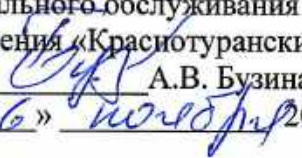


СОГЛАСОВАНО:

председатель первичной
профсоюзной организации
краевого государственного
бюджетного учреждения
социального обслуживания
населения «Комплексный центр
социального обслуживания
населения «Краснотуранский»


А.В. Бузина
« 06 » ноябрь 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ:

и.о. директора краевого
государственного
бюджетного учреждения социального
обслуживания населения

«Комплексный центр социального
обслуживания населения

«Краснотуранский»


Т.С. Даар
« 06 » ноябрь 2025 г.

Корпоративная программа
«Укрепление и сохранение здоровья работающих сотрудников
КГБУ СО «КЦСОН «Краснотуранский»

1. Аннотация.

Указ Президента РФ от 21.06.2020 № 474 «О национальных приоритетах развития Российской Федерации на период до 2030 года» определил национальные цели развития Российской Федерации:

- а) сохранение населения, здоровье и благополучие людей;
- б) возможности для самореализации и развития талантов;
- в) комфортная и безопасная среда для жизни;
- г) достойный, эффективный труд и успешное предпринимательство.

В соответствии с национальными целями, определенными настоящим Указом, Правительство РФ разработало национальный проект «Семья», который направлен на повышение качества жизни россиян.

В национальный проект вошли региональные проекты, в том числе по направлению «Формирование системы мотивации граждан к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек».

И как результат – программы сохранения и укрепления здоровья получили широкое распространение. Их реализация выгодна как работникам, так и работодателям и обществу в целом за счет изменения поведения и образа жизни работников (отказа от курения и алкоголя, правильное питание, физическая активность, борьба со стрессом и т.д.). Такие программы рассматриваются как инвестиции в человеческий капитал.

На муниципальном уровне – это межведомственная муниципальная программа Краснотуранского района «Укрепление общественного здоровья в Краснотуранском районе» и как ее часть – корпоративная программа «Укрепление и сохранение здоровья работающих сотрудников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Краснотуранский» (далее – Учреждение или КГБУ СО «КЦСОН «Краснотуранский»).

Возросшее внимание к проблемам здорового образа жизни диктуют современные подходы развития общества и принятые в связи с этим ориентиры, подтвержденные статистическими данными на уровне популяции, также как программы сохранения и укрепления здоровья на рабочем месте требуют их активного внедрения.

2. Определение проблемы, актуальность программы.

Здоровье является важнейшим ресурсом для повседневной жизни и существенным параметром качества жизни человека.

Всемирной организацией здравоохранения понятие «здоровье» определяется, как состояние полного физического, духовного и социального благополучия, а не только как отсутствие болезней и физических дефектов.

В России утвержден и профинансирован национальный проект «Здоровье», создана сеть Центров здоровья во всех регионах России, в том числе в Красноярском крае. При этом социально-экономическая мотивация граждан и работодателей к сохранению и укреплению здоровья населения, в том числе работающего, является важнейшей задачей в области здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Однако, отношение самого населения к своему здоровью пока нельзя назвать ответственным. Россия на сегодняшний день – самая курящая страна в мире. В структуре потребления алкоголя около половины составляют крепкие напитки («северная модель» употребления алкоголя). Физическая активность россиян крайне низка; в питании преобладают простые углеводы, свежие овощи и фрукты в рационе зачастую являются редкостью. Неуклонно растет численность граждан с избыточной массой тела.

За период трудовой деятельности у значительной части работников наблюдается отрицательная динамика состояния здоровья, как в соматическом отношении, так и в отношении повышения уровня распространенности поведенческих факторов риска: курения, потребление алкоголя, гиподинамия и т. д.

В этой связи назрела необходимость в активизации работы по разработке и внедрению корпоративной программы «Укрепление и сохранение здоровья работающих сотрудников» (далее–Программа).

Реализация Программы выгодна как работникам, так и работодателю и обществу в целом за счет изменения поведения и образа жизни работников

Выгоды работника

- повышение информированности о принципах здорового образа жизни;
- отказ от вредных привычек;
- снижение стресса;
- повышение благосостояния;
- улучшение здоровья;
- рост продолжительности жизни;
- рост удовлетворенности жизнью;
- увеличение удовлетворенности от работы.

Выгоды для учреждения

- снижение травматизма и несчастных случаев на производстве;
- сокращение числа дней, пропущенных по болезни;
- уменьшение расходов на медицинское страхование;
- снижение числа прогулов;
- повышение производительности труда;
- снижение текучести кадров и повышение лояльности сотрудников;
- улучшение климата внутри учреждения;
- укрепление имиджа и репутации учреждения.

Корпоративная программа «Укрепление и сохранение здоровья работающих сотрудников» КГБУ СО «КЦСОН «Краснотуранский» ориентирована на создание системы мероприятий, направленных на снижение распространенности поведенческих факторов риска, улучшение качества здоровья коллектива в рабочей среде, мотивации на ведение здорового образа жизни. Она полностью адаптирована под потребности конкретного производственного процесса с учетом условий работы в трудовом коллективе.

В реалии нынешней ситуации, связанной с увеличением пенсионного возраста среди работающего населения, эта программа позволит также минимизировать для предприятий (организаций) потери и издержки, подчеркнув свою социальную направленность к людям, как важнейшему ресурсу любого предприятия (организации).

Важным преимуществом Программы является возможность её поэтапного внедрения, как в целом, так и отдельными модулями. Программа включает расширенный перечень задач по управлению здоровьем работающих помимо профилактики профессиональных и профессионально связанных заболеваний и травм, что находится в компетенции мер по охране труда.

Большинство людей проводит на работе основную часть времени и в этот период здоровье человека находится под влиянием комплекса факторов, в том числе и негативных

Программа укрепления здоровья на рабочем месте – это объединенные усилия работодателя и работников по улучшению здоровья и благополучия, которые будут достигнуты путем улучшения организации рабочей среды; содействия активному участию всех заинтересованных сторон.

Программа – это инвестиционный проект, участниками которого выступают государство-работодатель-работник, как элемент корпоративной культуры и программы лояльности в системе управления персоналом и достижения конкретные измеримых результатов.

3. Цель Программы, задачи, критерии оценки результативности

Целью Программы является сохранение и укрепление здоровья работающих и сотрудников посредством разработки и внедрения системы профилактических мероприятий, а также снижение дней и случаев нетрудоспособности.

Задачи Программы:

1. создание условий, способствующих укреплению здоровья и безопасности в физической производственной среде;
2. создание условий, способствующих укреплению безопасности и благополучия в психосоциальной производственной среде, включая организацию труда и культуру рабочего места;
3. создание условий, способствующих поддержанию и развитию личного потенциала здоровья работника на рабочем месте;
4. создание условий, способствующих участию в совместной работе по улучшению здоровья работающих сотрудников и работодателя

Оценка результатов Программы. Программа оценивается, как по промежуточным показателям (оценка процессов развития программы), так и по конечным результатам.

При этом под конечными результатами понимается:

- создание системы мониторинга показателей здоровья сотрудников;
- улучшение показателей здоровья сотрудников;
- снижение распространенности поведенческих факторов риска;
- создание информационной базы для сотрудников по вопросам профилактики и здоровья.

Коррекция деятельности по Программе – это коррекция меняющихся социально-экономических условий (изменение финансирования, изменение в кадровом составе для оптимизации и получения лучших результатов для достижения поставленных оптимальных целей), так и факторами, возникающих в ходе разработки и внедрения направления или программы в целом.

Если при проведении какого-либо профилактического вмешательства не достигаются ожидаемые результаты, эта ситуация потребует анализа и корректировки процесса, как на промежуточном, так и на конечном, завершающем этапе.

Анализ результатов проводится путем:

- анализа деятельности по направлениям программы;
- анализа реализации программы в целом в соответствии с намеченными целями.

4. Стратегии, поддерживающие здоровый образ жизни

Стратегии, направленные на создание и развитие рабочей среды, поддерживающей здоровый образ жизни:

- отказ от курения;
- снижение потребления алкоголя;
- здоровое питание;
- социальное и эмоциональное благополучие (управление стрессом);
- физическая активность.

5. Направления (модули) Программы

Направления Программы:

- «профилактика потребления табака»;

- «профилактика потребления алкоголя с вредными последствиями»;
- «здоровое питание и рабочее место»;
- «сохранение психологического, физического здоровья и благополучия»;
- «повышение физической активности»

№	Направление Программы	Цель	Описание	Необходимо	Срок реализации
1	Профилактика потребления табака	Обеспечение соблюдения запрета потребления табака в Учреждении	Необходимо обеспечить исполнение закона на территории Учреждения путем издания внутреннего нормативного документа о запрете курения на территории (включая открытую территорию), о запрете потребления любых электронных сигарет, испарителей и устройств с нагреванием табака	1. Размещение знаков о запрете курения, составить список 2. Тиражировать памятки, буклеты, плакаты о вреде курения 3. Организовать просмотр медиапродуктов о вреде табака, вейпов, электронных сигарет	Однократно, в начале программы Постоянно в течение года
2	Профилактика потребления алкоголя с вредными последствиями	Снижение доли сотрудников в с риском пагубного употребления алкоголя	1. Проведение плановых и внеплановых проверок на предмет употребления алкоголя. 2. Коммуникационная кампания по повышению осведомленности в отношении алкоголя (проведение корпоративных мероприятий только с безалкогольными напитками, информирование и т.д.)	1. Выявление /тестирование с калькулятором и тестом AUDIT (на добровольной основе) сотрудников на употребление алкоголя 2. Организация консультативной помощи по вопросам, связанным с риском пагубного употребления алкоголя 3. Коммуникационная кампания по повышению осведомленности в отношении алкоголя с использованием интерактивных и творческих методов 4. Организовать просмотр медиапродуктов о вреде алкоголя, ПАВ и т.д.	Постоянно действующая практика
3	Здоровое питание и рабочее место	Формирование у сотрудников в здоровых пищевых привычек и высокого уровня осведомленности в	Создание среды для здорового питания (в нерабочее время) в Учреждении и предоставления сотрудникам со скользящим и гибким графиком работы, а также с ненормированным	1. Обеспечить сотрудникам в течение рабочего времени свободный доступ к питьевой воде. 2. Выделить помещение для приема пищи, оборудованное раковиной с водой, столом, стульями,	Постоянно действующая практика

		области рациона здорового питания.	рабочим возможностями следовать рациону здорового питания	посудой, чайником, холодильником и техникой для разогрева пищи. 3. Организация соревнований между сотрудниками или подразделениями/проведение конкурса рецептов блюд для здорового питания 4. Содействие в заказе сотрудниками комплексного обеда (сбалансированного) в КГОУ СПО «Южный аграрный техникум» 5. Организовать просмотр медиапродуктов о полезных и вредных для организма человека продуктах питания 6. Лекторий «Диеты. Польза и вред» (не реже 2 раз в год)	
4	Сохранение психологического здоровья и благополучия	Профилактика синдрома эмоционального выгорания, профессиональных деформаций личности, утомляемости работников на рабочем месте, формирование навыков управления психоэмоциональными рисками.	Создание благоприятной психоэмоциональной обстановки на рабочем месте через проведение коммуникационной кампании по популяризации ЗОЖ (социальный маркетинг), а также обучение работников техникам управления эмоциями, методам бесконфликтного и асертивного поведения.	1. Проведение Недели психоэмоционального здоровья 2. Создание и оснащение комнаты психологической разгрузки 3. Реализация программы «Мое эмоциональное благополучие» (приложение) 4. Организовать просмотр медиапродуктов о стрессе, дистрессе, аутотренировке, пользе медитаций и релаксаций	Постоянно действующая практика
5	Повышение физической активности	Повышение уровня физической	Реализация плана мероприятий программы развития корпоративного спорта путем вовлечения максимального количества	1. Организация командно-спортивных мероприятий, в том числе по керлингу в ЦФКиС Краснотуранского	Постоянно без ограничений

		активности и работоспособности, положительная динамика показателей физической активности и психологического здоровья	работников	района 2. Организация физкультурно-спортивных мероприятий на рабочем месте 3. Проведение Недели физической активности 4. Организация соревнований между сотрудниками или подразделениями через мобильное приложение «Глобальное соревнование по ходьбе» 5. Участие в тематических акциях: «Кросс нации», Всероссийский день бега, «Вставай на лыжи» и т.д. 6. Организовать просмотр медиапродуктов о гимнастике на рабочем месте (на стуле), пользе пеших прогулок перед сном, утренней зарядке	
--	--	--	------------	--	--

6. План мероприятий Программы

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок проведения	Ответственный
Профилактика потребления табака			
1	Оформление рабочих мест, мест общего пользования в помещениях и территории знаками, запрещающими курение	2026	Заместители директора
2	Оформление мест общего пользования (туалеты, лестницы, коридоры) детекторами дыма для осуществления контроля за соблюдением запрета курения в Учреждении	2026	
3	Оформление рабочих мест и мест общего пользования, территории Учреждения информационными и разъяснительными материалами о вреде курения (в том числе вейпов)	2026	
Профилактика потребления алкоголя с вредными последствиями			
1	Проведение тестирования (на добровольной основе) с калькулятором и тестом AUDIT	2026	Заместители директора
2	Проведение плановых проверок, с уведомлением персонала, в том числе предсменные, предрейсовые на предмет употребления алкоголя	2026	
3	Организация консультативной психологической помощи по вопросам, связанным с риском пагубного употребления алкоголя и искоренения пагубной привычки	2026	
4	Коммуникационная кампания по повышению осведомленности в отношении алкоголя: 1. информирование сотрудников о политике Учреждения в отношении употребления алкоголя, о помощи, которую сотрудники могут	2026	Заведующие отделениями

	получить на рабочем месте с раздачей информационных материалов (брошюр, буклетов) и контактной информацией, куда можно обратиться за помощью; 2.организация и проведение только безалкогольных корпоративных вечеров отдыха для сотрудников, а также мероприятий, посвященных социально значимым датам и событиям (в соответствии с планом работы Учреждения)		
Здоровое питание и рабочее место			
1	Обеспечение сотрудникам Учреждения в течение рабочего времени свободный доступ к питьевой воде (кулеры).	2026	Директор
2	Содействие в обеспечении сотрудникам возможности приема пищи в отдельно отведенном помещении, оборудованном раковиной с водой, столом, стульями, посудой, чайником, холодильником и техникой для разогрева пищи	2026	Директор
3	Проведение мини-лекториев на темы: - «Пить или не пить?»; - «Культура питания в XXI веке»; - «Стройнее и вкуснее»; - «Продукты, богатые белком»	1 раз в квартал	Заместители директора
4	Проведение конкурса рецептов блюд из продуктов растительного происхождения для здорового питания «Здоровый перекус» среди структурных отделений Учреждения	Июнь	Заведующие отделениями
Сохранение психологического здоровья, физического здоровья и благополучия			
1	Проведение «Кружков благополучия» (открытые встречи работников и представителя профсоюзного комитета с работодателем (в индивидуальном или групповом формате), для обсуждения вопросов и проблем создания благоприятной среды, а также рабочих мест в соответствии с нормативными требованиями и правилами)	Апрель Ноябрь	Заместители директора
2	Проведение Недели психоэмоционального здоровья	Март, октябрь	Заведующие отделениями
3	Оформление и оснащение комнат психологической разгрузки (1 комната на 1 здание Учреждения – всего 4 комнаты психологической разгрузки)	Август	Заместители директора
4	Проведение мини-лектория по вопросам профилактики заболеваний ВИЧ/СПИД на рабочих местах и недопущению дискриминации и стигматизации в отношении работников в трудовых коллективах, живущих с ВИЧ-инфекцией Проведение мини-лектория по вопросам недопущения дискриминации и стигматизации в отношении получателей социальных услуг, живущих с ВИЧ-инфекцией	Сентябрь Октябрь	Заведующие отделениями
5	День гигиены и профилактики заболеваний глаз. Мини-лекция «Глаза и компьютер» + демонстрация техники использования тренажера для глаз	Ноябрь	Медсестра
6	Зарядка на рабочем месте (упражнения из положения «сидя» на стуле/кресле в целях профилактики заболеваний позвоночника, опорно-двигательного аппарата, появления синдрома «мышки», органов малого таза и т.д.)	В течение года, показ упражнения й не реже 1 раза в месяц	Медсестра
Повышение физической активности			
1	Организация физкульт-брейков («Зарядка для офиса», «Офисная йога», «Пилатес для офиса» и т.д.)	Ежедневно	Заведующие отделениями
2	Организация командно-спортивных мероприятий (по плану	1 раз в	Заместители

	мероприятий Программы развития корпоративного спорта)	месяц	директора
3	Проведение Недели физической активности (конкурс мотивационных плакатов, лестничные пробы) – подъем пешком на несколько этажей с последующим контролем одышки и пульса	Февраль	Заместители директора
4	Организация соревнований между сотрудниками или подразделениями через мобильное приложение «Глобальное соревнование по ходьбе» (подведение итогов 25 марта, 25 июня, 25 сентября, 25 декабря)	1 раз в квартал	Заведующие отделениями
5	Акции «На работу пешком», «На работу на велосипеде»	1-й день месяца, сентябрь, декабрь – 2-й день	Заведующие отделениями
8	Создание условий для «Умных перерывов» (решение занимательных головоломок, настольные игры «пятнашки», калах, нарды, шашки, шахматы и т.д., а также прогулок с целью быстрого переключения внимания, снятия напряжения, отдыха и поддержки оптимального функционального состояния сотрудников, проводящих свой перерыв на рабочем месте)	Ежедневно	Заведующие отделениями

7. Улучшение и коррекция мероприятий Программы

Данный этап (улучшение и коррекция мероприятий Программы) носит условный характер, т.к. процесс улучшения и коррекции, по сути, является перманентным процессом при условии хорошо отлаженной в Учреждении системы мониторинга и управления.

Такой подход позволяет оценить уже краткосрочные результаты не только с позиции оценки процесса, но и с точки зрения менеджмента и сотрудников, позволит постоянно при необходимости вносить коррективы с учетом достигнутых результатов.

Приложение

Программа профилактики синдрома эмоционального выгорания «Мое эмоциональное благополучие» сотрудников КГБУ СО «КЦСОН «Краснотуранский»

Аннотация

Работа по профилактике синдрома эмоционального выгорания и профессиональной деформации сотрудников осуществляется постоянно. Поскольку в учреждении несколько структурных подразделений, направления работы которых, как и категории получателей социальных услуг, различны, то методы работы, меры и мероприятия по профилактике синдрома эмоционального выгорания и профессиональной деформации сотрудников объединены программой «Мое эмоциональное благополучие» (далее – Программа).

Социальные услуги в учреждении оказывают специалисты по социальной работе, психологи, социальные работники, специалисты по работе с семьями и детьми, инструкторы по физической культуре и трудовой терапии, специалист по социальной реабилитации инвалидов, социальные педагоги, музыкальный руководитель и культорганизаторы, помощники по уходу и т.д. Все они в большей или меньшей степени подвергаются опасности эмоционального выгорания и профессиональной деформации личности и именно по этой причине являются целевой группой Программы.

Цель и задачи Программы

Цель: формирование и развитие профессиональной компетентности сотрудников через развитие эмоциональной устойчивости и профилактика профессионального выгорания.

Задачи:

- развитие информационно-теоретической компетентности;
- обучение психотехническим приемам саморегуляции негативных эмоциональных состояний;
- развитие мотивацию к профессиональному самосовершенствованию личности через повышение самооценки, снятие тревожности;
- создание условий для сохранения в коллективе благоприятного психологического микроклимата, снижения уровня конфликтности, агрессивности.

Срок реализации Программы: 2026 год

Занятия проводятся 1 раз в месяц, продолжительностью 1-1,5 академических часа. Наполняемость группы составляет 6-12 человек. В плане каждого занятия предусмотрены:

- вводная часть, которая включает в себя постановку проблемы и разминочные упражнения;
- основная часть, которая занимает большую часть времени;
- заключительная часть.

Реализаторы программы; психологи, педагог-психолог

Структура Программы: Программа состоит из 3 блоков:

1 блок «Диагностический» («на входе» и «на выходе»). Используемые методики:

1. Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко.
2. Опросник выявления эмоционального выгорания МВІ К. Маслач, С. Джексон (в адаптации Водопьяновой Н. Е.).
3. Методика измерения уровня тревожности Дж. Тейлора
4. Методы: наблюдение, беседа (структурированная)
5. Проективная методика «Цветок» и т.д.

2 блок «Коррекционный». Включает в себя консультирование, проведение занятий с элементами тренинга, тренинги по обучению копинг-стратегиям и техникам ассертивного поведения, технологий арт-терапии, библиотерапии, музыкотерапии, телесно-ориентированной терапии – релаксационные упражнения («Театр прикосновений»), дыхательные техники, непсихологические методы и формы работы (экскурсии, досуговые мероприятия, технология «Наставничество», и т.д.)

3 блок «Просветительский». Включает в себя информационно-разъяснительную работу, составление памяток, буклетов по проблеме СЭВ, методам совладающего поведения и профилактики возникновения синдрома СЭВ

Тематическое планирование мероприятий на 2026 годы

Название мероприятия	Срок проведения	Категория сотрудников	Место проведения	Отв-й исполнитель
Тестирование (по Бойко В.В.)	Январь	Все категории	Структурные подразделения	Психологи
Семинар практикум с элементами тренинга «Мое психологическое здоровье»: причины, виды, коррекция и профилактика. Методы саморегуляции	Февраль	Специалисты по работе с семьями и детьми, а также с детьми, оставшимися без попечения родителей Социальные работники	Отделение по работе с семьей и детьми Отделение социальной помощи на дому	Психологи
Составление рекомендаций «Поведение в конфликте», «Общение с «токсичными» людьми и т.д.	В течение года	Все категории	Структурные подразделения	Психологи
Консультирование сотрудников с выраженными симптомами СЭВ	В течение года	Все категории	Структурные подразделения	Психологи
Тренинг «Тайм-менеджмент»/ «Копинг-стратегии	Март	Специалисты по работе с семьями и детьми, а также с детьми, оставшимися без попечения родителей	Отделение по работе с семьей и детьми	Психолог, педагог-психолог
День здоровья в АНО «Русич» Лекция «Нормативные и ненормативные кризисы»/ «Психологические особенности пожилых, инвалидов»	07.04. 2026 Апрель	Специалисты по работе с семьями и детьми, а также с детьми, оставшимися без попечения родителей и детей с ОВ Социальные работники	Отделение по работе с семьей и детьми Отделение социальной помощи на дому	Культорганизатор, инструктор по АД, инструктор по ФК Психолог, педагог-психолог
Психологическая гостиная «Подводные камни» профессии»/ формирование профессионально важных качеств личности как средство профилактики СЭВ	Май Май	Специалисты по работе с семьями и детьми, а также с детьми, оставшимися без попечения родителей и детей с ОВ Социальные	Отделение по работе с семьей и детьми Отделение социальной помощи на	Педагог-психолог Психолог

		работники	дому	
Семинар-практикум «Конфликты»/навыки асертивного поведения	Июнь	Специалисты по работе с семьями и детьми, а также с детьми, оставшимися без попечения родителей и детей с ОВ Социальные работники	Отделение по работе с семьей и детьми Отделение социальной помощи на дому	Педагог-психолог Психолог
Правополушарное рисование/песочная терапия	Июль	Все категории	Актовый зал учреждения	Инструктор по труду
Арт-терапия/куклотерапия/мандалотерапия	Август	Все категории	Актовый зал учреждения	Психолог
Библиотерапия. Литература о дистрессе. Техники «Я – родник», «Я – пень спиленного дерева»/«Колесо жизненного баланса» и т.д.	Сентябрь	Все категории	Актовый зал учреждения	Психолог
Семинар-практикум «Психологическое айкидо» на рабочем месте/ «Бережная коммуникация в социуме как источник эмоционального благополучия	Октябрь	Специалисты по работе с семьями и детьми, а также с детьми, оставшимися без попечения родителей и детей с ОВ Социальные работники	Отделение по работе с семьей и детьми Отделение социальной помощи на дому	Педагог-психолог Психолог
Мини-лекция «Мой дом – моя крепость»/ «Семья как источник радости и травмы?»	Ноябрь	Все категории	Актовый зал учреждения	Психолог
Подведение итогов программы: - тестирование (по Бойко В.В.); - рефлексия; - «Елка пожеланий»	Декабрь	Все категории	Актовый зал учреждения	Психолог