

«Утверждаю»

Директор МБОУ ДО «ЦДТТ
«Биктырыш»



Галиева Г.Р.

«28» 11 2025 г.

КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА

УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ СОТРУДНИКОВ

МБОУ ДО «ЦДТТ «Биктырыш»

(Федеральный проект «Здоровье для каждого»
национальный проект «Продолжительная и активная жизнь»)

2025 г.

Структура корпоративной программы «Укрепление здоровья работающих»

В структуру корпоративной программы входят: паспортная часть, общая характеристика предприятия, основные цели и задачи программы, ожидаемые результаты реализации и целевые индикаторы, методики расчета значений целевых показателей индикаторов программы, раздел приложений.

1. Паспортная часть

Наименование корпоративной программы	Корпоративная программа «Укрепление здоровья работающих» МБОУ ДО «ЦДТТ «Биктырыш»
Разработчик корпоративной программы	Рабочая группа МБОУ ДО «ЦДТТ «Биктырыш»
Ответственные исполнители корпоративной программы	- Галиева Гюзель Ринатовна - директор - Валиахметова Альфия Ураловна – методист - Салахова Лилия Рафаэльевна – специалист по охране труда - Равилова Резеда Рифовна – делопроизводитель - Ахмадеева Зульфия Юнусовна – председатель первичной профсоюзной организации - Фасхутдинова Маргарита Маратовна – ответственный за сайт, размещение информации в соцсетях.
Цель корпоративной программы	Снижение распространенности факторов риска хронических неинфекционных заболеваний
Задачи корпоративной модельной программы	• Снижение факторов риска хронических неинфекционных заболеваний. • Создание благоприятной рабочей среды (сплочение коллектива) для укрепления здоровья и благополучия сотрудников организации. • Повышение ответственности за индивидуальное здоровье и приверженности к здоровому образу жизни работников и членов их семей. • Создание благоприятных условий в организации для ведения здорового и активного образа жизни. • Содействие прохождению работниками профилактических осмотров и диспансеризации. - Проведение для работников профилактических мероприятий. • Формирование системы мотивации работников организации к здоровому образу жизни, включая здоровое

	питание и отказ от вредных привычек. • Формирование установки на отказ от вредных привычек. • Формирование мотивации на повышение двигательной активности. • Формирование стрессоустойчивости. • Сохранение психологического здоровья и благополучия.
Сроки реализации корпоративной программы	2025–2030 годы
Важнейшие индикаторы эффективности корпоративной программы	Показатели здоровья работников предприятия - охват работников предприятия ежегодным профилактическим осмотром, диспансеризацией; - количество случаев /дней временной утраты трудоспособности на 100 работников; - доля лиц с выявленными факторами риска НИЗ; - выход на инвалидность; - охват сотрудников психологической помощью и поддержкой; - доля сотрудников, потребляющих табак и никотин; - доля сотрудников, сокративших употребление табака и никотина; - доля сотрудников, отказавшихся от табака и никотина; - доля сотрудников с риском пагубного потребления алкоголя; - доля сотрудников, сокративших потребление алкоголя; - доля сотрудников, отказавшихся от употребления алкоголя; - доля сотрудников, регулярно занимающихся физической культурой и/или спортом; - доля сотрудников, имеющих ИМТ больше 25 (кг/метр кв.); - доля сотрудников, снизивших массу тела; - доля сотрудников, регулярно употребляющих полезные продукты (фрукты, овощи, рыбу, кисломолочные продукты и др.); Информированность о здоровом образе жизни и факторах риска ХНИЗ - охват сотрудников, информационными материалами о ЗОЖ, размещенными на территории предприятия; - доля сотрудников, ознакомленные с информационными материалами о ЗОЖ, размещенными на территории предприятия; - количество материалов по вопросам ЗОЖ, размещенных на внутрикорпоративном сайте, в корпоративных СМИ,

	социальных сетях предприятия; - доля материалов по вопросам ЗОЖ от общего количества информационных материалов, размещенных на внутри-корпоративном сайте в корпоративных СМИ, социальных сетях предприятия; - количество просмотров страницы, посвященной ЗОЖ, на внутрикорпоративном сайте; - количество сотрудников, охваченных опросами по факторам риска ХНИЗ и ЗОЖ; - количество проведенных образовательных мероприятий по вопросам ЗОЖ.
Объемы и источники финансирования мероприятий, определенных корпоративной программой	Общий объем финансирования мероприятий, определенных корпоративной программой, составляет - тыс. руб., в том числе по годам: 2025 год - 1 тыс. руб.; 2026 год - 5 тыс. руб.; 2027 год - 5 тыс. руб.; 2028 год - 7 тыс. руб.; 2029 год - 10 тыс. руб.; 2030 год - 10 тыс.руб.

Описание организации МБОУ ДО «ЦДТТ «Биктырыш»

Юридический адрес организации: 450059, Республика Башкортостан, г. Уфа, Октябрьский район, ул. Шафиева, д.1

Особенности месторасположения организации, особенности социума:

МБОУ ДО «ЦДТТ «Биктырыш» располагается в микрорайоне «Шервуд» рядом с лесным массивом, ГKB №6 и в окружении пяти и девятиэтажных жилых домов. В образовательном пространстве Октябрьского района г. Уфы в последнее время появилось достаточно большое количество негосударственных коммерческих организаций дополнительного образования, которые быстро и мобильно реагируют на запросы общества и государства и создают серьезную конкуренцию учреждениям дополнительного образования, осуществляющим деятельность на традиционных подходах.

Характеристика контингента обучающихся:

2025-2026 учебный год по состоянию на 01.12.2025 года - 2301 обучающихся.

Количество групп: 168

Количество объединений: 40

Количество ДООП: 40

Количество сотрудников: 50 человек; основные - 32 человека.

Количество педагогов ДО: 32.

Количество педработников: 48.

Внебюджет – 123 обучающихся:

на базе «ЦДТТ «Биктырыш», ОУ №31, 47.

Контингент обучающихся:

Количество одаренных детей – 296

Количество детей-сирот; детей, оставшихся без попечения родителей - 2

Количество детей из многодетных - 17 и малообеспеченных семей – 24, многодетные и малообеспеченные – 32

Количество детей с ОВЗ – 2, инвалидов – 7, ОВЗ и инвалидов - 11

Количество детей группы риска – 7, КДН – 0, ВШУ - 0.

Образовательная деятельность по реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ, предоставляемая организацией по дополнительному образованию для детей и взрослых осуществляется на основании Лицензии от 17.02.2016г. № 3830.

- информационно-образовательная среда

«ЦДТТ «Биктырыш» не только прогнозирует изменения, но и внедряет инновационные средства обучения в собственную деятельность, чтобы сохранять за собой конкурентные преимущества среди учреждений дополнительного образования и оставаться «на волне». Эпоха глобальной информатизации привела к активному применению во всех видах деятельности информационно-коммуникационные технологии. Внедрение информационно-коммуникационных технологий в деятельность учреждения дополнительного образования способствует интеграции различных направлений образовательного процесса, повышает его эффективность и качество.

МБОУ ДО «ЦДТТ «Биктырыш» имеет общедоступный сайт <https://biktirish.02edu.ru/>. На сайте представлены нормативные документы, которыми руководствуется в своей работе, информация по дополнительным услугам, которые оказываются и другая полезная информация. Таким образом, родители всегда могут быть в курсе всех происходящих событий. Учреждение представлено в социальных сетях – есть открытая группа в контакте <https://vk.com/biktirish>. На странице группы размещены фотографии, видео выступления обучающихся на различных мероприятиях: конкурсах, фестивалях.

- материально-технические условия

ЦДТТ «Биктырыш» располагается на первом и цокольном этажах МБОУ «Центр образования № 40 с углубленным изучением отдельных предметов» по договору № 34011.1 безвозмездного пользования (ссуды) объектом муниципального нежилого фонда, от 30 октября 2024 года. Занимаемая площадь - 750,4 кв.м.

В Центре функционируют 1 танцевальный зал и 8 учебных кабинетов: ИЗО, декоративно - прикладного искусства, театрального искусства, робототехники, информатики, программирования, детской студии мультипликации, химии и т.д.

Учебные кабинеты оборудованы всем необходимым для реализации ДООП и УВП: регулирующими по высоте партами и стульями, мольбертами, декорациями, учебно-методическими пособиями, информационными стендами.

Имеется кабинет для занятий Школы раннего развития «Росток» оборудованный специально для детей дошкольного возраста: детскими столами и стульями, учебно-методическими, наглядными пособиями и детской развивающей литературой.

В кабинете театрального искусства имеются театральные декорации, театральная ширма, маски, костюмы, куклы. Кабинет ИЗО студии оборудован мольбертами и наглядными пособиями. В кабинете «Робототехники» имеются интерактивная доска и необходимое оснащение для работы обучающихся с роботами, программирования и создания их новых моделей. В танцевальном зале проводятся занятия студии танца «Миражи». Зал оборудован зеркалами и хореографическими станками.

Учреждение подключено к сети Интернет. Имеется WiFi. Здание оборудовано автоматической пожарной системой и первичными средствами пожаротушения (огнетушители в количестве 8 шт., ПК в количестве 2 шт.), а также автоматической охранной системой и круглосуточной охраной.

Учреждение работает стабильно, наращивая материально-техническую базу, объем услуг населению, увеличивая доходную часть.

Таким образом, Центр работает в инновационном режиме.

В настоящий момент:

- ЦДТТ «Биктырыш» является востребованным, конкурентоспособным учреждением;

- созданы условия для свободного выбора каждым обучающимся образовательной среды, профиля программы и педагога;

- созданы условия для доступности обучения детей с особыми образовательными потребностями (для детей с ОВЗ, для одаренных детей);

- личностно-ориентированный характер образовательного процесса способствует формированию мотивации к творчеству и познанию, самоопределению и самореализации;

- создана атмосфера для достижения успеха каждым обучающимся;

- созданы условия для самопознания, самореализации и самоопределения личности; разнообразные виды деятельности, которые удовлетворяют потребностям и интересам обучающегося; признание за ним права на пробы и ошибки в его выборе, а также пересмотр возможностей в самоопределении;

- осуществляется эффективная система повышения профессиональной компетентности педагогических кадров;

- сохранена система бесплатного дополнительного образования, существует система предоставления платных образовательных услуг;

- ежегодно обновляется содержание дополнительных общеразвивающих программ, форм и технологий обучения и воспитания;

- активно совершенствуется программно-методическое и информационное обеспечение;

- развернута инновационная деятельность: осуществляется апробация модели наставничества в профориентации и профессиональном развитии детей и педагогов;

- укрепляются и развиваются традиционные связи с вузами, профессиональными образовательными организациями, различными социальными институтами.

Цель корпоративной программы укрепления здоровья сотрудников:
Снижение распространенности факторов риска хронических неинфекционных заболеваний

Дорожная карта корпоративной программы укрепления здоровья сотрудников

Этап реализации	Мероприятие	Дата реализации
1. Планирование	Создание рабочей группы	
	Заключение соглашений о разработке и внедрении корпоративной программы укрепления здоровья сотрудников	
	Проведение анкетирования с целью выявления факторов, влияющих на здоровье работников и получения общих сведений о состоянии здоровья работников: низкая физическая активность, избыточный вес, повышенное артериальное давление, курение, несбалансированное питание, посредством электронной платформы «Атрия»	
	Анализ ситуации и выбор приоритетов	
	Разработка бюджета и утверждение плана	
	Разработка индикаторов оценки процесса, результатов и критерии их оценки, определение механизма мониторинга и периодичность оценки	
	Создание контента по вопросам здорового образа жизни, и размещение на внутрикорпоративном сайте, социальных сетях, сайтах	
	Наполнение стендов по пропаганде здорового образа жизни, профилактике ХНИЗ	
2. Реализация мероприятий	Повышение осведомленности работников об ответственном отношении к своему здоровью	
	Обучение амбассадора организации с использованием различных подходов: системы контроля, обучения, поддержания навыков и проверки знаний, взаимодействия с представителями трудового коллектива	
	Внедрение десятиминутных комплексов	

	упражнений, гимнастика для глаз, дыхательная гимнастика. для проведения на рабочем месте,	
	Профилактические медосмотры	
	Ежемесячные фитнес-челленджи Пример: "10 000 шагов в день", "Йога-марафон"	
	Спортивные турниры	
	Бонусы за активность Пример: на работу на велосипеде, на работу пешком	
	Мастер-классы, лекции по ЗОЖ-питанию	
	Организация места приема пищи для сотрудников	
	Обеспечение доступа к питьевой воде во время рабочего дня	
	Тренинги по управлению стрессом Темы: Тайм-менеджмент, медитация	
2. Усовершенствование мероприятий	Выбор модуля корпоративной программы на который стоит обратить особое внимание	
3. Мониторинг и оценка	Итоговое анкетирование	

Целевые показатели

№ п/п	Показатель (индикатор) (наименование)	Способ оценки*	Значение показателя					
			Базовое значение (на начало реализации программы на 01.12.2025)	2026 г.	2027 г.	2028 г.	2029 г.	2030 г.
1.	Охват работников организации ежегодным профилактическим осмотром, диспансеризацией	% от общего числа	100%					
2.	Количество дней временной утраты трудоспособности на 100 работников	количество во дней	667					

3.	Доля лиц с выявленными факторами риска ХНИЗ	% от общего числа	28,12%					
4.	Доля сотрудников, потребляющих табак и никотин	% от общего числа	6,25%					
5.	Доля сотрудников, сокративших потребление алкоголя	% от общего числа	0%					
6.	Доля сотрудников, имеющих индекс массы тела (ИМТ) больше 25 (кг/метр кв.)	% от общего числа	28.12%					
7.	Доля сотрудников, регулярно употребляющих полезные продукты (фрукты, овощи, рыбу, кисломолочные продукты и др.)	% от общего числа	100%					
8.	Охват работников организации занятиями физической культурой и спортом	% от общего числа	12,5%					
9.	Доля работников организации, охваченных профилактическими мероприятиями, направленными на снижение распространенности неинфекционных и инфекционных заболеваний	% от общего числа	50%					
10.	Доля сотрудников, сдавших нормы ГТО	% от общего числа	0%					

11.	Наличие в организации инфраструктуры укрепления здоровья (спорт зал, массажное кресло, теннисный стол или другой спортивно-оздоровительный инвентарь)	да / нет	нет					
12.	Доля сотрудников, обеспеченных здоровым питанием и возможностями для полезных перекусов в течение дня	%, от общего числа	100%					

Алгоритм/руководство для расчета показателей

1. Охват работников организации ежегодным профилактическим осмотром, диспансеризацией.

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников, охваченных ежегодным профилактическим осмотром, диспансеризацией, от общей численности работников.

Алгоритм расчета:

$N / P \times 100\%$, где

N – количество сотрудников, охваченных ежегодным профилактическим осмотром, диспансеризацией, чел.,

P – среднегодовая численность сотрудников организации, чел.

Источник информации – отчеты о количестве сотрудников медицинского персонала медкабинета или медсанчасти (при наличии) или ответственных исполнителей отдела кадров.

2. Количество дней временной утраты трудоспособности на 100 работников.

Единица измерения: количество дней (дн.).

Определение: расчетный показатель абсолютного числа календарных дней временной утраты трудоспособности к среднегодовой численности сотрудников организации.

Алгоритм расчета:

$N / P \times 100$, где

N – абсолютное число календарных дней временной утраты трудоспособности, дн., P – среднегодовая численность сотрудников организации, чел.

Источник информации – отчеты ответственных исполнителей отдела кадров.

3. Доля лиц с выявленными факторами риска ХНИЗ.

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников с выявленными факторами риска НИЗ от общей численности сотрудников организации.

Алгоритм расчета:

$N/P \times 100\%$, где

N – количество сотрудников, с выявленными факторами риска НИЗ, на 100 чел.

P – среднегодовая численность сотрудников организации, чел.

Источник информации – анализ результатов комплексного обследования на выявление факторов риска НИЗ в мобильном центре здоровья, отчет ответственных исполнителей отдела кадров (среднегодовая численность сотрудников организации).

4. Доля сотрудников, сокративших употребление табака и никотина, от общей численности сотрудников организации.

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников, сокративших употребление табака и никотина, от общей численности сотрудников организации.

Алгоритм расчета:

$N/P \times 100\%$, где

N – количество сотрудников, сокративших потребление табака и никотина, чел.,

P – среднегодовая численность сотрудников организации, чел.

Источник информации – результаты опроса (анкетирования) сотрудников организации, отчет ответственных исполнителей отдела кадров (среднегодовая численность сотрудников организации).

5. Доля сотрудников, сокративших потребление алкоголя, от общей численности сотрудников организации.

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников, сокративших потребление алкоголя, от общей численности сотрудников организации.

Алгоритм расчета:

$N/P \times 100\%$, где

N – количество сотрудников, сокративших потребление алкоголя, чел.,
P – среднегодовая численность сотрудников организации, чел.

Источник информации – результаты опроса (анкетирования) сотрудников организации, отчет ответственных исполнителей отдела кадров (среднегодовая численность сотрудников организации).

6. Доля сотрудников, имеющих индекс массы тела (ИМТ) больше 24,9 (кг/метр кв.).

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников, имеющих ИМТ больше 24,9 (кг/метр кв.), от общей численности сотрудников организации.

Алгоритм расчета:

$N/P \times 100\%$, где

N – количество сотрудников, имеющих ИМТ больше 24,9 кг/метр кв.), чел., P – среднегодовая численность сотрудников организации, чел.

Источник информации – результаты опроса (анкетирования) сотрудников организации, отчет ответственных исполнителей отдела кадров (среднегодовая численность сотрудников организации).

7. Доля сотрудников, регулярно употребляющих полезные продукты (фрукты, овощи, рыбу, кисломолочные продукты и др.).

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников, регулярно употребляющих полезные (фрукты, овощи, рыбу, кисломолочные продукты и др.), от общей численности сотрудников организации.

Алгоритм расчета:

$N/P \times 100\%$, где

N – количество сотрудников, употребляющих полезные продукты 2-3 раза в день по 400гр. (фрукты, овощи, рыбу, кисломолочные продукты и др.), чел.,

P – среднегодовая численность сотрудников организаций, чел.

Источник информации – результаты опроса (анкетирования) сотрудников организации, отчет ответственных исполнителей отдела кадров (среднегодовая численность сотрудников организации).

8. Охват работников организации занятиями физической культурой и спортом.

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников, охваченных занятиями физической культурой и спортом, от общей численности сотрудников организации.

Алгоритм расчета:

$N/P \times 100\%$, где

N – количество сотрудников, охваченных занятиями физической культурой и спортом дома, не менее 150 минут в неделю от общей численности сотрудников организации, чел.,

P – среднегодовая численность сотрудников организации, чел.

Источник информации – отчеты ответственных исполнителей о количестве сотрудников, охваченных занятиями физической культурой и спортом, и среднегодовой численности сотрудников организации (отдел кадров).

9. Доля работников организации, охваченных профилактическими мероприятиями, направленными на снижение распространённости неинфекционных и инфекционных заболеваний.

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников, охваченных

профилактическими мероприятиями, направленными на снижение распространенности неинфекционных и инфекционных заболеваний, от общей численности работников.

Алгоритм расчета:

$N/P \times 100\%$, где

N – количество сотрудников, охваченных профилактическими мероприятиями, направленными на снижение распространенности неинфекционных и инфекционных заболеваний, чел.,

P – среднегодовая численность сотрудников организации, чел.

Источник информации – результаты опроса (анкетирования) сотрудников организации, отчеты ответственных исполнителей о количестве проведенных профилактических и образовательных мероприятий очного и дистанционного формата, школ здоровья, мастер-классов, квестов; о популяционных мероприятиях – акциях, фестивалях, оздоровительных спортивных праздниках; об индивидуальных консультациях; отчеты ответственных исполнителей о проведенных корпоративных мероприятиях, куда интегрирована тематика ЗОЖ, отчет ответственных исполнителей отдела кадров (среднегодовая численность сотрудников организации).

10. Доля сотрудников, сдавших нормы ГТО.

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников, сдавших нормы ГТО, от общей численности сотрудников организации.

Алгоритм расчета:

$N/P \times 100\%$, где

N – количество сотрудников, сдавших нормы ГТО, от общей численности сотрудников организации, чел.,

P – среднегодовая численность сотрудников организации, чел.

Источник информации – отчеты ответственных исполнителей о количестве сотрудников, сдавших нормы ГТО, и среднегодовой численности сотрудников организации (отдел кадров).

11. Доля сотрудников, обеспеченных здоровым питанием и возможностями для полезных перекусов в течение дня.

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников, обеспеченных здоровым питанием и возможностями для полезных перекусов в течение дня, от общей численности сотрудников организации.

Алгоритм расчета:

$N/P \times 100\%$, где

N – количество сотрудников, обеспеченных здоровым питанием и возможностями для полезных перекусов в течение дня, чел.,

P – среднегодовая численность сотрудников организации, чел.

Источник информации – результаты опроса (анкетирования) сотрудников организации, отчет ответственных исполнителей отдела кадров (среднегодовая численность сотрудников организации).