

Муниципальное бюджетное учреждение
Центр психолого-педагогической, медицинской
и социальной помощи №5 «Сознание»
(МБУ ЦППМиСП №5 «Сознание»)

УТВЕРЖДАЮ:



Директор
МБУ ЦППМиСП №5 «Сознание»
Л.В. Скакун
« 02 » 2024 г.

КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА
УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ СОТРУДНИКОВ

«Психологическая устойчивость - условие эффективного образовательного
процесса»

Составитель: Баянова Анна Владимировна

Красноярск

Содержание

Введение	3
Анализ ситуации в организации	5
Цели, задачи, основные принципы, и	
Н	
Д	
и	
к	
а	
т	
о	
р	
ы	
э	
ф	
ф	
е	
к	
т	
и	
в	
н	
о	
с	
т	
и	
Программы	8
одержание Программы	
сновные принципы организации	6
рабочего места	7
аправления реализации мероприятий Программы	7
есурсы и возможные риски при реализации Программы	7
одержание мероприятий Программы	
жидаемые результаты	9
Приложение	

Введение

Актуальность внедрения корпоративной программы

В настоящее время особую актуальность приобретает вопрос сохранения и укрепления здоровья трудоспособного населения страны, поскольку именно работающие люди вносят основной вклад с социальное и экономическое развитие. В соответствии с Указом Президента РФ «О национальных целях развития РФ на период до 2030 г.» от 21.07.2020 № 474, сохранение населения, здоровье и благополучие людей является национальной целью Российской Федерации.

В Красноярском крае, согласно статистическим данным, численность людей трудоспособного возраста сократилась более, чем на 5%. По итогам исследования состояния здоровья в 2022 г., около 45% населения края оценивают свое здоровье как удовлетворительное, при этом принципов здорового образа жизни придерживаются около 47%. В крае реализуется региональный проект «Формирование системы мотивации граждан к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек (Красноярский край)» до 31.12.2024 г. основная задача которого – формирование системы мотивации граждан к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек. КГБУЗ «Красноярский краевой центр общественного здоровья» призван способствовать реализации данной задачи, в том числе - внедрению корпоративных программ содействия укреплению здоровья работников.

Корпоративные программы укрепления здоровья представляют собой комплекс мер, направленных на профилактику ухудшения здоровья сотрудников и оздоровление посредством вовлечения сотрудников в здоровый образ жизни и профилактические мероприятия для устранения факторов риска.

Профессиональная деятельность педагогических работников (логопедов, психологов, социальных педагогов и пр.) сопряжена с постоянной эмоциональной и интеллектуальной нагрузкой, высоким уровнем ответственности за здоровье и благополучие детей. Систематические нервно-психические перегрузки приводят к переутомлению и стрессу, провоцируют различные заболевания. В силу обозначенных факторов, особую актуальность приобретает вопрос сохранения психологического здоровья сотрудников на рабочем месте.

Нормативно-правовой базой в вопросе сохранения и укрепления здоровья являются:

Указ Президента РФ «О национальных целях развития РФ на период до 2030 г.» от 21.07.2020 № 474;

Федеральный закон от 21.11.2011 №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»;

- Региональный проект «Формирование системы мотивации граждан к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек (Красноярский край)» до 31.12.2024 г.

Анализ ситуации в организации

Муниципальное бюджетное учреждение «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи № 5 «Сознание» оказывает психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь детям, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации.

В Центре работают специалисты: педагоги-психологи, социальные педагоги, учителя-логопеды, учителя-дефектологи и иных специалисты, необходимые для надлежащего осуществления функций учреждения. Количество специалистов из числа педагогических работников на 1.01.2024 – 15 человек. Все педагогические работники – женщины. Из общего числа сотрудников, 29 человек, – около 90% составляют женщины. Средний возраст сотрудников составляет 48 лет, в том числе из числа педагогических работников 40 лет.

Условия труда: Специальная оценка условий труда проведена на всех рабочих местах. **Число работников занятых на работах с вредными/тяжелыми условиями труда по классу 3.1 (тяжесть трудового процесса) – ____% (____ человека).** По результатам обязательных медицинских обследований профессиональных заболеваний у работников не выявлялось. Работники, имеющие инвалидность: 1 человек

В учреждении работают в основном женщины, следовательно, имеются большие потери рабочего времени в связи с листами нетрудоспособности. Так, за 2022 год листы нетрудоспособности предоставили 24 человека, за 2023 год человек. Текучесть кадров составила в 2023 году - 53% (2022 году - 61%) при общепризнанной норме текучести 3-5%.

Ведущими факторами риска, влияющих на здоровье педагогического персонала (психологи, дефектологи, логопеды, социальные педагоги), являются: высокое психоэмоциональное напряжение; повышенные требования к вниманию, памяти; постоянная нагрузка на речевой аппарат;

ортостатические нагрузки; индивидуальные психофизиологические свойства. Деятельность педагогов относится к стрессогенной. Согласно проведенному опросу, более 25% общего количества сотрудников (включая административный и технический персонал) не считают себя компетентными в вопросах психологического здоровьесбережения, около 50% отмечают, что часто работают в условиях стрессогенных факторов.

Риски для психологического здоровья на рабочем месте также могут включать следующие факторы: недостаточный уровень квалификации/опыта, высокий трудовой ритм, невозможность контролировать рабочую нагрузку, недостаточная поддержка со стороны коллег, корпоративная культура, страх увольнения, неудовлетворенность уровнем оплаты труда, недостаточный баланс между трудовой деятельностью и личной жизнью.

Цель, задачи, основные принципы

Цель: Создание условий для сохранения здоровья сотрудников, в том числе – психологического

Задачи:

проведение опроса, тестирования в организации с целью выявления факторов риска, получения общих сведений о состоянии психологического здоровья работников и психологического климата в коллективе.
выработка системы информационной работы и консультативной поддержки по вопросам психологического здоровья (профессиональное выгорание, профилактика стресса и пр.)
развитие навыков эффективной коммуникации и разрешения конфликтов у сотрудников.
формирование у сотрудников ответственного отношения к своему здоровью.

Основные принципы:

участие в Программе на добровольной основе.
разработка плана мероприятий основывается на оценке текущей ситуации и служит для решения проблем на рабочем месте, связанных с психологическим здоровьем сотрудников.
принцип развития (готовность к изменениям, умение строить прогноз на будущее и осуществлять практические действия в направлении поставленных задач).

Механизмы реализации и мероприятия:

- определение степени подверженности стрессу / уровня стресса у участников программы (опрос, тестирование);
- определение психологического климата в коллективе (тестирование);
- профилактическая и коррекционная работа: проведение семинаров, деловых игр, тренинговых занятий по актуальным темам (профилактика синдрома эмоционального выгорания; стресс и пути его преодоления; психологический климат в коллективе и пр., мастер-классы по аутогенной тренировке);
- организация досуговых мероприятий с работниками и членами их семей;
- итоговое тестирование

Индикаторы эффективности:

1. Снижение уровня тревожности у участников программы (по результатам итогового тестирования)
2. Положительные отзывы участников программы.
3. Снижение количества конфликтных ситуаций (обращений в службу медиации).

4. Сроки реализации программы

Этапы разработки и реализации Программы:

Этап	Содержание	Сроки
1	Создание рабочей группы, анализ текущей ситуации	Май-июнь 2024
2	Определение приоритетных направлений работы, формирование программы и плана мероприятий	до 30 августа 2024
3	Реализация мероприятий программы	Сентябрь-декабрь 2024
4	Мониторинг и оценка результатов	до 31 декабря 2024

5. Содержание программы

5.1. Основные принципы организации рабочего места

Программа разработана в соответствии с Федеральными, региональным проектами, направленными на здоровьесбережение граждан, и опирается на рекомендации ВОЗ.

Здоровое место работы определяется как место, где работники и руководители сотрудничают в целях совершенствования охраны и укрепления здоровья, безопасности и благополучия работающих, способствуют совершенствованию рабочего места в процессе решения основных проблем:

- здоровье и безопасность в физической производственной среде;
- здоровье, безопасность и благополучие в психосоциальной производственной среде, включая организацию труда и культуру рабочего места;
- личный потенциал здоровья работника на рабочем месте;
- способы участия в совместной работе по улучшению здоровья работающих, их семей.

5.2. Направления деятельности по организации здорового и безопасного рабочего места

Корпоративная программа по укреплению здоровья работающих сфокусирована на условиях трудового процесса с позиции его влияния на факторы образа жизни работников и поведенческие факторы риска заболеваний, которые могут как формироваться, так и нивелироваться в организационной среде.

МБУ ЦППМиСП № 5 «Сознание» обеспечивает:

- создание безопасных условий труда, что находится в сфере ответственности охраны труда (в том числе – СОУТ);
- доступность медицинской помощи как при чрезвычайных ситуациях, так и в плановом режиме, с включением мер по профилактике заболеваний сотрудников (в том числе- обучение основам оказания первой помощи, мониторинг заболеваемости и обеспечение условий для вакцинации);
- организация мест питания и отдыха

Мероприятия Программы реализуются по направлению **сохранения психологического здоровья** работников и созданию условий по формированию личной мотивации к здоровому образу жизни.

5.3. Ресурсы и возможные риски при реализации Программы

Ресурсы организации:

1. Материально-техническая база: оборудованная сенсорная комната, кабинеты психолога с диагностическими методиками, оргтехника.
2. Высококвалифицированный кадровый состав: медицинский персонал (внешние совместители), психологи, дефектологи.
3. Наличие первичной профсоюзной организации.
4. Здоровьеориентированная кадровая политика.

Возможные риски при реализации мероприятий Программы:

Факторы риска / следствие	Планируемые способы устранения / минимизации негативных последствий
Индивидуальные графики педагогических работников / низкий % охвата сотрудников мероприятиями	Обеспечение контроля участия в мероприятиях, статистика. Планирование мероприятий в оптимальные сроки и время.
Разноплановая профессиональная деятельность сотрудников: разная нагрузка, риски, режим труда / недостаточная эффективность мероприятий для групп профессий	Планирование мероприятий с учетом в том числе укрупненных групп (педагоги, административный, технический персонал и пр)
Недостаточно высокий уровень самосознания сотрудников / низкая мотивация и активность сотрудников	Стимулирующие способы (поощрения), повышение уровня самосознания в рамках мероприятий

5.4. Содержание мероприятий Программы

5.4.1. Анализ ситуации и определение потребностей участников для планирования и разработки Программы:

При анализе используются источники: данные специалиста по кадрам (половозрастная структура работников, занятость, утрата работоспособности), результаты медицинских осмотров и диспансеризации, данные охраны труда (результаты оценки условий труда рабочих мест, факторы трудового процесса),

опросы сотрудников и администрации (отношение к ЗОЖ, информированность по отдельным вопросам ЗОЖ, заинтересованность, инициативность и готовность к изменениям), скрининговые обследования (наличие психосоциальных факторов риска, стресс на рабочем месте)

5.4.2. Оценка ресурсов и возможных рисков.

5.4.3. Разработка и реализация основных мероприятий Программы (Приложение к Программе)

5.4.4. Мониторинг и оценка эффективности корпоративной программы укрепления здоровья работников

6. Ожидаемые результаты

1. Охват сотрудников программой не менее 80%.
2. Повышение удовлетворенности сотрудников Центра условиями труда, сплочение коллектива.
3. Улучшение психологического состояния сотрудников Центра, снижение уровня тревожности у участников программы.
4. Сформированность отношения к здоровью как к общечеловеческой ценности, ответственное отношение сотрудников к своему здоровью.
5. Установление позитивного отношения к здоровому образу жизни

ПРИЛОЖЕНИЕ
к Программе «Укрепление здоровья сотрудников»

**План реализации корпоративной программы по укреплению здоровья сотрудников
МБУ ЦППМиСП № 5 «Сознание»**

№	Мероприятие	Цель	Форма	Сроки реализации
1	Анализ ситуации, запросов сотрудников в рамках здоровьесберегающего направления	определение ведущего направления в рамках программы	опрос сотрудников, анализ результатов медицинского осмотра, мониторинг ситуации временной нетрудоспособности сотрудников; диагностика психологического климата в коллективе	июнь-июль 2024
2	Организация контроля над проведением периодического медицинского осмотра, диспансеризации и иммунизации сотрудников	выявление нездоровья сотрудников и его профилактика	анализ результатов медицинского осмотра, иммунизации, диспансеризации	1 раз в год (постоянно)
3	Контроль за состоянием рабочих мест сотрудников (чистота, проветривание и пр)	создание комфортных условий работы	соблюдение нормативных требований	ежедневно
4	Информационно-просветительская работа: проведение лектория/семинара «Стресс и травма: как справиться», «От стресса к ресурсному состоянию», «Профессиональное выгорание» и пр.	повышение уровня компетенции сотрудников в вопросах психологических состояний	лектории, семинары с обсуждением	сентябрь-октябрь 2024
5	Коррекционная работа: проведение тренингов,	повышение психологического	индивидуальные консультации, групповые	сентябрь-декабрь 2024

	релаксационных мероприятий	здоровья сотрудников	тренинги, в том числе – аутотренинги и пр.	
6	Обучение сотрудников техникам управления стрессом	осознанное отношение сотрудников к своему здоровью, развитие навыков управления стрессом, владение методами релаксации	обучающие занятия	октябрь-декабрь 2024
7	Организация работы по повышению коммуникативной компетентности сотрудников	Формирование умения эффективного поведения в конфликтных ситуациях	проведение семинаров с элементами тренинга по актуальной тематике	сентябрь-декабрь 2024
8	Организация акций и конкурсов среди сотрудников (День здоровья, Декада психоэмоционального здоровья и пр)	формирование отношения к здоровью как к ценности, повышение эмоционального состояния сотрудников	проведение акций по актуальным тематикам	сентябрь-декабрь 2024
9	Организация совместного досуга сотрудников	гармонизация межличностных отношений, улучшение климата в коллективе	организация совместных посещений мест культурного досуга (театры, выставки и пр), выезды на природу	сентябрь-декабрь 2024