МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ МЭРИИ Г. НОВОСИБИРСКА
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
ВТОРАЯ НОВОСИБИРСКАЯ ГИМНАЗИЯ

ПРИКАЗ

От 29.04.2022 № 199/1

Новосибирск

О создании рабочей группы по разработке и реализации корпоративной программы по сохранению и укреплению здоровья работников МАОУ Вторая гимназия

С целью сохранения и укрепления здоровья работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Вторая Новосибирская гимназия» и в соответствии с приказом департамента образования мэрии города Новосибирска № 0164-од от 01.03.2022 «О разработке и реализации корпоративных программ по сохранению и укреплению здоровья работников»,
ПРИКАЗЫВАЮ:
1. Создать рабочую группу по разработке и реализации корпоративной программы по сохранению и укреплению здоровья работников МАОУ Вторая гимназия в составе:
председатель группы Курченкова Ж.В., заместитель директора по УВР, специалист по ОТ;
члены группы:
Балаева И.А., председатель первичной профсоюзной организации;
Оскарева В.С., педагог-психолог;
Турчиненко С.В., заведующий кафедры физической культуры и ОБЖ;
Стаселько А.А., заведующая столовой.
2. Рабочей группе разработать программу по сохранению и укреплению здоровья работников МАОУ Вторая гимназия и представить на утверждение в срок до 15 августа 2022 г.
3. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор И. М. Михно

С приказом ознакомлены, с условиями работы согласны:
Балаева И.А.
Курченкова Ж.В.
Оскарева В.С.
Стаселько А.А.
Турчиненко С.В.

Исп. Курченкова Ж.В.
341-89-86

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ МЭРИИ Г. НОВОСИБИРСКА
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
ВТОРАЯ НОВОСИБИРСКАЯ ГИМНАЗИЯ

ПРИКАЗ

От 12.08.2022 № 305

Новосибирск

Об утверждении Корпоративной программы по сохранению и укреплению здоровья работников МАОУ Вторая гимназия

С целью сохранения и укрепления здоровья работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Вторая Новосибирская гимназия» и в соответствии с приказом департамента образования мэрии города Новосибирска № 0164-од от 01.03.2022 «О разработке и реализации корпоративных программ по сохранению и укреплению здоровья работников»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Корпоративную программу по сохранению и укреплению здоровья работников МАОУ Вторая гимназия.
2. Курченковой Ж.В., заместителю директора по УВР, специалисту по ОТ:
   - отправить ссылку для скачивания электронной версии до 15.08.2022 в отдел образования Ленинского района департамента образования мэрии города Новосибирска;
   - ежеквартально, начиная с октября 2022 года, до 5 числа следующего за отчетным месяцем, направлять отчеты о реализации корпоративной программы путем занесения данных в электронную форму по ссылке: http://eforms.nios.ru/from/ezhekvartalnyy-otchet.
3. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор И. М. Михно

С приказом ознакомлена, с условиями работы согласна:
Курченкова Ж.В.

Исп. Курченкова Ж.В.
341-89-86

Принято на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 4 от 13.05. 2022 г.

Утверждаю:
Директор МАОУ Вторая гимназия
Приказ № 305 от 18.08. 2022 г.

Корпоративная программа
по сохранению и укреплению здоровья
работников МАОУ Вторая гимназия

г. Новосибирск, 2022 г.

АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОГРАММЫ

Активные в экономическом отношении люди проводят на работе в среднем приблизительно треть своего времени. Хорошие условия работы могут создавать социальную защиту и статус, а также возможности для личного развития и защиту от физических и психосоциальных посягательств. Они также позволяют улучшать социальные отношения и самоуважение работающих и положительно воздействуют на здоровье.

Здоровье работающих людей является важной предпосылкой семейного дохода, производительности и экономического развития. Поэтому восстановление и поддержание способности к труду являются важной функцией не только служб здравоохранения, но и каждого конкретного работодателя.

Здоровье работающего населения определяется производственными, социальными и индивидуальными рисками, доступом к медико-санитарным услугам. Ценность физического, психического и социального здоровья каждого сотрудника организации многократно возрастает. Рабочее место - оптимальная организационная форма охраны и поддержания здоровья, профилактики заболеваний (определение ВОЗ).

Среди рисков, влияющих на здоровье педагогов, называют: высокое психоэмоциональное напряжение; необходимость переключать внимание на самые разнообразные виды деятельности; повышенные требования к вниманию, памяти; постоянную нагрузку на речевой аппарат; гиподинамию; орто-статические нагрузки; неудовлетворенность своей трудовой деятельностью; продолжительное пребывание в аудитории; низкий уровень психологической культуры; недостаточное развитие коммуникативных способностей и навыков самоорганизации у некоторых педагогов; индивидуальные психофизиологические свойства (например, слабая нервная система); слабую профессиональную подготовленность. Работа в режиме непрестанной ответственности за учащихся, неограниченной продолжительности рабочего времени, высокой плотности межличностных контактов, постоянного возникновения непредсказуемых ситуаций с детьми отрицательно сказывается на здоровье учителя, приводит к появлению ряда профессиональных заболеваний. Профессия педагога связана с риском возникновения таких заболеваний, как различные нарушения

голо-сообразования, нервные расстройства (чаще в форме астеноневротических состояний), заболевания сердечно-сосудистой системы (гипертонические проявления, вегето-сосудистая дистония, стенокардия и др.), заболевания верхних дыхательных путей, нарушения зрения, остеохондроз, варикозное расширение вен нижних конечностей и др. Интенсивная нагрузка на речевой аппарат приводит к формированию дисфонии и афонии.

По сравнению с другими профессиональными группами у педагогов достаточно высок риск возникновения невротических расстройств, накопления тяжелых форм неврозов, психосоматических проблем. Для педагогов как профессиональной группы свойствен так называемый синдром эмоционального выгорания, под которым понимается состояние выраженного эмоционального и умственного истощения. Эмоциональное выгорание приводит к развитию различного вида негативных психологических проявлений, разрушительно сказывающихся на выполнении профессиональных обязанностей. Такие проявления выгорания, как апатия, ригидность поведения, обесценивание собственных достижений, даже развиваясь у отдельных учителей, способны привести к дисбалансу работу всего педагогического коллектива. Эмоциональное выгорание является специфическим состоянием психики педагога, возникающим в результате ежедневного напряженного взаимодействия учителя с учениками и проявляющимся в ограничении эмоционального реагирования на необходимые в работе контакты. Симптомами этого относительно устойчивого состояния являются малообоснованная конфликтность, снижение мотивации к работе, ощущение недовольства своим трудом, чувство постоянной усталости и раздражительности.

Риск невысокого уровня психологической грамотности современных педагогов не позволяет сохранять внутреннее равновесие в многочисленных проблемных ситуациях школьной жизни, свести к минимуму дидактогенные воздействия на учащихся и работы в школе без разрушения своего и детского здоровья.

Условия занятости, вид и место работы педагога также оказывают влияние на здоровье. Люди, работающие в условиях стресса или в обстановке нестабильности, склонны больше курить, делать меньше физических упражнений и придерживаться нездорового питания.

По данным исследователей почти 60% общего бремени болезней обусловлено семью ведущими факторами:

- ✓ повышенное артериальное давление,
- ✓ потребление табака,
- ✓ чрезмерное употребление алкоголя,
- ✓ повышенное содержание холестерина в крови,
- ✓ избыточная масса тела,
- ✓ низкий уровень потребления фруктов и овощей,
- ✓ малоподвижный образ жизни.

Таким образом, исключение из педагогической деятельности даже некоторых рисков будет способствовать личностному росту учителя, создаст полноценное профессиональное сообщество, готовое к динамике современной жизни.

Программа по сохранению и укреплению здоровья работников МАОУ Вторая гимназия подразумевает под собой комплекс мероприятий, предпринимаемых совместно администрацией образовательной организации, первичной профсоюзной организацией и педагогами-волонтёрами, для улучшения состояния здоровья работников, улучшения микроклимата в коллективе, в целях профилактики заболеваний, повышения безопасности, производительности и эффективности труда работников.

Залогом успешности программы является целостный подход, основанный на определении здоровья не только как отсутствие болезней, но и состоянии полного физического, эмоционального, интеллектуального, социального благополучия.

Система укрепления здоровья работников на рабочем месте включает создание условий, снижающих не только риск профессионально обусловленных заболеваний, но и риск развития социально значимых хронических заболеваний. Он повышается при нерациональном питании, недостаточной физической активности, стрессах на рабочем месте, наличии вредных привычек (курение, злоупотребление алкоголем).

Стратегический и тактический посыл был дан в Указе Президента Российской Федерации от 06.06.2019 № 254 «О стратегии развития здравоохранения в Российской Федерации на период до 2025 г.». Указ предусматривает организацию и развитие системы профилактики профессиональных рисков, которая ориентирована на качественное и своевременное выполнение лечебно-профилактических мероприятий,

позволяющих вернуть работников к активной трудовой и социальной деятельности с минимальными повреждениями здоровья, формирование системы мотивации граждан к ведению здорового образа жизни.

Формирование навыков ведения здорового образа жизни начинается с воспитания мотивации к здоровому образу жизни и осуществляется через целенаправленную деятельность гимназии в рамках здоровьеформирующей программы, посредством создания здоровьесберегающей среды или территорий здорового образа жизни.

Личная заинтересованность работников гимназии – ключевое условие эффективного внедрения корпоративной программы.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА

Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

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

Федеральный закон № 15-ФЗ от 23 февраля 2013 года «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака».

Паспорт национального проекта «Демография», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16.

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

Приказ 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».

ЦЕЛЬ ПРОГРАММЫ

Корпоративная программа по сохранению и укреплению здоровья на рабочем месте для работников МАОУ Вторая гимназия разработана с целью продвижения здорового образа жизни в коллективе гимназии, сохранения здоровья персонала на рабочем месте.

Основная цель программы: сохранение и укрепление здоровья работников гимназии, профилактика заболеваний и потери трудоспособности.

ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Основными задачами корпоративной программы по сохранению и укреплению здоровья работников гимназии являются:

1. Увеличение ожидаемой продолжительности здоровой жизни.
2. Увеличение трудового долголетия работников.
3. Увеличение продолжительности жизни работников, ветеранов, пенсионеров и членов семей.
4. Укрепление здоровья работников и членов семей.
5. Проведение персонифицированных мероприятий по оздоровлению.
6. Обеспечение безопасных и комфортных условий труда.
7. Предупреждение травматизма и профессиональных заболеваний.
8. Снижение уровня заболеваемости, восстановление трудового потенциала работников.
9. Организация отдыха работников и членов семей. Поддержка дружеских отношений и эффективного общения в команде сотрудников.
10. Формирование приверженности работников и членов семей здоровому образу жизни.
11. Повышение мотивации к формированию потребности в здоровом образе жизни, физической активности и правильном питании.
12. Улучшение здоровья работников за счет перемены негативных поведенческих факторов риска, в частности, отказ от курения.
13. Создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе (психогигиены и высокой корпоративной культуры).

14. Обеспечение психологической и физической устойчивости работников, профилактика эмоционального выгорания.

15. Повышение производительности труда и конкурентоспособности гимназии.

16. Проведение медико-социологических исследований для выявления распространенности поведенческих факторов риска и профессионального стресса.

17. Совершенствование работы спортивно-оздоровительных мероприятий.

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ КОРПОРАТИВНОЙ ПРОГРАММЫ ЗДОРОВЬЯ

Этап	Реализация
1 ЭТАП. Планирование корпоративной программы здоровья	Анализ ситуации и выбор приоритетов МАОУ Вторая гимназия
	Определение ресурсов гимназии, потребностей и мотивации для участников
	Разработка модулей и мероприятий для их реализации
	Разработка индикаторов оценки процесса и результата, критериев их оценки и определение механизма мониторинга, сроков (периодичности) оценки
2 ЭТАП. Реализация плана действий и мероприятий корпоративной программы здоровья	Реализация мероприятий программы здоровья
3 ЭТАП. Мониторинг и оценка эффективности корпоративной программы здоровья	Оценка эффективности программы по разработанным критериям и срокам запланированного эффекта
4 ЭТАП. Улучшение и коррекция мероприятий корпоративной программы здоровья	Подведение итогов реализации программы, совершенствование программы

1 ЭТАП.

АНАЛИЗ СИТУАЦИИ И ВЫБОР ПРИОРИТЕТОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

Основными позициями, которые необходимо оценить, прежде чем планировать мероприятия программы, являются:

- ✓ анализ показателей здоровья работников гимназии по доступным источникам (медицинским заключениям по результатам периодического медицинского осмотра, медицинским картам);
- ✓ оценка производственных и средовых факторов, влияющих на здоровье работников;
- ✓ оценка потребности работников (отношение, информированность и частота поведенческих факторов риска);
- ✓ оценка потенциальных ресурсов для реализации программы (кадры, финансы, организационные ресурсы и др.).

НЕОБХОДИМЫЕ РЕСУРСЫ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Кадровые	Специалисты, которые будут задействованы в работе над программой (психолог, медицинский работник, специалист по физической культуре и др.)
Финансовые	Средства бюджета, внебюджетные источники, средства от профсоюзной организации
Материально-технические	Методические рекомендации, тесты, опросные листы, плакаты, буклеты, спортивное оборудование и др.
Информационные	Информационно-телекоммуникационная сеть «Интернет», мессенджеры, социальные сети, корпоративная электронная почта, официальный сайт гимназии, телефонная связь

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

2 ЭТАП. ОСНОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

Блок 1. Организационные мероприятия.

1. Проведение анкетирования, с целью выявления факторов, влияющих на здоровье работников и получения общих сведений о состоянии здоровья работников: низкая физическая активность, избыточный вес, повышенное артериальное давление, курение, несбалансированное питание и пр.

2. 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.

3. Проведение инструктажей персонала с целью предупреждения случаев инвалидности, причиной которых является производственный травматизм и вредные факторы.

4. Организация контроля над проведением периодических медицинских осмотров, диспансеризации работников. Проведение вакцинации работников в рамках Национального календаря профилактических прививок.

5. Организация системы поощрений за работу по укреплению здоровья на рабочем месте и практической деятельности по укреплению здорового образа жизни.

6. Организация культурного досуга работников: посещение музеев, театров, выставок и пр.

Блок 2. Мероприятия, направленные на повышение физической активности.

1. Разработка десятиминутных комплексов упражнений, которые можно проводить прямо на рабочем месте, гимнастика для глаз, дыхательная гимнастика.

2. Участие коллектива гимназии в спортивных мероприятиях, спартакиадах, турнирах, спортивных конкурсах, велопробегах, спортивных фестивалях и др.

3. Проведение соревнований с использованием гаджета «шагомер» для работников на постоянной основе.

4. Участие в программе сдачи норм ГТО.

5. Дни здоровья – проведение акции «На работу пешком», «На работу – на велосипеде», «Встань с кресла», «Неделя без автомобиля» и др.

6. Проведение коллективного отдыха на свежем воздухе с применением активных игр.

7. Организация культурно-спортивных мероприятий для работников с участием членов их семей, в том числе зимние прогулки на лыжах, катание на коньках, велосипедах, летний отдых.

8. Приобщение работников гимназии к фитнесу (информационно-просветительская работа с коллективом).

9. Участие работников в спортивных соревнованиях.

10. Организация соревнований в обеденное время «Попали в десятку» – дартс.

11. Открытие нового подразделения спортивно-патриотического клуба «ВикиНГ» (для работников учреждения).

12. Организация футбольных, волейбольных, баскетбольных команд работников, занятия настольным теннисом.

13. Скидки для членов профсоюза на занятия спортом в рамках предложений, действующим по профсоюзной карте.

Блок 3. Мероприятия, направленные на формирование приверженности к здоровому питанию.

1. Информирование работников об основах рациона здорового питания: размещение информационных материалов (плакаты, буклеты, листовки), организация образовательных семинаров, лекций, мастер-классов с участием эксперта в области питания.

2. «Чистая вода» в гимназии: оснащение кулерами с питьевой водой.

3. Проведение конкурса здоровых рецептов (сотрудники отправляют куратору рецепты блюд из овощей и фруктов, авторы самых удачных поощряются призами).

4. Проведение конкурсов информационных бюллетеней на тему «Здоровый перекус», «Правильная тарелка» и пр.

5. Маркировка блюд и напитков из категории «здоровое питание».

6. Ограничение продажи блюд с высоким содержанием соли, сахара и насыщенных жиров.

7. Обеспечение выбора продуктов и блюд для здорового питания в течение всей рабочей недели.

8. Проведение тематических Дней здорового питания, посвященных овощам и фруктам.

Блок 4. Мероприятия, направленные на борьбу с курением.

1. Оценивается соблюдение Федерального закона от 23 февраля 2013 года № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака» на предмет полного запрета курения в помещениях и на территории гимназии с применением штрафных санкций к сотрудникам, курящим в помещениях организации.

2. Проведение Кампании (конкурсы, соревнования) «Брось курить и победи», призванной помочь сотрудникам отказаться от курения, с определением победителя и награждением.

3. Мотивирование к отказу от курения путем организации возможных здоровых альтернатив вместо перекуров: проведение акции «Обменяй сигареты на витамины» с обменом сигарет на фрукты (размещение тарелок с фруктами/овощами/сухофруктами в столовой, кафе, учительской для их потребления вместо перекуров или для разрядки во время работы).

4. Оформление рабочих мест, мест общего пользования в помещениях и на территории знаками, запрещающими курение (на основании приказа о запрете курения на территории гимназии).

5. Проведение мероприятий в День отказа от курения.

6. Информирование работников о вредных воздействиях курения с использованием всех возможных каналов, размещение информационных бюллетеней и плакатов по вопросу вреда курения для здоровья в общественных местах.

7. Оформление мест общего пользования (туалеты, лестницы, коридоры) детекторами дыма для осуществления контроля за соблюдением запрета курения в гимназии (при возможности).

8. Организация психологической помощи сотрудникам, принявшим решение отказаться от курения.

9. Содействие в поиске организаций по лечению табачной зависимости.

Блок 5. Мероприятия, направленные на борьбу с употреблением алкоголя.

1.Информирование работников о влиянии алкоголя на организм и о социальных последствиях, связанных с потреблением алкоголя.

2.Организация консультативной помощи по вопросам, связанным с пагубным потреблением алкоголя.

3. Организация безалкогольных корпоративных мероприятий с пропагандой здорового образа жизни.

Блок 6. Мероприятия, направленные на борьбу со стрессом.

1. Проведение тренингов, консультаций, семинаров по управлению конфликтными ситуациями.

2. Разработка мероприятий, направленных на противодействие профессиональному выгоранию.

3. Положительная оценка руководителем результатов труда работников, выражение благодарности за успешно выполненные задачи, поощрение общения работников друг с другом.

4. Внедрение нетрадиционных методов улучшения здоровья: фитотерапия, аромотерапия, музыкотерапия, фототерапия.

5. Удовлетворение базовых потребностей работника. Чем больше потребностей удовлетворено, тем ниже уровень стресса и выше продуктивность.

6. Формирование у работников таких личностных качеств, как жизнерадостность, стрессоустойчивость, целеустремленность, уверенность в себе на основе стабилизации душевного равновесия, поддержание в коллективе атмосферы взаимной поддержки и доверия.

7. Оборудование комнаты психоэмоциональной разгрузки.

3 ЭТАП. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ

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 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 и осмотров в Центрах здоровья сотрудников гимназии с целью выявления динамики заболеваний и факторов риска их развития в процессе реализации программы.

3. Оценка охвата сотрудников и удовлетворенности программой.

В результате реализации корпоративной программы по сохранению и укреплению здоровья работников гимназии предполагаются следующие результаты:

Для работников:

- ✓ Изменение отношения к состоянию своего здоровья.
- ✓ Укрепление здоровья и улучшение самочувствия.
- ✓ Увеличение продолжительности жизни.
- ✓ Приверженность к ЗОЖ.
- ✓ Выявление заболеваний на ранней стадии.

- ✓ Возможность получения материального и социального поощрения.
- ✓ Сокращение затрат на медицинское обслуживание.
- ✓ Улучшение условий труда.
- ✓ Улучшение качества жизни.

Для работодателей:

- ✓ Сохранение на длительное время здоровых трудовых ресурсов.
- ✓ Повышение производительности труда.
- ✓ Сокращение трудопотерь по болезни.
- ✓ Снижение текучести кадров.
- ✓ Повышение имиджа организации.
- ✓ Внедрение приоритета здорового образа жизни среди работников; изменение отношения работников к состоянию своего здоровья.
- ✓ Снижение заболеваемости и инвалидизации работников.
- ✓ Повышение численности работников, ведущих здоровый образ жизни.

Для государства:

- ✓ Снижение уровня заболеваемости.
- ✓ Сокращение дней нетрудоспособности.
- ✓ Сокращение смертности.
- ✓ Снижение расходов, связанных с медицинской помощью и инвалидностью.
- ✓ Увеличение национального дохода.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. АНКЕТЫ ДЛЯ РАБОТНИКОВ МАОУ ВТОРАЯ ГИМНАЗИЯ

Анкета для диагностики профессионального здоровья работника МАОУ Вторая гимназия

Поставьте баллы:
1, если утверждение неверно
2, если это в большей степени верно
3, если вы считаете, что утверждение на 100% верно

ФИЗИЧЕСКОЕ ЗДОРОВЬЕ

1. Я полон физических сил, к концу рабочего дня я не устаю
2. Я не знаю проблем со здоровьем (нет болей в суставах, позвоночнике, ногах...)
3. Я не знаю, что такое физическая усталость
4. У меня не бывает головных болей
5. Мое физическое здоровье в норме
6. У меня прекрасное самочувствие
7. Я не знаю, что такое усталость
8. Я слежу за собой и своим здоровьем и все делаю для того, чтобы продлить профессиональное долголетие

ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ УДОВЛЕТВОРЕНИЕ ПРОФЕССИЕЙ

9. Моя профессия приносит мне удовлетворение
10. У меня не бывает плохого настроения из-за работы
11. Я с удовольствием выполняю свои профессиональные обязанности
12. Работа улучшает мое настроение
13. К концу рабочего дня мое хорошее настроение сохраняется
14. Когда у меня работа спорится, у меня улучшается настроение
15. Моя работа приносит мне радость
16. Я сохраняю эмоциональное равновесие, несмотря ни на что

ПСИХИЧЕСКОЕ ЗДОРОВЬЕ

17.Я никогда не чувствую раздражение по отношению к клиенту
18.Я никогда не чувствую раздражение по отношению к коллегам
19.Я никогда не испытываю агрессии к клиентам
20.Я никогда не испытываю агрессии к коллегам по работе
21.У меня отличные отношения с коллегами по работе
22.Я внимателен и неравнодушен к клиентам
23.Я внимателен и неравнодушен к коллегам по работе
24.Я неравнодушен к своей профессии

Просуммируйте количество баллов по каждому компоненту профессионального здоровья.

Интерпретация полученных результатов.

Результаты уровня профессионального здоровья интерпретируются как возможность решения работником гимназии профессиональных задач.

- ✓ **24-36 баллов** - низкий уровень профессионального здоровья. Он предполагает, что выполнение профессиональных задач работником осложняется плохим физическим, эмоциональным и психическим здоровьем.
- ✓ **37-59 баллов** - средний уровень профессионального здоровья. Он предполагает, что выполнение профессиональных задач работником возможно, но требует больших психических и моральных затрат.
- ✓ **60-72 балла** - высокий уровень профессионального здоровья. Он предполагает, что выполнение профессиональных задач работником не вызывает затруднений, связанных с профессиональным здоровьем.

Анкета изучения владения работниками МАОУ вторая гимназия методами самопрофилактики негативных профессиональных деформаций

Поставьте баллы:
1, если утверждение неверно
2, если это в большей степени верно
3, если вы считаете, что утверждение на 100% верно

1. Я владею навыками снятия усталости и пользуюсь этим
2. Я соблюдаю режим труда и отдыха
3. Я владею навыками релаксации
4. Я умею снять напряжение и часто это делаю
5. Я умею после работы с клиентом переключаться на эмоционально благоприятные явления
6. Я умею акцентировать свои мысли и действия не на эмоциональном состоянии клиента, а на содержании его проблемы и способах ее решения
7. Я не переношу информацию, полученную в процессе профессиональной деятельности, на семью.
8. Я не допускаю, чтобы семейная обстановка становилась продолжением профессиональной деятельности

Подсчитайте сумму баллов, выбранных вами утверждений.

Интерпретация полученных результатов

Результаты уровня владения методами самопрофилактики негативных профессиональных деформаций работниками гимназии интерпретируются как вероятность профессиональной деформации.

- ✓ 8-10 баллов - низкий уровень. Работник не владеет навыками самопрофилактики профессиональной негативной деформации.
- ✓ 11-16 баллов - средний уровень. Работник владеет навыками самопрофилактики профессиональной негативной деформации, но не в полной мере.

- ✓ 17-24 балла - высокий уровень. Работник владеет навыками самопрофилактики профессиональной негативной деформации.

Анкетирование диагностики уровня профессионального выгорания работника МАОУ Вторая гимназия (В. В. Бойко)

Эмоциональное выгорание — это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия. Эмоциональное выгорание представляет собой приобретенный стереотип эмоционального, чаще всего профессионального поведения. Выгорание отчасти функциональный стереотип, поскольку позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы. В то же время, могут возникать его дисфункциональные следствия, когда выгорание отрицательно сказывается на исполнении профессиональной деятельности и отношениях с партнерами.

Методика представляет собой опросник, содержащий 84 вопроса. Предполагаемые варианты ответа: «да» или «нет». Время, отведенное испытуемым на заполнение бланка, строго не ограничивается, но выносится рекомендация, что не стоит долго размышлять над текстом вопроса. Проводить опрос можно как коллективно, так и индивидуально. Методика позволяет диагностировать три фазы процесса. Такое разделение обусловлено динамической природой выгорания.

Первая фаза – «напряжение».

Вторая фаза – «резистенция».

Третья фаза – «истощение».

Автор указывает: каждой из трех фаз соответствуют четыре симптома, составляющих ее симптоматическую картину при диагностике.

Симптомы фазы «напряжение».

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств. Проявляется усиливающимся осознанием проблем. Если человек неригиден, то недоверие и раздражение усиливаются. Накапливается негодование, недовольство ситуацией.

2. Неудовлетворенность собой. Должностью, обязанностями. В результате неудач, расстройств действует механизм эмоционального переноса. Энергетика направляется не только и не столько вовне, сколько на себя. Происходит противопоставление себя обстоятельствам. Систематически переживаются трудности.

3. Загнанность в клетку. Это состояние интеллектуально-эмоционального затора, тупика. У человека возникает вопрос: «когда все это кончится»?

4. Тревога и депрессия. Возникает разочарование в себе, избранной профессии, в конкретном месте службы. Этот симптом является крайней точкой в формировании тревожного напряжения при развитии эмоционального выгорания.

Симптомы фазы «резистенция»:

1. Неадекватное эмоциональное избирательное реагирование. Человек не чувствует разницы в своих реакциях. На одних событиях экономит эмоции, на других излишне тратит. Действует часто по принципу «хочу — не хочу». Партнеры начинают чувствовать черствость и равнодушие. Иногда понимают это как неуважение.

2. Эмоционально-нравственная дезориентация. Происходит еще большее усугубление неадекватных реакций на партнеров, разделение на хороших и плохих.

3. Расширение сферы экономии эмоций. Это одно из доказательств эмоционального выгорания. Особенно когда эмоции экономятся вне профессиональной деятельности: в кругу семьи, с друзьями. Человек срывается обычно дома. Поэтому домашние становятся первыми жертвами.

4. Редукция профессиональных обязанностей. Под редукцией понимается упрощение, сокращение, попытки облегчить профессиональные обязанности, которые требуют эмоциональных затрат.

Симптомы фазы «истощение». Фаза характеризуется истощением нервной системы. Защита в форме СЭВа становится неотъемлемой частью жизни.

1. Симптом эмоционального дефицита. Личность осознает изменения. Понимает некоторую утрату профессиональных способностей. Часто положительные эмоции заменяются отрицательными. Люди становятся резкими, грубыми, обидчивыми, капризными.

2. Эмоциональная отстраненность. Почти полное исключение эмоций из сферы деятельности. Почти ничего не волнует, не вызывает эмоционального отклика. Причем это не признак ригидности, а приобретенные защиты. В других сферах человек может жить вполне благополучно. Реагирование без чувств наиболее яркий симптом выгорания - профессиональная деформация личности. Ущерб наносится субъектам общения. Особенно опасна демонстративная форма эмоциональной отстраненности: «Мне наплевать на вас».

3. Симптом личностной отстраненности (деперсонализация). Это широкий диапазон умонастроений и поступков в процессе общения. Прежде всего, полная или частичная утрата интереса человека к человеку, субъекту профессиональной деятельности. Тяготит его присутствие, проблемы, потребности. Партнер или клиенты воспринимаются как объект для манипуляций. Это проникает в установки, принципы, систему ценностей. Появляется антигуманистический настрой. Личность утверждает, что работа с людьми неинтересна, не представляет социальной ценности. Формируется философия отношения «ненавижу и презираю». Выгорание смыкается с психопатологическими проявлениями личности, с неврозоподобными или психопатическими состояниями.

4. Симптом психовегетативных и психосоматических нарушений. Образуется по условно-рефлекторной связи. Иногда мысль о субъектах общения вызывает у человека плохое настроение, дурные ассоциации, бессонницу, сосудистые реакции, обострение хронических заболеваний. Переход с эмоций на уровень психосоматики свидетельствует о том, что самостоятельно защитные механизмы уже не справляются. Нагрузки слишком велики, и энергия эмоций перераспределяется между другими системами индивида, спасая себя от разрушительной мощи эмоций.

При подсчете баллов считается, что:

- ✓ симптом не сложился, если сумма равна 9 баллам или менее;
- ✓ симптом на стадии формирования — 10—15 баллов;
- ✓ сложившийся симптом -— 16 и выше баллов.

Сумма баллов складывается согласно схеме подсчета (см. таблицу подсчета).

Инструкция. Читайте суждения и отвечайте «да» или «нет». Примите во внимание, что если в формулировках анкеты идет речь о людях, то это те, с которыми вы ежедневно работаете:

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют нервничать, переживать, напрягаться.
2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).
4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).
5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения — хорошего или плохого.
6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров.

7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2~3) мне хочется побыть наедине, чтобы со мной никто не общался.

8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие).

9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг.

10. Моя работа притупляет эмоции.

11. Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.

12. Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.

13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.

14. Работа с людьми приносит все меньше удовлетворения.

15. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.

16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помощь.

17. Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты.

18. Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером.

19. Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.

20. Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю внимание партнеру меньше, чем положено.

21. Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение.

22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.

23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.

24. При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение.

25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.

26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.

27. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.

28. У меня часто возникают тревожные ожидания, связанные с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все, как надо, не сократят ли и т. п.

29. Если партнер мне неприятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания.

30. В общении на работе я придерживаюсь принципа: «не делай людям добра, не получишь зла».

31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.

32. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты).

33. Порой я чувствую, что надо проявить к партнеру эмоциональную отзывчивость, но не могу.

34. Я очень переживаю за свою работу.

35. Партнерам по работе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности.

36. При мысли о работе мне обычно становится не по себе: начинает колоть в области сердца, повышается давление, появляется головная боль.

37. У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с непосредственным руководителем.

38. Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям.

39. Последнее время (или как всегда) меня преследуют неудачи в работе.

40. Некоторые стороны (факты) моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние.

41. Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно.

42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) хуже, чем обычно.

43. Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми.

44. Я обычно проявляю интерес к личности партнера помимо того, что касается дела.

45. Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.

46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами автоматически, без души.

47. По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.

48. После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия.

49. На работе я испытываю постоянные физические или психологические перегрузки.

50. Успехи в работе вдохновляют меня.

51. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется безысходной (почти безысходной).

52. Я потерял покой из-за работы.

53. На протяжении последнего года была жалоба (были жалобы) в мой адрес со стороны партнера(ов).

54. Мне удается беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу.

55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.
56. Я часто работаю через силу.
57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.
58. В работе с людьми руководствуюсь принципом: не трать нервы, береги здоровье.
59. Иногда иду на работу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.
60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.
61. Контингент партнеров, с которым я работаю, очень трудный.
62. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.
63. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.
64. Я в отчаянии из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы.
65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной.
66. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.
67. Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.
68. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.
69. Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.
70. Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.
71. Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.
72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.
73. Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.
74. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.
75. Моя карьера сложилась удачно.
76. Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой.
77. Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать.
78. Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.
79. Моя усталость на работе обычно мало сказывается (никак не сказывается) в общении с домашними и друзьями.
80. Если представляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил.

81. Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе.

82. Ко всему (почти ко всему), что происходит на работе, я утратил интерес, живое чувство.

83. Работа с людьми плохо повлияла на меня как профессионала -— обозлила, сделала нервным, притупила эмоции.

84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

Обработка данных

В соответствии с «ключом» осуществляются следующие подсчеты:

1) определяется сумма баллов раздельно для каждого из 12 симптомов выгорания;

2) подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из трех фаз формирования выгорания;

3) находится итоговый показатель синдрома эмоционального выгорания - сумма показателей всех 12 симптомов.

«НАПРЯЖЕНИЕ»

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств:

+ 1 (порядковый номер вопроса) (2) (количество баллов), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5), -73(5).

2. Неудовлетворенность собой:

2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3).

3. Загнанность в «клетку»:

+3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5).

4. Тревога и депрессия:

+4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3).

«РЕЗИСТЕНЦИЯ»

5. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование:
+5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5).

6. Эмоционально-нравственная дезориентация:
+6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5).

7. Расширение сферы экономии эмоций:
+7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5).

8. Редукция профессиональных обязанностей:
+8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10).

«ИСТОЩЕНИЕ»

9. Эмоциональный дефицит:
+9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2).

10. Эмоциональная отстраненность:
+10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10).

11. Личностная отстраненность (деперсонализация):
+11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +72(2), +83(10)

12. Психосоматические и психовегетативные нарушения:
+12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

Интерпретация результатов. Предложенная методика имеет подробную картину синдрома эмоционального выгорания. Прежде всего надо обратить внимание на отдельно взятые симптомы. Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов: **9 и менее баллов - несложившийся симптом, 10-15 баллов - складывающийся симптом, 16 и более - сложившийся.** Симптомы с показателями 20 и более баллов относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме эмоционального выгорания.

Методика позволяет увидеть ведущие симптомы выгорания. Существенно важно отметить, к какой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы и в какой фазе их наибольшее число. Дальнейший шаг в интерпретации результатов опроса - осмысление показателей фаз развития стресса – «напряжение», «резистенция» и «истощение». В каждой из них оценка возможна в пределах от 0 до 120 баллов. Однако сопоставление баллов, полученных для фаз, неправомерно, ибо не свидетельствует об их относительной роли или вкладе в синдром. Дело в том, что измеряемые в них явления существенно разные - реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, состояние нервной системы. По количественным показателям правомерно судить только о том, насколько каждая фаза сформировалась, какая фаза сформировалась в большей или меньшей степени: **36 и менее баллов - фаза не сформировалась; 37-60 баллов - фаза в стадии формирования; 61 и более баллов - сформировавшаяся фаза.** Оперируя смысловым содержанием и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома выгорания, можно дать достаточно объемную характеристику личности и, что не менее важно, наметить индивидуальные меры профилактики и психокоррекции. Освещаются следующие вопросы: какие симптомы доминируют; какими сложившимися и доминирующими симптомами сопровождается «истощение»; объяснимо ли «истощение» (если оно выявлено) факторами профессиональной деятельности, вошедшими в симптоматику выгорания, или субъективными факторами; какой симптом (какие симптомы) более всего отягощают эмоциональное состояние личности; в каких направлениях надо влиять на производственную обстановку, чтобы снизить нервное напряжение; какие признаки и аспекты поведения самой личности подлежат коррекции, чтобы эмоциональное выгорание не наносило ущерба ей, профессиональной деятельности и партнерам.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2. ДОРОЖНАЯ КАРТА ПРОГРАММЫ

ПЕРЕЧЕНЬ НАПРАВЛЕНИЙ, МЕРОПРИЯТИЙ ПО ИХ РЕАЛИЗАЦИИ И ИНДИКАТОРОВ

1. СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНОЙ РАБОЧЕЙ СРЕДЫ И ОПТИМАЛЬНЫХ ГИГИЕНИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ДЛЯ УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ И БЛАГОПОЛУЧИЯ РАБОТНИКОВ ГМНАЗИИ

ЦЕЛЬ: Усовершенствование системы управления охраной труда. Создание благоприятных санитарно-гигиенических условий труда, улучшение условий труда на рабочих местах, снижение уровня производственного травматизма, обеспечение оптимального режима труда и отдыха.

ОПИСАНИЕ: Система управления охраной труда в гимназии – ключевой элемент, благодаря которому обеспечивается безопасность сотрудников. Данная часть общей системы менеджмента направлена на защиту здоровья и жизни работников. Положительное воздействие внедрения системы управления охраной труда на уровне организации, выражается в снижении воздействия опасных и вредных производственных факторов, и рисков, повышении производительности труда.

Примерный перечень мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Примеры индикаторов
Изменение рабочей среды (повышение комфорта рабочей среды, кондиционирования воздуха, изменение освещения, другие меры психологической разгрузки, специальные мероприятия для снятия стресса и профилактики эмоционального выгорания. Охрана и безопасность труда (контроль санитарно-гигиенической оценки условий труда). Предупреждение несчастных случаев (обучение и инструктажи по предотвращению риска получения травмы). Оценка производственных рисков, приводящих к расстройству здоровья (проведение СОУТ на рабочих местах, организация производственного санитарного контроля, реализация положения о системе управления охраной труда,).	**Административно-управленческий персонал** **Специалист по охране труда**	**Постоянно**	**Увеличение количества рабочих мест, на которых улучшены условия труда по результатам СОУТ (подтвержденные результатами СОУТ);** **Доля рабочих мест, на которых проведена СОУТ (%);** **Снижение количества несчастных случаев на производстве.**

2. СТРАХОВАНИЕ			
ЦЕЛЬ: Обеспечение полного использования услуг, оказываемых в рамках обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, пенсионного и добровольного медицинского страхований.			
Примерный перечень мероприятий	**Ответственные исполнители**	**Сроки реализации**	**Примеры индикаторов**
Обязательное социальное страхование (реабилитация и восстановительное лечение). Пенсионное страхование (оплата родовых сертификатов). Добровольное медицинское страхование (расширение соцпакета, включающее амбулаторно-поликлиническую и стационарную медицинскую помощь в ближайших (лучших) медицинских организациях, консультации высококвалифицированных специалистов.	✓ Отдел кадров ✓ Специалист по охране труда ✓ Первичная профсоюзная организация	Постоянно	**Увеличение количества использованных услуг по данным видам страхования.**

3. МЕДИЦИНСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ			
ЦЕЛЬ: Обеспечение охвата медицинскими осмотрами работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда.			
Примерный перечень мероприятий	**Ответственные исполнители**	**Сроки реализации**	**Примеры индикаторов**
Ежегодная вакцинация и целевая вакцинация (к примеру, COVID-19). Обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры. Профилактические осмотры (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). Диспансеризация (комплекс мероприятий, включающий в себя профилактический медицинский осмотр и дополнительные методы обследований, проводимых в целях оценки состояния здоровья, включая определение группы здоровья.	✓ Отдел кадров ✓ Специалист по охране труда ✓ Первичная профсоюзная организация	Постоянно	**Процент охвата медосмотрами работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда.**

4. ПРОФИЛАКТИКА ПОТРЕБЛЕНИЯ ТАБАКА			
ЦЕЛЬ: Соблюдение запрета потребления табака в гимназии. ОПИСАНИЕ: Запрет курения на рабочих местах и на территории гимназии регулируется Федеральным законом №15-ФЗ от 23 Февраля 2013 г. «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака». В корпоративной практике необходимо обеспечить исполнение закона на территории гимназии путем издания внутренних нормативных документов. ● о запрете курения на территории гимназии (включая открытую территорию); ● о запрете потребления любых электронных сигарет, испарителей и устройств с нагреванием табака. Практика не требует дополнительного финансирования.			
Примерный перечень мероприятий	**Ответственные исполнители**	**Сроки реализации**	**Примеры индикаторов**

Установление запрета курения на рабочих местах и на территории гимназии (оформление рабочих мест, мест общего пользования и территории знаками, запрещающими курение). Организация индивидуальной и групповой поддержки по мобильным приложениям, мессенджерам и чатам.	✓ Хозяйственный отдел гимназии	Однократно, в начале программы	**Процент курящих сотрудников, сокративших количество перекуров, %.**

5. ОТКАЗ ОТ УПОТРЕБЛЕНИЯ АЛКОГОЛЯ И ДРУГИХ ПСИХОАКТИВНЫХ ВЕЩЕСТВ

ЦЕЛЬ: Повышение осведомленности работников гимназии о вреде, связанном с алкоголем и другими психоактивными веществами, и рисках, связанных с ними на рабочем месте

ОПИСАНИЕ: Коммуникационная кампания, направленная на повышение осведомленности сотрудников, является ключевым компонентом, предваряющим организацию любых действий, направленных на снижение пагубного употребления алкоголя и других психоактивных веществ. Научные данные показывают, что программы обучения и подготовки на рабочем месте могут эффективно влиять на поведение сотрудников, связанное с употреблением алкоголя и других психоактивных веществ. Обучение сотрудников следует проводить регулярно, и также регулярно сотрудники должны быть снабжены информационными материалами (брошюрами, буклетами) и контактной информацией, куда можно обратиться за помощью.

Примерный перечень мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Примеры индикаторов
Коммуникационная кампания по повышению осведомленности в отношении вреда алкоголя и других психоактивных веществ. Организация безалкогольных корпоративных мероприятий. Изменение отношения персонала к употреблению алкоголя как необходимому атрибуту праздника.	✓ Отдел кадров ✓ Первичная профсоюзная организация	До достижения устойчивого результата	**Рост числа сотрудников с положительным отношением к безалкогольным праздникам.**

6. ПОВЫШЕНИЕ ФИЗИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ

ЦЕЛЬ: Стимулирование работников к повышению уровня физической активности посредством участия в командно-спортивных мероприятиях, организацию физкульт-брейков.

Примерный перечень мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Примеры индикаторов

Организация командно-спортивных мероприятий. Организация физкульт-брейков. Организация пользования мобильными приложениями к смартфону, например, «Соревнование по ходьбе»	✓ Отдел кадров ✓ Первичная профсоюзная организация ✓ Кафедра физической культуры и ОБЖ	Без ограничений	**Снижение доли работников с низким уровнем физической активности, %;** **Снижение доли работников с низким уровнем тренированности, %.**
7. ЗДОРОВОЕ ПИТАНИЕ			
ЦЕЛЬ: Обеспечение работников гимназии в течение рабочего времени свободным доступом к питьевой воде. Обеспечить работников в течение рабочего времени возможностью приема пищи в помещении столовой и кафе гимназии.			
Примерный перечень мероприятий	**Ответственные исполнители**	**Сроки реализации**	**Примеры индикаторов**
Обеспечение работников в течение рабочего времени свободным доступом к питьевой воде. Обеспечение возможности приема пищи работниками в столовой/кафе гимназии в течение всего рабочего дня. Введение информационной маркировки (или информационных сообщений) на блюда и напитки для меню «Здоровое питание» (информирование о пищевой и энергетической ценности блюд, способствующих осознанному выбору; выделение блюд и напитков, соответствующих критериям рациона здорового питания).	✓ Хозяйственный отдел гимназии ✓ Столовая гимназии	Постоянно действующая практика	**% сотрудников, имеющих доступ к питьевой воде не далее 50 м от рабочего места;** **Охват сотрудников, имеющих возможность приема пищи в рабочее время, %.**
8. СОХРАНЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ И БЛАГОПОЛУЧИЯ. ПОВЫШЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ.			
ЦЕЛЬ: Достижение высокого уровня участия работников в программах здорового образа жизни. ОПИСАНИЕ: При проведении коммуникационной кампании важно ориентироваться на количественные показатели, а именно какое количество работников изучит профилактический материал, примет участие в оздоровительных мероприятиях. Необходимо учитывать, что высокоэффективные коммуникационные кампании могут потребовать потратить рабочее время на участие в оздоровительной акции, что может привести к переработке. Для достижения целевого эффекта необходимо использовать несколько каналов коммуникации			

(желательно 2-3 вида), в том числе рассылку по электронной почте, оповещение работников на собраниях, использование корпоративных СМИ и др.			
Примерный перечень мероприятий	**Ответственные исполнители**	**Сроки реализации**	**Примеры индикаторов**
Проведение коммуникационной кампании по популяризации ЗОЖ (социальный маркетинг). Проведение «Кружков здоровья» (открытые встречи с руководством (в индивидуальном или групповом формате), для обсуждения вопросов и проблем создания благоприятной среды). Обучение работников, руководителей на рабочем месте (образовательные программы, направленные на профилактику стресса). Проведение дня/недели/месяца психоэмоционального здоровья (оздоровительное тестирование (оценка риска возникновения хронических неинфекционных заболеваний, оценка функциональных параметров организма и др.). Создание комнаты психоэмоциональной разгрузки.	✓ Психологическая служба гимназии ✓ Отдел кадров ✓ Первичная профсоюзная организация ✓ Специалист по охране труда	Постоянно действующая практика	**Уровень удовлетворенности работой (% изменений по сравнению с предыдущими временными периодами);** **Уровень текучести персонала (изменение показателя по отношению к предыдущему периоду).**