Государственное бюджетное учреждение

«Центр социального обслуживания №5»

Корпоративная программа сохранения и укрепления здоровья на рабочем месте

р.п. Мишкино 2024 г.

 УТВЕРЖДАЮ

 Директор ГБУ «ЦСО №5»

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.М. дементьева

 «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_2024 г.

**СОДЕРЖАНИЕ**

1. Паспорт программы
2. Актуальность внедрения программы по сохранению и укреплению здоровья на рабочем месте
3. Основные направления деятельности в рамках реализации Программы
4. Анализ ситуации и выбор приоритетов учреждения
5. Необходимые ресурсы для реализации программы
6. Мотивация участия в программе для работодателя и работника
7. Модули для реализации корпоративной программы здоровья
8. Анализ рисков при реализации программы
9. Критерии оценки эффективности программы по сохранению и укреплению здоровья на рабочем месте

**1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование программы | Корпоративная программа по укреплению здоровья на рабочем месте. |
| Обоснование разработки программы | Корпоративная программа по укреплению здоровья ГБУ «ЦСО№5» разработана во исполнение приказа Главного управления социальной защиты населения Курганской области №14-01781/24 от 12.03.2024 года и направлена на создание условий по укреплению здоровья сотрудников на рабочем месте в рамках согласованных действий руководителей и работников учреждения. По определению Всемирной организации здравоохранения здоровьем считается - состояние полного физического, психического и социального благополучия, а не только отсутствие болезней или физических дефектов. 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%. Человеческий капитал является одним из ведущих факторов социально-экономического развития, и сохранение здоровья сотрудника является актуальным приоритетом для государства и отдельного работодателя.  |
| Цель программы | Сохранение и укрепление здоровья сотрудников 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 | 1. Создание условий для физического, психологического и социального благополучия сотрудников;
2. Формирование ответственного отношения к своему здоровью;
3. Информирование сотрудников учреждения по формированию представления здорового образа жизни в компании
4. Воспитание потребности в здоровом образе жизни, принятие активного участия сотрудниками в мероприятиях и акциях, направленных на здоровый образ жизни
 |
| Участники программы  | Сотрудники учреждения социальные партнёры  |
| Описание программы | В соответствии с основными направлениями деятельности Программы учреждение разрабатывает план реализации программы. При формировании плана реализации Программы учреждение вправе изменять (дополнять) мероприятия, обозначенные в основных направлениях деятельности Программы. План реализации программы утверждается Приказом директора учреждения. План реализации корпоративной программы здоровья предполагает 3 этапа: **1 этап: организационный**  формирование рабочей группы;  разработка нормативной документации;  заключение договоров о сотрудничестве с социальными партнёрами участниками программы;  информирование сотрудников об участии учреждения в реализации корпоративной программы. **2 этап: основной**  входная диагностика сотрудников; медицинские мероприятия, спортивно-досуговые мероприятия и мероприятия, способствующие формированию привычек здорового образа жизни сотрудников. **3 этап: заключительный**  итоговая диагностика сотрудников; подведение итогов;  формирование отчетности. С целью исполнения плана реализации Программы из числа сотрудников учреждения формируется рабочая группа, ответственная за своевременное проведение мероприятий плана.  |
| Сроки реализации программы | 01.01.2024 г. - 31 декабря 2027 г |
| Ожидаемые результаты | Внедрение приоритетов здорового образа жизни и ценностного отношения к состоянию своего здоровья; создание условий для улучшения физического, психического и социального здоровья работников; увеличение численности работников, ведущих здоровый образ жизни; снижение заболеваемости (временной нетрудоспособности). |

 Здоровье – это первая и важнейшая потребность человека, определяющая его способность к труду и обеспечивающая гармоничное развитие личности. В последнее время особенно острой стала проблема сохранения физического, психического и социального здоровья работников социальной сферы. Результативность работы учреждения напрямую связана с состоянием здоровья её сотрудников, следовательно, организация работы по сохранению и укреплению здоровья работников является одной из наиболее актуальных задач.

**2. АКТУАЛЬНОСТЬ**

 Программа по укреплению здоровья сотрудников на рабочем месте 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. Для целей настоящей Программы применяются следующие термины и понятия.

**Условия труда** - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

**Вредный производственный фактор** - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию.

**Опасный производственный фактор** - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме.

**Безопасные условия труда** - условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

**Здоровый образ жизни (ЗОЖ)** - образ жизни человека, направленный на профилактику болезней и укрепление здоровья.

**Рабочее место** - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

**Эргономичное рабочее место** - рабочее место, приспособленное для исполнения работником должностных обязанностей, включающее предметы и объекты труда, а также компьютерные программы для наиболее безопасного и эффективного труда работника, исходя из физических и психических особенностей человеческого организма. **Профессиональные заболевания** - формы заболеваний, которые возникли в результате воздействия вредных, опасных веществ и производственных факторов. Перечень профессиональных заболеваний утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 27.04.2012№ 417п.

**Вредная привычка** - это многократно повторяющееся действие, отличающееся вредоносностью с позиции общественного блага, окружающих людей или здоровья человека, попавшего под влияние этой привычки. Неизменными свойствами вредной привычки являются автоматизм и «не полезность» действия.

**Факторы риска неинфекционных заболеваний** - это потенциально опасные для здоровья факторы поведенческого, биологического, генетического, экологического, социального характера, окружающей и производственной среды, повышающие вероятность развития заболеваний, их прогрессирование и неблагоприятный исход. К таким факторам в медицине относят: употребление табака; чрезмерное употребление алкоголя; нерациональное питание; недостаточная физическая активность; повышенное содержание глюкозы в крови/диабет; повышенное кровяное давление; избыточный вес и ожирение; повышенный уровень общего холестерина.

**Мониторинг рабочей среды** - выявление и оценка факторов среды, которые могут неблагоприятно повлиять на здоровье работников. Он включает оценку санитарных и профессиональных гигиенических условий, факторов организации труда, которые могут создать риск для здоровья работников, средств коллективной и индивидуальной защиты, экспозиции работников опасным агентам и контрольных систем, предназначенных для исключения или ограничения их. С точки зрения здоровья работника мониторинг рабочей среды может фокусироваться, но не ограничиваться только на эргономике, профилактике несчастных случаев и заболеваний, гигиене труда, организации труда и психосоциальных факторах на рабочем месте («Р 2.2.1766-03. 2.2. Гигиена труда. Руководство по оценке профессионального риска для здоровья работников. Организационно-методические основы, принципы и критерии оценки. Руководство», утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 24.06.2003).

**Мониторинг здоровья работников** - общий термин, охватывающий процедуры и исследования для оценки здоровья работника с целью обнаружения и опознавания любой аномалии. Результаты мониторинга должны использоваться для сохранения и укрепления здоровья работника, коллективного здоровья на рабочем месте и здоровья подверженных популяций работников. Процедуры оценки здоровья могут включать медицинские осмотры, биологический мониторинг, рентгенографическое исследование, анкеты или анализ медицинских карт («Р 2.2.1766-03: Руководство по оценке профессионального риска для здоровья работников. Организационно-методические основы, принципы и критерии оценки»).

 Реализация Программы будет обеспечиваться силами руководителя учреждения и средствами всех структурных подразделений. Залогом успешности программы является целостный подход, основанный на определении здоровья не только как отсутствие болезней, но и состояние полного физического, эмоционального, интеллектуального, социального благополучия.

 По данным исследователей ВОЗ 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. 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 2025 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 организации в рамках здоровье формирующей программы, посредством создания здоровье сберегающей среды или территорий здорового образа жизни. Личная заинтересованность сотрудников – ключевое условие эффективного внедрения корпоративной программы.

**3. Основные направления деятельности в рамках реализации Программы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Направления | Мероприятия |
| 1 | Организационные мероприятия | * 1. Создание рабочей группы по реализации Программы;
	2. Назначение ответственных за реализацию мероприятий Программы;
	3. Проведение анализа следующих показателей:

 - временная нетрудоспособность за предыдущий год; - результаты периодических медицинских осмотров сотрудников за предыдущий год. 1.4. Разработка и коррекция плана реализации Программы (системы профилактических мероприятий) в учреждении; 1.5. Разработка плана реализации мероприятий Программы (Приложение 1); 1.6. Разработка системы поощрений работников за достижения по изменению образа жизни; 1.7. Создание «Паспорта здоровья учреждения организации» 1.8. Создание раздела о реализации Программы на сайте учреждения |
| 2 | Мероприятия по созданию условий для формирования и поддержания здорового образа жизни сотрудников | 2.1. Создание безопасных условий труда, гигиена труда, развитие «здоровой» производственной среды, «здоровых» рабочих мест; 2.2. Медицинские мероприятия; 2.3. Создание условий для стимулирования отказа (сокращения) курения на рабочем месте; 2.4. Создание условий, способствующих рациональному питанию; 2.5. Создание условий, способствующих повышению физической активности; 2.6. Создание условий для снижения производственного стресса и сохранения психического здоровья; 2.7 Формирование итогового рейтинга учреждения по результатам реализации Программы |
| 3 | Мероприятия по повышению информированности сотрудников по вопросам профилактики заболеваний и популяризации здорового образа жизни, формирования мотивации ответственного отношения к своему здоровью  | **3**.1 Мониторинг поведенческих факторов риска неинфекционных заболеваний (НИЗ) В рамках мероприятия проводится мониторинг поведенческих факторов риска НИЗ (курение, нерациональное питание, низкая физическая активность), влияющих на здоровье сотрудников, путем анкетирования (приложение 2) работников с целью выявления и оценки их распространенности. Анкетирование проводится в 2 этапа: На 1 этапе мониторинга проводится анкетирование на выявление имеющихся факторов риска. Анкеты заполняются в бумажном виде. По результатам анкетирования формируется выборка основных факторов риска для здоровья работников, корректируется план мероприятий, направленных на укрепление здоровья работников учреждения2 этап мониторинга — повторное анкетирование работников, участвующих в первом опросе, проводится в конце реализации Программы с целью оценки эффективности проводимых мероприятий Программы. 3.2 Повышение информированности работников о пользе физической активности и мотивации к повышению её уровня «Здорово живём – здоровье бережём!» В рамках данного мероприятия организуются и проводятся физкультурно-спортивные мероприятия, направленные на повышение двигательной активности работников:  ежедневная производственная гимнастика  акции «Неделя физической активности», «Пешком до работы» и пр. Проведение акций и физкультурно-массовых мероприятий сопровождается фото и видеоотчетами, размещаемыми на сайте организации, в проекте «Открытый муниципалитет». В рамках данного пункта проводятся консультативные беседы с привлечением специалиста медицинской организации, в зоне обслуживания которой находится учреждение, а также специалистами социально-реабилитационного отделения. Для сотрудников организуются культурно-досуговые мероприятия, выезды на природу, базы отдыха, проведение экологических субботников и пр.3.3 Повышение информированности сотрудников в вопросах здорового питания В рамках реализации мероприятий проводится:  оценка условий питания работников, организации мест для приема пищи сотрудников;  проводятся акции «День здорового питания», «Здоровая тарелка», «Витамины для здоровья», конкурсы «Правильный перекус», «Рецепты здорового питания» и т.д. Мероприятия проводятся при координационно консультативном участии сотрудников медицинской организации, в зоне обслуживания которой находится учреждение.4.4 Создание условий для стимулирования отказа (сокращения) курения на рабочем месте В рамках мероприятия проводится оценка соблюдения статьи 12 «Запрет курения табака на отдельных территориях, в помещениях и на объектах» Федерального закона от 23.02.2013 № 15-ФЗ (ред. от 29.07.2018) «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака» (запрет на курение в помещениях, на прилегающей территории, наличие запрещающих знаков). Проводятся консультативные беседы с привлечением сотрудников медицинской организации, в зоне обслуживания которой находится учреждение, а также специалистов социально-реабилитационного отделения5.5 Создание условий для снижения производственных стрессов и сохранения психического здоровья Данное мероприятие направлено на обеспечение эффективности деятельности работников учреждения, минимизацию производственных издержек, связанных с негативным влиянием стресса на здоровье сотрудников, противодействие профессиональному выгоранию. В рамках мероприятия проводятся тренинги, семинары, консультации по управлению конфликтными ситуациями, технологиям выработки эмоциональной устойчивости, способам управления стрессом на эмоциональном и физическом уровне. К организации и проведению мероприятий привлечены психологи учреждения6. 6 Создание условий для популяризации здорового образа жизни, формирования мотивации ответственного отношения к своему здоровью Мероприятия направлены на создание информационного пространства о ЗОЖ и включают:  создание на сайте учреждения раздела «Мы и ЗОЖ» с размещением информации о ходе реализации Программы;  проведение консультативных бесед по направлениям реализации Программы;  итоговый рейтинг учреждения по результатам реализации Программы.7.7 Охрана труда и создание безопасных условий труда  проведение мероприятий по улучшению условий труда сотрудников;  контроль над состоянием охраны труда и выполнением мероприятий по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности;  осуществление периодического медицинского осмотра работников;  проведение специальной оценки условий труда. |
| 4 | Медицинские мероприятия |  организация проведения периодических медицинских осмотров и диспансеризации работников;  проведение вакцинации работников;  проведение оздоровительных мероприятий.  |

**4. Анализ ситуации и выбор приоритетов учреждения**

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

• анализ показателей здоровья работников по доступным источникам (медицинским заключениям по результатам периодического медицинского осмотра и др.);

• оценка средовых факторов, влияющих на здоровье работников;

• оценка потребности работников (отношение, информированность и частота поведенческих факторов риска);

• оценка потенциальных ресурсов для реализации программы (кадры, организационные ресурсы и др.).

**5. Необходимые ресурсы для реализации программы**

|  |  |
| --- | --- |
| Кадровые  | Специалисты, которые будут задействованы в работе над Программой (специалист отдела кадров, специалист по охране труда, медицинский работник, психолог, специалист по ЛФК и др.) |
| Материально-технические | Методические рекомендации, опросные листы, плакаты, буклеты, и др.  |
| Информационные | Информационно-телекоммуникационная сеть «Интернет», официальный сайт учреждения |

**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 организации |
| Повышение психоэмоционального благополучия  | Снижение количества дней временной нетрудоспособности |

**7. Модули для реализации корпоративной программы здоровья**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование модуля | Содержание мероприятий | Ожидаемый результат |
| Физическая активность  | Проведение командно-спортивных мероприятий:  консультации специалистов по направлению ведения ЗОЖ; размещение мотивационных фотографий, плакатов;  проведение семейных спортивных мероприятий для сотрудников учреждения;  еженедельные соревнования пеших прогулок (с применением современных технологий, приложений и др.). улучшение материально-технической базы (помещение для занятий, тренажеры, спортивный инвентарь и др.).  проведение корпоративных, спортивно массовых оздоровительных мероприятий. | В % соотношении (от общей численности работников): - увеличение процента работников, вовлечённых в ведение здорового образа жизни; - снижение процента работников с низким уровнем физической активности; - повышение уровня физической грамотности работников; - увеличение доли работников, вовлеченных в регулярное занятие физической культурой и спортом; - снижение числа случаев временной нетрудоспособности |
| Здоровое питание | 1. Проведение просветительских семинаров для работников по следующим темам: «Здоровое питание», «Питание для долголетия», «Продукты, повышающие холестерин» и др. 2. Мотивация сотрудников учреждения на снижение употребления сотрудниками продуктов с высоким содержанием соли, сахара и насыщенных жиров. 3. Разработка рекомендаций питания для работников (требования к ассортименту меню для рациона здорового питания). 4. Увеличение выбора продуктов и блюд в меню «Здоровое питание», (включая овощи, фрукты, зелень) и маркировка блюд. 5. Проведение мастер - классов по приготовлению вкусной и здоровой пищи, проведение конкурсов рецептов блюд для здорового питания 6. Проведение тестирования с работниками по имеющимся привычкам питания на соответствие критерий здорового питания и мотивирование сотрудников на оздоровление рациона. 7. Организация в местах приема пищи работников информационных уголков: «Здоровое питание», «Принципы рационального питания» и др.8. Организация для работников информационных встреч, «школ здоровья» по коррекции факторов риска заболеваний с привлечением медицинских специалистов, диетологов, психологов. 9. Организация мест для контроля выполнения плана мероприятий реализации программы (тонометр, напольные весы, сантиметровая лента) показателей факторов риска здоровья (артериальное давление, масса тела. | В % соотношении (от общей численности работников):- увеличение % работников, изменивших свой рацион в сторону оздоровления; - % работников, изменивших свои привычки в сторону оздоровления; - увеличение % информированности работников о здоровом питании; - увеличение % работников, самостоятельно контролирующих показатели факторов риска здоровья. |
| Диагностика и профилактика заболеваний | 1. Организация ежегодных медицинских осмотров. 2. Анкетирование работников о состоянии их здоровья. 3. Анализ результатов специальной оценки условий труда и материалов по программе производственного контроля, оценки рисков. 4. Размещение информации профилактического характера о профессиональном здоровье на сайте организации и в её стенах. 5. Организация встреч с медицинскими работниками на тему диагностики и профилактики профессионального здоровья. 6.Информирование работников о пользе вакцинаций, компонентном составе и действии вакцин. 7.Информирование о результативности реализации программы. 8.Программа здорового питания для работников организации.9. Улучшение условий труда (УТ) и отдыха работников. 10. Внедрение практических, групповых форматов развития культуры здоровья. | В % соотношении (от общей численности работников): - увеличение % работников, прошедших вакцинацию;- снижение % работников с нуждающихся в амбулаторном, стационарном обследовании и лечение, санаторно курортном лечение и диспансерном наблюдении. Улучшение показателей здоровья работников по результатам медицинских осмотров. |
| Психологическое и эмоциональное благополучие | 1. День психологического здоровья - мероприятия, проходящие в учреждении. Задачами мероприятия являются: информировать работников об основах психоэмоциональной гигиены, обеспечить доступность консультации и поддержки психолога, ознакомить с информацией о психологических навыках управления стрессом, о профилактике профессионального выгорания и депрессии. 2. Просветительская работа. Наполнение контента сайта и социальных сетей учреждения информацией по сохранению психологического здоровья 3. Проведение психопрофилактических мероприятий. Программы, направленные на профилактику стресса на рабочем месте, повышение уровня благополучия. Сопровождение по управлению эмоциями; профилактика депрессии, выгорания, тревожных расстройств; арт - терапевтические и проективные методики, дыхательные практики. 4. Комната психологической разгрузки. Комната психоэмоциональной разгрузки– отдельное помещение, оснащенное современным оборудованием для профилактики и коррекции неблагоприятных психофизиологических состояний, устранения психоэмоциональных рисков у сотрудников. Профилактика утомляемости сотрудников на рабочем месте и как результат повышение производительности труда, уменьшение восприимчивости к стрессу, уменьшение числа ошибок. | В % соотношении (от общей численности работников): - снижение % работников с высоким уровнем стресса; - увеличение % работников, принявших участие в мероприятиях; - увеличение % работников, вовлечённых в образовательные программы; - увеличение % группы риска, посетивших комнаты психологической и психоэмоциональной разгрузки. |
| Профессиональное, социальное и финансовое благополучие | Профессиональный рост и развитие: - предоставление «свободных окон» для повышения квалификации и развития профессиональных навыков. 2. «Наставничество»: - передача опыта и знаний между работниками (тренинги, деловые игры, семинары по обмену опытом среди коллег, лекция-беседы, семинары-практикумы, психологические тренинги, проблемно-проектные семинары, круглые столы и др.); - повышение профессиональной компетентности сотрудников в овладении и эффективном использовании информационно - компьютерных технологий. Социальные связи и общественная вовлеченность: - просветительские беседы, благотворительные акции, концерты и театральные выступления, буклеты и методические материалы; - семейные мероприятия для сотрудников (игры, мастер-классы, профориентационные мероприятия для детей сотрудников, мероприятия к праздникам, семейные походы выходного дня, корпоративные мероприятия, семейные экскурсии; Финансовое благополучие: - вебинары по финансовому благополучию: планирование бюджета, сбережения и финансовые инструменты, пенсионная система и формирование «пенсионной подушки» и др | - повышение финансовой грамотности работников; - повышение удовлетворенностью работой; - рост психоэмоционального благополучия и здоровья работников; - повышение престижа организации; - повышение профессионального роста и компетентности работников.  |

**8. Анализ рисков при реализации программы**

1. 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.

2. Пассивное и активное сопротивление отдельных работников Решение: эффективное информирование работников, формирование в коллективе культуры здоровья, безопасности.

**9. Критерии оценки эффективности программы корпоративного здоровья**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Показатель  |  Как оценивать  |
| 1 | Приверженность учреждения принципам ЗОЖ  | ДА/НЕТ |
| 2 | Рабочие места безопасны для здоровья | % от общего числа рабочих мест |
| 3 | Работники следят за здоровым питанием и имеют возможность для полезных перекусов в течение дня | % от общего числа 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 сотрудников | Количество мероприятий в год, общее кол-во участников |
| 7 | Количество работников, которые ознакомились с информационными материалами о ЗОЖ | По результатам опроса работников: – точное число % от общего количества работников |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 8 | Количество публикаций на в сайте/в СМИ/социальных сетях учреждения | Количество публикаций |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 9 | Количество проведенных мероприятий о различных аспектах ЗОЖ и количество работников – участников | Статистика мероприятий |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 10 | Количество участников опросов | Статистика участников  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 11 | 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.  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 12 | Снижение количества дней временной нетрудоспособности  |  |

 Приложение 1

ПЛАН

корпоративной программы по сохранению и укреплению здоровья на рабочем месте

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование мероприятия | Дата проведения | Ответственный исполнитель |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | I. Организационные мероприятия |  |  |
| 1.1 | Проведение анкетирования с целью выявления факторов, влияющих на здоровье | Февраль-март 2024 г.  | Заведующие отделениями |
| 1.2 | Проведение «Мониторинга здоровья» по распространённым факторам риска в форме опроса сотрудников: низкая физическая активность, избыточный вес, повышенное артериальное давление, курение, несбалансированное питание и пр. | Март-апрель 2024 | Заведующие отделениями |
| 1.3 | Воспитание у работников более ответственного отношения к своему здоровью с использованием различных подходов: системы контроля, обучения, поддержания навыков и проверки знаний, взаимодействия с социальными партнёрами и пр | Постоянно | Заведующие отделениями Специалист по охране труда |
| 1.4 | Проведение инструктажей персонала с целью предупреждения случаев инвалидности, причиной которых является травматизм и вредные факторы.  | 1 раз в полгода | Специалист по охране труда |
| 1.5 | Организация контроля над проведением периодических медицинских осмотров, диспансеризации и иммунизации сотрудников.  | Постоянно | Специалист по охране труда |
| 1.6 | Организация системы поощрений за работу по укреплению здоровья на рабочем месте и практической деятельности по укреплению здорового образа жизни | Февраль – май 2024 г | Директор Заведующие отделениями |
| 1.7 | Организация физкультурно - оздоровительной работы с сотрудниками и членами их семей. | Постоянно | Заведующие отделениями Специалист по охране труда |
| 1.8 | Культурный досуг сотрудников (посещение музеев, выставок и др.)  | 1 раз в квартал | Заведующие отделениями |
|  | 2. Мероприятия по созданию условий для формирования и поддержания здорового образа жизни сотрудников |
| 2.1 | Десятиминутный комплекс упражнений, который проводится прямо на рабочем месте, гимнастика для глаз, дыхательная гимнастика | Постоянно | Заведующие отделениями Специалист по охране труда |
| 2.2 | Спортивные мероприятия, спартакиады, турниры, спортивные конкурсы. | Апрель | Заведующие отделениями Специалист по охране труда |
| 2.3 | Соревнование с использованием гаджета «шагомер» для сотрудников на постоянной основе. | Подведение итогов в подразделениях 1 раз в квартал  | Заведующие отделениями  |
| 2.4 | Занятия спортом на спортивных объектах, на территории учреждения | Постоянно | Заведующие отделениями Специалист по охране труда |