

Согласовано:
Председатель
профсоюзного комитета
 О.Г. Кузьмина
« 03 » 02 2026 г.

Утверждаю:
И.о. директора ГПОУ РК
«Колледж искусств РК»
 Т.В. Безубова
« 03 » 02 2026 г.



**Корпоративная программа
укрепления здоровья работников
ГПОУ РК «Колледж искусств Республики Коми»**

Содержание

1. Паспорт Корпоративной программы по укреплению здоровья работников ГПОУ РК «Колледж искусств Республики Коми»
2. Цель, задачи программы, основные направления.
3. Анализ ситуации в учреждении.
4. План мероприятий по реализации корпоративной программы.
5. Необходимые ресурсы для реализации программы.
6. Мотивация участия в программе.
7. Мероприятия для реализации корпоративной программы.
8. Критерии оценки эффективности корпоративной программы.
9. Ожидаемые результаты от реализации плана мероприятий.
10. Календарный план мероприятий.

Здоровье – одна из самых главных и важнейших составляющих счастья, это драгоценность, дарованная человеку, которую он обязан беречь с детских лет, ведь здоровый человек формирует здоровую нацию, а с ней – здоровую планету.

Одна из основных составляющих здоровья – это здоровый образ жизни — это такой образ жизни человека, который направлен на укрепление здоровья и профилактику болезней.

По данным ВОЗ в 60 % случаев неинфекционные заболевания являются причиной нетрудоспособности, инвалидности и смерти человека. Пропаганда здорового образа жизни (ЗОЖ) и профилактики неинфекционных заболеваний (НИЗ) постоянно находятся в поле зрения международных и национальных организаций, ответственных за здоровье и благополучие населения. Факторами, способствующими развитию хронических неинфекционных заболеваний, связанных с образом жизни человека являются: низкая физическая активность, нерациональное питание, избыточная масса тела, курение, злоупотребление алкоголем, неумение справляться со стрессами. 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.

Корпоративная программа «Укрепление здоровья работников» представляет собой комплекс мер, направленных на:

- обеспечение безопасной производственной среды, охраны труда;
- профилактику не только профессиональных, но и основных хронических заболеваний работников;
- популяризацию здорового образа жизни, формированию ответственного отношения к своему здоровью, повышение активности и стремления к сохранению здоровья;
- создания условий, способствующих и обеспечивающих возможность укрепления и сохранения здоровья работников.

Корпоративная программа по укреплению здоровья на рабочем месте для работников колледжа, разработана с целью продвижения здорового образа жизни в коллективе, сохранения здоровья персонала на рабочем месте.

1. Паспорт Программы

Наименование программы	Корпоративная программа по укреплению здоровья работников ГПОУ РК «Колледж искусств Республики Коми»
Направление программы	Обеспечить системный подход к созданию здоровьесберегающего образа жизни, способствующий формированию личной ответственности за свое здоровье, обеспечивающий сохранение и укрепление физического и психического здоровья, способствующий социальной адаптации, личностному и профессиональному росту работников.
Сроки реализации программы	2026-2030 гг.
Цель программы	Укрепление физического и психического здоровья, способствующего социальной адаптации, личностному и профессиональному росту работников, содействие здоровьесбережению работников учреждения
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none">- повышение физической активности;- отказ от вредных привычек;-выявление заболеваний на ранних стадиях, предупреждение профзаболеваний, травматизма;- профилактика эмоционального выгорания и профессиональных стрессовых ситуаций у работников;-повышение профессионального благополучия и здоровья работников;-создание в учреждении необходимых условий, способствующих повышению приверженности работников к здоровому образу жизни, и сохранение психологического здоровья в процессе трудовой деятельности.
Ожидаемый результат	<ul style="list-style-type: none">-увеличение доли работников, занимающихся физической культурой постоянно;-увеличение доли работников, отказавшихся от вредных привычек;-снижение числа случаев временной нетрудоспособности;-повышение уровня психологического благополучия и снижение уровня эмоционального выгорания работников;-увеличение доли работников, охваченных профилактическими мероприятиями по здоровому образу жизни (ЗОЖ);-повышение уровня информированности работников о здоровом образе жизни до 100%
Участники реализации программы	Коллектив ГПОУ РК «Колледж искусств Республики Коми»

2. Цели и задачи

корпоративной программы по укреплению здоровья работников ГПОУ РК «Колледж искусств Республики Коми»

Цель Программы: Укрепление физического и психического здоровья, способствующего социальной адаптации, личностному и профессиональному росту работников, содействие здоровьесбережению работников учреждения.

Основные задачи программы:

1. Повышение физической активности - вовлечение работников в корпоративные мероприятия спортивной направленности, формирование и развитие коммуникативных компетенций, навыков командообразования. Содействие здоровьесбережению работников, через организацию регулярных занятий физической культурой.
2. Отказ от вредных привычек - последствий вредных привычек, пропаганда здорового образа жизни.
3. Выявление заболеваний на ранних стадиях, предупреждение профзаболеваний, травматизма - информирование работников, повышение уровня их знаний по снижению рисков заболеваний.
4. Профилактика эмоционального выгорания и профессиональных стрессовых ситуаций у работников - укрепление стрессоустойчивости, обучение основам навыкам самообладания и рефлексии.
5. Повышение профессионального благополучия и здоровья работников.
6. Создание в учреждении необходимых условий, способствующих повышению приверженности работников к здоровому образу жизни, и сохранение психологического здоровья в процессе трудовой деятельности – мотивация работников к участию в программных мероприятиях.

Основные направления:

- Организация мероприятий по поддержке здорового образа жизни работников: проведение корпоративных спортивных мероприятий, организация информирования работников, организация активного отдыха работников, организация занятий физкультурой и оздоровительной гимнастикой (на рабочем месте, в спортивных залах).
- Организация базовых условий для поддержания здоровья: профилактика социально- опасных заболеваний, гепатит, туберкулез, проведение вакцинации.
- Пропаганда здорового образа жизни: информационные лекции - беседы, раздача материалов, оформление стендов, размещение материалов на сайте учреждения.
- Мотивация и вовлечение сотрудников в мероприятия, направленные на формирование здорового образа жизни.

3. Анализ ситуации в учреждении

В последнее время особенно острой стала проблема сохранения физического, психического и социального здоровья работников сферы образования.

Результативность работы образовательного учреждения напрямую связана с состоянием здоровья ее работников, следовательно, организация работы по сохранению и укреплению здоровья работников является одной из наиболее актуальных задач современной системы образования.

Руководство колледжа несет ответственность за создание условий, обеспечивающих сохранение здоровья работников. Но кроме этого сами работники учреждения обязаны владеть теоретическими и практическими знаниями в области здоровьесбережения, т.к. опосредовано они также участвуют в решении проблем общественного здоровья.

Среднесписочная численность сотрудников учреждения составила в 2026 году – 147 человек. Средний возраст сотрудников составляет 47 лет. Основная часть сотрудников – женщины (71%). Численность сотрудников, занятых на работах с вредными/тяжелыми условиями труда по классу 3.1 (тяжесть трудового процесса) – 2% (3 человека). Специальная оценка условий труда проведена на всех рабочих местах. По результатам обязательных медицинских обследований профессиональных заболеваний у сотрудников не выявлено. В учреждении есть сотрудники с хроническими заболеваниями, инвалидностью.

Работа руководителя с коллективом нацелена на формирование здорового образа жизни работников, в том числе повышение их стрессоустойчивости, жизнестойкости, целеустремленности. Руководитель учреждения занимает активную жизненную позицию, поддерживает идею здорового образа жизни и делает все для того, чтобы заинтересовать работников, через их вовлечение в мероприятия, поддерживающие их физический тонус, развитие двигательной активности, а также направленных на укрепление корпоративных связей и сплочение коллектива.

Трудовой коллектив состоит из работников, каждый из которых является личностью с определенным образовательным уровнем, жизненным опытом и личностными ценностями.

Основными факторами риска условий труда работников являются:

- повышенное психоэмоциональное напряжение, приводящее к стрессу, профессиональным деформациям, эмоциональному выгоранию, психосоматическим и нервно-психическим заболеваниям;
- значительная голосовая, зрительная нагрузка при выполнении профессиональных обязанностей, нагрузка на спину при сидячей работе;
- преобладание в процессе трудовой деятельности статической нагрузки при незначительной общей мышечной и двигательной нагрузке;
- высокая плотность контактов в условиях современной эпидемиологической обстановки.

Рабочей группой по охране труда учреждения, в которую входят представители администрации учреждения, специалист по охране труда и председатель первичной профсоюзной организации, провели опрос работников для определения их потребностей и выявления интересов в физическом развитии, а также их подверженности вредным привычкам, заинтересованности участия в корпоративных мероприятиях.

Опрос показал, что работники положительно настроены, заинтересованы и хотят участвовать в реализации данной программы, в оздоровительных, корпоративных мероприятиях.

4. План мероприятий по реализации корпоративной программы

Прежде, чем планировать мероприятия программы, необходимо сделать следующее:

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

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

5. Необходимые ресурсы для реализации программы

Кадровые	Специалисты, которые будут задействованы в работе над программой (директор, заместители директора, специалист по охране труда, педагог-психолог, методист)
Финансовые	Внебюджетные средства, средства от профсоюзной организации
Материально-технические	Методические рекомендации, тесты, опросные листы, плакаты, буклеты, спортивное оборудование и др.
Информационные	сеть «Интернет», мессенджеры, социальные сети, официальный сайт учреждения, телефонная связь

6. 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

7. Мероприятия для реализации корпоративной программы

Наименование мероприятия	Содержание мероприятий	Ожидаемый результат
Информационно-мотивационный	<ul style="list-style-type: none"> - информирование работников о факторах, влияющих на здоровье, а также мотивации к ведению здорового образа жизни; - пропаганда здорового образа жизни (специализированные стенды с информацией о вредных привычках, социально опасных заболеваниях и пр.); - размещение мотивационных фотографий, плакатов. 	<p>уменьшение факторов риска, увеличение процента работников желающих вести здоровый образ жизни, отказ от вредных привычек.</p>
Физическая активность	<ul style="list-style-type: none"> - участие в программе ГТО. - участие в спартакиаде среди образовательных учреждений; - проведение корпоративных, спортивно-массовых оздоровительных мероприятий; - проведение семейных спортивных мероприятий; - физкульт-паузы, физкультминутки; - посещение спортивных секций (боулинг, бассейн). - велосипедные прогулки; - пешие прогулки. 	<ul style="list-style-type: none"> - увеличение процента работников, вовлечённых в ведение здорового образа жизни; - снижение процента работников с низким уровнем физической активности; - снижение числа случаев временной нетрудоспособности.
Здоровое питание	<ol style="list-style-type: none"> 1. Размещение на сайте колледжа памяток, тематических мероприятий по здоровому питанию и поддержке здорового образа жизни. 2. Обеспечение работников организации качественной питьевой водой. 3. Наличие столовой для обеспечения студентов и сотрудников горячим питанием. 4. Наличие отдельного и оборудованного помещения для приема пищи (холодильник, микроволновка, столы, стулья и т.д.) 5. Организация в местах приема пищи работников и студентов (столовой) информационных уголков: «Здоровое питание», «Принципы рационального питания» и др. 6. Организация места для самостоятельного контроля (тонометр, напольные весы, сантиметровая лента) показателей факторов риска здоровья (артериальное давление, масса тела, окружность талии). 	<ul style="list-style-type: none"> - увеличение % работников, изменивших свой рацион в сторону оздоровления; - увеличение % работников, имеющих доступ к питьевой воде не далее 100 м от рабочего места; - увеличение % информированности работников о здоровом питании; - увеличение % работников, самостоятельно контролирующих показатели факторов риска здоровья.
Диагностика и профилактика профессиональных заболеваний	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организация ежегодных медицинских осмотров. 2. Анкетирование работников о состоянии здоровья. 3. Анализ результатов специальной оценки 	<ul style="list-style-type: none"> - увеличение % работников, прошедших вакцинацию; - снижение %

	<p>условий труда и материалов по программе производственного контроля, оценки профрисков.</p> <p>4. Размещение информации профилактического характера о профессиональном здоровье на сайте организации и в ее стенах.</p> <p>5. Информирование работников о пользе вакцинаций, компонентном составе и действии вакцин.</p> <p>6. Информирование о результативности реализации программы.</p> <p>7. Улучшение условий труда и отдыха работников.</p>	<p>работников с нуждающихся в амбулаторном, стационарном обследовании и лечение, санаторно- курортном лечение и диспансерном наблюдении; -улучшение показателей здоровья работников по результатам медицинских осмотров.</p>
<p>Психологическое и эмоциональное благополучие</p>	<p>1. Наполнение сайта и социальных сетей учреждения информацией по сохранению психологического здоровья.</p> <p>2. Проведение психопрофилактических мероприятий.</p>	<p>-снижение % работников с высоким уровнем стресса; -увеличение % работников, принявших участие в мероприятиях.</p>
<p>Профессиональное и социальное благополучие</p>	<p>Профессиональный рост и развитие:</p> <p>1. Повышение квалификации и развития профессиональных навыков.</p> <p>2. «Наставничество»:</p> <ul style="list-style-type: none"> - передача опыта и знаний между работниками (тренинги, деловые игры, семинары по обмену опытом среди коллег, лекции-беседы, семинары-практикумы, психологические тренинги, проблемно-проектные семинары, круглые столы и др.); - повышение профессиональной компетентности работников в овладении и эффективном использовании информационно - компьютерных технологий. <p>Социальные связи и общественная вовлеченность:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие в городских экологических мероприятиях и конкурсах (субботники, сбор макулатуры, высадка деревьев); - волонтерское движение (просветительские беседы, благотворительные акции, концерты и театральные выступления); - профориентационные мероприятия для учащихся, мероприятия к праздникам), корпоративные мероприятия, экскурсии; 	<p>-повышение финансовой грамотности работников; -повышение удовлетворенностью работой; -рост психоэмоционального благополучия и здоровья работников; - повышение престижа организации; -повышение профессионального роста и компетентности работников.</p>

8. Критерии оценки эффективности корпоративной программы

№	Показатель	Как оценивать
1	Приверженность учреждения принципам ЗОЖ зафиксирована во внутренних и внешних документах	ДА/НЕТ
2	Рабочие места безопасны для здоровья	% от общего числа рабочих мест
3	Работники имеют возможность для физической активности в течение дня	% от общего числа работников
4	Работникам оказывается психологическая помощь и поддержка	% работников, которым доступна услуга
5	Учреждение организует собственные спортивные мероприятия для работников или помогает участвовать во внешних мероприятиях	Количество мероприятий в год, общее кол-во участников
6	Учреждение поддерживает волонтерские проекты работников по продвижению ЗОЖ среди коллег	Количество проектов, количество участников
7	Количество работников, которые видели информационные материалы о ЗОЖ	По результатам опроса работников:
8	Количество работников, которые ознакомились с информационными материалами о ЗОЖ	– точное число % от общего количества работников
9	Количество публикаций на сайте/социальных сетях учреждения	Количество публикаций
10	Количество проведенных образовательных мероприятий о различных аспектах ЗОЖ и количество работников – участников	Статистика мероприятий
11	Количество участников опросов	Статистика участников
12	Количество посетителей/просмотров страницы, посвященной ЗОЖ, на сайте учреждения	Статистика сайта
13	Количество работников, сбросивших вес. Количество работников, отказавшихся от вредных привычек. Количество работников, регулярно занимающихся спортом.	На первом этапе проводится опрос работников, который включает сбор данных о вредных привычках и планах отказа от них, на втором этапе оценивается % работников достигших поставленных целей по каждому показателю.
14	Снижение количества дней временной нетрудоспособности	

9. План мероприятий по реализации программы

Наименование мероприятия	Сроки исполнения	Ответственный исполнитель	Финансирование	Результат
Направление: Медицинские мероприятия				
Периодический медицинский осмотр	ежегодно	Специалист по ОТ	Собственные доходы учреждения	Дополнительные медицинские обследования (группы здоровья и группы диспансерного наблюдения)
Диспансеризация	В течение года	Специалист по ОТ	Без финансирования	Дополнительные медицинские обследования (группы здоровья и группы диспансерного наблюдения)
Вакцинация от сезонного гриппа	Осень-зима	Медпункт	Без финансирования	Снижение риска заболеваний, формирование коллективного иммунитета
Оформление стенда «Уголок здоровья»	В течение года	Медпункт	Без финансирования	Повышение информированности по вопросам ЗОЖ
Организация места для самостоятельного контроля (тонометр, напольные весы, сантиметровая лента) показателей факторов риска здоровья (артериальное давление, масса тела, окружность талии)	Постоянно	Специалист по ОТ медработник	Без финансирования	Профилактика артериальной гипертензии, а также других ССЗ (сердечно-сосудистых заболеваний)
Информирование работников о пользе вакцинации, компонентном составе и действии вакцин	Постоянно	Специалист по ОТ	Без финансирования	Повышение информированности по вопросам ЗОЖ
Направление: Физическая активность				

Участие в программе ГТО	В течение года	Преподаватель по физической культуре	Без финансирования	Подтверждение уровня физического здоровья
Проведение спортивно-массовых мероприятий, дня здоровья, с различными интерактивными площадками, мастер-классами, соревнований по стрельбе	Сентябрь, Март-апрель	Заместитель директора по ВР, преподаватели физкультуры, ОБЖ	Без финансирования	Формирование командного духа, создание благоприятного психо-эмоционального фона
Посещение спортивных секций (бассейн ит.д.)	На усмотрение работников бассейна, фитнес, йога	Директор, председатель первичной профсоюзной организации	Без финансирования	Укрепление здоровья
Участие в городских мероприятиях «Экологический образ жизни» - субботники, сбор макулатуры, батареек и др.	В течение года	Заместитель директора по АХР	Без финансирования	Формирование ответственного отношения к экологии
Разработка десятиминутных комплексов упражнений, которые можно проводить прямо на рабочем месте, гимнастика для глаз, дыхательная гимнастика	ежедневно	Преподаватель физической культуры	Без финансирования	Укрепление здоровья, снятие усталости, повышение остроты зрения
Профориентационные концерты и театральные выступления	В течение года	Заведующий сектором (педагогической практики)	Без финансирования	Повышение профессионального роста сотрудников
Направление: Здоровое питание				
Организация горячего питания для работников и студентов в столовый колледж при постоянном контроле за процессом приготовления пищи и качеством готовых блюд. Создание для сотрудников и студентов специально оборудованных мест для приема пищи с размещением информационных материалов по	Постоянно	Директор, заместитель директора по АХР, бракеражная комиссия	Без финансирования	Создание условий для приема горячей пищи для работников и студентов

вопросам здорового питания				
Меню столовой разрабатывается с учетом пожеланий учащихся и сотрудников, но с учетом требований СанПиН, по принципу правильного питания: вкусно, полезно, сбалансировано	Постоянно	Заведующий столовой	Без финансирования	Формирование здоровых пищевых привычек у сотрудников
Наличие отдельного оборудованного помещения для приема пищи (холодильник, микроволновка, столы, стулья и т.д.)	Постоянно	Заместитель директора по АХР	Без финансирования	Создание условий для приема горячей пищи для работников
Обеспечение работников организации качественной питьевой водой	Постоянно	Заместитель директора по АХР	Без финансирования	Создание условий для питья воды работникам
Размещение на сайте колледжа памяток, тематических мероприятий по следующим темам: «Здоровое питание», «Питание для долголетия», «Стройнее и вкуснее», и др.	Постоянно	Ответственный за ведение сайта	Без финансирования	Повышение информированности в сфере здорового питания
Направление: Отказ от вредных привычек (курения, употребление алкоголя)				
Размещение информационных материалов (плакаты, памятки и др.) по вопросам вреда курения, употребления алкоголя на стенде и на сайте	Раз в год	ответственный за ведение сайта	Без финансирования	Повышение информированности о вредном воздействии табачного дыма и вейпов
Подготовка внутреннего нормативно-правового акта о запрете курения на территории колледжа (включая открытую территорию, о запрете потребления любых электронных сигарет	Раз в год	Специалист по ОТ	Без финансирования	Обеспечение соблюдения запрета потребления табака на территории колледжа. Снижение доли сотрудников, имеющих пристрастие к табаку.

