

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
«Центр внешкольной работы»

СОГЛАСОВАНО

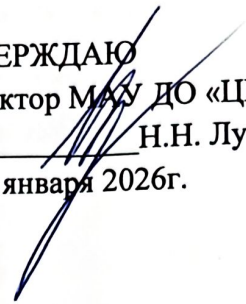
Председатель профкома

 С.Н. Бызова/

Протокол № 80 от 12.01.2026 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАУ ДО «ЦВР»

 Н.Н. Луканина

«12» января 2026г.

КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА

**Укрепления здоровья работающих на 2026-2030 годы
муниципального автономного учреждения дополнительного образования
«Центр внешкольной работы» (МАУ ДО «ЦВР»)**

Введено в действие приказом директора

«12» января 2026 г. № 5/1 од

Разработчики: Паленко Е.А.,
заместитель директора по общим вопросам
Цирихова Е.В., ведущий специалист по
охране труда

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Корпоративная программа укрепления здоровья работников МАУ ДО «ЦВР» на 2026–2030 годы (далее – Программа)
Заказчик программы	Управление образования Администрации Новоуральского городского округа
Разработчик программы	Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования «Центр внешкольной работы» (МАУ ДО «ЦВР»)
Цель программы	Сохранение и укрепление соматического и психологического здоровья работников, профилактика профессиональных заболеваний и эмоционального выгорания, формирование культуры здорового образа жизни (ЗОЖ) в коллективе.
Сроки реализации	1 января 2026 г. – 31 декабря 2030 г. (5 лет)
Целевая аудитория	Педагоги дополнительного образования, административно-управленческий, учебно-вспомогательный и технический персонал МАУ ДО «ЦВР» (всего: 109 чел.)
Основные направления	1. Организационно-средовое; 2. Медицинское; 3. Психологическое; 4. Физическая активность; 5. Здоровое питание; 6. Профилактика вредных привычек.
Инструменты оценки	Цифровая платформа Минздрава РФ «Атрия», калькулятор экономических потерь, анкета COPSOQ II.
Источники финансирования	Средства местного бюджета (в рамках Охраны труда), собственные средства Учреждения, средства Профсоюзной организации, внебюджетные источники (гранты, спонсорская помощь).
Ожидаемые результаты	Снижение уровня заболеваемости и временной нетрудоспособности; снижение уровня профессионального выгорания; увеличение доли работников, охваченных диспансеризацией и спортивными мероприятиями; формирование здоровой психоэмоциональной среды.

2. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА И НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА

Актуальность: Здоровье педагогов и сотрудников дополнительного образования является стратегическим ресурсом Учреждения. Специфика труда в МАУ ДО «ЦВР» сопряжена с рядом факторов риска:

- Психоземotionalные: высокая ответственность за жизнь и здоровье детей, работа с родителями, необходимость поддержания дисциплины в творческих и спортивных объединениях, риск синдрома эмоционального выгорания (СЭВ).
- Физиологические: повышенная голосовая нагрузка, статическое напряжение (работа за компьютером, за чертежными столами, в мастерских), зрительное напряжение.
- Биологические: высокая плотность эпидемических контактов (работа в детских коллективах).
- Факторы среды: микроклимат.

Экономическое обоснование (по данным ФГБУ «НМИЦ ТПМ» Минздрава России 2025 г.): Внедрение программы позволит снизить уровень презентеизма (работы в состоянии болезни со сниженной эффективностью) и абсентеизма (пропусков по болезни). Ожидаемый возврат инвестиций (ROI) составит от 1:3 до 1:6 за счет сохранения трудового потенциала и снижения затрат на больничные листы.

Нормативная база:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации.
2. ФЗ от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в РФ» (ст. 24, 30).
3. ФЗ от 23.02.2013 № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма...».
4. Приказ Минздрава России от 27.04.2021 № 404н (о диспансеризации).
5. Национальный проект «Здравоохранение» и Федеральный проект «Укрепление общественного здоровья».

3. ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ПРИНЦИПЫ

Цель: Создание безопасной и здоровьесберегающей среды в МАУ ДО «ЦВР», мотивация работников к осознанному отношению к своему здоровью и профилактике факторов риска хронических неинфекционных заболеваний (ХНИЗ).

Задачи:

1. Обеспечить 100% охват работников периодическими медосмотрами и диспансеризацией.
2. Снизить уровень профессионального стресса и эмоционального выгорания.
3. Создать эргономичные условия труда, соответствующие СанПиН.
4. Популяризировать физическую активность и рациональное питание.
5. Сформировать корпоративную политику «нулевой терпимости» к курению и употреблению алкоголя на рабочем месте.

Принципы реализации:

- *Непрерывность и цикличность (PDCA):* Планирование -> Внедрение -> Проверка (мониторинг) -> Корректировка.
- *Добровольность и мотивация:* Отсутствие принуждения, создание привлекательных условий для участия.
- *Конфиденциальность:* Медицинские и психологические данные работников не подлежат разглашению.

4. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Для управления Программой приказом Директора создается Постоянно действующая Рабочая группа (далее – РГ).

Состав РГ: Директор (руководитель), заместитель по общим вопросам, заместители директора по УВР, заведующий филиалом, заведующие структурным подразделением, ведущий специалист по охране труда, специалист по кадрам, председатель профсоюза, уполномоченный представитель по охране труда.

Функции РГ: Ежегодная корректировка Плана мероприятий, мониторинг индикаторов, организация взаимодействия с медицинскими организациями города и профсоюзом.

5. ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ НА 2026–2030 ГОДЫ

Модуль 1. Организационно-средовой и Охрана труда

№	Мероприятие	Сроки	Ответственные	Индикаторы результата
1.1	Замена мебели на эргономичную (кресла с поддержкой спины, регулируемые столы) в кабинетах административных работников и педагогов доп. образования.	Ежегодно (по мере износа)	Заместитель директора по общим вопросам	% рабочих мест, оснащенных эргономичной мебелью. Снижение жалоб на боли в спине.
1.2	Контроль за освещенностью (в т.ч. в мастерских, компьютерных классах) и микроклиматом (наличие увлажнителей/очистителей воздуха).	Постоянно	Заведующие структурным подразделением	100% соответствие СанПиН по освещенности и воздуху.
1.3	Обучение работников навыкам оказания первой помощи (с использованием тренажеров).	1 раз в 3 года	Специалист по ОТ	100% охват педагогов и техперсонала обучением.

Модуль 2. Медицинское обеспечение и профилактика

№	Мероприятие	Сроки	Ответственные	Индикаторы результата
2.1	Организация диспансеризации и профосмотров	1 раз в год	Специалист по кадрам, Профсоюз, Ведущий специалист по ОТ, заведующие структурных подразделений	Охват диспансеризацией не менее 85% от списочного состава.
2.2	Ежегодная вакцинация против гриппа и ОРВИ.	Ежегодно (сентябрь-октябрь)	Специалист по кадрам, Ведущий специалист по ОТ, заведующие структурных подразделений	Охват вакцинацией не менее 90% работников.

2.3	Организация «Дней здоровья» с приглашением врачей-специалистов (эндокринолог, кардиолог, офтальмолог, ЛОР).	2 раза в год	Профсоюз, РГ	Количество работников, получивших консультации.
2.4	Выделение оплачиваемых дней для прохождения диспансеризации (согласно ст. 185 ТК РФ).	Постоянно	Специалист по кадрам	100% предоставление гарантий работникам.

Модуль 3. Психологическое здоровье и профилактика выгорания

№	Мероприятие	Сроки	Ответственные	Индикаторы результата
3.1	Анкетирование на уровень стресса и эмоционального выгорания (тест В. Бойко, К. Маслач).	1 раз в 2 года	Заместители директора по УВР, методисты	Мониторинг уровня СЭВ. Снижение доли работников в «группе риска».
3.2	Проведение тренингов и арт-терапевтических мастерских «Профилактика выгорания», «Тайм-менеджмент и стрессоустойчивость».	2 раза в год	Заместители директора по УВР, методисты	Охват мероприятиями не менее 70% пед. состава.
3.3	Создание «Комнаты (или Уголка) психоземotionalной разгрузки» (чайная зона).	2026 г.	Директор, Профсоюз	Факт наличия оборудованного пространства. Кол-во посещений.
3.4	Внедрение практики «Советов по благополучию» (встречи 1-на-1 с руководителем для обсуждения нагрузки и климата в коллективе).	1 раз в квартал	Директор, Заместители	Уровень удовлетворенности трудом (по анонимным опросам).

Модуль 4. Физическая активность

№	Мероприятие	Сроки	Ответственные	Индикаторы результата
4.1	Организация производственной гимнастики (физкульт-минутки) между занятиями (аудио-трансляции или видео-памятки).	Ежедневно	Профсоюз, РГ	% работников, выполняющих гимнастику. Снижение утомляемости.
4.2	Формирование корпоративной команды для участия в городских	По графику города	Инструктор / Профсоюз	Участие не менее 20% работников в ежегодных стартах.

	спартакиадах, «Кроссе нации», сдаче норм ГТО.			
4.3	Корпоративный челлендж «Шаги к здоровью» (использование смартфонов/фитнес-браслетов, соревнование между кабинетами/отделами).	1 раз в год (весна/осень)	РГ	% участников. Общее количество пройденных шагов коллективом.
4.4	Компенсация (частичная или полная) абонементов в фитнес-клубы / бассейны для работников / санаторно-профилактическое лечение.	По возможности / ежегодно	Директор, Профсоюз	Кол-во работников, воспользовавшихся льготой.

Модуль 5. Здоровое питание

№	Мероприятие	Сроки	Ответственные	Индикаторы результата
5.1	Обеспечение свободного доступа к питьевой воде (установка кулеров с очисткой) во всех учебных и административных зонах.	2026 г.	Зам. по общим вопросам	100% обеспеченность качественной питьевой водой.
5.2	Введение политики «Здоровый стол» на педсоветах и совещаниях (замена конфет и печенья на фрукты, орехи, травяные чаи).	Постоянно	Зам. по общим вопросам, Профсоюз	% мероприятий, проведенных с «здоровым меню».
5.3	Информирование о калорийности и пользе продуктов (стенд «Здоровое питание», рассылки в рабочем чате).	Постоянно	РГ	Кол-во информационных материалов.

Модуль 6. Профилактика вредных привычек и информационная среда

№	Мероприятие	Сроки	Ответственные	Индикаторы результата
6.1	Строгое соблюдение ФЗ-15: запрет курения (в т.ч. вейпов и ЭСДН) на территории и в помещениях Учреждения. Оборудование места для курения за пределами территории (не ближе 15 м).	Постоянно	Ведущий специалист по ОТ, Администрация	Отсутствие фактов курения в здании. Наличие оборудованной уличной площадки с урной.
6.2	Проведение корпоративных мероприятий (Новый год, День учителя, 8 Марта) в безалкогольном формате.	По датам праздников	Профсоюз, РГ	100% безалкогольных корпоративных мероприятий.

	Акцент на творчество, квесты, экскурсии.			Отсутствие инцидентов.
6.3	Создание «Уголка здоровья» и ведение рубрики на странице ВК Учреждения с полезными статьями о ЗОЖ, ментальном здоровье, эргономике голоса.	Постоянно	РГ, специалист (методист)	Регулярность публикаций (не реже 2 раз в месяц).
6.4	Вручение «Здоровых подарков» работникам к профессиональным праздникам (сертификаты в спорт, массаж, на покупку спортивного инвентаря, наборы полезных продуктов вместо алкоголя/сладостей).	По праздникам	Профсоюз, Директор	% работников, получивших оздоровительные бонусы.

Модуль 7. Профилактика социально значимых инфекционных заболеваний и сохранение репродуктивного здоровья

№	Мероприятие	Сроки	Ответственные	Индикаторы результата
7.1	Информационно-просветительская кампания. Размещение актуальных материалов (буклеты, памятки, QR-коды на официальные ресурсы) о путях передачи, профилактике ВИЧ-инфекции и важности раннего выявления в «Уголках здоровья» и корпоративных чатах.	Постоянно (обновление 2 раза в год)	РГ, специалист	Наличие актуальных материалов. Охват информацией не менее 90% работников.
7.2	Содействие в организации добровольного консультирования и тестирования (ДКТ). Информирование работников о возможностях бесплатного, анонимного и экспресс-тестирования на ВИЧ (в т.ч. с привлечением мобильных бригад в рамках «Дней здоровья»).	2 раза в год (в рамках Дней здоровья)	Профсоюз, Ведущий специалист по ОТ	Количество работников, воспользовавшихся возможностью экспресс-тестирования или получивших направления.
7.3	Тренинги по снижению стигматизации и дискриминации. Проведение просветительских бесед для	1 раз в год	Педагог-психолог (по приглашению), РГ	Снижение уровня стигматизации (по результатам анонимного опроса)

развенчания мифов о ВИЧ-инфекции, формирование толерантной и поддерживающей среды в коллективе, соблюдение принципов конфиденциальности.			
--	--	--	--

6. ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (ИНДИКАТОРЫ) ПРОГРАММЫ

Оценка эффективности реализации Программы осуществляется Рабочей группой ежегодно до 1 февраля следующего года.

Количественные индикаторы:

1. Доля работников, прошедших диспансеризацию и профосмотры (целевое значение: $\geq 85\%$).
2. Доля работников, прошедших вакцинацию от гриппа (целевое значение: $\geq 75\%$).
3. Доля работников, охваченных мероприятиями по физической активности (целевое значение: $\geq 40\%$).
4. Количество дней временной нетрудоспособности (больничных листов) на 1 работника (динамика к снижению).
5. Доля работников, участвующих в корпоративных спортивных и оздоровительных мероприятиях.
6. Доля работников, охваченных информационными кампаниями по профилактике ВИЧ-инфекции и других социально значимых заболеваний (целевое значение: $\geq 90\%$).
7. Доля рабочих мест, обеспеченных укомплектованными аптечками первой помощи с необходимыми средствами для обработки при контакте с биологическими жидкостями (целевое значение: 100%).

Качественные индикаторы:

1. Уровень удовлетворенности работников условиями труда и психологическим климатом (по результатам анонимного анкетирования).
2. Снижение уровня профессионального выгорания (по результатам психодиагностики).
3. Наличие и функционирование инфраструктуры ЗОЖ (комната разгрузки, вода, эргономичная мебель).
4. Формирование устойчивой корпоративной культуры ЗОЖ (отсутствие нарушений антиалкогольной и антитабачной политики).
5. Отсутствие зафиксированных случаев стигматизации, дискриминации или разглашения врачебной тайны, связанных с ВИЧ-статусом или другими инфекционными заболеваниями работников.
6. Повышение уровня правовой и медицинской грамотности работников в вопросах сохранения репродуктивного здоровья и профилактики инфекционных заболеваний (по результатам анонимного анкетирования).

7. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Для работника:

- Улучшение физического и психического самочувствия, снижение утомляемости.
- Приобретение навыков управления стрессом и сохранения голоса.
- Формирование устойчивых привычек к здоровому питанию и физической активности.

- Повышение лояльности к работодателю и чувства корпоративной принадлежности.
- Повышение уровня медицинской грамотности в вопросах профилактики инфекционных заболеваний и сохранения репродуктивного здоровья.
- Гарантия соблюдения прав на конфиденциальность, защиту персональных медицинских данных и отсутствие дискриминации на рабочем месте.

Для Учреждения (МАУ ДО «ЦВР»):

- Снижение затрат на оплату больничных листов и компенсацию простоев.
- Улучшение психологического климата в коллективе, снижение конфликтности.
- Повышение качества и креативности образовательного процесса (здоровый педагог способен передать знания и вдохновить детей).
- Укрепление имиджа Учреждения как социально ответственного и привлекательного работодателя.
- Формирование безопасной, толерантной и поддерживающей корпоративной культуры, свободной от стигматизации.
- Минимизация рисков производственного травматизма с потенциальным биологическим заражением за счет строгого контроля за средствами первой помощи и соблюдения санитарных норм.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящая Программа является основанием для разработки ежегодных Планов мероприятий по охране труда и социальной поддержке работников МАУ ДО «ЦВР».
2. Финансирование мероприятий осуществляется в пределах средств, предусмотренных в локальном сметном финансировании Учреждения, а также за счет внебюджетных и профсоюзных средств.
3. Контроль за выполнением Программы возлагается на Директора МАУ ДО «ЦВР» и Постоянно действующую Рабочую группу.
4. Программа подлежит обязательному ознакомлению под подпись всеми работниками Учреждения и размещению на официальном сайте и информационном стенде МАУ ДО «ЦВР».

Приложения к Программе (разрабатываются отдельно и являются ее неотъемлемой частью):

- *Приложение 1.* Положение о Рабочей группе по реализации Корпоративной программы.
- *Приложение 2.* Детальный календарный план мероприятий на 2026 год.
- *Приложение 3.* Памятка работнику «Профилактика профессионального выгорания и сохранения голоса».
- *Приложение 4.* Политика МАУ ДО «ЦВР» в отношении потребления табака и алкоголя (Локальный нормативный акт).

ПОЛОЖЕНИЕ

о Постоянно действующей Рабочей группе по реализации Корпоративной программы укрепления здоровья работников МАУ ДО «ЦВР»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет статус, цели, задачи, состав и порядок деятельности Постоянно действующей Рабочей группы (далее – Рабочая группа или РГ) по реализации Корпоративной программы укрепления здоровья работников МАУ ДО «ЦВР» на 2026–2030 годы (далее – Программа).

1.2. Рабочая группа создается приказом Директора МАУ ДО «ЦВР» и является коллегиальным органом управления, координирующим мероприятия по сохранению и укреплению здоровья, созданию здоровьесберегающей среды в Учреждении.

1.3. В своей деятельности РГ руководствуется Трудовым кодексом РФ, ФЗ № 323-ФЗ, ФЗ № 15-ФЗ, методическими рекомендациями Минздрава РФ и локальными нормативными актами МАУ ДО «ЦВР».

2. Цели и задачи Рабочей группы

2.1. **Цель:** Обеспечение эффективной реализации Программы, направленной на снижение факторов риска, профилактику профессиональных заболеваний и формирование культуры ЗОЖ в коллективе.

2.2. Задачи:

- Ежегодная детализация и корректировка Плана мероприятий Программы.
- Мониторинг индикаторов эффективности (сбор данных по заболеваемости, уровню стресса, охвату профилактическими мероприятиями).
- Координация взаимодействия с медицинскими организациями, профсоюзом и Управлением образования.
- Организация информационного сопровождения Программы внутри коллектива.

3. Состав Рабочей группы

3.1. **Руководитель РГ:** Директор МАУ ДО «ЦВР».

3.2. **Заместитель руководителя / Координатор:** Заместитель директора по общим вопросам.

3.3. Члены РГ:

- Заместители директора по УВР;
- Заведующий филиалом;
- Заведующие структурными подразделениями;
- Ведущий специалист по охране труда;
- Специалист по кадрам;
- Председатель первичной профсоюзной организации;
- Уполномоченный представитель по охране труда;
- Педагог-психолог (по приглашению);
- IT-специалист / методист.

4. Порядок деятельности

4.1. Заседания РГ проводятся не реже 1 раза в квартал. Внеочередные заседания могут созываться по инициативе Руководителя РГ или членов группы.

4.2. Заседание является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 членов РГ. Решения принимаются открытым голосованием простым большинством голосов.

4.3. Ход заседаний фиксируется в Протоколе, который подписывается Руководителем и секретарем РГ. Протоколы хранятся в делах Учреждения.

4.4. Контроль за исполнением решений РГ возлагается на Координатора и Руководителя РГ.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Корпоративной программе укрепления здоровья
работников на 2026–2030 годы

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ НА 2026 ГОД

№	Модуль / Направление	Мероприятие	Сроки (2026 г.)	Ответственные
1	Организационно-средовой	Аудит рабочих мест на соответствие СанПиН (свет, микроклимат). Закупка и установка кулеров с очисткой воды.	Январь - Февраль	Зам. по общим вопросам, Ведущий специалист по ОТ
		Оборудование «Комнаты психоэмоциональной разгрузки» (чайная зона, релакс-уголок).	Март - Апрель	Директор, Профсоюз, Зам. по общим вопросам
2	Медицинский	Организация и участие в «Днях здоровья».	Сентябрь, май (По графику города)	Профсоюз, Специалист по кадрам
		Кампания по вакцинации против гриппа.	Сентябрь - Октябрь	Руководители подразделений
		Организация прохождения диспансеризации (в т.ч. мобильными бригадами).	Май - Сентябрь	Руководители подразделений
3	Психологический	Анкетирование на уровень стресса и СЭВ (тест Бойко/Маслач).	Март	Зам. по УВР, Педагог-психолог
		Тренинг «Профилактика выгорания и эргономика голоса».	Ноябрь	Педагог-психолог (по приглашению)
		Запуск практики «Советы по благополучию» (встречи 1-на-1).	Ежеквартально	Директор, Заместители директора
4	Физическая активность	Внедрение ежедневных аудио-физкульт-минуток между занятиями.	С Февраля	Профсоюз, Методисты
		Корпоративный челлендж «Шаги к здоровью» (весенний этап).	Май	РГ, IT-специалист
		Формирование сборной команды для участия в городских стартах и ГТО.	По графику города	Инструктор, Профсоюз
5	Здоровое питание	Внедрение политики «Здоровый стол» на педсоветах и совещаниях.	Постоянно	Зам. по общим вопросам
6	Профилактика вредных привычек	Оборудование уличной площадки для курения (знаки, урна, >15м от входа).	Январь	Зам. по общим вопросам
		Запуск рубрики «Здоровье в ЦВР» на странице ВК (эргономика, ЗОЖ, психология).	Февраль	IT-специалист, РГ
		Вручение «Здоровых подарков» (ко Дню защитника Отечества, 8 Марта, Дню учителя).	Февраль, Март, Ноябрь	Профсоюз, Директор
7	Охрана труда	Обучение работников навыкам оказания первой помощи (с практикой на тренажерах).	По графику	Ведущий специалист по ОТ

ПАМЯТКА РАБОТНИКУ

«Профилактика профессионального выгорания, сохранение голоса и здоровья в условиях дополнительного образования»

Уважаемые коллеги! Специфика нашей работы в Центре внешкольной работы связана с высокой эмоциональной отдачей, постоянной голосовой нагрузкой и необходимостью удерживать внимание детских коллективов. Берегите себя, чтобы иметь возможность вдохновлять детей!

БЛОК 1. Как сохранить голос (Профилактика ларингитов и узелков связок)

1. **Пейте воду.** Голосовые связки должны быть увлажнены. Пейте теплую (не горячую!) воду небольшими глотками во время занятий. Избегайте ледяных напитков.
2. **Не шепчите.** Шепот напрягает связки сильнее, чем обычная речь. Если нужно говорить тихо, используйте «опорный» голос или паузы.
3. **Правило «Молчаливого часа».** После интенсивного занятия постарайтесь 15-20 минут не разговаривать вообще. Дайте связкам отдохнуть.
4. **Микрофон.** Если вы проводите массовое мероприятие в большом зале или на улице, обязательно используйте гарнитуру или микрофон. Не кричите, перекрывая шум детей.
5. **Разминка.** Перед днем с плотным графиком занятий сделайте легкую артикуляционную гимнастику или «мычание» (пропевание звуков с закрытым ртом).

БЛОК 2. Профилактика эмоционального выгорания и стресса

Синдром выгорания не возникает за один день. Его признаки: хроническая усталость, раздражительность на детей/родителей, цинизм, чувство «бессмысленности».

1. **Разделяйте роли.** Вы — педагог на работе, но дома вы имеете право на отдых. Не «носите» рабочие конфликты и детские проблемы домой.
2. **Техника «Заземление» (3 минуты).** Если вы чувствуете, что теряете контроль в стрессовой ситуации с ребенком или родителем: сделайте 4 глубоких вдоха и выдоха, почувствуйте опору под ногами, назовите про себя 5 предметов синего цвета в помещении. Это переключит мозг с эмоций на логику.
3. **Просите о помощи.** Если вы чувствуете, что не справляетесь с нагрузкой, используйте практику «Советов по благополучию» — запишитесь на встречу 1-на-1 с руководителем или педагогом-психологом Учреждения.
4. **Цифровой детокс.** Старайтесь не проверять рабочие чаты с родителями после 20:00 и в выходные дни, если это не экстренная ситуация.

БЛОК 3. Эргономика и снятие статики (Для работы за ПК и в мастерских)

1. **Правило 20-20-20.** При работе за компьютером или проверке работ: каждые 20 минут смотрите на объект в 20 футах (6 метрах) от вас в течение 20 секунд. Это спасет от спазма аккомодации.
2. **Минутка-разминка.** Используйте аудио-трансляции производственной гимнастики между занятиями. Особое внимание уделяйте шейно-воротниковой зоне и кистям рук (профилактика туннельного синдрома).

Где получить помощь в Учреждении?

- **Педагог-психолог** — консультации анонимны и бесплатны (запись через профком).
- **Профсоюзный комитет** — вопросы санаторно-курортного лечения и компенсации спорт. абонементов.

ПОЛИТИКА

МАУ ДО «Центр внешкольной работы» в отношении потребления табака, никотинсодержащей продукции и алкоголя

1. Общие положения

1.1. Настоящая Политика разработана в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 23.02.2013 № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма, последствий потребления табака или потребления никотинсодержащей продукции», а также в рамках реализации Корпоративной программы укрепления здоровья работников на 2026-2030 годы.

1.2. Политика устанавливает принципы «нулевой терпимости» к факторам риска, угрожающим здоровью работников и безопасности воспитанников МАУ ДО «ЦВР».

2. Запретительные меры

2.1. **На территории и во всех помещениях Учреждения (включая кабинеты, мастерские, спортивные залы, санитарные комнаты и лестничные пролеты) категорически запрещается:**

- Курение табачной продукции.
- Потребление любых электронных средств доставки никотина (ЭСДН): электронных сигарет, вейпов, систем нагревания табака, жидкостей для них.
- Распитие алкогольной и спиртосодержащей продукции.
- Нахождение на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

2.2. Запрет распространяется на всех работников (включая совместителей), обучающихся, родителей (законных представителей) и посетителей во время нахождения на территории Учреждения.

3. Организация мест для курения

3.1. В соответствии с ФЗ-15, на Учреждении оборудовано одно специально выделенное место для курения на открытом воздухе.

3.2. **Требования к месту:** расположено за пределами территории Учреждения, на расстоянии не менее 15 метров от ближайшего входа в здание.

3.3. Место оборудовано информационными знаками, пепельницей (урной для окурков) и освещением. **Обустройство места скамейками, навесами или иными атрибутами комфортного отдыха запрещается** в целях стимулирования сокращения времени перекуров.

3.4. Схема и адрес места для курения доводятся до сведения всех работников под подпись при приеме на работу и размещаются на информационном стенде по охране труда.

4. Корпоративная культура и мероприятия

4.1. **Безалкогольные корпоративы.** Все внутренние мероприятия Учреждения (Новый год, День учителя, 8 Марта, Дни рождения сотрудников, тимбилдинги) проводятся **исключительно в безалкогольном формате**. Акцент делается на творчество, интеллектуальные квесты, экскурсии, совместный досуг.

4.2. **Здоровые подарки.** Исключается практика дарения работникам алкоголя, сигарет или кондитерских наборов с высоким содержанием сахара в качестве корпоративных подарков. В качестве альтернативы используются сертификаты (спорт, массаж, книги, маркетплейсы), наборы полезных продуктов, инвентарь для ЗОЖ.

4.3. Реклама и продажа. Продажа любой табачной и никотинсодержащей продукции, а также алкоголя на территории Учреждения (в т.ч. через вендинговые автоматы) запрещена.

5. Ответственность и контроль

5.1. Факт нахождения работника на рабочем месте в состоянии опьянения фиксируется Актом и является основанием для применения мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (в соответствии с пп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

5.2. Курение (в т.ч. вейпов) в неположенных местах расценивается как нарушение правил внутреннего трудового распорядка и требований охраны труда, что влечет за собой замечание или выговор.

5.3. Контроль за исполнением настоящей Политики возлагается на ведущего специалиста по охране труда и уполномоченных представителей Рабочей группы.

6. Поддержка работников

6.1. Учреждение обязуется оказывать информационную и организационную поддержку работникам, желающим отказаться от курения или снизить потребление алкоголя (предоставление информации о телефоне доверия, организация консультаций с наркологом/психологом в рамках «Дней здоровья», софинансирование никотинзаместительной терапии по решению Профсоюзного комитета).