



ЦЕНТР ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ «ИСКРА»
ГОРОДСКОГО ОКРУГА САМАРА

АССМОТРЕНО

общим собранием МБУ ДО ЦДОД
«Искра» г.о. Самара,
протокол от 30.08.2023 г. № 01

СОГЛАСОВАНО

с профсоюзным комитетом,
протокол от 30.08.2023 г. № 01
Председатель Профкома
Сергеева А.В.

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора МБУ ДО
ЦДОД «Искра» г.о. Самара
от 31.08.2023 г. № 31-од
Директор Плотникова Т.Ю.

**Корпоративная программа по оздоровлению работников
первичной профсоюзной организации муниципального
бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования
«Центр дополнительного образования детей «Искра»
городского округа Самара**

«ЗДОРОВЬЕ ДЛЯ ВСЕХ»
(2023 – 2028 гг.)

Разработали:
Плотникова Татьяна Юрьевна,
директор МБУ ДО ЦДОД
«Искра» г.о. Самара;
председатель профкома
Сергеева Анна Викторовна

г. Самара
2023 год

І. Целевой раздел

1.1. Паспорт Программы

Наименование программы	Корпоративная программа по укреплению здоровья на рабочем месте работников первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Центра дополнительного образования детей «Искра» городского округа Самара - «Здоровье для всех» на 2023-2028 гг.
Проблема	Снижение уровня здоровья работников образовательной организации.
Нормативно-правовая база	Федеральный закон от 21.11.2011 N 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»; Закон РФ «Основы законодательства РФ об охране здоровья граждан»; Проект «Стратегия формирования здорового образа жизни населения, профилактики и контроля неинфекционных заболеваний на период до 2028 года»; Глобальные рекомендации Всемирной организации здравоохранения по физической активности для здоровья: Рекомендации от 6 февраля 2012 г. - URL:http://www.minzdravsoc.ru/docs/mzsr ; Концепция долгосрочной политики охраны и укрепления здоровья населения Самарской области «Региональная программа "Укрепление общественного здоровья населения Самарской области" на 2020 - 2024 годы».
Цель программы	Цель: увеличение доли работников образовательной организации, приверженных к здоровому образу жизни, путем формирования корпоративной культуры здоровья, ответственного отношения работников к собственному здоровью, расширения мер профилактики заболеваний и формирования здорового климата в коллективе.
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none">■ Задачи:<ul style="list-style-type: none">обеспечение безопасных и комфортных условий труда;предупреждение травматизма и профессиональных заболеваний путем проведения специальной оценки условий труда и составления карт профессиональных рисков;■ организация отдыха работников через организацию физкульт-брейков, динамических пауз, работу фито-бара;■ создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе путем организации дней психологической разгрузки;обеспечение психологической и физической устойчивости работников, профилактика эмоционального выгорания через организацию социального партнерства с медицинскими специалистами ГБУЗ «Самарская городская больница №6 » и подключение к работе штатного психолога Центра;внедрение современных технологий, средств и форм работы, способствующих продлению профессионального долголетия работников образовательной организации (вакцинация, витаминизация и др.);формирование приверженности работников здоровому образу жизни через организацию Дней здоровья;активная пропаганда здорового образа жизни с использованием очных и заочных форм работы с использованием различных мессенджеров, платформы Zoom, официального сайта образовательной организации, социальных сетей и электронной почты.

<p>Этапы реализации программы</p>	<p>I этап: подготовительный (2023г. -2024г.)</p> <p>Задачи:</p> <p>1. Проанализировать ситуацию и выбрать приоритеты. Основными позициями, которые необходимо оценить, прежде чем планировать мероприятия программы, являются: анализ показателей здоровья работников образовательной организации по доступным источникам (медицинским заключениям по результатам периодического медицинского осмотра); 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.).</p> <p>2. Разработать мероприятия и план их реализации. Определить мероприятия по следующим направлениям: информированность работников о преимуществах ЗОЖ; профилактика потребления табака и алкоголя; здоровое питание на рабочем месте; повышение физической активности; сохранение психологического здоровья и благополучия.</p> <p>3. Определить ресурсы (кадровые, финансовые, материально-технические, информационно-методические).</p> <p>4. Разработать индикаторы процесса и результата, критерии их оценки с определением механизма мониторинга и сроков, периодичности оценки.</p> <p>II этап (основной): практико-ориентированный, направленный на реализацию всех направлений деятельности (2023г. – 2028г.)</p> <p>Задачи: сформировать мотивационно - ценностный компонент здоровья; сформировать навыки здорового образа жизни работников ОО.</p> <p>III этап: оценка эффективности реализации программы (2028г.)</p> <p>Задачи: оценить эффективность реализации программы; обобщить и внедрить передовой опыт работы по здоровьесбережению.</p>
<p>Источники финансирования программы</p>	<p>Средства муниципального бюджета, внебюджетные источники, средства профсоюзной организации.</p>

<p>Ожидаемые результаты</p>	<p>Основные теоретические результаты:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ создание модели организации здоровьесберегающего трудового процесса в условиях образовательной организации; ■ разработка научно-методических материалов для внедрения результатов реализации программы «Здоровье для всех» в практическую деятельность образовательной организации. <p>Основные практические результаты:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ увеличение производительности труда, работоспособности и эффективности деятельности работников; ■ повышение мотивации работников к занятиям физической культурой; ■ увеличение доли лиц с умеренной физической активностью среди работников; ■ формирование культуры безопасности труда, здорового образа жизни среди работников; ■ увеличение охвата работников профилактическими мероприятиями, направленными на здоровый образ жизни; ■ укрепление здоровья и улучшение самочувствия работников; ■ снижение риска заболеваемости работников, уменьшение среднего срока временной нетрудоспособности работников; ■ снижение количества стрессовых и конфликтных ситуаций, повышение стрессоустойчивости работников; ■ профилактика вредных привычек; ■ улучшение имиджа организации по мнению работников и повышение их мотивации; ■ снижение текучести кадров и расходов на адаптацию работников, повышение вероятности привлечения более квалифицированного персонала.
------------------------------------	--

2.1. *Пояснительная записка*

Здоровье – это первая и важнейшая потребность человека, определяющая его способность к труду и обеспечивающая гармоничное развитие личности. Согласно определению Всемирной организации здравоохранения, здоровье – это состояние полного физического, психического, социального благополучия человека, отсутствие болезней, физических дефектов, оптимальный уровень работоспособности при максимальной продолжительности жизни.

В течение последних десятилетий проблема сохранения психологического здоровья педагога дополнительного образования в образовательной организации стала особенно острой. Высокая эмоциональная напряженность педагогического труда вызывается наличием большого числа факторов стресса: высокий динамизм, нехватка времени, рабочие перегрузки, сложность возникающих педагогических ситуаций, социальная оценка, необходимость осуществления частых и интенсивных контактов, взаимодействие с различными социальными группами и т.д.

Большая часть рабочего дня педагогических работников протекает в эмоционально напряженной обстановке: эмоциональная насыщенность деятельности, постоянная концентрация внимания, повышенная ответственность за детей. Напряженные факторы такого рода оказывают влияние на эмоциональное и физическое самочувствие педагога: появляется нервозность, раздражительность, усталость, разного рода недомогания. Кроме этого, каждый из этих факторов риска может способствовать возникновению профессионально обусловленных видов патологии нервной, сердечно-сосудистой, дыхательной и других систем.

Вместе с тем, как показывают наблюдения, ухудшение здоровья педагогов незамедлительно сказывается на качестве обучения. От того, с каким здоровьем, настроением, с какими эмоциями входит педагог в учебную группу, зависит успешность, здоровье и настроение обучающихся. К тому же, хронически переутомленный педагог менее восприимчив к нововведениям в дополнительном образовании, мало мотивирован к повышению собственной профессиональной компетентности.

В связи с этим, проанализировав высокую степень занятости работников дополнительного образования и необходимость организации работы по сохранению их здоровья, администрация образовательной организации и первичная профсоюзная организация Центра приняли решение о разработке и реализации корпоративной программы по укреплению здоровья на рабочем месте «Здоровье для всех» .

Реализация программы «Здоровье для всех» видится:

- в создании условий, снижающих не только риск профессионально обусловленных заболеваний, но и риск наиболее социально значимых хронических заболеваний, который повышается при нерациональном питании, недостаточной физической активности, стрессах на рабочем месте, наличие вредных привычек;

в воспитании мотивации к здоровому образу жизни через целенаправленную деятельность образовательной организации посредством создания территории здорового образа жизни.

Программа разработана в соответствии с основными документами, определяющими политику в области формирования здорового образа жизни населения, профилактики и контроля неинфекционных заболеваний.

Нормативно-правовые документы:

- Федеральный закон от 21.11.2011 N 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»;
- Проект «Стратегии формирования здорового образа жизни населения, профилактики и контроля неинфекционных заболеваний на период до 2025 года»;
- Закон РФ «Основы законодательства РФ об охране здоровья граждан».
- Глобальные рекомендации Всемирной организации здравоохранения по физической активности для здоровья: Рекомендации от 6 февраля 2012 г.- [URL:http://www.minzdravsoc.ru/docs/mzsr](http://www.minzdravsoc.ru/docs/mzsr);
- Концепция долгосрочной политики охраны и укрепления здоровья населения Самарской области «Региональная программа "Укрепление общественного здоровья населения Самарской области" на 2020 - 2024 годы».

2.2. Целевая группа, на которую рассчитана Программа:

1. Работники образовательной организации:

- административные работники;
- педагогические работники;
- обслуживающий персонал.

Общее количество – **90 человек**.

2. Родители (законные представители) обучающихся – **2710 человек**.

3. Социальные партнеры (представители первичных профсоюзных организации системы образования Промышленного внутригородского района городского округа Самара) – **80 человек**.

Формы участия:

- очная (групповые и коллективные занятия);
- заочная (с использованием мессенджеров, платформы Zoom, официального сайта образовательной организации, социальных сетей и электронной почты).

2.3. Цель Программы: сохранение и укрепление здоровья работников образовательной организации путем позитивного изменения отношения работников к собственному здоровью, расширения мер профилактики заболеваний и формирования здорового климата в коллективе.

Задачи программы:

- обеспечение безопасных и комфортных условий труда;
- предупреждение травматизма и профессиональных заболеваний путем проведения специальной оценки условий труда и составления карт профессиональных рисков; организация отдыха работников через организацию физкульт-брейков, динамических пауз, работу фито-бара;
- создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе путем организации дней психологической разгрузки;
- обеспечение психологической и физической устойчивости работников, профилактика эмоционального выгорания через организацию социального партнерства с медицинскими специалистами ГБУЗ «Самарской городской больницы» № 6 и подключение к работе штатного психолога Центра;
- внедрение современных технологий, средств и форм работы, способствующих

продлению профессионального долголетия работников образовательной организации (вакцинация, витаминизация и др.);

- формирование приверженности работников здоровому образу жизни через организацию Дней Здоровья;

- активная пропаганда здорового образа жизни с использованием очных и заочных форм работы с использованием различных мессенджеров, платформы Zoom, официального сайта образовательной организации, социальных сетей и электронной почты.

Форма организации содержания деятельности: комплексная (групповая, подгрупповая и индивидуальная).

Методы работы:

- исследовательские: анкетирование, диагностика, опрос, тестирование, наблюдение;
- практические: беседы, консультации, лекции, конкурсы, оздоровительная гимнастика, дыхательная гимнастика, тренинги, встречи со специалистами медицинских учреждений, спортивные соревнования, медицинские осмотры, витаминизация;

- аналитические: анализ и оценка результатов опросов, обследований, диагностики.

2.4. Ресурсное обеспечение Программы

В настоящее время для продуктивной работы по сохранению и укреплению здоровья работников образовательной организации, Центр дополнительного образования детей располагает всеми необходимыми ресурсами.

1. Кадровые ресурсы.

Специалисты, задействованные в работе над Программой: заместители директора по учебно-воспитательной, социально-педагогической, информационно-методической и воспитательной работе, методист, психолог, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, наставники, председатель первичной профсоюзной организации, активные члены профкома и др.

2. Финансовые ресурсы.

В реализации Программы задействованы: средства муниципального бюджета, внебюджетные источники, средства профсоюзной организации.

3. Материально-технические ресурсы:

При реализации Программы используются: форма ЦДОД, спортивный инвентарь (велотренажер, беговая дорожка, диск, обручи, штанги, гантели, спортивные дорожки), 5 хореографических залов, 3 спортивных зала (коврики, батуты, мячи, обручи и т.п.), ИКТ-оборудование 1 компьютерный зал (компьютеры, принтеры, мультимедийное оборудование, фотоаппараты и др.), 2 музыкальных зала (сцена, традиционное музыкальное оборудование и музыкальные инструменты), 1 плавательный бассейн, открытая стрит-больная площадка для активного отдыха, бактерицидные рециркуляторы, уголок отдыха и релаксации и др.

4. Информационные ресурсы:

Основные формы взаимодействия с работниками образовательной организации и родителями (законными представителями) обучающихся в рамках реализации корпоративной программы:

- сайт учреждения <https://www.samara-iskra.ru/>;

- социальная сеть «ВКонтакте»

<https://vk.com/public207503077> ;

- группа в Вайбере «Сотрудники», «Клубы», «Искра педорги»

- группы объединений, в которых состоят педагог и родители;

- отдельно сформированы родительские беседы, где размещается оперативная информация от педагога, имеется возможность оперативно обсудить все возникающие вопросы (в том числе и по ведению здорового образа жизни).

Директор образовательной организации ведет рубрику #Здоровьедлявсех.

Педагогом-психологом и педагогами центра в рамках просветительской работы с педагогами и родителями в группе ВК <https://vk.com/public207503077>, ведутся рубрики #педагогуназаметку, #родителямвпомощь.

2.5. Планируемые результаты Программы

Основные теоретические результаты:

- создание модели организации здоровьесберегающего трудового процесса в условиях образовательной организации;
- разработка научно-методических материалов для внедрения результатов реализации программы «Здоровье для всех» в практическую деятельность образовательной организации.

Основные практические результаты:

- увеличение производительности труда, работоспособности и эффективности деятельности работников;
- повышение мотивации работников к занятиям физической культурой;
- увеличение доли лиц с умеренной физической активностью среди работников;
- формирование культуры безопасности труда, здорового образа жизни среди работников;
- увеличение охвата работников профилактическими мероприятиями, направленными на здоровый образ жизни;
- укрепление здоровья и улучшение самочувствия работников;
- снижение риска заболеваемости работников, уменьшение среднего срока временной нетрудоспособности работников;
- снижение количества стрессовых и конфликтных ситуаций, повышение стрессоустойчивости работников;
- профилактика вредных привычек;
- улучшение имиджа организации по мнению работников и повышение их мотивации;
- снижение текучести кадров и расходов на адаптацию работников, повышение вероятности привлечения более квалифицированного персонала.

II. Содержательный раздел

1.1. Комплекс мер, направленных на поддержание и улучшение здоровья:

- соответствие условий труда нормативам: оборудованные рабочие места, освещение, соблюдение требований к техническим устройствам (ПК и др.), наличие кондиционеров и очистителей воздуха, чистая питьевая вода, стабильный график работы, без частых переработок;
- культивация здорового образа жизни;
- медицинская помощь (ДМС, медицинские осмотры);
- проведение вакцинации;
- краткие лекции для желающих по различным медицинским вопросам;
- информационные лекции - беседы, раздача материалов, оформление стендов, размещение видеоматериалов на сайте о здоровом образе жизни;
- проведение спортивных и оздоровительных мероприятий;
- производственная гимнастика на рабочем месте;
- бесплатная консультация психолога (по необходимости);

- комфортный психологический климат;
- оплата (полная или частичная) спортивных занятий;
- организация «Дня Здоровья» с выездом на природу (проведение корпоративных мероприятий за городом, на свежем воздухе);
- борьба с вредными привычками;
- обеспечение помещением для горячего питания;
- разумное и достаточное время на обеденный перерыв;
- витаминизация работников в период эпидемии и угрозы пандемии.

2.2. Основные модули Программы

1. «Здоровье и Безопасность»			
<p>Цель: Создание благоприятных санитарно-гигиенических условий труда, улучшение условий труда на рабочих местах, снижение уровня производственного травматизма, обеспечение оптимального режима труда и отдыха.</p> <p>Описание: Система управления охраной труда в организации – ключевой элемент, благодаря которому в образовательной организации обеспечивается безопасность всех работников.</p>			
<i>Примерный перечень мероприятий</i>	<i>Ответственные исполнители</i>	<i>Сроки реализации</i>	<i>Примеры индикаторов</i>
Изменение производственной среды (повышение комфорта рабочей среды, кондиционирования воздуха, изменение освещения, другие меры психологической разгрузки, специальные мероприятия для снятия стресса и профилактики эмоционального выгорания).	<ul style="list-style-type: none"> ▪ административно-управленческий состав; ▪ уполномоченный по охране труда 	постоянно действующая практика	<ul style="list-style-type: none"> ▪ увеличение количества рабочих мест, на которых улучшены условия труда по результатам СОУТ (подтвержденные результатами СОУТ); ▪ доля рабочих мест, на которых проведена СОУТ(100%) ▪ отсутствие количества несчастных случаев на производстве.
Охрана и безопасность труда (контроль санитарно-гигиенической оценки условий труда).			
Предупреждение несчастных случаев (обучение и инструктажи по предотвращению риска получения травмы).			
Участие в обучении и проверке знаний требований охраны труда руководителей и специалистов ОО, членов комиссии по охране труда.			
Пересмотр, составление, пополнение инструкций по ТБ, инструкций по ПБ, охране труда.			
Оформление уголка по технике безопасности для всех работников.			
Оценка производственных рисков, приводящих к расстройству здоровья (проведение специальной оценки условий труда (СОУТ) по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда, организация			

производственного санитарного контроля, утверждение положения о системе управления охраной труда).			
Проведение учебных тренировок по эвакуации из здания для всех работников ОО.			
При организации учебных выездов, экскурсий, туристических походов - тщательный выбор маршрута, проведение инструктажей, проверка оборудования и средств первой доврачебной помощи.			
2. «Здоровье и Забота»			
<p>Цели:</p> <p>1. Обеспечение полного использования услуг, оказываемых в рамках обязательного страхования от несчастных случаев в образовательной организации и профзаболеваний, пенсионного и добровольного медицинского страхования.</p> <p>2. Обеспечение охвата медицинскими профессиональными осмотрами всех работников образовательной организации.</p> <p>Описание: Режим труда и отдыха — это залог здоровья. Одна из таких составляющих — это забота о здоровье работников. Здоровье начинается с <i>обустройства рабочего места</i> (например, качество компьютерного монитора у педагогических и административных работников, эргономичность мебели, гигиеничность рабочего пространства и т. д.). И вторая – обеспечение работнику всех социальных гарантий.</p> <p>Здоровый сотрудник — это всегда лояльный и эффективный работник.</p>			
<i>Примерный перечень мероприятий</i>	<i>Ответственные исполнители</i>	<i>Сроки реализации</i>	<i>Примеры индикаторов</i>
Обязательное социальное страхование (реабилитация и восстановительное лечение).	административно-управленческий состав; уполномоченный по охране труда	постоянно действующая практика	увеличение количества использованных услуг по данным видам страхования; 100 % процент охвата медосмотрами работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда; 100 % работников, имеющих доступ к питьевой воде не далее 50м от рабочего места 100 %; охват работников,
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).			
Обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры.			
Ежегодная вакцинация и целевая вакцинация (к примеру, COVID-19).			

		имеющих возможност ь приема пищи в рабочее время, 100 %
--	--	---

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).			
Витаминоизация всех работников 1 раза в год. Проведение «фруктовой» недели. (август-сентябрь)			
Обеспечение всем работникам разумного и достаточного времени на обеденный перерыв.			
Обеспечение работников в течение рабочего времени свободным доступом к питьевой воде.			
Поддержание санитарно-гигиенического режима в ОО (световой и тепловой режим, проветривание и т.д.).			
Приобретение оборудования (тонометр, напольные весы, сантиметровая лента) для самостоятельного контроля показателей факторов риска здоровья (артериальное давление, масса тела, объемы тела).			
Своевременное предоставление трудового отпуска (в соответствии с графиком отпусков и по заявлению работника).			

3. «Здоровье и Просвещение»

Цели:

1. Просветительско – профилактическая работа с работниками образовательной организации с целью повышения психоло-педагогической и валеологической культуры.
2. Повышение осведомленности работников о вреде, связанном с алкоголем и другими психоактивными веществами, и рисках, связанных с ними на рабочем месте

Описание: Для успешного формирования культуры здоровья и потребности в здоровом образе жизни очень важен уровень компетентности всех работников образовательной организации и поэтому необходимо уделить особое внимание их планомерному обучению в области здорового образа жизни. Грамотность работников в вопросах охраны здоровья, основ здорового образа жизни – основа эффективности проведения мер по сохранению и укреплению их здоровья.

<i>Примерный перечень мероприятий</i>	<i>Ответственные исполнители</i>	<i>сроки реализации</i>	<i>Примеры индикаторов</i>
---------------------------------------	----------------------------------	-------------------------	----------------------------

<p>Повышение уровня знаний работников по темам «Гигиена умственного труда», «Умение управлять собой», «Гармония тела и духа», «Здоровое питание», «Психология здоровья», «Волшебный массаж» и др. через проведение обучающих семинаров и круглых столов.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ административно-управленческий состав; ■ уполномоченный по охране труда 	<p>постоянно действующая практика</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 1% процент курящих работников, сокративших количество перекуров; 50% рост числа работников с положительным отношением к безалкогольным праздникам; 100% процентов работников, придерживающихся здорового питания
<p>Гигиеническое обучение.</p>			
<p>Установление запрета курения на рабочих местах и на территории ОО (оформление рабочих мест, мест общего пользования и территории знаками, запрещающими курение).</p>			
<p>Организация индивидуальной и групповой поддержки по мобильным приложениям, мессенджерам и чатам.</p>			
<p>Наполнение контента официального сайта и социальных сетей образовательной организации информацией по ведению ЗОЖ.</p>			
<p>Коммуникационная кампания по теме «Способы разрешения конфликтов и поддержания деловой коммуникации в коллективе», «Контакты и конфликты»</p>			
<p>Советы работникам по выбору книг и курсов (семинары, вебинары и др.) по развитию личности (личное и профессиональное развитие работников). Совместный просмотр образовательных и мотивационных спортивных роликов.</p>			
<p>Участие в мероприятиях по пропаганде здорового питания, проводимых в ОО и городе.</p>			
<p>Оформление и обновление тематических стендов о ЗОЖ, о ПДД. Составление и распространение буклетов, памяток, папок – передвижек «Здоровье». Выпуск бюллетеней на тему профилактики простудных и других заболеваний.</p>			
<p>4. «Здоровье и Комфорт»</p>			
<p>Цель: Использование системы мер по сохранению и укреплению здоровья для создания комфортного психологического климата в Центре дополнительного образования. Описание: Создание таких условий в образовательной организации, которые бы</p>			

обеспечили все составляющие «состояния полного благополучия» - крепкое тело, здоровую психику, умение общаться с людьми. К этим условиям относятся: комфортный психологический климат в коллективе, рациональный режим дня, соблюдение правил личной гигиены и профилактика заболеваний.

При проведении коммуникационной кампании важно ориентироваться на количественные показатели, а именно, какое количество работников изучит профилактический материал, примет участие в оздоровительных мероприятиях. Для достижения целевого эффекта необходимо использовать несколько каналов коммуникации (желательно 2-3 вида), в том числе рассылку по электронной почте, оповещение сотрудников на собраниях, использование корпоративных СМИ и др.

<i>Примерный перечень мероприятий</i>	<i>Ответственные исполнители</i>	<i>Сроки реализации</i>	<i>Примеры индикаторов</i>
<p>Разработка анкет, тестов и других диагностических материалов:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ для определения эмоционально – психологического климата в трудовом коллективе, ■ для определения отношения работников к своему здоровью; ■ для выявления уровня показателей состояния здоровья работников; ■ для изучения успешности адаптации работников, работающих 1-й год 	<ul style="list-style-type: none"> ■ административно-управленческий состав; ■ уполномоченный по охране труда 	<p>постоянно действующая практика</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ уровень удовлетворенности работой (% изменений по сравнению с предыдущими временными периодами) 90%;
<p>Проведение коммуникационной кампании по популяризации ЗОЖ (социальный маркетинг).</p>			<p>уровень текучести работников (изменение показателя по отношению к предыдущему периоду), 10 %</p>
<p>Поддержка и поощрение работников, учитывающих в своей работе аспекты здоровья и принимающих активное участие в реализации программы «Здоровье для всех».</p>			
<p>Проведение занятий по теме «Здоровая нация» (открытые встречи с руководством (в индивидуальном или групповом формате), для обсуждения вопросов и проблем создания благоприятной среды).</p>			
<p>Обучение работников, руководителей и «лидеров психологического благополучия» на рабочем месте (образовательные программы, направленные на профилактику стресса).</p>			
<p>Проведение дня/недели/месяца психоэмоционального здоровья (оздоровительное тестирование (оценка риска возникновения хронических неинфекционных заболеваний, оценка функциональных параметров</p>			

организма и др.).			
Создание комнаты психоэмоциональной разгрузки.			
Благоустройство зоны отдыха, территории			
5. «Здоровье и Традиции»			
<p>Цель: Стимулирование работников к повышению уровня физической активности посредством участия в командно-спортивных мероприятиях.</p> <p>Описание: Физическая активность должна стать приоритетной формой сохранения и укрепления здоровья всех работников образовательной организации.</p> <p>Туристические походы, экологические прогулки, активный отдых, организованный на свежем воздухе, должны стать традиционными.</p>			
<i>Примерный перечень мероприятий</i>	<i>Ответственные исполнители</i>	<i>Сроки реализации</i>	<i>Примеры индикаторов</i>
Организация командно-спортивных мероприятий на территории ОО «По тропе здоровья», «Туристическая тропа».	<ul style="list-style-type: none"> ■ административно-управленческий состав; ■ уполномоченный по охране труда 	постоянно действующая практика	<ul style="list-style-type: none"> ■ снижение доли работников с низким уровнем физической активности, 50 %; ■ снижение доли работников с низким уровнем тренированности, 50%.
Организация выездных спортивных мероприятий для сотрудников ОО: «Кросс Нации», «Лыжня России» (База «Чайка»), День Здоровья «Солнце, воздух и вода – наши лучшие друзья», «Звездный лед» и др.			
Участие в городских спортивных мероприятиях: «Кросс нации», «Лыжня России» и др.			
Организация физкульт-брейков (небольшие перерывы в рамках рабочего времени, во время которых сотрудники могут позаниматься спортом)			
Организация пользования мобильными приложениями к смартфону «Фитнес тренер», «Шагомер» и к айфону «Здоровье».			
Организация часов общения «Формула здоровья». Проведение бесед на тему профилактики заболеваний, гигиены, правил безопасного поведения			
Организация дней отдыха на свежем воздухе.			

Содержание конкретизируется годовым планом работы (Приложение ...).

2.3. Сетевое взаимодействие в ходе реализации Программы.

Для реализации корпоративной программы по укреплению здоровья на рабочем месте работников первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Центра дополнительного образования детей «Искра» городского округа Самара - «Здоровье для всех» на 2023-2028г.

с социальными партнерами заключены договоры о сотрудничестве:

- ГБУЗ «Самарская городская больница №6»;

III. Механизмы реализации Программы

3.1. Этапы и сроки реализации Программы

Разработка, реализация, мониторинг и оценка программы укрепления здоровья работающих - поэтапный процесс взаимно необходимых и взаимосвязанных действий на основе программного подхода и комплекса мер по управлению охраной здоровья и безопасностью труда, который включает: подготовительный (1 этап); практико-ориентированный (2 этап); мониторинг и оценка эффективности (3 этап).

I этап: подготовительный (2023г. – 2028г.)

Задачи:

1. Проанализировать ситуацию и выбрать приоритеты.

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

- анализ показателей здоровья работников образовательной организации по доступным источникам (медицинские заключения по результатам периодического медицинского осмотра);
- 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.).

2. Разработать мероприятия и план их реализации.

Определить мероприятия по следующим направлениям:

- информированность работников о преимуществах ЗОЖ;
- профилактика потребления табака и алкоголя;
- здоровое питание на рабочем месте;
- повышение физической активности;
- сохранение психологического здоровья и благополучия.

3. Определить ресурсы.

4. Разработать индикаторы процесса и результата, критерии их оценки с определением механизма мониторинга и сроков, периодичности оценки.

Индикаторы оценки процесса реализации программы нужны для своевременного определения соответствия реализации программы плану. Примерами таких индикаторов являются:

- 100 % охвата работников мероприятием/программой (соответствие запланированному);
- выполнение плана мероприятий в запланированные сроки;
- соответствие затрат запланированному бюджету.

Индикаторы эффективности можно разделить на три группы по срокам их достижения.

Краткосрочные:

- процент охвата работников корпоративной программой (100 % от общего количества работников);
- повышение информированности о здоровом образе жизни (100 % от общего количества работников);
- повышение мотивации к ведению здорового образа жизни (50 % от общего количества работников);
- повышение лояльности и удовлетворенности работников.

Среднесрочные:

- снижение заболеваемости;
- сокращение лиц с факторами риска, увеличение приверженности к здоровому образу жизни;
- снижение временной нетрудоспособности.

Долгосрочные:

- снижение травматизма;
- снижение выхода на инвалидность;
- возврат инвестиций (за счет сокращения временной нетрудоспособности и др.).

Для оценки эффективности реализации программы могут быть использованы следующие *критерии*:

- отзывы работников образовательной организации (удовлетворенность / неудовлетворенность программой);
- охват работников программой;
- оценка результатов программы по созданию условий для ведения здорового образа жизни;
- оценка достижения результатов программы.

II этап: основной: практико-ориентированный, направленный на реализацию всех направлений деятельности (2023г. – 2028г.)

Задачи:

- сформировать мотивационно - ценностный компонент здоровья;
- сформировать навыки здорового образа жизни.

Программа укрепления здоровья работников образовательной организации включает следующие стратегии:

- отказ от вредных привычек;
- здоровое питание;
- физическая активность;
- информированность работников о преимуществах ЗОЖ;
- социальное и эмоциональное благополучие (управление стрессом).

Основные мероприятия:

- внедрение модели здоровьесберегающей среды;
- распространение опыта внедрения здоровьесберегающих технологий в трудовой процесс всех работников образовательной организации;
- повышение здоровьесохраняющей компетентности всех участников трудового процесса: участие в конкурсах, конференциях, проектах, грантах и др.;
- совершенствование системы организации и проведения работы по профилактике вредных привычек;
- *проведение индивидуальных консультаций для всех участников программы.*

■
III этап: мониторинг и оценка эффективности (2028г.)

Задачи:

- оценить эффективность реализации программы обобщить и внедрить передовой опыт работы по здоровьесбережению.

В ходе реализации программы необходимо проводить мониторинг с целью своевременной коррекции в случае неудовлетворенности работников программой, а также низким охватом сотрудников мероприятиями программы.

Оценка результатов программы по созданию условий:

- количество работников, которые видели информационные материалы о ЗОЖ, размещенные на территории предприятия;
- количество работников, которые ознакомились с информационными материалами о ЗОЖ, размеченными на территории предприятия;
- количество публикаций на внутрикорпоративном сайте/ в корпоративных СМИ/социальных сетях компании;
- количество публикаций в личных аккаунтах сотрудников;
- количества участников опросов;
- количество посетителей/просмотров страницы, посвященной ЗОЖ, на внутрикорпоративном сайте;
- количество корпоративных мероприятий, куда была интегрирована тематика ЗОЖ.

Третий этап позволяет постоянно корректировать программу укрепления здоровья работников с учетом достигнутых результатов.

3.2. Основные показатели эффективности Программы

Основными показателями эффективности должно стать:

- увеличение доли работников, охваченных профилактическими мероприятиями по ЗОЖ, включая информационно-коммуникационные кампании до 100 % (от общей численности работников);
- повышение уровня информированности работников о вреде потребления табака, алкоголя, и других факторах риска ХНИЗ (на 100 %);
- увеличение доли работников, имеющих нормальный индекс массы тела (на 30 %);
- увеличение доли работников, питающихся рационально (на 30 %);
- увеличение доли работников, отказавшихся от курения (на 50 %);
- увеличение доли работников, отказавшихся от алкоголя (на 60 %);
- увеличение доли работников, имеющих нормальные показатели артериального давления (на 30 %);
- снижение числа случаев временной нетрудоспособности (на 50 %);
- сохранение членства в профсоюзной организации – 98% (от общей численности работников).

3.3. Ожидаемые риски при реализации программы

1. Финансовый риск.

Решение: сокращение финансовых затрат организации, использование внутренних ресурсов, поддержка здорового образа жизни.

2. Риск отсутствия ожидаемых конечных результатов.

Решение: мониторинг результатов, анализ эффективности мероприятий и программы в целом, стратегия непрерывных улучшений, переход отдельных пунктов программы на долгосрочную реализацию.

3. Пассивное и активное сопротивление отдельных работников.

Решение: эффективное информирование работников, материальное и нематериальное поощрение работников, участвующих в программе, формирование в коллективе культуры здоровья, безопасности.

Для компенсации негативных последствий рисков предусматривается:

- включение в разработку изменений в программу всех работников образовательной организации и социальных партнеров, их психолого-педагогическая, мотивационная поддержка, разъяснение целей и задач;
- отлаженная система мониторинга, регулярность в презентации результатов и их использования для коррекции процесса;
- изменение системы стимулирования работников.

3.4. Перспективы развития Программы, долгосрочный эффект:

- обобщение и сохранение лучших традиций в работе трудового коллектива Центра дополнительного образования;
- установление прочных связей с социальными партнерами по вопросам здоровьесбережения и культуры ведения здорового образа жизни (ГБУЗ «Самарская городская больница №6»);
- изменение отношения работников к собственному здоровью;
- подготовка материалов для публикаций на сайте образовательной организации;
- создание команды для выездных соревнований на районные и областные соревнования, выполнение норм ГТО 2023-24 год.
-

Список используемой литературы

1. Бухтияров И. В. Формирование здорового образа жизни работников для профилактики перенапряжения и сохранения здоровья / И. В. Бухтияров, О. И. Юшкова, В. В. Матюхин, Э. Ф. Шардакова, И. А. Рыбаков // Здоровье населения и среда обитания. 2016. № 6 (279). С. 16-19.
2. Василенко С. В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом / С. В. Василенко. М.: Дашков и К°, 2013. 136 с.
3. Глобальные факторы риска для здоровья. Смертность и бремя болезней, обусловленные некоторыми основными факторами риска // Всемирная организация здравоохранения. 2015. 70 с. URL: <https://www.who.int/publications/list/2015/global-health-risks/ru/>
4. Данилова Е. А. Проблема выбора стилей руководства в процессе формирования организационной культуры / Е. А. Данилова, Ю. С. Синельникова // Социокультурные факторы консолидации современного российского общества: сборник статей III Международной научно-практической конференции. 2019. С. 51-55.
5. Рыбаков И. А. Корпоративное здоровье: как мотивировать повышать производительность труда и экономить, используя программы благополучия / И. А. Рыбаков. ЛитРес: Самиздат, 2018. 140 с.
6. Рыбаков И. А. Программы управления здоровьем в менеджменте качества / И. А. Рыбаков // Менеджмент качества. 2015. № 2. С. 156-161.
7. Рыбаков И. А. Экономическая эффективность программ по укреплению корпоративного здоровья, а также профилактических программ на рабочем месте для сотрудников с краткосрочной временной нетрудоспособностью / И. А. Рыбаков // Биозащита и биобезопасность. 2015. № 1 (22). С. 10-17

Годовой план работы муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования Центр дополнительного образования детей
«Искра» городского округа Самара в
рамках корпоративной программы по оздоровлению работников
«Здоровье для всех»
(2023 – 2024гг.)

№	Наименование мероприятия	Сроки	Ответственный	Отчет об исполнении
I. «Здоровье и Безопасность»				
1	Инструктаж на рабочем месте: вводный; повторный	август, январь и по мере необходимости	Зам. руководителя Лобачева С.В.; завед. хозяйством Симакина И.В.	Проведено: вводный – 5 ч.; повторный – 51 ч.
2	Обучение по охране труда работников учреждения внутри	август и по мере необходимости	Плотникова Т.Ю. директор, инженер по охране труда Касьянова И.Н.	проучено 48 чел.
3	Обучение по пожарной безопасности учреждения внутри	август и по мере необходимости	Плотникова Т.Ю. директор, инженер по охране труда Касьянова И.Н.	проучено 48 человек
4	Проведение учебных тренировок по эвакуации из здания для всех работников ОО	сентябрь, январь, июль	Симакина И.В., завед. хозяйством; Лобачева С.В. зам. руководителя	проведено 2 учебные тренировки, планируется 1
5	Обновление уголка по технике безопасности	ноябрь	Симакина И.В., завед. хозяйством; инженер по охране труда Касьянова И.Н.	выполнено
6	Приобретение: средств индивидуальной защиты (маски, перчатки, бахилы); дезинфицирующих средств для обработки рук и помещений; рециркуляторы (2 штуки).	август и по мере необходимости	Симакина И.В., завед. хозяйством	выполнено
II. «Здоровье и Забота»				
1	Обязательные предварительные (при поступлении на работу) медицинские осмотры	по мере необходимости	Плотникова Т.Ю. директор	выполнено (5 человека)
2	Обязательный периодический медицинский осмотр	апрель	Плотникова Т.Ю. директор, Симакина И.В., завед. хозяйством	проведено (90 человек)

3	Вакцинация против гриппа	август-сентябрь	Плотникова Т.Ю. директор, Симакина И.В., завед. хозяйством	11
4	Вакцинация против covid	по мере возможности	Плотникова Т.Ю. директор, Симакина И.В., завед. хозяйством	80

5	Витаминация	октябрь, март	Плотникова Т. Ю. директор, Симакина И.В., завед. хозяйством	проведено (51 человек), планируется
6	Заключение Коллективного договора на 2023-2026гг.	апрель	Плотникова Т. Ю. директор, председатель профсоюзного комитета Сергеева А.Н.	выполнено
7	Своевременное составление графика отпусков	декабрь	Плотникова Т. Ю. директор, Симакина И.В., завед. хозяйством	график составлен 12 декабря и представлен для ознакомления коллективу
8	Поддержание санитарно-гигиенического режима в ОО (световой и тепловой режим, проветривание и т.д.)	в соответствии с планом ремонтных работ и по мере необходимости	Плотникова Т. Ю. директор, Симакина И.В., завед. хозяйством	выполняется
III. «Здоровье и Просвещение»				
1	Повышение уровня знаний работников по теме здорового образа жизни	1 раз в месяц ВК в группе Центра и в беседе «Сотрудники»	инженер по охране труда Касьянова И.Н.	выполнено (выложено 9 заметок)

2	Гигиеническое обучение	по мере необходимости при трудоустройстве нового работника	Плотникова Т. Ю. директор, инженер по охране труда Касьянова И.Н.	выполнено (5 человек)
3	Гигиеническое обучение	по мере необходимости при работе в летнем оздоровительном лагере	Плотникова Т. Ю. директор, инженер по охране труда Касьянова И.Н., Симакина И.В., завед. хозяйством	выполнено (16 человек)
4	Обновление рабочих мест, мест общего пользования и территории знаками, запрещающими курение по адресу: ул. Ново-Вокзальная, 203 А	август	Симакина И.В., завед. хозяйством	выполнено
5	Составление и распространение буклетов, памяток:	в течение учебного года не реже 1 раза в	инженер по охране труда Касьянова И.Н., Симакина И.В., завед. хозяйством	выполнено (обновлено 2 тематических)

	оформление и обновление тематических стендов о ЗОЖ (1 раз в квартал), о ПДД (ежегодно к 1 сентября); составление и распространение буклетов, памяток, папок – передвижек «Здоровье» (1 раз в квартал); выпуск бюллетеней на тему профилактики простудных и других заболеваний (1 раз в квартал);	квартал	Плотникова Т. Ю. директор, инженер по охране труда Касьянова И.Н., Лобачева С.В. зам. руководителя	стенда; составлено и распространено 4 буклета и 2 памятки)
6	Ведение рубрики #педагогуназаметку в группе Центра дополнительного образования сайт учреждения https://www.samara-iskra.ru/ ; https://vk.com/public207503077 ; группа в Вайбере «Сотрудники», «Клубы», «Искра педорги»		Плотникова Т. Ю. директор, Лобачева С.В. зам. руководителя	введется (например, https://vk.com/public207503077 ;
IV. «Здоровье и Комфорт»				
1	Опрос для определения эмоционально – психологического климата в трудовом коллективе и для определения отношения работников к своему здоровью	октябрь	инженер по охране труда Касьянова И.Н., Лобачева С.В. зам. руководителя	выполнено
2	Анкета для изучения успешности адаптации работников, работающих 1-й год	февраль	инженер по охране труда Касьянова И.Н., Лобачева С.В. зам. руководителя	выполнено
3	Проведение рабочих встреч по теме «Здоровье работников ОО» (для обсуждения вопросов и проблем создания благоприятной среды)	ноябрь, март	инженер по охране труда Касьянова И.Н., Лобачева С.В. зам. руководителя, председатель профсоюзного комитета Сергеева А.Н.	проведено, планируется
4	Проведение дней психоэмоционального здоровья	1 раз в квартал	Плотникова Т. Ю. директор, инженер по охране труда Касьянова И.Н.,	проведено 3 мероприятия

5	Поддержка и поощрение работников, учитывающих в своей работе аспекты здоровья и принимающих активное участие в реализации программы «Здоровье для всех»	1 раз в квартал	Плотникова Т. Ю. директор, председатель профсоюзного комитета Сергеева А.Н.	учитывается
V. «Здоровье и Традиции»				
1	Организация командно-спортивного мероприятия на территории ОО «Секретный пакет»	март	Плотникова Т. Ю. директор, инженер по охране труда Касьянова И.Н.,	планируется (42 человека)

2	Организация выездных спортивных мероприятий для работников ОО: «Звездный лед», «Солнце, воздух и вода – наши лучшие друзья»	октябрь, февраль	Плотникова Т. Ю. директор, инженер по охране труда Касьянова И.Н., председатель профсоюзного комитета Сергеева А.Н.	выполнено (48 человек)
3	Участие в районных спортивных акциях: «Кросс Нации», «Лыжня России»	сентябрь, февраль	Плотникова Т. Ю. директор, инженер по охране труда Касьянова И.Н., председатель профсоюзного комитета Сергеева А.Н.	участие принято (15 человек)
4	Организация физкультур-брейков (небольшие перерывы в рамках рабочего времени, во время которых работники могут позаниматься спортом)	по мере необходимости в соответствии с индивидуальным графиком работы	Плотникова Т. Ю. директор, инженер по охране труда Касьянова И.Н., председатель профсоюзного комитета Сергеева А.Н.	ведется
5	Организация часов общения «Формула здоровья». Проведение бесед на тему профилактики заболеваний, гигиены, правил безопасного поведения	2 раз в год	Плотникова Т. Ю. директор, инженер по охране труда Касьянова И.Н., председатель профсоюзного комитета Сергеева А.Н.	выполнено

* Общее количество участников программы – 270 человек (90 человек – работники образовательной организации, 180 человек – члены семей).

АНКЕТА ДЛЯ СОТРУДНИКОВ

Уважаемый сотрудник!

В муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования Центра дополнительного образования детей «Искра» городского округа Самара запланированы мероприятия по укреплению здоровья и профилактике заболеваний на рабочих местах. Вы можете помочь в выявлении потребностей в вопросах здоровья и здорового образа жизни. Исследование полностью анонимное, полученные данные будут использованы в обобщенном виде.

Просим Вас ответить на вопросы, выделив выбранный вариант ответа. Заранее благодарим Вас за внимание и помощь!

1. Ваш пол:

1.1. Мужской

1.2. Женский

2. Ваш возраст:

2.1. 18-34

2.2. 35-54

2.3. 55-74

2.4. 75+ 3

3. Статус курения:

3.1. Ежедневно

3.2. Нерегулярно

3.3. Бросил(а)

3.4. Никогда не курил(а)

4. Повышенное артериальное давление у вас бывает:

4.1. Редко

4.2. Постоянно

4.3. Никогда

4.4. Не контролирую

5. Знаете ли вы свой уровень холестерина в крови:

5.1. Да

5.2. Нет

5.3. Никогда не контролировал(а)

6. Знаете ли вы свой уровень глюкозы в крови:

6.1. Да

6.2. Нет

6.3. Никогда не контролировал(а)

7. Какими видами физической активности вы занимаетесь (выберите один или несколько вариантов):

7.1. Зарядка/гимнастика

7.2. Бег

7.3. Фитнесс

7.4. Силовые тренировки

7.5. Плавание

7.6. Лыжный спорт/бег

7.7. Велосипедный спорт

7.8. Спортивные игры

7.9. Другое (указать) _____

7.10. Не занимаюсь

8. сколько минут в день вы посвящаете физической активности:

8.1. Менее 30 минут

8.2. 30 минут – 1 час

8.3. 1-3 часа

8.4. 3-5 часов

8.5. 5-8 часов

8.6. 8 часов и более

8.7. Другое (указать) _____

9. Ваш рост (см) _____

10. Ваш вес (кг) _____

11. Испытываете ли вы сильные психоэмоциональные нагрузки дома?

11.1. Да

11.2. Нет

11.3. Затрудняюсь ответить

12. Испытываете ли вы сильные психоэмоциональные нагрузки на работе?

12.1. Да

12.2. Нет

12.3. Затрудняюсь ответить

13. Какие мероприятия, проводимые в нашем учреждении, могли бы вас заинтересовать:

13.1. Мероприятия по вопросам отказа от курения

13.2. Мероприятия по вопросам здорового питания и похудения

13.3. Мероприятия по вопросам артериальной гипертонии и контроля артериального давления

13.4. Мероприятия по вопросам спорта и здорового образа жизни

13.5. Помощь при сильных психо-эмоциональных нагрузках и стрессовых ситуациях

13.6. Другое (указать) _____

14. Какие мероприятия по укреплению здоровья, на Ваш взгляд, могут проводиться на вашем рабочем месте?

Дата заполнения «__» _____ 202...г.

Благодарим за участие!

АКЕТА ДЛЯ ОЦЕНКИ СТРЕССА

Ф. И. О. оцениваемого _____
 Возраст (полных лет) _____
 Должность _____
 Дата заполнения _____

Инструкция

Оцените, насколько вы согласны или не согласны с утверждениями ниже. Поставьте одну цифру в столбце «Ответ» напротив утверждения:

- 1 — абсолютно верно;
 2 — верно в большинстве случаев;
 3 — нечто среднее;
 4 — не совсем верно, скорее неверно;
 5 — абсолютно неверно.

№	Утверждение	Ответ
1.	Я незамедлительно начинаю действовать, когда возникают проблемы	
2.	После работы я продолжаю думать о рабочих делах	
3.	Я работаю с интересными и достойными людьми, уважаю их чувства и мнения	
4.	Хорошо знаю свои слабости и сильные качества	
5.	В нашей организации работает много людей, с которыми у меня доверительные отношения	
6.	Я получаю удовольствие от своей работы	
7.	На работе мне часто неинтересно. Трудюсь только из-за денег	
8.	Мне интересно встречаться, работать и разговаривать с людьми различных мировоззрений	
9.	Часто в моей работе я берусь за большее, чем реально успеваю	
10.	В выходные я активно отдыхаю	
11.	Продуктивно работаю только с теми, кто близок мне по духу	
12.	Я работаю, чтобы заработать себе на жизнь, а не потому, что получаю удовольствие от работы	
13.	Всегда действую рационально, четко определяю приоритеты	
14.	На работе я часто вступаю в спор с людьми, которые думают иначе, чем я	
15.	Я беспокоюсь по поводу стабильности своей работы	
16.	Кроме работы я успеваю заняться многими другими интересными делами	
17.	Я расстраиваюсь, когда дело получается не так, как я хочу	
18.	Часто не знаю, как настоять на своем в спорных вопросах	
19.	Я без напряжения нахожу выход из проблемных трудных рабочих ситуаций	
20.	Я часто не согласен с моим руководством	

Спасибо!