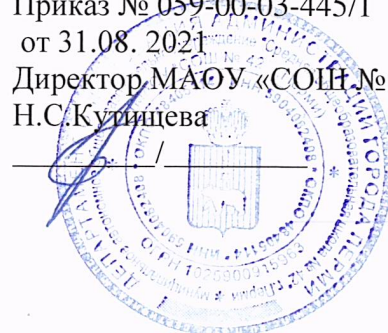


СОГЛАСОВАНО  
Профсоюзным комитетом  
МАОУ «СОШ № 42» г.Перми  
(протокол от 30.08.2021 № 1)

УТВЕРЖДЕНО  
Приказ № 059-00-03-445/1  
от 31.08. 2021  
Директор МАОУ «СОШ № 42»  
Н.С.Кутищева



## **КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА** **«Сохранение и укрепление здоровья работников на рабочих местах»**

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.

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 и территории 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, вредные привычки, неправильное питание, повышенное артериальное давление.

1.4 Снижение потерь, связанных с временной нетрудоспособностью работников.

1.5 Улучшение психологического климата в коллективах.

### **II. Задачи программы**

2.1 Увеличение продолжительности жизни работников;

2.2 Увеличение трудового долголетия работников;

2.3 Укрепление здоровья работников;

- 2.4 Обеспечение безопасных и комфортных условий труда;
- 2.5 Предупреждение травматизма и профессиональных заболеваний;
- 2.6 Снижение уровня заболеваемости, восстановление трудового потенциала работников;
- 2.7 Организация отдыха работников;
- 2.8 Формирование приверженности работников здоровому образу жизни;
- 2.9 Повышение мотивации к формированию потребности в здоровом образе жизни, физической активности и правильном питании;
- 2.10 Создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе;
- 2.11 Обеспечение психологической и физической устойчивости работников, профилактика эмоционального выгорания;
- 2.12 Совершенствование работы спортивно-оздоровительных мероприятий.

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

<b>1. СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНОЙ СРЕДЫ И ОПТИМАЛЬНЫХ ГИГИЕНИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ДЛЯ УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ И БЛАГОПОЛУЧИЯ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ</b>			
<p><b>ЦЕЛЬ:</b> Разработка и реализация системы управления охраной труда. Создание благоприятных санитарно-гигиенических условий труда, улучшение условий труда на рабочих местах, снижение уровня травматизма, обеспечение оптимального режима труда и отдыха.</p> <p><b>ОПИСАНИЕ:</b> 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 факторов и рисков, повышении результатов труда.</p>			
<b>Примерный перечень мероприятий</b>	<b>Ответственные исполнители</b>	<b>Сроки реализации</b>	<b>Примеры индикаторов</b>



<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 рисков, приводящих к расстройству здоровья (проведение СОУТ на рабочих местах, организация санитарного контроля).</p>	<p>Административно-управленческий персонал.</p> <p>Ответственный за охрану труда.</p>	<p>Пост оянн о</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.</p>
--	---	----------------------------	--

## 2. МЕДИЦИНСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ

ЦЕЛЬ: Обеспечение охвата медицинскими осмотрами работников.

<p><b>Примерный перечень мероприятий</b></p>	<p><b>Ответственные исполнители</b></p>	<p><b>Сроки реализации</b></p>	<p><b>Примеры индикаторов</b></p>
<p>Ежегодная вакцинация и целевая вакцинация (к примеру, COVID-19, грипп).</p> <p>Обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры.</p> <p>Профилактические осмотры (комплекс медицинских</p>	<p>Административно-управленческий персонал</p>	<p>Постоянно</p>	<p>100% охвата медосмотрами работников.</p>

<p>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). Диспансеризация (комплекс мероприятий, включающий в себя профилактический медицинский осмотр и дополнительные методы обследований, проводимых в целях оценки состояния здоровья, включая определение группы здоровья).</p>			
--	--	--	--

#### 4. ПРОФИЛАКТИКА ПОТРЕБЛЕНИЯ ТАБАКА

**ЦЕЛЬ:** Соблюдение запрета потребления табака на образовательные учреждения.  
**ОПИСАНИЕ:** Запрет курения на рабочих местах и на образовательного учреждения регулируется Федеральным законом №15-ФЗ от 23 Февраля 2013г. «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака».  
 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 образовательного учреждения (оформление мест общего пользования и территории знаками, запрещающими курение).	Административно-управленческий персонал	Однократно, в начале программы	100% отказ от курения.

#### 6. ПОВЫШЕНИЕ ФИЗИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ

<b>ЦЕЛЬ:</b> Стимулирование работников к повышению уровня физической активности посредством участия в командно-спортивных мероприятиях, участию в программе «Умный спорт».			
<b>Примерный перечень мероприятий</b>	<b>Ответственные исполнители</b>	<b>Сроки реализации</b>	<b>Примеры индикаторов</b>
Организация командно-спортивных мероприятий. Организация пользования мобильными приложениями к смартфону «Глобальное соревнование по ходьбе», и др.	Административно-управленческий Учителя физической культуры, тренеры.	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 столовой.			
<b>Примерный перечень мероприятий</b>	<b>Ответственные исполнители</b>	<b>Сроки реализации</b>	<b>Примеры индикаторов</b>
Обеспечение работников в течение рабочего времени свободным доступом к питьевой воде. Обеспечение возможности приема пищи сотрудниками в столовой.	Административно-управленческий персонал	Постоянно действующая практика.	% сотрудников, имеющих доступ к питьевой воде. Охват сотрудников, имеющих возможность приема пищи в рабочее время, %.
<b>8. СОХРАНЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ И БЛАГОПОЛУЧИЯ. ПОВЫШЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ.</b>			
<b>ЦЕЛЬ:</b> Достижение высокого уровня участия работников в программах здорового образа жизни.			
<b>Примерный перечень мероприятий</b>	<b>Ответственные исполнители</b>	<b>Сроки реализации</b>	<b>Примеры индикаторов</b>
Проведение коммуникационной	Административно-управленческий	Постоянно действующая практика.	Уровень удовлетворенности работой (% изменений по сравнению с



<p>кампании по популяризации ЗОЖ. Проведение семинаров и тренингов психоэмоционального здоровья (оздоровительное тестирование (оценка риска возникновения хронических неинфекционных заболеваний, оценка функциональных параметров организма и др.). Создание комнаты психоэмоциональной разгрузки.</p>	<p>кий персонал, психологическая служба.</p>		<p>предыдущими временными периодами); Уровень текучести персонала (изменение показателя по отношению к предыдущему периоду).</p>
---	--	--	--

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

- 4.1. Увеличение 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 организации по мнению работников и повышение их мотивации;
- 4.12. Снижение текучести кадров и расходов на адаптацию работников, повышение вероятности привлечения более квалифицированного персонала;

#### **V. 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.

## **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.