

**Государственное бюджетное учреждение Амурской области «Белогорский
комплексный центр социального обслуживания населения»**

**Корпоративная программа
сохранения и укрепления здоровья
на рабочем месте**

2025 год

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
Разработчик программы	Государственное бюджетное учреждение Амурской области «Белогорский комплексный центр социального обслуживания населения»
Обоснование разработки программы	Корпоративная программа по укреплению здоровья ГБУ АО «Белогорский КЦСОН» разработана: - во исполнение протокола рабочего совещания губернатора Амурской области Орлова В.А. с руководителями ИОГВО № 13 от 18.05.2021 и направлена на создание условий по укреплению здоровья сотрудников на рабочем месте в рамках согласованных действий руководителей и работников учреждения; - Постановление Администрации города Белогорска Амурской области от 28 июня 2021 г. N 810 "Об утверждении программы "Сохранение и укрепление здоровья населения города Белогорск на 2021 - 2024 годы". 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. В ходе реализации Программы учреждение взаимодействует со специалистами ГАУЗ АО «Белогорская больница», специалистами Физкультурно-оздоровительного комплекса имени героя России Сергея Солнечникова, специалистами МАУ стадион «Амурсельмаш», специалистами МАУ «Объединенная дирекция городских парков культуры и

	отдыха»
Сроки реализации программы	2021 г.- 2024 г. – первый этап; 2025 г. – 2030 г. – второй этап
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 инфекционных 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 здоровьесформирующей программы, посредством создания здоровьесберегающей 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	1.1. Создание рабочей группы по реализации Программы; 1.2. Назначение ответственных за реализацию мероприятий Программы; 1.3. 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	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

	ответственного отношения к своему здоровью	основных факторов риска для здоровья работников, корректируется план мероприятий, направленных на укрепление здоровья работников учреждения. 2 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 ➤ командные спортивные соревнования (игровые виды спорта — бадминтон, настольный теннис, волейбол и др.); ➤ 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, а также специалистов социально-реабилитационного отделения.
		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 отделения. 5.5 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 учреждения.
		6. 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», проект «Открытый муниципалитет», 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», «Стройнее и вкуснее», «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, окружность талии).	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	В % соотношении (от общей численности работников): - увеличение % работников, прошедших вакцинацию; - снижение % работников с нуждающихся в амбулаторном, стационарном обследовании 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.	лечение, санаторно-курортное лечение и диспансерное наблюдение. 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	- повышение финансовой грамотности работников; - повышение удовлетворенностью работой;

	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.	- 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 2025 г.	Заведующий СРО
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 2025 г.	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 Методист по адаптивной физической культуре
1.4	Проведение инструктажей персонала с целью предупреждения случаев инвалидности, причиной которых	1 раз в полгода	Специалист по охране труда

	является травматизм и вредные факторы.		
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 2025 г.	Директор Заведующие отделениями
1.7	Организация физкультурно - оздоровительной работы с сотрудниками и членами их семей.	Постоянно	Заведующие отделениями Специалист по охране труда Методист по адаптивной физической культуре Социальные партнеры
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.	7 апреля каждого года	Заведующие отделениями Специалист по охране труда Методист по адаптивной физической культуре Социальные партнеры
2.3	Соревнование с использованием гаджета «шагомер» для сотрудников на постоянной основе.	Подведение итогов в подразделениях 1 раз в квартал	Заведующие отделениями
2.4	Коллективный отдых на свежем воздухе с применением активных игр.	4 раза в год	Заведующие отделениями Специалист по охране труда Методист по адаптивной физической культуре Социальные партнеры
2.5	Культурно-спортивные мероприятия для работников с участием членов их семей.	13 августа каждого года	Заведующие отделениями Специалист по охране труда Методист по адаптивной физической культуре Социальные партнеры
2.6	Занятия спортом на	Постоянно	Заведующие отделениями

	спортивных объектах, на территории учреждения.		Специалист по охране труда Методист по адаптивной физической культуре
2.7	Информирование работников об основах рациона здорового питания: выпуск и размещение информационных материалов (плакаты, буклеты, листовки), организация образовательных семинаров, лекций.	1 раз в квартал	Заведующий СРО Заведующий ОМО Специалист по охране труда Методист по адаптивной физической культуре
2.8	День здорового питания, посвященный овощам и фруктам. Поделись с коллегой рецептом блюд здоровой пищи.	2 июня каждого года	Заведующие отделениями Специалист по охране труда
2.9	Конкурс информационных бюллетеней на тему «Здоровый перекус», «Правильная тарелка» и пр.	1 раз в год в феврале	Заведующий СРО Заведующий ОМО Специалист по охране труда Методист по адаптивной физической культуре
3. Мероприятия в День отказа от курения.			
3.1	Размещение информационных бюллетеней по вопросу вреда курения для здоровья в местах, оборудованных для курения, трансляция видеороликов на данную тематику	Постоянно	Специалист по охране труда ГБУ АО «Белогорский КЦСОН»
3.2	Оформление рабочих мест, мест общего пользования в помещениях и на территории знаками запрещающими курение.	Постоянно	Специалист по охране труда ГБУ АО «Белогорский КЦСОН»
3.3	Мероприятия, направленные на борьбу с курением: Кампания «Брось курить и победи»	31 мая каждого года	Специалист по охране труда ГБУ АО «Белогорский КЦСОН»
3.4	Организация возможных здоровых альтернатив вместо перекуров на рабочих местах и в местах общего пользования. Проведение акции «Обменяй сигареты на	Последняя неделя мая каждого года	Специалист по охране труда ГБУ АО «Белогорский КЦСОН»

	витамины» с обменом сигарет на фрукты.		
4. Мероприятия, направленные на борьбу с употреблением алкоголя			
4.1.	Информирование сотрудников о влиянии на организм алкоголя и о социальных последствиях, связанных с потреблением алкоголя.	11 сентября по 3 октября каждого года	ГБУ АО «Белогорский КЦСОН» Заведующие отделениями
4.2.	Консультативная помощь по вопросам, связанным с пагубным потреблением алкоголя.	По запросу	Психологи учреждения
4.3	Безалкогольные корпоративные мероприятия с пропагандой здорового образа жизни.	11 сентября по 3 октября каждого года	Заведующие отделениями ГБУ АО «Белогорский КЦСОН»
5. Мероприятия, направленные на борьбу со стрессом			
5.1	Консультации, тренинги, семинары по управлению конфликтными ситуациями.	По запросу	Психологи учреждения
		1 раз в квартал последняя пятница	Психологи учреждения
5.2	Ароматерапия, музыкотерапия, фототерапия	Еженедельно по пятницам	Психологи учреждения
5.3	Оборудование комнаты психоэмоциональной разгрузки	Обновление оборудования по мере поступления финансирования	Заведующие отделениями ОСПСиД, СРО, ОРНСоФиУС ГБУ АО «Белогорский КЦСОН»

