

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
Средняя общеобразовательная школа №4  
Городского поселения «Рабочий поселок Ванино»  
Ванинского района Хабаровского края**

Принята:  
на Общем собрании работников  
МБОУ СОШ № 4 п. Ванино  
протокол № 1 от 09.01.2024г.



Утверждена  
Директор школы  
М.Н. Селиверстова  
приказ № 14/ от 16.01.2024 г.

**КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ  
РАБОТНИКОВ  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
средняя общеобразовательная школа №4  
городского поселения «Рабочий поселок Ванино»  
Ванинского муниципального района Хабаровского края на 2024-2026  
годы**

**Здоровый работник-здоровая компания!**

п. ВАНИНО 2024 г.

Корпоративная программа укрепления здоровья работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №4 городского поселения «Рабочий поселок Ванино» Ванинского муниципального района Хабаровского края разработана с использованием рекомендаций, разработанных Федеральным государственным бюджетным учреждением «Национальный медицинский исследовательский центр терапии и профилактической медицины» Минздрава России, с целью формирования у работников умения и желания заботиться о своем здоровье, потребности в здоровом образе жизни и эмоциональном благополучии как залого успешности в профессиональной деятельности. Корпоративная программа включает в себя 4 блока по наиболее актуальным направлениям: по отказу от курения, по повышению физической активности, по сохранению психологического здоровья и благополучия, по здоровому питанию



Жить здоровым. жить активно, это стильно, позитивно!

## **Содержание**

I. Пояснительная записка

II. Цель и задачи Программы

III. Оценка эффективности Программы

IV. Ожидаемые результаты, их социальная значимость

V. Механизм реализации Программы

VI. Основные направления реализации Программы

VII. Содержание деятельности с работниками

VIII. Рекомендуемая литература для работников

IX. Приложения

## 1. Пояснительная записка

По определению Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), здоровье - это состояние полного физического, душевного и социального благополучия, а не только отсутствие болезней и физических дефектов. Здоровье - неоценимое счастье для каждого человека, условие его активной полноценной и долгой жизни, успешности во всех сферах жизнедеятельности, а также основа для процветания и развития своей страны. По данным ВОЗ, причиной 2/3 случаев преждевременной смерти населения в трудоспособном возрасте являются хронические неинфекционные заболевания, причем основная доля приходится на болезни системы кровообращения, злокачественные новообразования и травмы. Почти 60% общего бремени болезней обусловлены семью ведущими факторами: артериальная гипертония, курение, чрезмерное потребление алкоголя, повышенное содержание холестерина крови, избыточная масса тела, низкий уровень потребления фруктов и овощей, малоподвижный образ жизни. Данные факторы поддаются управлению через систему мероприятий, направленных на формирование ответственного отношения человека к собственному здоровью, повышение мотивации к здоровому образу жизни и ответственности за сохранение собственного здоровья. Согласно определению ВОЗ, рабочее место - оптимальная организационная форма охраны и поддержания здоровья, профилактики заболеваний. Система управления рисками (мероприятия по охране труда) является инструментом выстраивания системы взаимодействия всех участников, которая пронизывает все уровни взаимодействия: государство-работодатель, работодатель-работник, государство-работник. Корпоративная программа укрепления здоровья работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №4 городского поселения «Рабочий поселок Ванино» Ванинского муниципального района Хабаровского края (далее - программа) - это инвестиционный проект, участниками которого выступают государство-работодатель-работник, как элемент корпоративной культуры и программы лояльности в системе управления персоналом и достижении конкретных измеримых результатов. В настоящее время очень широкое распространение получил термин «здоровьесбережение». Под здоровьесбережением принято понимать систему мер, направленных на сохранение и укрепление здоровья участников образовательного процесса (как воспитанников, так и работников). А так как ребенок-дошкольник много времени проводит в детском саду, то и люди, его окружающие должны демонстрировать здоровый образ жизни, чтобы прививать его детям. В МБОУ СОШ № 4, с детьми, в различных видах деятельности педагоги формируют представления о здоровом образе жизни, но, когда дети не видят пример взрослого человека, у них не закрепляется правильный образ мышления, не вырабатывается навык противостоять вредным привычкам. Для того чтобы активно влиять на позицию ребенка по отношению к собственному здоровью работники школы должны сами четко понимать, что же такое здоровый образ жизни. Программа разработана на основе:

- Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»;
- Федерального закона № 15-ФЗ от 23 февраля 2013 года «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака»;

– Паспорта национального проекта «Демография», утвержденного президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16;

– Паспорта федерального проекта «Формирование системы мотивации граждан к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек», утвержденного протоколом заседания президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам от 24 декабря 2018 года № 16;

– Приказа Министерства здравоохранения РФ от 15 января 2020 года № 8 «Об утверждении Стратегии формирования здорового образа жизни населения, профилактики и контроля неинфекционных заболеваний на период до 2025 года»;

– Региональной программы Хабаровского края «Укрепление общественного здоровья на 2020-2024 г.», утвержденной распоряжением Правительства Хабаровского края № 260-рп от 20 марта 2020 г.

**Объектом** данной программы является образ жизни работника МБОУ СОШ № 4 п. Ванино с позиции здоровьесбережения.

**Предметом** – факторы, приводящие к нарушению здоровья работников.

**II. Цель Программы:** Увеличение личного потенциала каждого работника и корпоративного человеческого капитала как основного ресурса дошкольной организации посредством формирования у персонала умения и желания заботиться о своем здоровье, потребности в здоровом образе жизни и эмоциональном благополучии как залого успешности в профессиональной деятельности.

**Задачи Программы:**

1. Выявить факторы, влияющие на здоровье работников и получить общие сведения о состоянии здоровья персонала через организацию контроля над проведением предварительных и периодических медицинских осмотров и проведением ежегодного «Мониторинга здоровья» в форме опроса (анкетирования работников).

2. Создать условия для воспитания у работников более ответственного отношения к своему здоровью с использованием различных подходов: системы контроля, обучения, поддержания навыков и проверки знаний, взаимодействия с представителями профсоюзной организации, организации мероприятий и условий, способствующих воспитанию приверженности принципам здорового образа жизни.

3. Организовать физкультурно-оздоровительную работу с персоналом и культурный досуг.

4. Разработать систему поощрений за работу по укреплению здоровья на рабочем месте и практической деятельности по укреплению здоровья на рабочем месте.

5. Разработать систему оценки эффективности проводимых мероприятий. Программа формирования культуры здорового и безопасного образа жизни работников МБОУ СОШ № 4, а также организация работы по её реализации составлена с учётом возраста, пола, реального состояния здоровья и факторов риска, наличия неблагоприятных профессиональных, социальных, экономических условий.

Сроки реализации программы: 2024-2026 год.

Участники программы: работники МБОУ СОШ № 4 п. Ванино

### **III. Оценка эффективности Программы:**

Эффективность реализации программы здорового образа жизни для конкретного человека можно определить по ряду биосоциальных критериев, включающих:

1. Оценки морфофункциональных показателей здоровья (посредством тестирования и антропометрии): – уровень физического развития; – уровень физической подготовленности.

2. Оценки состояния иммунитета (посредством медицинского наблюдения): – количество простудных и инфекционных заболеваний в течение определенного периода; – при наличии хронического заболевания — динамику его течения.

3. Оценки адаптации к социально-экономическим условиям жизни (посредством психологического тестирования и оценивания профессионального роста):

- эффективность профессиональной деятельности;
- активность исполнения семейно-бытовых обязанностей;
- широту и степень проявления социальных и личностных интересов.

4. Оценки уровня валеологических показателей (посредством тестирования и проектной деятельности):

- степень сформированности установки на здоровый образ жизни;
- уровень валеологических знаний;
- уровень усвоения практических навыков, связанных с поддержанием и укреплением здоровья; – умение самостоятельно построить индивидуальную траекторию здоровья и программу здорового образа жизни.

Для успешной реализации программы здорового образа жизни необходимо соблюдение некоторых принципов:

- сознательности, активности и добровольности;
- доступности (постепенность, преемственность, последовательность);
- индивидуализации и возрастной адекватности;
- систематичности и непрерывности;
- системного чередования нагрузок и отдыха.

### **IV. Ожидаемые результаты Программы.**

Их социальная значимость. В результате реализации Программы ожидается:

1. Сознательное создание условий труда, способствующих сохранению здоровья и повышению работоспособности;
2. Активное участие в культурных мероприятиях, занятиях физкультурой и спортом, отказ от пассивных форм отдыха, тренировка психических способностей, аутотренинг, отказ от вредных привычек (курения), рациональное, сбалансированное питание, соблюдение правил личной гигиены;

3. Формирование благоприятных межличностных отношений в трудовых коллективах, семьях, отношения к больным и инвалидам;
4. Снижение заболеваемости педагогов МБОУ СОШ №4 п. Ванино;
5. Сознательное участие в профилактических мероприятиях, проводимых медицинскими учреждениями и выполнение врачебных предписаний.

#### **V. Механизм реализации Программы:**

1. Внедрение научно-методических подходов к созданию условий, способствующих формированию, сохранению и укреплению здоровья работников.
2. Организация и внедрение в практику работы мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья работников.
3. Обеспечение непрерывного здоровьесберегающего образования работников.

#### **VI. Основные направления реализации Программы:**

1. Медицинское направление предполагает:
  - обязательное медицинское обследование
2. Просветительское направление предполагает:
  - организацию деятельности с работниками по профилактике табакокурения, гиподинамии, эмоционального выгорания
  - пропаганду здорового образа жизни (семинары-практикумы, педагогические часы, беседы, материалы наглядной агитации).
3. Спортивно-оздоровительное направление предполагает:
  - организацию спортивных мероприятий с педагогами с целью профилактики заболеваний и приобщение к здоровому досугу;
  - привлечение педагогов, родителей, социальных партнёров МБОУ СОШ № 4 п. Ванино к физической культуре и спорту, различным формам оздоровительной работы.

#### **Основные направления деятельности по реализации Программы**

1. Организация мероприятий по поддержке здорового образа жизни сотрудников: реализация корпоративных мероприятий по отказу от курения, по повышению физической активности, по сохранению психологического здоровья и благополучия, по здоровому питанию.
2. Организация информирования сотрудников о выявлении и профилактике заболеваний и факторов риска их развития, а также по формированию здорового образа жизни: проведение лекций и бесед с использованием наглядных агитационных материалов, оформление стендов, размещение видеоматериалов на официальном сайте и пр.
3. Организация активного отдыха сотрудников, в том числе проведение занятий физкультурой и оздоровительной гимнастикой (на рабочем месте, в физкультурном зале, на спортивной площадке и др.).

#### **Мониторинг реализации Программы в ходе реализации программы**

Необходимо проводить мониторинг с целью своевременной коррекции в случае неудовлетворенности сотрудников программой, а также низким охватом сотрудников мероприятиями программы.

### **Мониторинг проводится по следующим параметрам:**

1. Повторное проведение анкетирования с помощью анкеты, с целью выявления динамики факторов, влияющих на здоровье работников и получения общих сведений об изменении состояния здоровья персонала, в процессе реализации программы. Повторное анкетирование рекомендуется проводить через 6 месяцев после начала реализации программы.
2. Организация контроля над проведением периодических медицинских осмотров, профилактических медицинских осмотров, диспансеризации с целью выявления динамики заболеваний и факторов риска их развития в процессе реализации программы.
3. Оценка охвата сотрудников и удовлетворенности программой

### **Ожидаемый эффект от реализации мероприятий программы**

1. Укрепление здоровья и улучшение самочувствия работников.
2. Увеличение производительности труда, работоспособности и эффективности деятельности работников.
3. Снижение риска заболеваемости работников. Уменьшение среднего срока временной нетрудоспособности работников.
4. Повышение выявляемости хронических неинфекционных заболеваний работников.
5. Снижение количества стрессовых и конфликтных ситуаций, повышение стрессоустойчивости работников.
6. Повышение лояльности работников к руководству.
7. Улучшение имиджа организации по мнению работников и повышение их мотивации.
8. Снижение текучести кадров и расходов на адаптацию работников, повышение вероятности привлечения более квалифицированного персонала.

### **Оценка эффективности реализации Программы**

Для того, чтобы оценить эффективность реализации программы используются следующие параметры:

1. Отзывы сотрудников (удовлетворенность/неудовлетворенность программой);
2. Охват сотрудников программой;
3. Оценка результатов программы по созданию условий для ведения здорового образа жизни;
4. Оценка достижения результатов программы: – сокращение доли лиц с факторами риска развития заболеваний (выявляются при прохождении профилактических медицинских осмотров, диспансеризации); – увеличение приверженности к здоровому образу жизни. Оценить приверженность к ЗОЖ можно с помощью вопросов, содержащихся в анкете (приложение)
5. Снижение заболеваемости, периодов временной нетрудоспособности, уровня текучести кадров

## **Этапы реализации Программы**

1. Проведение анкетирования с помощью анкеты, представленной в приложении, с целью выявления факторов, влияющих на здоровье работников и получения общих сведений о состоянии здоровья персонала.
2. Организация контроля над проведением предварительных и периодических медицинских осмотров, профилактических медицинских осмотров, диспансеризации сотрудников с целью выявления заболеваний и факторов риска их развития (пояснение о проведении указанных медицинских мероприятий представлены ниже).
3. Разработка программы и плана реализации мероприятий по укреплению здоровья на рабочем месте, утверждение корпоративной программы.
4. Проведение ежегодного «Мониторинга здоровья» по распространённым факторам риска в форме опроса сотрудников: низкая физическая активность, избыточный вес, повышенное артериальное давление, курение, несбалансированное питание и пр.
5. Воспитание у работников более ответственного отношения к своему здоровью с использованием различных подходов: системы контроля, обучения, поддержания навыков и проверки знаний, взаимодействия с представителями профсоюзной организации, организации соревнований между трудовыми коллективами и пр.
6. Проведение инструктажей персонала с целью предупреждения случаев инвалидности, причиной которых является производственный травматизм и вредные факторы.
7. Организация системы поощрений за работу по укреплению здоровья на рабочем месте и практической деятельности по укреплению здорового образа жизни.
8. Организация физкультурно-оздоровительной работы с сотрудниками и членами их семей.
9. Организация культурного досуга сотрудников: посещение музеев, театров, выставок и пр.
10. Оценка эффективности проводимых мероприятий. Пояснения к пункту 2 «этапов реализации программы».

## **VII. Содержание деятельности с работниками**

### **VII.1 Медицинское направление**

Содержание деятельности по здоровому образу жизни.

Одним из факторов, определяющих здоровье, является активное участие в диспансеризации – комплекса лечебно-профилактических мероприятиях, проводимых медицинскими учреждениями. Своевременность прохождения медосмотров и обращения за медицинской помощью в случае заболевания, точное выполнение врачебных предписаний также, в конечном счете, сказываются на здоровье. Следует помнить, что лечить всегда труднее, чем предупредить развитие патологического процесса. Однако в наибольшей степени здоровье человека зависит от образа жизни, значит можно считать, что генеральной линией формирования и укрепления здоровья является здоровый образ жизни (ЗОЖ).

Здоровый образ жизни — главный фактор здоровья. Здоровый образ жизни — это и есть та индивидуальная система поведения и привычек каждого отдельного человека, обеспечивающая ему необходимый уровень жизнедеятельности и здоровое долголетие

ЗОЖ направлен на устранение факторов риска: низкий уровень физической трудовой активности, неудовлетворенность трудом, пассивность, психоэмоциональная напряженность, невысокая социальная активность и низкий культурный уровень, экологическая безграмотность, гиподинамия, нерациональное и несбалансированное питание, курение, употребление алкоголя, наркотических и токсических веществ, напряженные семейные отношения, нездоровый быт, генетические риски и др...

ЗОЖ является важным фактором здоровья (повышает трудовую активность, создает физический и душевный комфорт, активизирует жизненную позицию, защитные силы организма, укрепляет общее состояние, снижает частоту заболеваний и обострений хронических заболеваний).

Первым шагом к созданию своей индивидуальной системы здорового образа жизни является выработка твердой мотивации. К здоровому образу жизни нельзя прийти по чьему-то указанию. Это должно быть личное, глубокое убеждение и уверенность в том, что другого пути к здоровью, реализации своих жизненных планов, обеспечению благополучия для себя, своей семьи и общества просто не существует. По мнению А. М. Шамина, автора теории формирования физкультурных потребностей и способностей, готовность личности к деятельности любого рода есть единство трех сформулированных подсистем человека: мотивационной (установки), информационной (знания), операционной (умения.) Все эти три подсистемы должны быть актуализированы в ЗОЖ. Необходимо также понимать, что мотивация является системообразующим фактором поведения. В связи с этим ЗОЖ — это не что иное, как рациональная организация жизнедеятельности человека, реализуемая посредством определенных форм поведения.

### **Основные составляющие (элементы) здорового образа жизни:**

1. Режим жизнедеятельности, заключающийся, прежде всего, в необходимости эффективной организации трудовой деятельности, чередования видов работы, труда и активного отдыха, гармоничном сочетании умственного и физического труда.
2. Рациональное питание и питьевой режим.
3. Оптимальная двигательная активность.
4. Закаливание, как тренировка иммунитета.
5. Выполнение общегигиенических требований, с целью обеспечения физического и психического здоровья.
4. Минимизация отрицательного воздействия состояния окружающей среды на человека.
5. Отказ от вредных привычек (алкоголь, табакокурение и т.д.)

### **1. Предварительные и периодические медицинские осмотры**

Предварительный медицинский осмотр - обязательное условие для приема на работу.

Цель - оценка состояния здоровья, обратившегося для трудоустройства, его соответствие будущей должности, а также выявление заболеваний на момент трудоустройства.

Периодические медицинские осмотры подтверждают профпригодность сотрудника и определяют динамику в изменениях здоровья, возникающих под влиянием факторов труда. Выявление проблем позволяет предпринять необходимые меры в раннем периоде развития патологии. Осмотры проводятся в соответствии с приказом Минтруда РФ и Минздрава РФ от 31.12.2020 N 988н/1420н (далее - Приказ N 988н/1420н) и приказом Минздрава РФ от 28.01.2021 N 29н (далее - Приказ N 29н) "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых 11 проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры" (Зарегистрировано в Минюсте России 29.01.2021 N 62277).

### **Профилактические медицинские осмотры**

Профилактический медицинский осмотр - комплекс медицинских обследований, проводимый в целях раннего (своевременного) выявления состояний, заболеваний и факторов риска их развития, а также в целях определения групп здоровья и выработки рекомендаций для пациентов. Проводится в поликлинике по месту жительства.

### **Диспансеризация**

Диспансеризация — комплекс мероприятий, включающий в себя профилактический медицинский осмотр и дополнительные методы обследований, проводимых в целях оценки состояния здоровья (включая определение группы здоровья и группы диспансерного наблюдения). Проводится в поликлинике по месту жительства. Проведение профилактического медицинского осмотра и диспансеризация определенных групп взрослого населения проводятся в соответствии с Приказом Минздрава России от 13.03.2019 N124Н «Об утверждении порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения» (зарегистрировано в Минюсте России 24.03.2019 № 54495).

## **VII.2 Просветительское направление:**

### **Блок 1. Реализация мероприятий по отказу от курения**

#### **Территория без табака!**

№ п/п	Мероприятия, направленные на борьбу с курением	Направления деятельности	Ожидаемые результаты реализации мероприятия	Ответственный за реализацию мероприятия
1	Оформление рабочих мест, мест общего пользования и территории знаками, запрещающими курение	Издание локальных актов о запрете курения на территории МБОУ СОШ № 4 п. Ванино (включая открытую территорию); о запрете потребления любых электронных сигарет, испарителей и устройств с нагреванием табака. Практика не требует дополнительного	Уменьшение количества курящих сотрудников, увеличение количества сотрудников, сокративших количество перекуров.	Директор. Зам.директора по АХР

		финансирования. Для реализации практики необходимо: определить места для размещения знаков/составить список; растиражировать знаки; поместить знаки в обозначенных местах.		
2	Оформление рабочих мест и мест общего пользования, территории предприятия информационными материалами о вреде курения	Оформление рабочих мест и мест общего пользования, территории предприятия информационными материалами о вреде курения. Могут потребоваться финансовые вложения. Для реализации практики необходимо: - определить места и форм плакатов, плазменные панели, компьютеры; - подобрать, приобрести, растиражировать информационные материалы; - поместить материалы в обозначенных местах (форматах).	Увеличение количества сотрудников, знающих о вреде курения и потребления электронных сигарет; увеличение количества сотрудников, поддерживающих корпоративную политику здорового образа жизни; увеличение количества курящих сотрудников, сокративших количество перекуров; увеличение количества курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения; увеличение количества курящих сотрудников, отказавшихся от курения	
3	Организация конкурсов, соревнований	Мероприятия проводятся на постоянной основе, подведение их итогов	Увеличение количества сотрудников,	

	<p>между сотрудниками или подразделениями</p>	<p>можно приурочить к проведению массовых коммуникационных мероприятий, посвященных, например, дню отказа от курения, дню здоровья, и т.д. Пример подобных соревнований - конкурс «Брось курить и выиграй!». Другие примеры включают спортивные соревнования, тематические конкурсы, конкурсы рисунков и т.д. Для осуществления практики потребуется выделить ресурсы: финансовые вложения, подготовленный персонал, либо приглашенный специалист или организация. Необходимо: определить формат, контент, регулярность и способ проведения соревнований; определить организаторов и исполнителей, привлекать сторонние организации при необходимости; определить призовой фонд, форму поощрения победителей; оповестить сотрудников предприятия об организуемых соревнованиях, привлечь их к участию. Каждому сотруднику, бросившему курить, вручается приз/благодарность..</p>	<p>поддерживающих корпоративную политику здорового образа жизни и политику; увеличение количества курящих сотрудников, изменивших свое отношение к курению, увеличение количества курящих сотрудников, сокративших количество перекуров, увеличение количества курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения на работе; увеличение количества курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения; увеличение количества курящих сотрудников, отказавшихся от курения</p>	
4	<p>Организация скрининга работников,</p>	<p>Необходимо приглашение специалиста.</p>	<p>Увеличение числа курящих сотрудников,</p>	<p>приглашенный специалист (при</p>

	<p>выявление курящих сотрудников, предоставление совета по отказу от курения.</p>	<p>Организацию скрининга сотрудников и выявление потребления табака можно проводить как в рамках проводимых акций, так и как самостоятельное мероприятие, например, провести занятие «Курение и здоровье». Необходимо: привлечь медработника для проведения опроса и краткого консультирования при курении или тиражировать памятки для вручения сотрудникам с советами о самопомощи при отказе от курения; составить план проведения мероприятия, определить время, место и формат. Проведение занятия «Курение и здоровье»</p>	<p>изменивших свое отношение к курению; Увеличение количества курящих сотрудников, выразивших желание бросить курить, процент курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения; увеличение количества курящих сотрудников, отказавшихся от курения.</p>	<p>необходимости)</p>
--	---	--	--	-----------------------

## Блок 2. Профилактика эмоционального выгорания

### Управляй стрессом!

№ п/п	Мероприятия, направленные на сохранение психологического здоровья и благополучия	Направления деятельности	Ожидаемые результаты реализации мероприятия	Ответственный за реализацию мероприятия
	<p>Проведение «Часов психологической разгрузки»</p>	<p>1. Мероприятия с использованием элементов тренинга для снижения психоэмоционального выгорания</p> <p>2. Мероприятия с использованием элементов тренинга для сближения членов коллектива</p>	<p>Уменьшение количества работников в группе психоэмоционального риска.</p>	<p>Педагог-психолог, зам. директора по ВР, директор</p>

		<p>«Педагогический чай»</p> <p>3 .Сеансы релаксации для членов коллектива. благоприятного внутреннего климата.</p>		
	<p>Проведение интерактивных занятий по психоэмоциональному здоровью</p>	<p>Форма проведения: 1. Очно в выделенных для занятий помещениях.</p> <p>2. Входной и выходной контроль информированности по основным темам занятия, в форме опроса либо письменного задания. Основные темы и упражнения:</p> <p>3. Определение понятия «Психология здоровья» в форме опроса обучаемых, дискуссии и имеющихся определений в литературных, научных и регламентирующих источниках и документах</p> <p>4. Обучение приемам психологического измерения уровня удовлетворенности по шкалам: «работа», «психологический комфорт на работе и дома», с фиксацией получаемых результатов в письменном виде.</p> <p>5. Определение понятия тревога и депрессия при профессиональном выгорании форме опроса обучаемых, дискуссии и имеющихся определений в литературных и научных и источниках. 6. Измерение с помощью самоанализа уровня собственной тревоги и депрессии с фиксацией</p>	<p>Уменьшение количества работников в группе психоэмоционального риска</p>	<p>Педагог-психолог, зам. директора по ВР, директор</p>

		<p>получаемых результатов в письменном виде.</p> <p>7. Признаки профессионального выгорания педагогического персонала</p> <p>8. Самостоятельное определение уровня психологического выгорания на работе с помощью интроспективной психологической шкалы, сформированной как навык, при измерении предыдущих психологических проявлений</p>		
--	--	--	--	--

**Блок 3. Реализация мероприятий по пропаганде здорового образа жизни (популяризация здорового питания). Здоровое питание – это легко!**

№	Мероприятия, направленные на организацию рационального здорового питания	Направления деятельности	Ожидаемые результаты реализации мероприятия	Ответственный за реализацию мероприятия
1	Организация соревнований между сотрудниками или подразделениями, проведение конкурса рецептов блюд для здорового питания	<p>Для реализации тематических дней и акций необходимо:</p> <p>1) Ответственным лицам за 1-2 недели до проведения мероприятия выбрать актуальную тему (тема тематических дней и акций может быть разнообразной, исходя из потребности сотрудников и задач профилактики в данном коллективе) и объявить конкурс на самое креативное блюдо из выбранного продукта.</p> <p>2) Сотрудников знакомят с условиями конкурса</p>	Количество проведенных мероприятий, количество сотрудников, посетивших мероприятие. количество сотрудников, использующих данную продукцию (блюдо, напиток)	

		<p>(рецепт блюда из доступных ингредиентов, описание техники приготовления блюда, фото блюда). Условия конкурса доносятся до всех сотрудников с приглашением к участию.</p> <p>3) Поступившие заявки от участников обрабатываются комиссией конкурса, выбираются самые интересные.</p> <p>4) Рецепты блюд в оформленном виде размещаются на официальном сайте, выполняется рассылка или др. действие, чтобы не только сотрудники, но и члены их семьи могли внедрить данные блюда в рацион.</p>		
2	<p>Организация соревнований между сотрудниками или подразделениями с демонстрацией личного опыта</p>	<p>Для реализации соревнований необходимо:</p> <p>1) Командой организаторов проводится планирование проведения мероприятия;</p> <p>2) Формирование команды экспертов (медсестра, специалист по физической культуре, калькулятор), согласование плана и степени участия каждого эксперта, сезон начала проведения (целесообразно начинать с октября, после окончания отпускного периода или с января, после обильных новогодних застолий);</p> <p>3) Освещение проведения мероприятия и приглашение к участию всех желающих (при большом количестве заявок - формирование</p>	<p>Количество мероприятий, количество вовлеченных сотрудников. Количество сотрудников с положительной динамикой</p>	

		<p>групп для соревновательного настроения); 4) На старте каждый участник обращается к медсестре (терапевту, см. рекомендации медицинской комиссии проф. Медосмотров) для оценки параметров тела (измерение массы тела, роста, окружности талии и бедер, расчет индекса Кетле), показаний к редукации массы Малявко Е.В. Поваренкова Е.В. Количество мероприятий, количество вовлеченных сотрудников. Количество сотрудников с положительной динамикой тела и индивидуальных рекомендаций по изменению рациона питания; 5) Каждый участник получает индивидуальные рекомендации по уровню физической активности и спортивным нагрузкам у специалиста по физ. культуре; 6) В процессе редукации массы тела, 1 раз в 2-3 недели, участники оценивают свое состояние, проводят измерение параметров тела, ведут дневник с описанием своих впечатлений и посещают специалистов. 7) Комментарии специалистов выкладываются во внутренних коммуникациях и доступны всем желающим. По окончании практики или по достижению желаемого веса подводятся</p>		
--	--	--	--	--

		итоги. 8)Критерии снижения веса и наличие показаний к этому определяет обязательно специалист, с учетом медицинских показаний. Критериями эффективной редукции массы тела является снижение не менее чем на 5% от исходной		
3	Оценка пищевых привычек на соответствие рациону здорового питания	Для реализации оценки пищевых привычек необходимо: 1) Проведение опроса сотрудников. 2)Анкеты для оценки пищевых привычек размещается на официальном сайте или предоставляется сотрудникам иным способом. Отвечая на вопросы об имеющихся пищевых привычках, сотрудник заполняет анкету. Знакомясь с ними, сотрудник приобретает информацию о том, что необходимо изменить в своем рационе, чтобы он соответствовал здоровому питанию. На основе вопросника может быть разработан калькулятор для мобильного приложения или другого использования	. % сотрудников, заполнивших вопросник и оценивших свои привычки питания; % сотрудников, изменивших свои привычки в сторону оздоровления	19 использования.

### **VII.3 Спортивно-оздоровительное направление:**

#### **Блок 4. Реализация мероприятий по повышению физической активности**

#### **Жизнь- это движение!**

<b>№</b>	<b>Мероприятия, направленные на повышение физической активности</b>	<b>Направления деятельности</b>	<b>Ожидаемые результаты реализации мероприятия</b>	<b>Ответственный за реализацию мероприятия</b>
1	Оформление	Для реализации практики	Снижение	Учитель по

	рабочих мест и мест общего пользования, территории предприятия информационными материалами с советами по физической активности	необходимо: - определить места и формат информации (плакаты, объявления, презентации, фильмы, иное); - подобрать, приобрести, растиражировать информационные материалы; - поместить материалы в обозначенных местах (форматах). Виды информационных печатных материалов - в приложении к блоку 2	процента работников с низким уровнем физической активности; здоровье, поддержка здорового образа жизни и безопасность труд	физической культуре, зам.директора по ВР
2	Организация командно-спортивных мероприятий	Организация и проведение разного рода спортивных состязаний по игровым и командным видам спорта и индивидуальному участию работников	Снижение процента работников с низким уровнем физической активности; здоровье, поддержка здорового образа жизни и безопасность труда	
3	Организация физкультурбрейков в ДОУ	Для проведения физкультурбрейков используются комплексы физических упражнений (десятиминутные комплексы физических упражнений, которые можно проводить прямо на рабочем месте («Зарядка для офиса», «Офисная йога», «Пилатес для офиса» и др.) с учетом специфики условий и характера труда работников и размещение их на наиболее адекватном/подходящем ресурсе для разных категорий работников.	Увеличение процента работников, участвующих в физкультурбрейках	

		Административное закрепление физкультур-брейков в количестве не менее одного раза в течение рабочего дня для работников. Регламент разрабатывается с учетом специфики труда работников		
4	Организация «Недели физической активности»	Соревновательный элемент, один из вариантов групповых спортивных мероприятий «Глобальное соревнование по ходьбе» направлен на мотивирование и вовлечение работников в мероприятия для повышения их физической активности посредством увеличения количества шагов в день/неделю/месяц, оцениваемых специально разработанным мобильным приложением. Это приложение позволяет принять участие в указанном мероприятии всем сотрудникам, независимо от их территориального расположения. Через приложение люди объединяются в команды по несколько человек и в течение определенного времени.	Снижение процента работников с низким уровнем физической активности.	
	Организация совместных выходов на природу	Хайкинг-пеший спорт в экологически чистых местах поселка.	Увеличение количества работников, участвующих в активных видах отдыха	