

РАССМОТРЕНА
на собрании трудового коллектива

УТВЕРЖДЕНА
приказом директора БУ СО ВО «Шекснинский центр
помощи детям, оставшимся без попечения родителей,
«Альтаир» от 11 января 2021 года № 119

Корпоративная программа по укреплению здоровья сотрудников на рабочем месте

**Чтобы в деле преуспеть, надо всем уразуметь:
В нашем звездном государстве - просто некогда болеть:**



**А - Активная пробежка от забора и
до дома ...**

**Если кто-то посмеётся,
Пусть смеётся, что такого!?**

**Л - Конечно, Лыжный спорт
Шаг, толчок, лыжня зовёт ...
А за вами все ребята
Словно с ветки снегирята.**

**Ь - Мягкий знак хоть очень мал,
Но всегда смягчит удар ...
И, конечно, пригодится
Просто так и даже в дар!**

**Т - Конечно, это Теннис!
Мячик звонкий скок да скок...
Ты за мячиком вприпрыжку
И ... бросок наискосок!**

**А - С ребятами Армрестлинг-
Связки в тонусе, захват,
В воспитателе героя
Дети быстро разглядят!**

**И - Иммунная поддержка:
Витаминчики и маски!
Сделал вовремя прививку-
На работу без опаски!**

**Р - Такой у нас Расчёт,
Дело с ним не пропадёт!
Будешь сильным и здоровым -
Уважение и почёт!**

Содержание

1. Паспорт программы.....	3 – 8
2. Актуальность внедрения корпоративной программы здоровья в Учреждении.....	8– 10
3. Ход реализации корпоративной программы здоровья Учреждения.....	10
4. Анализ ситуации и выбор приоритетов Учреждения.....	10 - 11
5. Необходимые ресурсы для реализации программы.....	11
6. Мотивация участия в программе для работодателя и работника.....	11 - 12
7. Модули для реализации корпоративной программы здоровья	13– 45
8. Анализ рисков при реализации программы.....	46
9. Критерии оценки эффективности программы корпоративного здоровья.....	46 – 48
10. Мониторинг мероприятий корпоративной программы...	48
<i>Приложение 1. Анкета для сотрудников.....</i>	49– 51
<i>Приложение 2. Таблица - оценка программы по достижению результата программы.....</i>	52 - 53

1. Паспорт программы

<p>Наименование программы</p>	<p>Корпоративная программа по укреплению здоровья сотрудников бюджетного учреждения социального обслуживания для детей - сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, Вологодской области «Шекснинский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, «Альтаир» (далее - Учреждение) – «АЛЬТАИР»</p>
<p>Законодательно-нормативное обеспечение программы</p>	<p>- <i>федеральный уровень:</i> Указ Президента Российской Федерации от 9 октября 2007 года №1351 «Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года»; Федеральный Закон №52-ФЗ от 30.03.1999 г. «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»; Федеральный закон от 21.11.2011 №323-ФЗ (с изменениями и дополнениями) «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»; Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании»; Федеральный Закон №38-ФЗ от 30.03.1995 г. «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)»; Постановление Правительства РФ от 1 декабря 2004 г. № 715 «Об утверждении Перечня социально значимых заболеваний и Перечня заболеваний, представляющих опасность для окружающих»; Федеральный Закон №157-ФЗ от 17.09.1998 г. «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней»; Федеральный Закон №329-ФЗ от 04.12.2007 г. «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»; Рекомендация 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (№ 200) и Свод практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда» (2001 год), Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва: МОТ, 2013; Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ № 544-н от 18 октября 2013 г. «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного,</p>

	<p>начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»;</p> <p>- <i>уровень Учреждения:</i></p> <p>Устав;</p> <p>коллективный договор;</p> <p>правила внутреннего распорядка для работников Учреждения.</p>
<p>Перечень основных направлений (мероприятий) программы по укреплению здоровья работников</p>	<p>1. Анализ ситуации:</p> <p>кадровый состав;</p> <p>временная нетрудоспособность;</p> <p>результаты периодических медосмотров, анкетирования работников;</p> <p>распространенность факторов риска.</p> <p>2. Мероприятия для формирования и поддержания здорового образа жизни среди сотрудников Учреждения по созданию условий, способствующих:</p> <p>повышению физической активности;</p> <p>сбалансированному питанию;</p> <p>снижению производственного стресса и сохранения психического здоровья;</p> <p>стимулирующему отказу/сокращению курения на рабочем месте и ограничению потребления алкоголя, снижению веса и др.</p> <p>3. Мероприятия по повышению информированности сотрудников по вопросам профилактики заболеваний и здорового образа жизни:</p> <p>реализация информационно-просветительских и образовательных программ, индивидуальное консультирование и др.</p> <p>4. Медицинские мероприятия:</p> <p>организация проведения предварительных и периодических медицинских осмотров, диспансеризации;</p> <p>вакцинация работников.</p>
<p>Сроки реализации программы</p>	<p>2021 - 2026 гг</p>
<p>Цель программы</p>	<p>сохранение и укрепление здоровья сотрудников через комплекс управленческих решений, направленных на создание в Учреждении необходимых условий, способствующих повышению приверженности работников Учреждения здоровому образу жизни.</p>
<p>Задачи программы</p>	<p>разработка перспективных и увеличение объема существующих оздоровительных мероприятий по</p>

	<p>укреплению здоровья и профилактике заболеваний работников Учреждения;</p> <p>укрепление, сохранение здоровья и сокращение сроков восстановления здоровья (сниженных функциональных резервов) работников, выявление и коррекция факторов хронических неинфекционных заболеваний;</p> <p>развитие и сохранение трудового потенциала работников Учреждения, реализация ими своих способностей, формирование и сохранение профессионального здоровья, профессионального долголетия;</p> <p>популяризация здорового образа жизни;</p> <p>обеспечение межведомственного и многоуровневого подходов в вопросах повышения качества жизни, улучшения условий труда работников Учреждения, формирования здорового образа жизни.</p>
Принципы реализации программы	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Принцип научности предполагает подкрепление всех оздоровительных мероприятий научно обоснованными и практически апробированными методиками. ✚ Принцип целостности, комплексности педагогических процессов выражается в непрерывности процесса оздоровления и предполагает тесное взаимодействие сотрудников и медицинских работников Учреждения. ✚ Принцип систематичности и последовательности предполагает взаимосвязь знаний, умений и навыков. ✚ Принцип комплексности и интегративности - включает решение оздоровительных задач в системе всего социально-реабилитационного процесса и всех видов деятельности. ✚ Принцип связи теории с практикой формирует умение применять свои знания по сохранению и укреплению здоровья в повседневной жизни. ✚ Принцип доступности позволяет исключить вредные последствия для организма в результате завышенных требований и физических нагрузок. ✚ Принцип коммуникативности помогает воспитать потребность в общении, в процессе которой формируется социальная мотивация

	<p>здоровья.</p> <ul style="list-style-type: none"> + Принцип результативности предполагает получение положительного результата оздоровительной работы. + Принцип культуросообразности предусматривает максимальное использование культуры той среды, в которой находится. + Принцип целостности и единства определяет внутреннюю неразрывность содержания и средств его представления. Человек – целостная система с единством психофизического, социального и духовно- нравственного компонентов, воздействующих друг на друга. + Принцип непрерывности оздоровительного воспитания включает в себя постоянное совершенствование личности в различных аспектах жизнедеятельности. + Принцип достаточности можно охарактеризовать как формулу «все хорошо в меру». + Принцип «не навреди!».
<p>Ожидаемый результат</p>	<p><i>Здоровьесбережение сотрудников:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> обеспечение оптимального тренировочного эффекта касательно повышения функционального состояния организма; создание комфортного психологического климата в коллективе; восстановление работоспособности, предупреждение переутомления; повышение общего иммунитета организма. повышение личностного и профессионального роста сотрудников; устранение эмоционального синдрома выгорания у сотрудников; внедрение социального -психологического сопровождения профессиональной деятельности у сотрудников; развитие стрессоустойчивости; владение навыкам релаксации. <p><i>Развитие корпоративной культуры в Учреждении:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> формирование благоприятного психологического климата в Учреждении; улучшение профессионального коммуникативного взаимодействия в коллективе сотрудников

	<p><i>Повышение уровня профессиональных компетенций сотрудников:</i></p> <p>развитие потребности в профессиональном самообразовании, саморазвитии, профессиональном самосовершенствовании, раскрытии творческого потенциала;</p> <p>повышение эффективности реализации профессиональных задач;</p> <p>приобретение необходимых в реализации профессиональной деятельности знаний, умений, навыков, а также развития профессионально важных личностных качеств.</p>
Исполнители подпрограмм основных мероприятий программы	Сотрудники и руководство Учреждения, социальные партнеры
Объемы источники финансирования программы	Бюджетные и внебюджетные средства.

«Умеренно и своевременно занимающийся физическими упражнениями человек, не нуждается ни в каком лечении, направленном на устранение болезни.»

Авиценна

Здоровье - неоценимое счастье для каждого человека, условие его активной полноценной и долгой жизни, успешности во всех сферах жизнедеятельности, а также основа для процветания и развития своей страны. По данным ВОЗ в 60 % случаев неинфекционные заболевания являются причиной нетрудоспособности, инвалидности и смерти человека.

Пропаганда здорового образа жизни (ЗОЖ) и профилактики неинфекционных заболеваний (НИЗ) постоянно находятся в поле зрения международных и национальных организаций, ответственных за здоровье и благополучие населения.

Факторами, способствующими развитию хронических неинфекционных заболеваний, связанных с образом жизни человека являются:

- ▶ низкая физическая активность,
- ▶ нерациональное питание,
- ▶ избыточная масса тела,
- ▶ курение,
- ▶ злоупотребление алкоголем,
- ▶ неумение справляться со стрессами.



В последнее время особенно острой стала проблема сохранения физического, психического и социального здоровья работников сферы социальной защиты населения Вологодской области.

Результативность работы Учреждения напрямую связана с состоянием здоровья ее сотрудников, следовательно, организация работы по сохранению и укреплению здоровья работников - одна из наиболее актуальных задач современной системы социальной защиты населения.

2. Актуальность внедрения корпоративной программы здоровья в профессиональные образовательные организации

В «Стратегии формирования здорового образа жизни населения, профилактики и контроля неинфекционных заболеваний на период до 2026 года», обозначены основные направления государственной политики РФ в сфере охраны здоровья населения. В п. 1 «Общие положения» Стратегии отмечено «вклад профилактических мероприятий, направленных на уменьшение распространенности факторов риска, обуславливает не менее 50% успеха значимого снижения смертности населения. Увеличение числа граждан, приверженных здоровому образу жизни, создание необходимых условий для снижения факторов негативно влияющих на здоровье, коррекция поведенческих факторов риска приводят к существенному снижению индивидуального и популяционного риска неинфекционных заболеваний».

Корпоративная программа укрепления здоровья на рабочем месте разработана в рамках реализации мероприятий Федерального проекта «Укрепление общественного здоровья», национального проекта «Демография» с учетом рекомендаций Министерства здравоохранения Российской Федерации.

Программа укрепления здоровья и благополучия сотрудников Учреждения подразумевает под собой комплекс мероприятий, предпринимаемых работодателем для улучшения состояния здоровья работников, улучшения микроклимата в коллективе, в целях профилактики заболеваний, повышения безопасности, производительности и эффективности труда работников.

Залогом успешности программы является целостный подход, основанный на определении здоровья не только как отсутствие болезней, но и состояние полного физического, эмоционального, интеллектуального, социального благополучия.

Здоровье работающего населения определяется производственными, социальными и индивидуальными рисками, доступом к медико-санитарным услугам. Ценность физического, психического и социального здоровья каждого сотрудника организации многократно возрастает. Рабочее место - оптимальная организационная форма охраны и поддержания здоровья, профилактики заболеваний (определение ВОЗ).

По данным исследователей почти 60% общего бремени болезней обусловлено семью ведущими факторами:

- ✓ повышенное артериальное давление,
- ✓ потребление табака,

- ✓ чрезмерное употребление алкоголя,
- ✓ повышенное содержание холестерина в крови,
- ✓ избыточная масса тела,
- ✓ низкий уровень потребления фруктов и овощей,
- ✓ малоподвижный образ жизни.

Основными факторами риска условий труда работников Учреждения являются:

повышенное психоэмоциональное напряжение, приводящее к стрессу, профессиональным деформациям, эмоциональному выгоранию, психосоматическим и нервно-психическим заболеваниям;

значительная голосовая, зрительная нагрузка при выполнении профессиональных обязанностей;

преобладание в процессе трудовой деятельности статической нагрузки при незначительной общей мышечной и двигательной нагрузке;

высокая плотность контактов в условиях современной эпидемиологической обстановки.

Каждый из этих основных факторов риска может способствовать возникновению профессионально обусловленных видов патологии нервной, сердечно - сосудистой, дыхательной и других систем.

Система укрепления здоровья сотрудников на рабочем месте включает создание условий, снижающих не только риск профессионально обусловленных заболеваний, но и риск развития социально значимых хронических заболеваний. Он повышается при нерациональном питании, недостаточной физической активности, стрессах на рабочем месте, наличии вредных привычек (курение, злоупотребление алкоголем).

Стратегический и тактический посыл дан в Указе Президента Российской Федерации от 06.06.2019 № 254 «О стратегии развития здравоохранения в Российской Федерации на период до 2026 г.». Указ предусматривает организацию и развитие системы профилактики профессиональных рисков, которая ориентирована на качественное и своевременное выполнение лечебно-профилактических мероприятий, позволяющих вернуть работников к активной трудовой и социальной деятельности с минимальными повреждениями здоровья, формирование системы мотивации граждан к ведению здорового образа жизни.

Формирование навыков ведения здорового образа жизни начинается с воспитания мотивации к здоровому образу жизни и осуществляется через целенаправленную деятельность Учреждения в рамках здоровьесформирующей программы, посредством создания здоровьесберегающей среды или территорий здорового образа жизни.

Личная заинтересованность сотрудников - это ключевое условие эффективного внедрения корпоративной программы.

Требуется комплекс мероприятий, направленный на психологическую поддержку, способствующий улучшению атмосферы в коллективе БУ СО ВО «Шекснинский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, «Альтаир».

Проведение мероприятий данной программы позволит снизить влияние факторов риска неинфекционных заболеваний, положительно отразится на производительности труда, снизит риски производственного травматизма, сократит расходы, связанные с днями нетрудоспособности, а также повысит у работников мотивацию к здоровому образу жизни.

3. Ход реализации корпоративной программы здоровья

Этап	Реализация
1 ЭТАП Планирование корпоративной программы здоровья	Анализ ситуации и выбор приоритетов Учреждения
	Определение ресурсов Учреждения, потребностей и мотивации для участников
	Разработка модулей и мероприятий для их реализации
	Разработка индикаторов оценки процесса и результата, критериев их оценки и определение механизма мониторинга, сроков (периодичности) оценки
2 ЭТАП Реализация плана действий и мероприятий корпоративной программы здоровья	Реализация мероприятий программы здоровья
3 ЭТАП Мониторинг и оценка эффективности корпоративной программы здоровья	Оценка эффективности программы по разработанным критериям и срокам запланированного эффекта
4 ЭТАП Улучшение и коррекция мероприятий корпоративной программы здоровья	Подведение итогов реализации программы, совершенствование программы

4. Анализ ситуации и выбор приоритетов Учреждения

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

анализ показателей здоровья работников Учреждения по доступным источникам (медицинским заключениям по результатам периодического медицинского осмотра, медицинским картам);

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.).

5. Необходимые ресурсы для реализации программы

Кадровые	Специалисты, которые будут задействованы в работе над программой (педагог – психолог, медицинский работник, инструктор по физической культуре и др.)
Финансовые	Средства бюджета (федерального, регионального), внебюджетные источники, средства от профсоюзной организации
Материально-технические	Методические рекомендации, тесты, опросные листы, плакаты, буклеты, спортивное оборудование и др.
Информационные	Информационно-телекоммуникационная сеть «Интернет», мессенджеры, социальные сети, корпоративная электронная почта, официальный сайт Учреждения, телефонная связь

6. Мотивация участия в программе

Для работников	Для Учреждения
Улучшение здоровья	Сохранение и развитие кадрового потенциала
Повышение удовлетворенности работой	Повышение эффективности труда
Улучшение качества жизни	Улучшение психологического климата в коллективе
Отказ от вредных привычек	Развитие позитивного имиджа Учреждения
Повышение психоэмоционального благополучия	Снижение количества дней временной нетрудоспособности

Программа рассчитана на 5 лет при проведении с сотрудниками теоретических и практических занятий. Количество слушателей определяется также их мотивацией.



РАБОТНИК	РАБОТОДАТЕЛЬ
<ul style="list-style-type: none"> ● Здоровье – ценность ● Создание условий для повышения мотивации и работоспособности ● Повышение информированности о принципах здорового образа жизни ● Эффективная диагностика ● Знание норм – артериального давления, потребления пищи, физических нагрузок, рабочего времени и т. д. ● План мероприятий по борьбе с вредными привычками ● Навыки психогигиены ● Активное долголетие 	<ul style="list-style-type: none"> ● Убедительные доказательства того, что меры по прекращению курения, направленные на отдельных курильщиков, увеличивают вероятность, что курильщики бросят курить ● Убедительные доказательства того, что многокомпонентные вмешательства, направленные на физическую активность и/или питание, эффективны в повышении уровня физической активности, здорового питания и профилактике ожирения ● Эффективность мероприятий физической активности, направленных на предотвращение скелетно-мышечных нарушений, таких как боль в пояснице ● Эффективность мероприятий – системный или комплексный подход предотвращения и контроля стресса на рабочем месте

7. Модули для реализации корпоративной программы здоровья

МОДУЛЬ 1. «Профилактика потребления табака».

МОДУЛЬ 2. «Снижение потребления алкоголя с вредными последствиями».

МОДУЛЬ 3. «Здоровое питание и рабочее место».

МОДУЛЬ 4. «Повышение физической активности».

МОДУЛЬ 5. «Сохранение психологического здоровья и благополучия».

МОДУЛЬ 6. «Здоровое Учреждение – профилактика профессиональных и профессионально-обусловленных заболеваний и производственного травматизма»

7. Модули для реализации корпоративной программы здоровья

МОДУЛЬ 1. «Профилактика потребления табака».

АКТУАЛЬНОСТЬ. Курение табака - причина многих хронических болезней, представляющих существенный экономический ущерб.



1.1 Оформление рабочих мест, мест общего пользования в помещениях и территории Учреждения знаками, запрещающими курение.

Цель	Описание	Ответственные	Сроки реализации	Индикаторы результата
Обеспечение соблюдения запрета потребления табака в Учреждении	Запрет курения на рабочих местах и на территории Учреждения регулируется Федеральным законом №15-ФЗ от 23 Февраля 2013г. «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака».	заместитель директора по административно-хозяйственной части, специалист по охране труда, специалист по персоналу	Однократно, в начале программы.	% курящих сотрудников, сокративших количество перекуров.

1.2 Оформление мест для курения вне территории Учреждения.

Цель	Описание	Ответственные	Сроки реализации	Индикаторы результата
Обеспечение соблюдения запрета потребления табака в	Запрет курения на рабочих местах и на территории Учреждения регулируется Федеральным законом №15-ФЗ от 23 Февраля 2013г. «Об охране здоровья граждан от	заместитель директора по административно-хозяйственной части, специалист по охране труда, специалист по персоналу	Однократно, в начале программы.	% курящих сотрудников, сокративших количество перекуров.

Учреждении	воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака».			
------------	---	--	--	--

1.3 Оформление мест общего пользования (туалеты, коридоры) детекторами дыма для осуществления контроля за соблюдением запрета курения в Учреждении.

Цель	Описание	Ответственные	Сроки реализации	Индикаторы процесса	Индикаторы результата
Обеспечение соблюдения запрета потребления табака в Учреждении.	Разработка внутреннего документа, включая кодекс о правонарушениях в Учреждении. Установка детекторов дыма (в незаметных и недоступных местах, например, вентиляционных ходах).	заместитель директора по административно-хозяйственной части	Размещение детекторов - однократно, в начале программы, Обходы регулярные с установленной периодичностью – до достижения устойчивого результата.	количество выявленных случаев нарушений.	<i>Краткосрочные</i> - количество нарушений /число проверок; <i>Долгосрочные</i> - % курящих сотрудников, сокративших количество перекуров.

1.4 Оформление рабочих мест и мест общего пользования, территории Учреждения информационными материалами о вреде курения.

Цель	Описание	Ответственные	Сроки реализации	Индикаторы процесса	Индикаторы результата
Повышение информированности сотрудников	Информационно-коммуникационные мероприятия	специалист по охране труда, специалист по	Постоянно. Регулярное обновление	количество мест, оформленных информационными	% сотрудников, знающих о вреде курения и потребления электронных сигарет;

Учреждения о вредном воздействии табачного дыма и мотивирование к отказу от курения	помимо основной функции - информирования о вредных воздействиях курения, способствуют сплочению сотрудников вокруг единой идеи, обеспечивают социальную поддержку, повышают корпоративный дух, коллективное стремление к цели.	персоналу	контента с установленной периодичностью.	материалами о вреде курения и потребления электронных сигарет.	% сотрудников, поддерживающих корпоративную политику здорового образа жизни; % курящих сотрудников, сокративших количество перекуров; % курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения, % курящих сотрудников, отказавшихся от курения.
---	--	-----------	--	--	---

1.5 Оформление рабочих мест и мест общего пользования здоровыми альтернативами вместо перекуров.

Цель	Описание	Ответственные	Сроки реализации	Индикаторы процесса	Индикаторы результата
Повышение информированности сотрудников Учреждения о вредном воздействии табачного дыма и мотивирование к отказу от курения	Для повышения информированности и мотивирования отказаться от курения помимо информирования создаются условия для сокращения числа перекуров,	специалист по охране труда, специалист по персоналу .	Постоянно.	количество мест общего доступа, оборудованных альтернативами вместо перекура, например, оборудованных для занятий физическими	% сотрудников, поддерживающих корпоративную политику здорового образа жизни и политики: корпорация – свободная от табака; % курящих сотрудников, поддерживающих инициативу заменить

	предоставляются здоровые альтернативы перекурам, в общем комплексе информационно-коммуникационных мер.			упражнениями.	перекуры физкультурой; % курящих сотрудников, которые пользуются возможностью заменить перекуры физкультурой; % курящих сотрудников, сокративших количество перекуров, % курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения на работе; % курящих сотрудников, отказавшихся от курения.
--	--	--	--	---------------	---

1.6 Организация конкурсов, соревнований между сотрудниками или структурными подразделениями Учреждения.

Цель	Описание	Ответственные	Сроки реализации	Индикаторы процесса	Индикаторы результата
Повышение информированности сотрудников Учреждения о вредном воздействии табачного дыма и мотивирование к отказу от курения.	Эти мероприятия включают соревнования, публикации в газете, программы мультимедиа, электронные дневники, группы поддержки через телефонные приложения, альтернативные	специалист по охране труда, специалист по персоналу приглашенный специалист (при необходимости).	Регулярно, в соответствии с планом мероприятий.	количество мероприятий; количество или доля сотрудников, принявших участие в мероприятиях.	% сотрудников, поддерживающих корпоративную политику здорового образа жизни и политику: корпорация – свободная от табака; % курящих сотрудников, изменивших свое отношение к курению, % курящих сотрудников, сокративших количество перекуров,

	курению мероприятия, способствующие вовлечению персонала в корпоративную программу по преодолению курения и повышению приверженности к здоровому образу жизни с использованием современных доступных и эффективных технологий.				% курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения на работе; % курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения; % курящих сотрудников, отказавшихся от курения.
--	--	--	--	--	---

1.7 Организация скрининга работников, выявление курящих сотрудников, предоставление краткого совета по отказу от курения.

Цель	Описание	Ответственные	Сроки реализации	Индикаторы процесса	Индикаторы результата
Организация помощи для курящих сотрудников в отказе от курения.	Выявление курящих сотрудников, предоставление им краткого совета, осуществляемого в рамках организуемых информационно-коммуникационных	специалист по охране труда, специалист по персоналу приглашенный специалист (при необходимости).	Регулярно, в соответствии с планом мероприятий.	доля сотрудников, охваченных скринингом; % выявленных курильщиков; % курильщиков,	% курящих сотрудников, изменивших свое отношение к курению; % курящих сотрудников, выразивших желание бросить курить, % курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения; % курящих сотрудников,

	мероприятий. Для организации медицинской помощи в отказе от курения приглашение специалиста, и/или привлечение медицинских организаций на договорной основе. Оценка проведения и результатов мероприятия, организация скрининга сотрудников и выявление потребления табака можно проводить как в рамках проводимых акций, так и как самостоятельное мероприятие.			получивших совет отказаться от курения.	отказавшихся от курения.
--	--	--	--	---	--------------------------

1.8 Организация кабинета по оказанию помощи курящим сотрудникам в отказе от курения.

Цель	Описание	Ответственные	Сроки реализации	Индикаторы процесса	Индикаторы результата
Организация помощи для курящих сотрудников в отказе от	Оборудование медицинского кабинета, наличие кабинетов реабилитации,	специалист по охране труда, специалист по персоналу, приглашенный	Постоянно, по обращаемости /Регулярно, в соответствии с планом	% курильщиков, посетивших кабинет медицинской	% курящих сотрудников, изменивших свое отношение к курению; % курящих сотрудников, выразивших желание бросить курить; % курящих сотрудников, делавших

курения.	релаксации. Целесообразно заключение договора с медицинской организацией, которая может предоставить услуги по отказу от курения, желательно в территориальной близости от предприятия. Оценка проведения и результатов мероприятия.	специалист (при необходимости).	мероприятий.	помощи в отказе от курения; % курильщиков, получивших медицинскую помощь в отказе от курения.	попытки отказаться от курения; % курящих сотрудников, отказавшихся от курения
----------	--	---------------------------------	--------------	--	--

1.9 Учреждение системы штрафов и поощрений и др.

Цель	Описание	Ответственные	Сроки реализации	Индикаторы процесса	Индикаторы результата
Разработать и внедрить систему штрафов и поощрений в отношении курящих сотрудников. С помощью применения калькулятора	Количественная оценка трудопотерь и материальных издержек, связанных с курением сотрудников поможет работодателю	специалист по охране труда, специалист по персоналу	В начале программы с ежегодным обновлением.	доля затрат на табак в размере заработной платы, анализ краткосрочного и долгосрочного влияния курения на индивидуальную производительность и заработную плату, Определение случайности/неслучайности характера принятия решений, связанных с потреблением	% курящих сотрудников, сокративших количество перекуров % курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения на работе; % курящих сотрудников,

<p>потерь от потребления табака среди сотрудников (влияние курения на заработную плату) определить объем экономических мер в отношении курящих сотрудников.</p>	<p>разработать инструмент сокращения потребления табака среди сотрудников путем применения экономических мер в виде поощрений и/или штрафных санкций. Калькулятор позволит рассчитать также размер сокращения заработной платы в зависимости от количества перекуров и потраченного на них времени, а также экономическую выгоду при отказе от курения сотрудников</p>			<p>табака, проконтролированные и наблюдаемые индивидуальные характеристики участников выборки.</p>	<p>отказавшихся от курения.</p>
---	--	--	--	--	---------------------------------

МОДУЛЬ 2 «Снижение потребления алкоголя с вредными последствиями».

АКТУАЛЬНОСТЬ. Потребление алкоголя оказывает большее влияние на производительность труда. В целом, затраты на потерю производительности являются доминирующим элементом издержек, связанных с вредом, наносимым алкоголем. Злоупотребление алкоголем увеличивает риск безработицы.

2.1 Организация тестирования сотрудников на употребление алкоголя.

Цель	Описание	Ответственные	Сроки реализации	результат	Индикаторы процесса	Индикаторы результата
Снижение количества несчастных случаев в учреждении.	Цель тестирования – выявление сотрудников с проблемным потреблением алкоголя. Используемый метод – определение алкоголя в выдыхаемом воздухе с использованием алкотестера.	специалист по охране труда, специалист по персоналу	до достижения устойчивого результата.	Для оценки эффективности практики используется ряд индикаторов:	% положительных тестов; % отрицательных тестов; % отказов от тестирования; % работников, проходящих программу детоксикации.	количество дней нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на 100 работающих; количество дней, пропущенных по немедицинским причинам на 100 работающих.

2.2 Организация консультативной помощи по вопросам, связанным с пагубным употреблением алкоголя.

Цель	Описание	Ответственные	Сроки реализации	результат	Индикаторы процесса	Индикаторы результата
Снижение доли сотрудников с	Основная идея – показать	специалист по охране труда,	Срок реализации –	Для оценки эффективности	Отчет специалиста по персоналу о	Снижение доли сотрудников с риском

риском пагубного употребления алкоголя.	людям, что алкоголь – это не обязательная часть праздника, что можно веселиться и без употребления алкогольных напитков.	специалист по персоналу	до достижения устойчивого результата.	практики используется ряд индикаторов:	количестве обученных сотрудников; повышение уровня осведомленности о риске потребления алкоголя.	пагубного потребления алкоголя.
---	--	-------------------------	---------------------------------------	--	--	---------------------------------

2.3 Коммуникационная кампания по повышению осведомленности в отношении алкоголя.

Цель	Описание	Ответственные	Сроки реализации	Индикаторы процесса	Индикаторы результата
Повысить осведомленность работников и заведующих структурными подразделениями о вреде, связанном с алкоголем и рисках, связанных с алкоголем на рабочем месте.	Коммуникационная кампания, направленная на повышение осведомленности сотрудников, привлечение специалистов, заключение договоров с медицинскими организациями.	специалист по персоналу.	до достижения устойчивого результата.	Отчет специалиста по персоналу о количестве обученных сотрудников, количестве активных посетителей сайта, количестве звонков на «горячую» телефонную линию.	повышение уровня осведомленности о риске потребления алкоголя, %; повышение уровня осведомленности о политике (стандарте) в отношении употребления алкоголя, %; доля сотрудников, положительно ответивших на вопросы проверочного теста.

2.4 Организация безалкогольных корпоративных мероприятий.

Цель	Описание	Ответственные	Сроки реализации	результат	Индикаторы процесса	Индикаторы результата
Снижение мотивации для употребления алкоголя.	Основная идея – показать людям, что алкоголь – это не обязательная часть праздника, что можно веселиться и без употребления алкогольных напитков.	специалист по персоналу; специализированные агентства.	Определяются общим планом корпоративных мероприятий.	Изменение отношения персонала к употреблению алкоголя как необходимому атрибуту праздника.	Выполнение плана мероприятий.	Рост числа сотрудников с положительным отношением к безалкогольным праздникам.

МОДУЛЬ 3 «Здоровое питание и рабочее место».

АКТУАЛЬНОСТЬ: Здоровое питание имеет решающее значение в профилактике большинства хронических неинфекционных заболеваний.



3.1 «Вода в «Альтаир».

Цель	Описание	Ответственные	Сроки реализации	Индикаторы процесса	Индикаторы результата
обеспечить сотрудникам предприятия в течение рабочего времени свободный доступ к питьевой воде.	Комнату приема пищи оснастить кулерами с питьевой водой.	специалист по персоналу.	постоянно действующая практика.	% помещений и территории, оснащенных кулерами с питьевой водой.	% сотрудников, имеющих доступ к питьевой воде не далее 100м от рабочего места.

--	--	--	--	--	--

3.2 «Питание в рабочее время».

Цель	Описание	Ответственные	Сроки реализации	Индикаторы процесса	Индикаторы результата
Обеспечить сотрудникам в течение рабочего времени возможность приема пищи в отдельном отведенном помещении.	Если на территории Учреждения нет пункта организованного общественного питания (столовая, кафе и др.) выделить помещение для приема пищи, оборудованное раковиной с водой, столом, стульями, посудой, чайником, холодильником и техникой для разогрева пищи.	специалист по охране труда, специалист по персоналу	постоянно действующая практика.	наличие в Учреждении помещения для приема пищи или пункта организованного питания (столовая, кафе, буфет и др.).	% сотрудников, имеющих возможность приема пищи в рабочее время.

3.3 Краткие информационные сообщения для размещения во внутренних коммуникациях предприятия .

Цель	Описание	Ответственные	Сроки реализации	Индикаторы процесса	Индикаторы результата
Повысить информированность сотрудников в вопросах здорового питания.	Информация о здоровом питании в необходимом формате может быть разработана специалистами или взята из доступных официальных печатных и	специалист по охране труда, специалист по персоналу, приглашенный специалист – врач-диетолог.	проведение на постоянной основе с периодичностью в 2-6 недель.	количество сообщений, размещенных в коммуникациях за 36 месяцев.	количество сотрудников, изменивших конкретные привычки питания (повысили потребление фруктов, перестали досаливать приготовленные блюда, стали ежедневно завтракать и др.).

	электронных источников, компетентных профильных ресурсов в области формирования здорового образа жизни.				
--	---	--	--	--	--

3.4 Организация тематических дней и акций, направленных на популяризацию здорового питания в коллективе.

Цель	Описание	Ответственные	Сроки реализации	Индикаторы процесса	Индикаторы результата
Стимулировать потребление продуктов и блюд, формирующих рацион здорового питания.	Ответственным лицом за 2-4 недели до проведения мероприятия избирается актуальная тема и объявляется конкурс на самое креативное блюдо из выбранного продукта. Сотрудников знакомят с условиями конкурса (рецепт блюда из доступных ингредиентов, описание техники приготовления блюда, фото блюда).	специалист по персоналу	постоянно действующая практика с периодичностью 1 раз в 2-6 месяцев.	количество проведенных мероприятий, количество сотрудников, посетивших мероприятие.	количество сотрудников, использующих данную продукцию (блюдо, напиток).

МОДУЛЬ 4 «Повышение физической активности».

АКТУАЛЬНОСТЬ. Внедрение программ физической активности на рабочем месте способствует тому, что у работников Учреждения снижается индекс массы тела, улучшаются показатели здоровья, также растет удовлетворенность от работы, увеличивается производительность труда, снижается стресс.



44.1 Оценка уровня физической активности и тренированности работников Учреждения.

Цель	Описание	Ответственные	Сроки реализации	Индикаторы процесса	Индикаторы результата
Выявление работников с недостаточным уровнем физической активности (ФА) для вовлечения в мероприятия по повышению физической активности.	Изучение уровня физической активности и тренированности работников является основополагающим инструментом как для оценки исходного уровня ФА работников, так и для мониторингирования процесса реализации программы и оценки достижения цели – повышения уровня ФА работников. Для оценки уровня физической активности и тренированности работников применяются различные опросники по физической активности, которые могут проводиться до и в конце программы по ФА и/или, как часть информационно-мотивационной кампании.	специалист по персоналу	До и после реализации программы, а также в рамках проведения других практик, направленных на повышение физической активности.	% работников, участвующих в оценке; % работников с низким уровнем физической активности; % работников с низким уровнем тренированности.	снижение % работников с низким уровнем физической активности; снижение % работников с низким уровнем тренированности.



4.2 Организация командно-спортивных мероприятий.

Цель	Описание	Ответственные	Сроки реализации	Индикаторы процесса	Индикаторы результата
Стимулирование работников к повышению уровня физической активности посредством участия в командно-спортивных мероприятиях.	Данный проект направлен на повышение физической активности работников посредством предоставления возможности бесплатного либо с частичной оплатой посещения арендуемых спортивно-оздоровительных комплексов для занятий массовыми и игровыми видами спорта (волейбол, баскетбол, плавание, тренажерные залы и др.), а также путем организации и проведения разного рода спортивных состязаний по игровым командным видам спорта и индивидуальному участию работников в формате летних и зимних спартакиад	специалист по персоналу.	Без ограничений	% работников, участвующих в командно-спортивных мероприятиях; % работников с низким уровнем физической активности; % работников с низким уровнем тренированности.	снижение % работников с низким уровнем физической активности; снижение % работников с низким уровнем тренированности.

4.3 Организация физкульт-брейков в Учреждении.

Цель	Описание	Ответственные	Сроки реализации	Индикаторы процесса	Индикаторы результата
Снятие напряжения, стресса, снижение	Для проведения физкульт - брейков используются разработанные комплексы	специалист по персоналу.	Без ограничений.	административное закрепление физкульт-	увеличение % работников, участвующих в

утомляемости, профилактика производственного травматизма в течение рабочего дня.	физических упражнений (специальные десятиминутные комплексы физических упражнений), которые можно проводить прямо на рабочем месте с учетом специфики условий и характера труда работников. Административное закрепление физкульт-брейков в количестве не менее одного раза в течение рабочего дня для работников. Регламент разрабатывается с учетом специфики труда работников.			брейков; разработка регламента; количество разработанных и внедренных комплексов физических упражнений; % работников, участвующих в физкульт-брейках.	физкульт-брейках; число дней нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на 100 работающих; число случаев производственного травматизма.
--	---	--	--	---	--

4.4 «Неделя физической активности».

Цель	Описание	Ответственные	Сроки реализации	Индикаторы процесса	Индикаторы результата
Повышение информированности работников о пользе физической активности и мотивации к повышению уровня физической активности.	В рамках «Недели физической активности» проводятся информационно - мотивационные кампании (тематические рассылки по всем существующим каналам связи, викторины, конкурсы мотивационных плакатов и др.), работники отказываются от пользования лифтом в пользу ходьбы по лестнице, проводят гимнастику: специальные десятиминутные комплексы физических упражнений, которые можно проводить прямо на	специалист по персоналу.	1-2 раза в год.	% работников, участвующих в разных компонентах «Недели физической активности», количество разработанных буклетов, плакатов и др. печатной продукции.	снижение % работников с низким уровнем физической активности; снижение % работников с низким уровнем тренированности.

	<p>рабочем месте. Также работники участвуют в спартакиадах, турнирах, конкурсах, велопробегах и др. Вовлекаются в соответствующие мероприятия не только работники, но и члены их семей. «Неделя физической активности» завершается «Лестничными пробами» – подъемом пешком на несколько этажей с последующим контролем одышки и пульса или «Тестом ходьбы» с целью оценки физической тренированности. По итогам «Недели физической активности» выбирается самый активный и тренированный сотрудник, победители получают призы.</p>				
--	--	--	--	--	--

4.5. Выполнение нормативов ВФСК «Готов к труду и обороне» среди работников организаций и предприятий, обеспечение условий для подготовки и выполнения нормативов ГТО.

Цель	Описание	Ответственные	Сроки реализации	Индикаторы процесса	Индикаторы результата
Повышение вовлеченности работников в выполнение нормативов ГТО и мотивации к внедрению	<p>Для обеспечения работникам условий для подготовки и выполнения нормативов ГТО в Учреждении предлагается:</p> <p>проинформировать работников о внедрении комплекса ГТО как программной и нормативной основы</p>	специалист по персоналу, инструктор по физической культуре	в течение года.	% работников, участвующих в сдаче норм ГТО	<p>снижение % работников с низким уровнем физической активности;</p> <p>снижение % работников с низким уровнем</p>

нормативов ГТО.	<p>физвоспитания населения (можно использовать Интернет и другие информационные технологии);</p> <p>при взаимодействии с физкультурно-спортивными, общественными и профсоюзными организациями провести физкультурные и спортивные мероприятия среди работников;</p> <p>включить в планы работы разрешение вопросов материально-технического, методического, информационного и иного обеспечения деятельности по внедрению комплекса ГТО среди работников (осуществить планирование, координацию и контроль деятельности по внедрению комплекса ГТО):</p> <p>предусмотреть в планах работы положения, графики и регламенты о проведении корпоративных спартакиад, фестивалей, праздников, иных мероприятий, мер, направленных на подготовку (в том числе самостоятельную) работников к выполнению нормативов ГТО;</p> <p>наладить взаимодействие с органами управления физкультурой и спортом и органами местного самоуправления, центрами тестирования выполнения нормативов ГТО для получения рекомендаций по подготовке желающих сдать нормы ГТО;</p> <p>оснастить спортивные объекты и рекреационные зоны, имеющиеся на балансе, необходимым спортивным инвентарем</p>				тренированности.
-----------------	---	--	--	--	------------------

	<p>и оборудованием для подготовки желающих к выполнению нормативов ГТО;</p> <p>для создания требуемой материально-технической базы и оснащения малобюджетных площадок для подготовки работников к выполнению нормативов ГТО использовать Методические рекомендации;</p> <p>разработать и утвердить план физкультурных и спортивных мероприятий с использованием элементов комплекса ГТО в соответствии с региональными и муниципальными планами поэтапного внедрения комплекса ГТО;</p> <p>закрепить в локальных нормативных актах мероприятия, направленные на подготовку и выполнение нормативов ГТО, организацию недельной двигательной активности работников;</p> <p>закрепить в локальных нормативных актах мероприятия, направленные на подготовку и выполнение нормативов ГТО, организацию недельной двигательной активности работников;</p> <p>разработать систему мер поощрения работников (стимулирующие выплаты, премии, благодарственные письма, почетные грамоты, предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска для сдачи норм ГТО и др.) за подготовку работников и членов их семей к выполнению нормативов ГТО, за</p>				
--	--	--	--	--	--

	<p>выполнение ГТО и т.д.;</p> <p>разработать и принять порядок компенсации работникам оплаты занятий в спортклубах;</p> <p>разработать и утвердить показатели и критерии оценки участия подразделений, филиалов, дочерних предприятий в подготовке и выполнении нормативов ГТО, организации недельной двигательной активности работников;</p> <p>организовать процедуру получения работниками медицинского заключения о допуске к занятиям физкультурой, массовым спортом и выполнению нормативов ГТО в ведомственных поликлиниках с учетом результатов медосмотров</p>				
--	---	--	--	--	--

МОДУЛЬ 5 «Сохранение психологического здоровья и благополучия»

5.1 Проведение «Клубов здоровья».



Цель	Описание	Ответственные	Сроки реализации	Индикаторы процесса	Индикаторы результата
Создание благоприятной психоэмоциональной обстановки на рабочем месте. «Клубы благополучия» - открытые встречи с	<p>Приблизительный список тем для обсуждения с сотрудниками</p> <p>Учреждения:</p> <p>Проведение дискуссий</p>	специалист по охране труда, специалист по персоналу	Не менее, чем 1 раз в квартал	Количество проведенных собраний, для улучшения психологического климата на рабочем	Уровень удовлетворенности работой (%) изменений по сравнению с предыдущими

<p>руководством (в индивидуальном или групповом формате), для обсуждения вопросов и проблем создания благоприятной среды. Обсуждение мер по созданию благоприятной психоэмоциональной обстановки является важным компонентом комплексных программ ЗОЖ на рабочем месте. Наиболее важными темами для обсуждения являются: уровень рабочей нагрузки, возможность влияния на рабочий процесс, создание условий для взаимоподдержки, оптимальный режим труда и отдыха, создание благоприятного внутреннего климата.</p>	<p>с работниками для обсуждения способов выполнения рабочих задач, обсуждение адекватного уровня рабочей нагрузки (возможность влиять на рабочий процесс) Обсуждение вопросов создания «здорового» рабочего окружения, позволяющего повысить производительность труда, создание условий для взаимоподдержки (эргономика рабочего места, перерывы и др.) Обсуждение с работниками возможности развивать их профессиональные навыки Повышение осведомлённости работников по вопросам профилактики агрессии, насилия, принуждения на рабочем месте, а также буллинга и домогательств</p>			<p>месте. Кол-во работников, поучаствовавших в собраниях (увеличение кол-ва участников к предыдущему временному периоду в %).</p>	<p>временными периодами). Уровень текучести персонала (изменение показателя по отношению к предыдущему периоду).</p>
---	---	--	--	---	--

	Обсуждение возможности введения гибкого графика на рабочем месте Обсуждение внедрение стандартов психологического благополучия на рабочем месте				
--	---	--	--	--	--

5.2 Обучение работников, заведующих структурными подразделениями и «Лидеров психологического благополучия» на рабочем месте.

Цель	Описание	Ответственные	Сроки реализации	Индикаторы процесса	Индикаторы результата
Повышение осознанности работников о психоэмоциональных факторах риска (а также повышение устойчивости к стрессу, формирование навыков копинга), формирование навыков управления психоэмоциональными рисками и навыков повышения производительности труда у заведующих	Для проведения образовательных мероприятий целесообразно использовать обеденное время (формат «обучение в обеденный перерыв» в течение 30-40 мин.), а также технологии дистанционного обучения. Образовательные программы, направленные на профилактику стресса на рабочем	специалист по охране труда, специалист по персоналу	Не менее 4 образовательных мероприятий в год. Обучение работников и заведующих структурными подразделениями в формате 30-40 минутных образовательных сессий. Однократное обучение лидеров психологического благополучия в объёме 72 часов.	Количество работников, вовлечённых в образовательные мероприятия (процент к предыдущему году, целевой показатель: 100%) Количество линейных руководителей, прошедших образовательные мероприятия (процент к предыдущему году,	Уровень обращений к специалистам психологической поддержки (% изменений к предыдущему периоду)

структурными подразделениями, формирование института лидерства в области здорового образа жизни и психологического благополучия.	месте, повышение уровня благополучия включают: Обучение работников по программам (очно/дистанционно): управление эмоциями; профилактика депрессии, выгорания, тревожных расстройств; методики когнитивно-поведенческой психотерапии для преодоления стресса, аутогенная тренировка, практики медитации и осознанности, дыхательные практики. Обучение работников, интересующих ЗОЖ по программе лидерства в ЗОЖ и психологическом благополучии, включающих основы первой психологической			целевой показатель: 100%) Количество работников в группе риска психоэмоциональных нарушений (процент к предыдущему году, целевой показатель: 100%)	
--	---	--	--	---	--

	<p>помощи при депрессии, тревожных состояниях, психотических расстройствах, проблемах при употреблении психоактивных веществ, панических атаках, агрессивном поведении на рабочем месте, а также основы профилактики аддиктивных расстройств. Обучение заведующих структурными подразделениями по программам управления производительностью и благополучием подчиненных, включающих обучение моделям повышения осознанности и позитивного лидерства.</p>				
--	--	--	--	--	--

5.3 Проведение Дня/Недели/Месяца психоэмоционального здоровья.

Цель	Описание	Ответственные	Сроки реализации	Индикаторы процесса	Индикаторы результата
Повышение осознанности работников о психосоциальных факторах риска, а также формирование культуры здорового образа жизни на предприятии. Как правило, Дни/Недели/Месяцы психоэмоционального здоровья включают несколько основных частей: оздоровительное тестирование (оценка риска возникновения хронических неинфекционных заболеваний, оценка функциональных параметров организма и др.), обучение (семинар или мастер-класс) и индивидуальные консультации (профилактическое консультирование).	Дни/Недели/Месяцы психоэмоционального здоровья – мероприятия, проходящие на территории предприятия. Перед проведением мероприятия за 4-6 недель проводится коммуникационная кампания, с целью вовлечения работников в программу. Время отвлечения работника от профессиональных обязанностей составляет около 30 минут.	специалист по охране труда, специалист по персоналу	1-2 раза в год Продолжительность мероприятия: 1-2, 5 или 20 дней.	Количество работников, принявших участие в мероприятиях (процент к предыдущему мероприятию, целевой показатель охвата мероприятий 20-30% от численности предприятия)	Количество работников в группе психоэмоционального риска (уменьшение кол-ва работников в группе риска)

5.4 Комната психоэмоциональной разгрузки .

Цель	Описание	Ответственные	Сроки реализации	Индикаторы процесса	Индикаторы результата
Профилактика утомляемости работников на рабочем месте и как результат повышение производительности труда, уменьшение восприимчивости к стрессу, уменьшение числа ошибок (риск аварий, травм на рабочем месте).	<p>Комната психоэмоциональной разгрузки – отдельное помещение, оснащенное современным оборудованием для профилактики и коррекции неблагоприятных психофизиологических состояний, устранения психоэмоциональных рисков у работников. Примерные требования к комнате психоэмоциональной разгрузки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Помещение от 20 кв.м (2 кв.м на человека, высота помещения 3.2-3.8 м, не более 150 м. от рабочей зоны); • Аудиовизуальные эффекты психологического воздействия (музыкальная терапия, и др.); • Специализированное 	специалист по охране труда, специалист по персоналу	Единокатно. Процесс оборудования комнаты около 6 месяцев.	Количество работников группы риска, посетивших комнату (% изменений к предыдущему периоду.)	Количество работников в группе психоэмоционального риска (% изменений к предыдущему периоду).

	оборудование (ультрафиолетовые лампы, аромолампа, капсула сна и др.); • Методические материалы (плакаты, листовки, комплексы упражнений) • Мебель (массажные кресла, капсулы для сна и др.).				
--	--	--	--	--	--

МОДУЛЬ 6 «Здоровое Учреждение – профилактика профессиональных и профессионально-обусловленных заболеваний и производственного травматизма»

АКТУАЛЬНОСТЬ. Вредные условия труда на рабочем месте вносят вклад в ухудшение состояния здоровья работников Учреждения. Основным и наиболее доступным механизмом выявления общих и профессиональных заболеваний, а также организации эффективного динамического наблюдения за состоянием здоровья работников являются качественные предварительные и периодические медицинские осмотры. Увеличение числа лиц, охваченных медицинскими осмотрами, способствует своевременному выявлению начальных отклонений здоровья.



6.1 Проведение предварительных и периодических медицинских осмотров.

Цель	Описание	Ответственные	Сроки реализации	Индикаторы процесса	Индикаторы результата
Обеспечение соблюдения работодателем приказа Минздравсоцразвития России от 12.04.2011г. № 302н «Об утверждении	Составить и утвердить список контингента работников, подлежащих прохождению ПМО	специалист по охране труда, специалист по персоналу	Ежегодное проведение на постоянной основе.	По мере необходимости	% сотрудников, которым проведено ПМО

<p>перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».</p>	<p>Направить списки в БУЗ ВО «Шекснинская центральная районная больница» (далее- ЦРБ) не позднее чем за 2 месяца до согласованной датой начала проведения ПМО.</p> <p>Ознакомить работников, подлежащих прохождению ПМО с планом его проведения, не позднее чем 10 дней до согласованной с ЦРБ даты начала ПМО</p> <p>Обеспечить прибытие работников, подлежащих ПМО в ЦРБ в день прохождения ПМО, установленный календарным планом.</p>				
--	--	--	--	--	--

6.2 Формирование групп риска развития профессиональных, профессионально-обусловленных и хронических заболеваний.

Цель	Описание	Ответственные	Сроки реализации	Индикаторы процесса	Индикаторы результата
Обеспечение по результатам	Применяется индивидуальный подход	специалист по охране труда,	Ежегодное по результатам	По мере необходимости	% снижения общей и профессиональной

<p>медицинских осмотров распределение работающих по группам здоровья для формирования групп риска развития профессиональных, профессионально- обусловленных и хронических заболеваний;</p>	<p>функционального состояния работников в целях сохранения профессионального долголетия. Группа I - здоровые работники - не нуждаются в реабилитации – применить программы здорового образа жизни; Группа II - работники, имеющие риск факторы и начальные формы общих заболеваний – применить программу предупреждения дальнейшего развития выявленных начальных форм общих заболеваний, коррекция риск факторов; Группа III - работники, имеющие хронические заболевания, которые не являются противопоказанием для продолжения работы в профессии – применить программу предупреждения обострений и осложнений хронических заболеваний; Группа IV - работники, с признаками воздействия</p>	<p>специалист по персоналу</p>	<p>заключительного акта ПМО.</p>		<p>заболеваемости; % снижения временной нетрудоспособности;</p>
--	--	------------------------------------	--------------------------------------	--	---

	<p>вредных производственных факторов – применить программы профилактики профессиональных заболеваний. Группа V - работники, с установленным диагнозом профессионального заболевания, продолжающие работать, в соответствии с медицинским заключением – применить лечебные программы в соответствии с рекомендациями (оздоровление на базе ЛПУ, санатория, профилактория).</p>				
--	---	--	--	--	--

6.3 Профилактика производственного травматизма.

АКТУАЛЬНОСТЬ. Производственный травматизм является одной из основных причин инвалидности и смертности работающих, поэтому охрана труда является важнейшим условием сохранения жизни и здоровья граждан в процессе трудовой деятельности.

Цель	Описание	Ответственные	Сроки реализации	Индикаторы процесса	Индикаторы результата
Обеспечение безопасности и здоровья работников	Проведение специальной оценки условий труда, разработка программ	специалист по охране труда, специалист по	постоянно.	По мере необходимости	% пострадавших в результате несчастных случаев на производстве с

<p>на рабочих местах. Предотвращение несчастных случаев на производстве. Обеспечить соответствие оборудования и трудовой деятельности государственным нормативным требованиям по охране труда, пожарной безопасности. Снижение коэффициента производственного травматизма в Учреждении. Обеспечить сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности. Обеспечить соответствие условий труда на рабочих местах государственным нормативным требованиям охраны труда. Обеспечить</p>	<p>профилактики, проведение проверок эффективности превентивных мер. Разработка локальных правовых актов по охране труда с учетом вредных факторов предприятия. Актуализация трудовых договоров и инструкций по охране труда. Обучение и повышение квалификации работников организации. Проведение тренингов, аудитов, совещаний с целью повышения ответственности за охрану труда. Повышение мотивации и степени участия работников в обеспечении безопасных условий труда. Распределение обязанностей в сфере охраны труда между должностными лицами работодателя. Создание и функционирование системы управления охраной труда в организации. Обучение</p>	<p>персоналу</p>			<p>утратой трудоспособности; % пострадавших в результате несчастных случаев на производстве со смертельным исходом.</p>
---	---	------------------	--	--	---

<p>выполнение последовательных и непрерывных мероприятий по предупреждению происшествий и случаев ухудшения состояния здоровья работников, производственного травматизма и профессиональных заболеваний.</p>	<p>безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. Организация и проведение процедуры управления профессиональными рисками. Проведение совещаний, семинаров, конференций, встреч заинтересованных сторон, переговоров с целью информирования работников об условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, а также о предоставляемых им гарантиях,</p>				
--	---	--	--	--	--

	<p>полагающихся компенсациях.</p> <p>Обеспечение оптимальных режимов труда и отдыха работников. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты и коллективной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами.</p> <p>Планирование мероприятий по улучшению условий труда. Разработка локальных нормативных актов по охране труда исходя из специфики деятельности организации. Мотивация работников на безопасный труд и соблюдение требований охраны труда.</p>				
--	---	--	--	--	--

8. Анализ рисков при реализации корпоративной программы

1. Финансовый риск

Решение: сокращение финансовых затрат Учреждения, использование внутренних ресурсов, выявление и поддержка амбассадоров 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.

9. Критерии оценки эффективности программы корпоративного здоровья

Для оценки эффективности Программы разработаны критерии эффективности:

- ✚ отзывы сотрудников (удовлетворенность/положительная оценка),
- ✚ внедрение социальных технологий/ моделей/ методик,
- ✚ развитие взаимодействия с партнерами, в том числе заключение договоров/благотворительная помощь,
- ✚ динамика участия сотрудников в оздоровительных и корпоративных мероприятиях, направленных на формирование здорового образа жизни,
- ✚ доступность и актуальность информирования сотрудников.

На основании анализа полученных показателей, Программа указывает основные стратегические направления становления здорового образа жизни, обеспечивающие позитивную динамику развития здоровьесберегающей среды Учреждения, положительную динамику отказа от вредных привычек.

Программа может подвергаться корректировке в соответствии с конкретной ситуацией, достигнутыми результатами, новыми законодательными актами и имеющимися ресурсами.

№	Показатель	Как оценивать
1	Приверженность Учреждения принципам ЗОЖ зафиксирована во внутренних и внешних документах	ДА/НЕТ
2	Рабочие места безопасны для здоровья	% от общего числа рабочих мест
3	Работники обеспечены здоровым питанием и	% от общего числа

	возможностями для полезных перекусов в течение дня	работников
4	Работники имеют возможность для физической активности в течение дня	% от общего числа работников
5	Работникам оказывается психологическая помощь и поддержка	% работников, которым доступна услуга
6	Учреждение организует собственные спортивные мероприятия для работников или помогает участвовать во внешних мероприятиях	Количество мероприятий в год, общее кол-во участников
7	Учреждение поддерживает волонтерские проекты работников по продвижению ЗОЖ среди коллег	Количество проектов, количество участников
8	Количество работников, которые видели информационные материалы о ЗОЖ	По результатам опроса работников: – точное число % от общего количества работников
9	Количество работников, которые ознакомились с информационными материалами о ЗОЖ	
10	Количество публикаций на внутрикорпоративном сайте/в корпоративных СМИ/социальных сетях Учреждения	
11	Количество публикаций в личных аккаунтах	Количество публикаций
12	Количество проведенных образовательных мероприятий о различных аспектах ЗОЖ и количество работников – участников	Статистика мероприятий
13	Количество участников опросов	Статистика участников
14	Количество посетителей/просмотров страницы, посвященной ЗОЖ, на внутрикорпоративном сайте	Статистика сайта
15	Количество работников, сбросивших вес. Количество работников, регулярно употребляющих полезные продукты (фрукты, овощи, рыбу, кисломолочные продукты и пр.). Количество работников, регулярно занимающихся спортом.	На первом этапе проводится опрос работников, который включает сбор данных о вредных привычках и планах отказа от них, на втором

		этапе оценивается % работников достигших поставленных целей по каждому показателю.
16	Снижение количества дней временной нетрудоспособности	Данные медицинских учреждений

10. Мониторинг мероприятий корпоративной программы

Программа реализуется в течение 5 лет. По окончании программы проводится измерение, анализ и оценка показателей результативности программы.

1.1. Организуется повторное скрининг-тестирование основных показателей состояния здоровья сотрудников или проводится анкетирование сотрудников на выявление/снижение уровня факторов риска развития неинфекционных заболеваний и приверженности ЗОЖ.

1.2. Учитывается количество мероприятий программы, внедренных работодателем в практику деятельности учреждения (в процентном соотношении к мероприятиям, предложенным в корпоративной программе);

1.3. Учитывается количество дней временной нетрудоспособности сотрудников трудового коллектива (в процентном соотношении к данным предыдущего периода (12 месяцев);

1.4. Учитывается наличие утвержденной корпоративной программы «Здоровье на рабочем месте», разработанной с учетом условий предприятия, учреждения, организации, размещенной в открытом доступе.

1.5. Промежуточная оценка результатов проводится ежегодно, оценивается уровень заболеваемости коллектива и эффективность реализуемых мероприятий. По результатам мониторинга уровня заболеваемости и распространенности факторов риска ХНИЗ и на основании оценки эффективности деятельности программы корректируются мероприятия для реализации программы на следующий год.

Выбирается направление/блок программы, который в следующем периоде будет приоритетным, разрабатываются мероприятия в соответствии с выбранным блоком и реализуются в следующий период 12 месяцев с последующей оценкой результатов.

1.6. Контроль за соблюдением мероприятий в рамках корпоративной программы и координация обратной связи по результатам её деятельности является обязанностью ответственных лиц внутри Учреждения – координаторов (член профсоюза, медицинский работник, специалист по персоналу и пр.).

АНКЕТА ДЛЯ СОТРУДНИКОВ

Уважаемый сотрудник!

В нашем Учреждении 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 НАШЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, 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 гипертензии 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 «___» _____ 20__ года

Благодарим за участие!

Таблица - оценка программы по достижению результата программы

Показатель	Как оценивать	Комментарий
Количество сотрудников, отказавшихся от табака и никотина	На старте Учреждения проводится опрос (анкетирование) сотрудников, который включает сбор данных о вредных привычках и планах отказа от них. Далее каждый показатель оценивается по следующим параметрам: - точное число сотрудников - % от общего количества сотрудников организации - % от цифры, получившейся по итогам опроса на старте.	Для оценки могут быть использованы следующие инструменты: данные мобильного приложения в случае его разработки и запуска; данные, которые сотрудники могут вводить в своих личных кабинетах на корпоративной странице, посвященной ЗОЖ.
Количество сотрудников, сокративших употребление табака и никотина		
Количество сотрудников, сбросивших вес		
Количество сотрудников, которые регулярно проходят обследование репродуктивной системы, медицинские осмотры		
Количество сотрудников, которые регулярно проходят вакцинацию		
Количество сотрудников, регулярно употребляющих полезные продукты (фрукты, овощи, рыбу, кисломолочные продукты и пр.)		
Количество сотрудников, регулярно занимающихся фитнесом и/или спортом	Оценивается по принятой	Для оценки используется статистика
Количество сотрудников, которые		

первично вышли на инвалидность по причине сердечно- сосудистых заболеваний	организации системе в % по отношению к предыдущим периодам.	отдела кадров
Сокращение пребывания на больничном		