и предупреждении утомления сотрудников	Проведение семинаро-практикумов: обучение приемам саморегуляции, мышечной релаксации, дыхательной гимнастики	1 раз полугодие
10.	Инструктаж сотрудников	Цель: предупреждение случаев производственного травматизма	Проведение инструктажа по противопожарной безопасности, антитеррористической защищенности, охране труда на рабочем месте (плановые, целевые, внеплановые)	По графику (1 раз в полгода)
11.	Реализация программы производственного контроля за соблюдением СанПиН и выполнением профилактических мероприятий	Цель: обеспечение безопасности и безвредности для всех участников образовательных отношений при функционировании	Реализация плановых мероприятий. Заключение договоров с ФГУЗ «Центром гигиены и эпидемиологии в Красноярском крае».	В соответствии с планом производственного контроля

		Учреждения	Дезобработки помещений, контроль выполнения плановых мероприятий и еженедельная проверка состояния ОТ в Учреждении	
12.	Учеба на рабочем месте вопросам ОТ, оказания ПМП, безопасного обращения с электричеством (электродопуск), антитеррористической и противопожарной безопасности	Цель: отработка действий при возникновении ЧС	Семинар, мастер-класс, учебная эвакуация, зачет	2 раз в год – инструктажи; учеба – 1 раз в год
13.	Психологическое сопровождение персонала	Цель: повышение уровня жизнеспособности сотрудников школы	Диагностика, направленная на выявление сотрудников, склонных к быстрому эмоциональному и физическому выгоранию. Проведение тренингов на снижение утомляемости и повышение стрессоустойчивости. Проведение мастер-классов, направленных на снижение эмоциональной перегрузки и повышение психологического иммунитета сотрудников	1 раз в год (сентябрь-октябрь) 1 раз в квартал