

Приложение
к приказу МАУДО «ЦДТ»
от «11» января 2026 года № 09

**Отчет
по реализации корпоративной программы по укреплению здоровья на
рабочем месте работников МАУДО «ЦДТ»
«ЗДОРОВЬЕ-ПУТЬ К СОВЕРШЕНСТВУ»
за 2025 год**

Целью работы на 2025 год было сохранение и укрепление здоровья работников путем позитивного изменения отношения работников к собственному здоровью, расширения мер профилактики заболеваний и формирования здорового климата в коллективе.

Ключевые измеримые результаты:

1. Снижение потерь рабочего времени: Количество календарных дней нетрудоспособности сократилось на 10,5% — с 687 дней в 2024 году до 615 дней в 2025 году. Данный показатель объективно подтверждает эффективность предпринятых мер.

2. Нулевой уровень производственного травматизма: за отчетный период не зарегистрировано ни одного случая производственного травматизма.

3. Отсутствие профессиональных заболеваний: в результате 100% охвата периодическими медицинскими осмотрами и диспансеризацией случаи профессиональных заболеваний не выявлены.

Совокупность этих результатов демонстрирует эффективность программы и формирование устойчивой тенденции к укреплению здоровья коллектива.

Деятельность осуществлялась по следующим направлениям:

1. Создание благоприятной рабочей среды и оптимальных гигиенических условий для укрепления здоровья и благополучия работников МАУДО «ЦДТ».
2. Здоровое питание и питьевой режим.
3. Повышение физической активности.
4. Профилактика потребления табака.
5. Профилактика потребления алкоголя.
6. Сохранение психологического здоровья и благополучия.

**I. Создание благоприятной рабочей среды
и оптимальных гигиенических условий для укрепления здоровья
и благополучия работников МАУДО «ЦДТ».**

Достижение 100% показателей по данному направлению свидетельствует о качественном переходе от разрозненных инициатив к целостной системе, где забота о сотруднике начинается с момента приема на работу и продолжается на протяжении всей его деятельности.

Программа выстроила трёхуровневую модель профилактики, охватывающую все аспекты безопасности и здоровья:

Уровень профилактики	Мероприятия (с результатом)	Эффект
Первичная (Предупреждение)	<ul style="list-style-type: none"> • 100% вакцинация по национальному календарю прививок (кори, грипп и др.). • 100% гигиеническое обучение и аттестация. • 100% проведение всех видов инструктажей по охране труда и обучения по охране труда. • 100% охват системой управления профессиональными рисками (идентификация, карты рисков). 	<p>Отсутствие случаев профессиональных и инфекционных заболеваний.</p> <p>Создание коллективного иммунитета.</p> <p>Формирование культуры профилактики и осознанного отношения к безопасности.</p>
Вторичная (Раннее выявление)	<ul style="list-style-type: none"> • 100% охват периодическими и предварительными медицинскими осмотрами. • 100% охват диспансеризацией и профилактическими осмотрами. 	<p>Контроль состояния здоровья персонала.</p> <p>Своевременная диагностика, исключение допуска к работе лиц с медицинскими противопоказаниями.</p>
Третичная (Снижение ущерба)	<ul style="list-style-type: none"> • 100% обучение работников навыкам оказания первой помощи. • 100% оснащение рабочих мест аптечками, наличие утвержденных алгоритмов действий в ЧС. 	<p>Минимизация тяжести последствий несчастных случаев и острых состояний.</p> <p>Повышение уровня оперативной готовности коллектива к нештатным ситуациям.</p>

Анализ ключевых результатов:

1. Гигиеническую подготовку и аттестацию в 2025 году прошли 24 сотрудника по срокам действия. У всех сотрудников МАУДО «ЦДТ» пройдено гигиеническое обучение. Мероприятие трансформировалось из формальной

процедуры в инструмент формирования санитарной грамотности как корпоративного стандарта. Это критически важно для учреждения, работающего с детьми, и создает дополнительный эпидемиологический барьер.

2. Инструктажи по охране труда (100%). В отчетном периоде организованы и проведены инструктажи с вновь принятыми работниками (16 человек. В установленные сроки: вводный, первичный на рабочем месте, с обязательной регистрацией в журналах регистрации вводного инструктажа по охране труда и регистрации инструктажа по охране труда на рабочем месте. Проведен повторный инструктаж с работниками МАУДО «ЦДТ» в сентябре – 59 человек и марте - 60.

Вновь принимаемые сотрудники проходят обучение и проверку знаний в течение первого месяца работы по следующим направлениям:

- обучение по общим вопросам охраны труда и функционирования системы управления охраной труда;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасностей, идентифицированных в рамках специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков;

- обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.

Система обеспечивает не разовое ознакомление, а непрерывный процесс актуализации знаний по безопасности. Это закладывает установку на постоянную бдительность и соблюдение норм как неотъемлемую часть профессиональной деятельности.

3. Обучение первой помощи (100%). В 2025 году обучение и проверку знаний первой помощи прошли 50 сотрудников. Данная мера имеет двойной эффект: повышение практической готовности к реагированию на инциденты и мощное психологическое воздействие, укрепляющее личную ответственность сотрудников за жизнь и здоровье — свое и коллег.

4. Медицинские осмотры (100%). 16 человек прошли предварительный медицинский осмотр и 44 сотрудника периодический. Стопроцентный охват подтверждает эффективность организационной работы и высокий уровень исполнительской дисциплины. Это является основой для легитимного допуска к работе и объективной базой для оценки здоровья коллектива.

5. Диспансеризация и профилактические осмотры (100%). План по диспансеризации выполнен в полном объеме: все 39 запланированных сотрудников прошли обследование. Также полностью завершены плановые профилактические медицинские осмотры — их прошли 17 человек из 17.

Выходя за рамки обязательных периодических осмотров, программа диспансеризации обеспечивает углубленный скрининг состояния здоровья. Это способствует максимально раннему выявлению распространённых заболеваний, а также формирует у работников ответственную привычку регулярно заботиться о своём здоровье.

6. Подготовка к чрезвычайным ситуациям: проведены 7 учебных тренировок (3 по пожарной безопасности, 2 по антитеррористической защищенности, 1 по ГО и ЧС), что сформировало у сотрудников устойчивые алгоритмы поведения в кризисных ситуациях.

7. Поддержание санитарно-гигиенического режима в МАУДО «ЦДТ» (световой режим, тепловой режим и проветривание и т.д.).

Выполнен комплекс работ по оздоровлению условий труда на общую сумму 1 151 660:

- замена радиаторов отопления в 7 (семи) кабинетах 4 этажа здания;
- проверка работоспособности системы вентиляции;
- ремонт вентиляционных шахт здания;
- приобретение светодиодных светильников для соблюдения норм освещенности;
- приобретены медицинские изделия для пополнения аптечек оказания первой помощи;
- закупка материалов для поддержания санитарно-эпидемиологического режима.

II. Здоровое питание и питьевой режим.

В МАУДО «ЦДТ» создана полноценная инфраструктура, обеспечивающая как возможность полноценного приёма пищи, так и соблюдение питьевого режима в течение рабочего дня. Мероприятия по данному направлению носят не рекомендательный, а практико-ориентированный характер, непосредственно формируя среду для здоровых привычек.

Реализованные меры:

1. Организация питания: работает буфет от ЭМУП «Общественное питание» с предоставлением сбалансированного горячего питания и овощных салатов.

2. Создание мест для приёма пищи: специально оборудованные зоны оснащены холодильником, чайником и СВЧ-печью, что позволяет сотрудникам хранить и разогревать принесённую из дома еду, стимулируя более осознанный подход к рациону.

3. Питьевой режим: для соблюдения питьевого режима в МАУДО «ЦДТ» установлены питьевые фонтанчики. Для поддержания высокого качества воды организована регулярная и своевременная замена фильтров.

Данная мера обеспечивает сотрудникам постоянный и удобный доступ к безопасной питьевой воде, что является фундаментальным условием для поддержания здоровья, высокой работоспособности и концентрации внимания в течение рабочего дня.

Контроль качества: ежегодно проводятся лабораторные исследования проб воды. Все результаты соответствуют установленным санитарно-гигиеническим нормам.

III. Повышение физической активности.

За отчетный период реализован комплекс мероприятий, направленных на формирование условий для повышения двигательной активности сотрудников. Мероприятия были нацелены на создание позитивного опыта и развитие корпоративных традиций, связанных с физической культурой.

Основные результаты за 2025 год:

1. Регулярная физическая активность: внедрена и проводится утренняя зарядка для сотрудников.

2. Мастер-класс по танцам: в декабре 2025 года организован мастер-класс по спортивным бальным танцам для желающих.

3. Командный спортивный праздник: в мае 2025 года успешно проведено командное мероприятие «Назад в детство», направленное на укрепление коллектива и популяризацию физической культуры.

4. Доступ к тренажерному залу: сотрудникам предоставлена возможность самостоятельных занятий в тренажерном зале в нерабочее время.

5. Выездные спортивно-оздоровительные мероприятия: организованы выезды на базу отдыха, включающие физическую активность. В октябре 2025 года проведено спортивно-туристическое соревнование «На старт, учителя!».

6. Новогодний спортивный квест: в декабре 2025 года первичной профсоюзной организацией организован «Новогодний квест» с элементами спортивных состязаний.

7. Участие в программе ГТО: сотрудники активно участвуют в мероприятиях ВФСК «ГТО». В марте 2025 года на базе МАУДО «ЦДТ» состоялся фестиваль «С днем рождения, ГТО!».

8. Вовлечение сотрудников в спортивные программы: в отчётном периоде реализованы ДОП-ДОП для взрослых («Аэробика», «Латиноамериканские танцы», «Стретчинг») на платной основе. Отмечено, что часть обучающихся по данным программам составили работники МАУДО «ЦДТ».

Таким образом, начато проводится укрепление корпоративных традиций, связанных с физической культурой.

IV. Профилактика потребления табака.

В МАУДО «ЦДТ» создана и действует необходимая база, регулирующая данный вопрос: утверждено и реализуется Положение о запрете курения табака, потребления никотинсодержащей продукции и использования вейпов в здании и на всей территории МАУДО «ЦДТ».

Визуальное сопровождение запрета обеспечено размещением соответствующих информационных знаков.

Вывод: Деятельность по направлению носит преимущественно запретительный и пассивно-информационный характер. Для формирования устойчивой мотивации к здоровому образу жизни и осознанного соблюдения правил требуется развитие просветительского и поддерживающего компонента.

Рекомендации по развитию направления на 2026 год:

Для перехода от политики запретов к политике здоровья и осознанного выбора рекомендуется реализовать комплекс просветительских и мотивационных мероприятий:

1. Реализовать информационную кампанию «Выбор в пользу здоровья». Запустить серию тематических онлайн-рассылок в корпоративном чате. Материалы должны делать акцент на практических преимуществах жизни без табака: улучшение когнитивных функций и работоспособности, экономия личного бюджета, повышение энергии и качества сна (1 квартал 2026).

2. Провести ежегодное профильное событие. Организовать «День отказа от табака», приуроченную к Всемирному дню без табака (31 мая). В программу

включить рассылку тематической инфографики и коротких видеороликов в корпоративный чат.

3. Сформировать и распространить среди сотрудников памятку с контактами государственных и муниципальных служб, предоставляющих бесплатную консультационную, психологическую и медицинскую помощь в отказе от табака (номера телефонов горячих линий, адреса кабинетов медицинской помощи).

Реализация данных мер позволит дополнить административные нормы системой позитивной мотивации и поддержки, что соответствует общей цели программы по формированию осознанного отношения работников к своему здоровью.

V. Профилактика потребления алкоголя.

В МАУДО «ЦДТ» действует запрет на потребление алкогольных напитков на рабочем месте и территории учреждения, что регламентировано правилами внутреннего трудового распорядка.

Вывод: Мероприятия по данному направлению сводятся к установлению формального административного запрета. Для соответствия общей цели программы по формированию культуры здоровья и осознанного отношения необходима разработка просветительских мер, выходящих за рамки базового ограничения.

Рекомендации по развитию направления на 2026 год:

Для комплексного подхода к профилактике рекомендуется дополнить запретительную норму информационно-мотивационными мероприятиями:

1. Провести информационную кампанию.

В преддверии праздничных периодов (Новый год, корпоративные мероприятия) организовать тематическую рассылку материалов о важности трезвого вождения, принципах ответственного потребления и влиянии алкоголя на организм.

Разместить в корпоративном чате наглядные материалы (инфографику), подготовленные на основе данных Минздрава РФ и ВОЗ, развенчивающие мифы о «безопасных» дозах.

2. Обеспечить доступ к информации о помощи.

Анонимно распространить среди коллектива контакты государственных и муниципальных служб (телефоны доверия, центры здоровья), оказывающих поддержку при возникновении проблем, связанных с потреблением алкоголя.

Реализация данных мер позволит перейти от пассивного запрета к активной политике формирования здоровой среды, что снизит риски и будет способствовать общему благополучию коллектива.

VI. Сохранение психологического здоровья и благополучия.

Проведена значимая работа по формированию благоприятного климата:

Реализовано 7 мероприятий (тренинги по командообразованию, личностного роста, профилактики эмоционального и профессионального выгоранию).

Для повышения эффективности взаимодействия с руководством, наложен постоянный диалог с директором МАУДО «ЦДТ» в рамках общих собраний работников. Установлены дни личного приема директора и заместителей директора.

Эта площадка используется для своевременного обсуждения вопросов и совместного решения задач по созданию комфортной и благоприятной рабочей среды.

Сотрудники МАУДО «ЦДТ» прошли обучение на специализированных тренингах в «Центре психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» («ЦППМиСП»).

Выводы и рекомендации по итогам реализации корпоративной программы здоровья за 2025 год

Выводы:

1. **Достигнута системность.** Сформирована комплексная, регламентированная система мероприятий по охране здоровья, объединяющая охрану труда, медицинскую профилактику, создание здоровой среды и формирование корпоративной культуры.
2. **Подтверждена эффективность.** Количественные показатели (снижение дней нетрудоспособности) и качественные результаты (100% охват медосмотрами, обучением, и т.д.) объективно свидетельствуют о положительном воздействии программы на здоровье коллектива.
3. **Создана устойчивая инфраструктура здоровья.** Реализованы долгосрочные решения: модернизированы условия труда, организованы места для питания и питьевой режим, созданы возможности для физической активности.
4. **Сформированы позитивные корпоративные практики.** Начато развитие традиций, связанных с физической культурой и психологическим благополучием (спортивные праздники, тренинги, диалог с руководством).
5. **Выявлены направления для развития.** Профилактика зависимостей (табак, алкоголь) пока носит преимущественно запретительный характер и требует дополнения современными просветительскими и мотивационными инструментами.

Рекомендации на 2026 год:

Для дальнейшего развития программы и перехода на качественно новый уровень формирования культуры здоровья рекомендуется:

1. **По направлению «Профилактика потребления табака»:**
 - реализовать информационно-мотивационную кампанию «Выбор в пользу здоровья» с акцентом на практические преимущества жизни без табака (энергия, работоспособность, экономия);
 - провести ежегодное профильное событие (например, «День отказа от табака» 31 мая) с рассылкой тематических материалов;
 - обеспечить сотрудников доступной информацией о службах поддержки (горячие линии, кабинеты помощи).
2. **По направлению «Профилактика потребления алкоголя»:**
 - дополнить запретительные нормы активной просветительской работой. В преддверии праздников проводить информационные кампании об ответственном потреблении, влиянии на здоровье и трезвом вождении;
 - анонимно распространять информацию о контактах организаций, оказывающих психологическую и медицинскую помощь.
3. **Развивать комплексный мониторинг и оценку:**

- внедрить ежегодные анонимные опросы для оценки уровня удовлетворенности условиями труда, психологического климата, а также для выявления запросов сотрудников на новые оздоровительные мероприятия;
- рассчитать и отслеживать экономический эффект программы (за счет снижения потерь от нетрудоспособности).

4. Расширить спектр психологического благополучия:

- ввести регулярные (раз в полугодие) короткие онлайн- или офлайн-сессии по управлению стрессом, профилактике выгорания и развитию эмоционального интеллекта.

5. Закрепить и масштабировать успешные практики:

- сделать регулярными и превратить в традиции наиболее популярные спортивные и оздоровительные мероприятия (например, «Назад в детство», турслет), сделав их ежегодными традициями.

Реализация данных рекомендаций позволит укрепить достигнутые результаты, усилить мотивационную составляющую программы и перейти от политики создания условий к активному формированию осознанной, ответственной культуры здоровья в коллективе МАУДО «ЦДТ».

Заключение

За 2025 год корпоративная программа «Здоровье – путь к совершенству» в МАУДО «ЦДТ» была успешно реализована. Достижение ключевых измеримых результатов — снижение дней нетрудоспособности на 10,5%, нулевой уровень травматизма и отсутствие профессиональных заболеваний — убедительно доказывает её эффективность и формирование устойчивой тенденции к укреплению здоровья коллектива. Программа трансформировалась из набора инициатив в целостную систему управления здоровьем на рабочем месте, основанную на трёхуровневой модели профилактики и охватывающую все аспекты благополучия сотрудников.