

УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора  
ГОУ РК «СКШИ № 6» г. Печоры  
от 28.12.2020 № 120-од

**Корпоративная программа  
укрепления здоровья работников на  
рабочем месте в учреждении**

## Оглавление

Раздел I. Паспорт корпоративной программы укрепления здоровья работников на рабочем месте в учреждении .....	3
Раздел II. Цели, задачи и направления реализации программы .....	5
Раздел III. План корпоративной программы по укреплению здоровья сотрудников .....	6
Раздел IV. Мероприятия, направленные на реализацию программы.....	8
Раздел V. Ожидаемые результаты от реализации мероприятий программы .....	13

## Раздел. I. Паспорт корпоративной программы укрепления здоровья работников на рабочем месте в учреждении

Наименование программы	Корпоративная программа по укреплению здоровья сотрудников на рабочем месте.
Заказчик программы	Министерство образования, науки и молодёжной политики Республики Коми
Разработчик программы	ГОУ РК «СКШИ № 6» г. Печоры
Обоснование разработки программы	<p>Корпоративная программа по укреплению здоровья сотрудников ГОУ РК «СКШИ № 6» г. Печоры разработана в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 1 апреля 2020 г. № 833-р, Постановлением Правительства Республики Коми от 31.01.2020 № 42 "Об утверждении региональной программы Республики Коми «Укрепление общественного здоровья».</p> <p>По определению Всемирной организации здравоохранения здоровьем считается - состояние полного физического, психического и социального благополучия, а не только отсутствие болезней или физических дефектов.</p> <p>Так же по данным Всемирной организации здравоохранения, ведение корпоративных программ, стимулирующих здоровый образ жизни, позволяет компании на 30% минимизировать потери от болезней сотрудников. При этом число пропусков работы по болезни сокращается на 20%, а эффективность работы сотрудника вырастает почти на 10%.</p> <p>Человеческий капитал является одним из ведущих факторов социально-экономического развития, и сохранение здоровья сотрудника является актуальным приоритетом для государства и отдельного работодателя.</p>
Цель программы	Сохранение и укрепление здоровья сотрудников и работников путем формирования в коллективе установки на здоровый образ жизни, посредством создания условий для укрепления и сохранения здоровья в процессе работы, формирования культуры здоровья на основе осознания здоровья как ценности, обучения сотрудников знаниям, умениям и навыкам здорового образа жизни.
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создать условия для физического, психологического и социального благополучия сотрудников.</li> <li>2. Формировать ответственное отношение к своему здоровью.</li> <li>3. Проведение информационно-разъяснительной работы по формированию приверженности работников здоровому образу жизни.</li> <li>4. Воспитать потребность в здоровом образе жизни, принимать активное участие в спортивно-оздоровительных мероприятиях, направленных на здоровый образ жизни.</li> </ol>
Численность	59 чел. - сотрудники учреждения
Описание программы	<p><b>Организационно-методическая работа</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Утверждение программы по оздоровлению сотрудников.</li> </ol>

	<p>2. Тренинги по навыкам ЗОЖ.</p> <p><b>Информационно-просветительская работа</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организация информационных стендов по ЗОЖ.</li> <li>2. Организация цикла бесед о профилактике различных заболеваний, вредных привычек, направленных на приобретение сотрудниками знаний по сохранению и укреплению здоровья.</li> </ol> <p><b>Обеспечение безопасных для здоровья условий</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание условий работы, отвечающих требованиям безопасности для здоровья и жизни.</li> <li>2. Создание условий, отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, для полноценного отдыха и работы.</li> <li>3. В рамках борьбы с туберкулезом ежегодное флюорографическое обследование сотрудников.</li> </ol> <p><b>Работа по оздоровлению сотрудников и своевременному выявлению заболеваний</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение комплекса мероприятий, направленных на повышение двигательной активности.</li> <li>2. Осуществление периодического медицинского осмотра работников.</li> <li>3. Участие в спортивных общеобразовательных и городских мероприятиях.</li> </ol> <p><b>Охрана труда и создание безопасных условий труда</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение мероприятий по улучшению условий труда сотрудников.</li> <li>2. Предупреждение несчастных случаев, обучение и инструктажи по предотвращению риска получения травмы.</li> <li>3. Контроль над состоянием охраны труда и выполнением мероприятий по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности.</li> <li>4. Ежегодный медицинский осмотр и проведение инструктажа по охране труда и технике безопасности для вновь принятых сотрудников.</li> <li>5. Проведение специальной оценки условий труда.</li> </ol>
Сроки реализации программы	2021-2024
Ожидаемые результаты	<p>Количественные:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Увеличение доли лиц с умеренной физической активностью среди работников.</li> <li>2. Увеличение охвата работников профилактическими мероприятиями, направленными на здоровый образ жизни.</li> </ol> <p>Качественные:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Профилактика вредных привычек.</li> <li>2. Повышение мотивации работников к занятиям физической культурой.</li> <li>3. Укрепление социального и психического здоровья сотрудников.</li> </ol>

## **Раздел II. Цели, задачи и направления реализации программы**

Корпоративные программы укрепления здоровья — это инвестиционный проект, участниками которого выступают государство работодатель-работник, как элемент корпоративной культуры и программы лояльности в системе управления персоналом и достижении конкретных измеримых результатов.

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 здоровье формирующей программы, посредством создания здоровье сберегающей среды или территорий здорового образа жизни.

### **Цели программы:**

1. Сохранение и укрепление здоровья работников путем формирования здорового климата в коллективе, повышение эффективности деятельности всех работников.
2. Позитивное изменение отношения работников к собственному здоровью, преобразование гигиенических знаний в конкретные действия и убеждения.
3. Профилактика заболеваний, факторами риска которых являются низкая физическая активность, избыточный вес, курение, неправильное питание, повышенное артериальное давление.

### **Задачи программы:**

- 1) укрепление здоровья работников;
- 2) обеспечение безопасных и комфортных условий труда;
- 3) предупреждение травматизма и профессиональных заболеваний;
- 4) формирование приверженности работников здоровому образу жизни;
- 5) повышение мотивации к формированию потребности в здоровом образе жизни, физической активности и правильном питании;
- 6) обеспечение психологической и физической устойчивости работников, профилактика эмоционального выгорания;
- 7) совершенствование работы спортивно-оздоровительных мероприятий/

### Раздел III. План корпоративной программы по укреплению здоровья сотрудников

Направление мероприятий	Цель мероприятия	Форма мероприятия	Сроки реализации мероприятия
Организация контроля над проведением периодического медицинского осмотра, диспансеризации и иммунизации сотрудников	Цель: раннее выявление болезней и их профилактика	Сбор данных, анализ проведенных предварительных и периодических медицинских осмотров, диспансеризации, иммунизации сотрудников	1 раз в год
Наблюдение за состоянием сотрудников во время мероприятий по профилактики коронавирусной инфекции	Цель: обеспечение мониторинга за состоянием здоровья	Измерение температуры тела	до отмены указа Главы РК
Функционирование в здании школы рециркуляторов, обеспечение антисептиками, обработка-дезинфекция помещений	Цель: предотвращение распространения инфекций	Создание санитарно-гигиенических условий	ежедневно
Профилактика табакокурения	Цель: снижение количества курящих сотрудников	Информирование работников о запрете курения на территории школы и в здании	постоянно
Участие педагогов в акции и конкурсах	Цель: активная пропаганда здорового образа жизни среди сотрудников школы	Привлечение работников к участию в акциях и конкурсах профсоюзной организации	по графику
Информационно-мотивационное просвещение	Цель: формирование убеждений и привычек здорового образа жизни	Оформление стендов	1 раз в квартал, по мере необходимости
Участие в различных спортивных мероприятиях	Цель: пропаганда здорового образа жизни, популяризация физической культуры и спорта среди сотрудников школы	Участие сотрудников в выполнении нормативов Всероссийского физкультурного спортивного комплекса и других мероприятиях	по мере поступления информации

Обучение персонала	Цель: повышения работоспособности, укрепления здоровья и предупреждения утомления сотрудников.	Семинары-практикумы: обучение приемам саморегуляции, мышечной релаксации, дыхательной гимнастики и т.п.	1 раз в квартал
--------------------	--	---	-----------------

## Раздел IV. Мероприятия, направленные на реализацию программы

### 1. СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНОЙ РАБОЧЕЙ СРЕДЫ И ОПТИМАЛЬНЫХ ГИГИЕНИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ДЛЯ УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ И БЛАГОПОЛУЧИЯ РАБОТНИКОВ

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

Примерный перечень мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Примеры индикаторов
<p>Изменение рабочей среды (повышение комфорта рабочей среды, изменение освещения, другие меры психологической разгрузки).</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.</p>	<p>Административно-управленческий персонал, специалист по охране труда</p>	<p>Постоянно</p>	<p>Доля рабочих мест, на которых проведена СОУТ (%);</p> <p>Снижение количества несчастных случаев на производстве.</p>

### 2. СТРАХОВАНИЕ

**ЦЕЛЬ:** Обеспечение полного использования услуг, оказываемых в рамках обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, пенсионного и добровольного медицинского страхования.

Примерный перечень мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Примеры индикаторов
--------------------------------	---------------------------	------------------	---------------------



<p>Обязательное социальное страхование (реабилитация и восстановительное лечение).</p> <p>Пенсионное страхование (оплата родовых сертификатов).</p> <p>Добровольное медицинское страхование (расширение соцпакета, включающее амбулаторно-поликлиническую и стационарную медицинскую помощь в ближайших медицинских организациях, консультации высококвалифицированных специалистов).</p>	<p>Административно-управленческий персонал</p> <p>Медицинская служба</p>	<p>Постоянно</p>	<p>Увеличение количества использованных услуг по данным видам страхования.</p>
---	--	------------------	--

### 3. МЕДИЦИНСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ

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

<p style="text-align: center;"><b>Примерный перечень мероприятий</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Ответственные исполнители</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Сроки реализации</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Примеры индикаторов</b></p>
<p>Ежегодная вакцинация и целевая вакцинация (грипп, пневмаккок)</p> <p>Обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры.</p> <p>Профилактические осмотры (комплекс медицинских обследований, проводимый в целях раннего (своевременного) выявления состояний, заболеваний и факторов риска их развития, а также в целях определения групп здоровья и выработки рекомендаций для пациентов).</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>Медицинская служба, специалист по охране труда.</p>	<p>Постоянно</p>	<p>Процент охвата медосмотрами работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда.</p>

### 4. ПРОФИЛАКТИКА ПОТРЕБЛЕНИЯ ТАБАКА

**ЦЕЛЬ:** Соблюдение запрета потребления табака в общеобразовательной организации.

**ОПИСАНИЕ:** Запрет курения на рабочих местах и на территории предприятий 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.

<b>Примерный перечень мероприятий</b>	<b>Ответственные исполнители</b>	<b>Сроки реализации</b>	<b>Примеры индикаторов</b>
Установление запрета курения на рабочих местах и на территории предприятий (оформление рабочих мест, мест общего пользования и территории знаками, запрещающими курение).	Административно-управленческий персонал	Однократно, в начале программы	Процент курящих сотрудников, сокративших количество перекуров, %.

## **5. 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.

<b>Примерный перечень мероприятий</b>	<b>Ответственные исполнители</b>	<b>Сроки реализации</b>	<b>Примеры индикаторов</b>
Коммуникационная кампания по повышению осведомленности в отношении вреда алкоголя и других психоактивных веществ.	Административно-управленческий персонал	До достижения устойчивого результата	Рост числа сотрудников с положительным отношением к безалкогольным праздникам.

Изменение отношения персонала к употреблению алкоголя как необходимому атрибуту праздника.			
<b>6. ПОВЫШЕНИЕ ФИЗИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ</b>			
<b>ЦЕЛЬ:</b> Стимулирование работников к повышению уровня физической активности посредством участия в командно-спортивных мероприятиях, организацию физкультур-брейков.			
Примерный перечень мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Примеры индикаторов
Организация командно-спортивных мероприятий.	Административно-управленческий персонал	Без ограничений	Снижение доли работников с низким уровнем физической активности, %; Снижение доли работников с низким уровнем тренированности, %.
<b>7. ЗДОРОВОЕ ПИТАНИЕ</b>			
<b>ЦЕЛЬ:</b> Обеспечение сотрудников предприятия в течение рабочего времени свободным доступом к питьевой воде. Обеспечить сотрудников в течение рабочего времени возможностью приема пищи в отдельно отведенном помещении.			
Примерный 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>Введение информационной маркировки (или информационных сообщений) на блюда и напитки для меню «Здоровое питание» (информирование о пищевой и энергетической ценности блюд, способствующих осознанному выбору; выделение блюд и напитков, соответствующих критериям рациона здорового питания).</p>	Административно-управленческий персонал	Постоянно действующая практика.	% сотрудников, имеющих доступ к питьевой воде не далее 50м от рабочего места Охват сотрудников, имеющих возможность приема пищи в рабочее время, %.
<b>8. СОХРАНЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ И БЛАГОПОЛУЧИЯ. ПОВЫШЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ.</b>			

**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, использование корпоративных СМИ и др.

<b>Примерный перечень мероприятий</b>	<b>Ответственные исполнители</b>	<b>Сроки реализации</b>	<b>Примеры индикаторов</b>
Проведение коммуникационной кампании по популяризации ЗОЖ (социальный маркетинг). Проведение дня/недели/месяца психоэмоционального здоровья (оздоровительное тестирование (оценка риска возникновения хронических неинфекционных заболеваний, оценка функциональных параметров организма и др.). Создание комнаты психоэмоциональной разгрузки.	Административно-управленческий персонал, медицинская служба, специалист по охране труда	Постоянно действующая практика.	Уровень удовлетворенности работой (% изменений по сравнению с предыдущими временными периодами); Уровень текучести персонала (изменение показателя по отношению к предыдущему периоду).

## **Раздел V. Ожидаемые результаты от реализации мероприятий программы**

### **Ожидаемые результаты от реализации мероприятий программы:**

1. Повышение мотивации работников к занятиям физической культурой.
2. Увеличение доли лиц с умеренной физической активностью среди работников.
3. Формирование культуры безопасности труда, ЗОЖ среди работников;
4. Увеличение охвата работников профилактическими мероприятиями, направленными на здоровый образ жизни.
5. Повышение выявляемости хронических неинфекционных заболеваний работников.
6. Снижение количества стрессовых и конфликтных ситуаций, повышение стрессоустойчивости работников.
7. Профилактика вредных привычек.

### **Мониторинг реализации программы**

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

### **Оценка эффективности реализации программы**

Для оценки эффективности реализации программы могут быть использованы следующие критерии:

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