

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования  
«Спортивная школа» г. Назарово Красноярского края

**ПРИКАЗ**

05.08.2024

№ 13-О

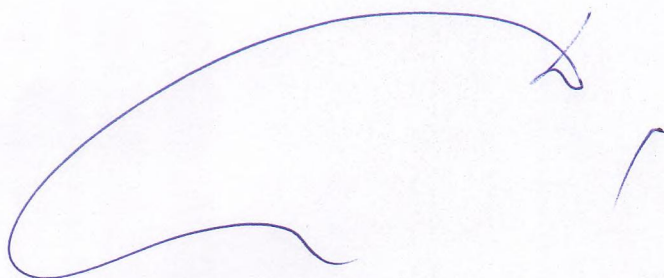
Об утверждении программы

В целях укрепления здоровья работников учреждения

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить корпоративную программу укрепления здоровья работников МАУ ДО «СШ» г. Назарово Красноярского края «Здоровы все-здорово!» на 2024-2029 годы согласно приложению № 1.
2. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

A large, stylized handwritten signature in blue ink, consisting of several sweeping loops and a final flourish.

Ю.Г. Дивинец

**КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА  
УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ МАУ ДО «СШ» Г. НАЗАРОВО КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ  
«ЗДОРОВЫ ВСЕ - ЗДОРОВО»  
на 2024-2029 годы**

Программа укрепления здоровья работников 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).

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.

## I. Цели программы

1.1 Сохранение и укрепление здоровья работников путем поощрения здорового образа жизни, расширения мер профилактики заболеваний, формирование здорового климата в коллективе, повышение эффективности деятельности всех работников.

1.2 Позитивное изменение отношения работников к собственному здоровью, преобразование гигиенических знаний в конкретные действия и убеждения.



- 1.3 Профилактика заболеваний, факторами риска которых являются низкая физическая активность, избыточный вес, курение, неправильное питание, повышенное артериальное давление.
- 1.4 Снижение потерь, связанных с временной нетрудоспособностью работников.
- 1.5 Улучшение психологического климата в коллективе.

## **II. Задачи программы**

- 2.1 Создание условий для физического, психологического и социального благополучия работников;
- 2.2 Формирование ответственного отношения к своему здоровью;
- 2.3 Воспитание потребности в здоровом образе жизни, принятие активного участия в мероприятиях, направленных на здоровый образ жизни;
- 2.4 Обеспечение безопасных и комфортных условий труда;
- 2.5 Предупреждение травматизма и профессиональных заболеваний;
- 2.6 Создание условий для ведения и продвижения здорового образа жизни;
- 2.7 Организация отдыха работников;
- 2.8 Создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе;

## **III. Перечень направлений, мероприятий по их реализации и индикаторов**

<b>1. СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНОЙ РАБОЧЕЙ СРЕДЫ И ОПТИМАЛЬНЫХ ГИГИЕНИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ДЛЯ УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ И БЛАГОПОЛУЧИЯ РАБОТНИКОВ</b>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



**ЦЕЛЬ:** Разработка и реализация системы управления охраной труда. Создание благоприятных санитарно-гигиенических условий труда, улучшение условий труда на рабочих местах, снижение уровня производственного травматизма, обеспечение оптимального режима труда и отдыха.

**ОПИСАНИЕ:** Система управления охраной труда в учреждении – ключевой элемент, благодаря которому в учреждении обеспечивается безопасность сотрудников. Данная часть общей системы направлена на защиту здоровья и жизни работников. Положительное воздействие внедрения системы управления охраной труда на уровне учреждения, выражается в снижении воздействия опасных и вредных производственных факторов и рисков, повышении производительности труда.

Перечень мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Примеры индикаторов
<p>Изменение рабочей среды (повышение комфорта рабочей среды, кондиционирования воздуха, изменение освещения, другие меры психологической разгрузки, специальные мероприятия для снятия стресса и профилактики эмоционального выгорания.</p> <p>Охрана и безопасность труда (контроль санитарно-гигиенической оценки условий труда).</p> <p>Предупреждение несчастных случаев (обучение и инструктажи по предотвращению риска получения травмы).</p> <p>Оценка производственных рисков, приводящих к расстройству здоровья (проведение СОУТ на вновь вводимых рабочих местах, актуализация (при необходимости) положения о системе управления охраной труда).</p>	<p>Заместитель директора по административно-хозяйственной части</p> <p>Специалист по охране труда</p>	<p>2024-2029 годы</p>	<p>Увеличение количества рабочих мест, на которых улучшены условия труда по результатам СОУТ (подтвержденные результатами СОУТ);</p> <p>Доля рабочих мест, на которых проведена СОУТ (%);</p> <p>Снижение количества несчастных случаев на производстве.</p>

## 2. МЕДИЦИНСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ

**ЦЕЛЬ:** Обеспечение охвата медицинскими осмотрами работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда.

Перечень мероприятий	Ответственные	Сроки реализации	Примеры индикаторов



<p>Обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры.</p> <p>Диспансеризация (комплекс мероприятий, включающий в себя профилактический медицинский осмотр и дополнительные методы обследований, проводимых в целях оценки состояния здоровья, включая определение группы здоровья).</p>	<p><b>исполнители</b></p> <p>Инспектор по кадрам Специалист по охране труда</p>	<p>2024-2029 годы</p>	<p>Процент охвата медосмотрами работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------

### 3. ПРОФИЛАКТИКА ПОТРЕБЛЕНИЯ ТАБАКА

**ЦЕЛЬ:** Соблюдение запрета потребления табака в учреждении.

**ОПИСАНИЕ:** 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».

В корпоративной практике необходимо обеспечить исполнение закона на территории предприятия путем издания внутренних нормативных документов. Для осуществления практики необходимо издать внутренний документ: НПА/ стандарт корпорации:

- о запрете курения на территории предприятия (включая открытую территорию);
- о запрете потребления любых электронных сигарет, испарителей и устройств с нагреванием табака;
- о запрете продаж любых табачных изделий и всех видов электронных сигарет и их составляющих на территории предприятия

Практика не требует дополнительного финансирования.

Перечень мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Примеры индикаторов
<p>Установление запрета курения на рабочих местах и на территории учреждения (оформление рабочих мест, мест общего пользования и территории знаками, запрещающими курение).</p>	<p>Заместитель директора по административно-хозяйственной части</p>	<p>Однократно, в начале программы</p>	<p>Процент курящих сотрудников, сокративших количество перекуров, %.</p>



#### 4. ОТКАЗ ОТ УПОТРЕБЛЕНИЯ АЛКОГОЛЯ И ДРУГИХ ПСИХОАКТИВНЫХ ВЕЩЕСТВ

**ЦЕЛЬ:** Повышение осведомленности работников о вреде, связанном с алкоголем и другими психоактивными веществами, и рисках, связанных с ними на рабочем месте

**ОПИСАНИЕ:** Коммуникационная кампания, направленная на повышение осведомленности сотрудников, является ключевым компонентом, предваряющим организацию любых действий, направленных на снижение пагубного употребления алкоголя и других психоактивных веществ. Научные данные показывают, что программы обучения и подготовки на рабочем месте могут эффективно влиять на поведение сотрудников, связанное с употреблением алкоголя и других психоактивных веществ. Обучение сотрудников следует проводить регулярно, и также регулярно сотрудники должны быть снабжены информационными материалами (брошюрами, буклетами) и контактной информацией, куда можно обратиться за помощью.

Перечень мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Примеры индикаторов
Организация безалкогольных корпоративных мероприятий. Изменение отношения персонала к употреблению алкоголя как необходимому атрибуту праздника.	Заместитель директора по административно-хозяйственной части Инспектор по кадрам	До достижения устойчивого результата	Рост числа сотрудников с положительным отношением к безалкогольным праздникам.

#### 5. ПОВЫШЕНИЕ ФИЗИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ

**ЦЕЛЬ:** Стимулирование работников к повышению уровня физической активности посредством участия в командно-спортивных мероприятиях.

Перечень мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Примеры индикаторов
Организация командно-спортивных мероприятий.	Директор	Без ограничений	Снижение доли работников с низким уровнем физической активности, %

#### 6. ЗДОРОВОЕ ПИТАНИЕ



**ЦЕЛЬ:** Обеспечение работников учреждения в течение рабочего времени свободным доступом к питьевой воде. Обеспечить работников в течение рабочего времени возможностью приема пищи в отдельно отведенном помещении.

Перечень мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Примеры индикаторов
<p>Обеспечение работников в течение рабочего времени свободным доступом к питьевой воде.</p> <p>Обеспечение возможности приема пищи сотрудниками в отдельно отведенном помещении.</p>	<p>Заместитель директора по административно-хозяйственной части</p>	<p>Постоянно действующая практика</p>	<p>% сотрудников, имеющих доступ к питьевой воде не далее 50м от рабочего места. Охват сотрудников, имеющих возможность приема пищи в рабочее время, %.</p>

### 7. СОХРАНЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ И БЛАГОПОЛУЧИЯ. ПОВЫШЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ.

**ЦЕЛЬ:** Достижение высокого уровня участия работников в программах здорового образа жизни.

**ОПИСАНИЕ:** При проведении коммуникационной кампании важно ориентироваться на количественные показатели, а именно какое количество работников изучит профилактический материал, примет участие в оздоровительных мероприятиях. Необходимо учитывать, что высокоэффективные коммуникационные кампании могут потребовать потратить рабочее время на участие в оздоровительной акции, что может привести к переработке. Для достижения целевого эффекта необходимо использовать несколько каналов коммуникации (желательно 2-3 вида), в том числе рассылку по электронной почте, оповещение работников на собраниях и др.

Перечень мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Примеры индикаторов
<p>Проведение встречи с руководством (в индивидуальном или групповом формате), для обсуждения вопросов и проблем создания благоприятной среды.</p>	<p>Специалист по охране труда</p>	<p>Постоянно действующая практика</p>	<p>Уровень удовлетворенности работой (% изменений по сравнению с предыдущими временными периодами); Уровень текучести</p>



			персонала (изменение показателя по отношению к предыдущему периоду).
--	--	--	----------------------------------------------------------------------

#### **IV. Ожидаемые результаты от реализации мероприятий Программы**

- 4.1. Увеличение производительности труда, работоспособности и эффективности деятельности работников;
- 4.2. Повышение мотивации работников к занятиям физической культурой;
- 4.3. Увеличение доли лиц с умеренной физической активностью среди работников;
- 4.4. Формирование культуры безопасности труда, ЗОЖ среди работников;
- 4.5. Увеличение охвата работников профилактическими мероприятиями, направленными на здоровый образ жизни;
- 4.6. Укрепление здоровья и улучшение самочувствия работников;
- 4.7. Снижение риска заболеваемости работников, уменьшение среднего срока временной нетрудоспособности работников;
- 4.8. Повышение выявляемости хронических неинфекционных заболеваний работников;
- 4.9. Снижение количества стрессовых и конфликтных ситуаций, повышение стрессоустойчивости работников;
- 4.10. Профилактика вредных привычек;
- 4.11. Улучшение имиджа учреждения по мнению работников и повышение их мотивации;

#### **V. Мониторинг реализации программы**

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

#### **VI. Оценка эффективности реализации программы**



Для оценки эффективности реализации программы могут быть использованы следующие критерии:

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

Специалист по охране труда



Е.В. Зинченко