

ПРИНЯТО:

Общим собранием
трудового коллектива

Представитель ТК

Г. А. Козеровская 
12.04.2023г.

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МБУДО "ДШИ №7"

Т. В. Омельницкая 

12.04.2023г.



**Корпоративная программа
«Укрепление здоровья работников»
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
"Детская школа искусств №7" города Магнитогорска**

(2023-2027гг.)

Магнитогорск 2023г.

I. Введение

Корпоративная программа «Укрепление здоровья работников» (далее именуется – Программа) создана в целях реализации мероприятий программы «Укрепление общественного здоровья на территории Челябинской области», утвержденной распоряжением Правительства Челябинской области № 57-рп от 31.01.2020 года, в рамках задач региональной составляющей национального проекта «Демография», утвержденного протоколом от 13.12.2018 г. Регионального стратегического комитета в соответствии с перечнем поручений Губернатора Челябинской области.

II. Общая характеристика организации

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детская школа искусств №7» г. Магнитогорска основана п. Железнодорожников в 1991 году. В школе обучаются дети железнодорожников, а так же дети посёлков «Новосеверный», «Димитровский», Желтинского и Приморского сельских поселений. Школа искусств осуществляет свою деятельность на основании Гражданского кодекса Российской Федерации от 12.01.1996г № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Федеральным законом от 29.12.2012 № 123-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а так же на основании Устава учреждения.

Предметом деятельности учреждения является оказание услуг по реализации программ в сфере культуры и образования. Образовательная деятельность осуществляется по следующим образовательным программам:

- 1.Дополнительные общеразвивающие образовательные программы
- 2.Дополнительные предпрофессиональные образовательные программы фортепиано, струнные инструменты, народные инструменты, духовые и ударные инструменты, декоративно-прикладное творчество, живопись.

III. Ответственные исполнители корпоративной программы.

Омельницкая Т. В.	— директор
Гордеева Е. В.	— заместитель директора по учебной работе
Головач З. Н.	— документовед
Лачугина И. А.	— кладовщик
Рябова С. В.	— преподаватель
Козеровская Г. А.	— преподаватель

IV. Основные цели и задачи программы.

Целями корпоративной программы являются:

1. Увеличение доли сотрудников, приверженных здоровому образу жизни: отказавшихся от курения, употребления алкоголя с пагубными последствиями, нерационального питания, недостаточной двигательной активности.
2. Снижение потерь, связанных с временной нетрудоспособностью сотрудников по причине хронических неинфекционных заболеваний и острых инфекционных заболеваний.

Для достижения поставленных целей необходимо решение следующих задач.

Задачи для достижения первой цели:

1. Информирование работников о факторах риска хронических неинфекционных заболеваний (курение, употребление алкоголя с пагубными последствиями, нерациональное питание, недостаточная двигательная активность).
2. Мотивирование работников к ведению здорового образа жизни.
3. Создание условий, способствующих повышению физической активности, рациональному питанию сотрудников, отказу сотрудников от курения и употребления алкоголя с пагубными последствиями.

Задачи для достижения второй цели:

1. Информирование работников о факторах риска хронических неинфекционных заболеваний (курение, употребление алкоголя с пагубными последствиями, нерациональное питание, недостаточная двигательная активность).
2. Мотивирование работников к ведению здорового образа жизни.
3. Создание условий, способствующих повышению физической активности, рациональному питанию сотрудников, отказу сотрудников от курения и употребления алкоголя с пагубными последствиями.
4. Сохранение психологического здоровья сотрудников.
5. Организация санаторно-курортного лечения сотрудников.
6. Организация санитарно-противоэпидемических мероприятий на предприятии.

V. Показатели эффективности Программы (индикативные показатели)

Основными показателями, оценивающими эффективность Программы, являются:

- % сотрудников, знающих о вреде курения и потребления электронных сигарет;
- % курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения;
- % курящих сотрудников, отказавшихся от курения;
- % сотрудников, знающих о вреде употребления алкоголя с пагубными последствиями и рисках, связанных с потреблением алкоголя на рабочем месте;
- количество дней, пропущенных по немедицинским причинам на 100 работающих;
- % сотрудников, информированных о здоровом питании;
- % сотрудников, имеющих избыточный вес, с динамикой снижения веса;
- % сотрудников, информированных о негативных последствиях низкой двигательной активности;
- % работников с низким уровнем физической активности;
- % работников, находящихся в группе психоэмоционального риска;
- % сотрудников, информированных по теме социального и эмоционального благополучия (управления стрессом);
- % сотрудников, удовлетворенных работой.

Ожидаемые результаты от реализации мероприятий Программы:

- Увеличение производительности труда, работоспособности и эффективности деятельности работников;
- повышение мотивации работников к занятиям физической культурой;
- увеличение доли лиц с умеренной физической активностью среди работников;
- формирование культуры безопасности труда, ЗОЖ среди работников;
- увеличение охвата работников профилактическими мероприятиями, направленными на здоровый образ жизни;
- укрепление здоровья и улучшение самочувствия работников;
- снижение риска заболеваемости работников, уменьшение среднего срока временной нетрудоспособности работников;
- снижение количества стрессовых и конфликтных ситуаций, повышение стрессоустойчивости работников;
- профилактика вредных привычек;
- улучшение имиджа организации, по мнению работников и повышение их мотивации.

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:

- отзывы работников (удовлетворенность/неудовлетворенность программой);

- охват работников программой;
- оценка результатов программы по созданию условий для ведения здорового образа жизни;
- оценка достижения результатов программы.

VI. Сроки и этапы реализации Программы

Программа реализуется в 2023-2027 годах в 5 этапов:

- 1 этап – 2023 год;
- 2 этап – 2024 год;
- 3 этап – 2025 год;
- 4 этап – 2026 год;
- 5 этап – 2027 год.

VII. Программные мероприятия

Примерный перечень направлений, мероприятий по их реализации и индикаторов

1. СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНОЙ РАБОЧЕЙ СРЕДЫ И ОПТИМАЛЬНЫХ ГИГИЕНИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ДЛЯ УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ И БЛАГОПОЛУЧИЯ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ			
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
Изменение рабочей среды (повышение комфорта рабочей среды, кондиционирования воздуха, изменение освещения, другие меры психологической разгрузки, специальные мероприятия для снятия стресса и профилактики эмоционального выгорания. Охрана и безопасность труда (контроль санитарногигиенической оценки условий труда).	Административно-хозяйственный персонал, Ответственный за охрану труда	Постоянно	Увеличение количества рабочих мест, на которых улучшены условия труда по результатам СОУТ (подтвержденные результатами СОУТ); Доля рабочих мест, на которых проведена СОУТ (%); .

Предупреждение несчастных случаев (обучение и инструктажи по предотвращению риска получения травмы). Оценка производственных рисков, приводящих к расстройству здоровья (проведение СОУТ на рабочих местах, организация производственного санитарного контроля, утверждение положения о системе управления охраной труда,).		Постоянно	Снижение количества несчастных случаев с работниками
---	--	-----------	--

2. МЕДИЦИНСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ

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

<i>Примерный перечень мероприятий</i>	<i>Ответственные исполнители</i>	<i>Сроки реализации</i>	<i>Примеры индикаторов</i>
Ежегодная вакцинация и целевая вакцинация (COVID-19, грипп). Обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры. Профилактические осмотры (комплекс медицинских обследований, проводимый в целях раннего (своевременного) выявления состояний,	Делопроизводитель. Ответственный за охрану труда	Постоянно	Процент охвата медосмотрами работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда.

заболеваний и факторов риска их развития, а также в целях определения групп здоровья и выработки рекомендаций для пациентов).

3. ПРОФИЛАКТИКА ПОТРЕБЛЕНИЯ ТАБАКА

ЦЕЛЬ: Соблюдение запрета потребления табака в образовательном учреждении.

ОПИСАНИЕ: Запрет курения на рабочих местах и на территории учреждения регулируется Федеральным законом №15ФЗ 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 учреждения путем издания внутренних нормативных документов:

- о запрете курения на территории Учреждения(окрытую территорию);
- о запрете потребления любых электронных сигарет, испарителей и устройств с нагреванием табака;

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

4.ОТКАЗ ОТ УПОТРЕБЛЕНИЯ АЛКОГОЛЯ

ЦЕЛЬ: Повышение осведомленности работников о вреде, связанном с алкоголем 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.

Обучение сотрудников следует проводить регулярно, и также регулярно сотрудники должны быть снабжены информационными материалами (брошюрами, буклетами) и контактной информацией, куда можно обратиться за помощью.

Профилактика отказа от вредных привычек. Проведение лекций, оформление стенда, распространение печатной продукции. Организация безалкогольных корпоративных мероприятий. Изменение отношения персонала к употреблению алкоголя как необходимому атрибуту праздника	Участники "Рабочей группы"	До достижения устойчивого результата	Рост числа сотрудников с положительным отношением к безалкогольным праздникам.
--	----------------------------	--------------------------------------	--

5. ПОВЫШЕНИЕ ФИЗИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ

ЦЕЛЬ: Стимулирование работников к повышению уровня физической активности посредством участия в командноспортивных мероприятиях.

<i>Примерный перечень мероприятий</i>	<i>Ответственные исполнители</i>	<i>Сроки реализации</i>	<i>Примеры индикаторов</i>
Организация командноспортивных мероприятий.	Участники "Рабочей группы"	Без ограничений	Снижение доли работников с низким уровнем физической активности, %; Снижение доли работников с низким уровнем тренированности, %.

6. ЗДОРОВОЕ ПИТАНИЕ

ЦЕЛЬ: Обеспечение сотрудников в течение рабочего времени свободным доступом к питьевой воде.

<i>Примерный перечень мероприятий</i>	<i>Ответственные исполнители</i>	<i>Сроки реализации</i>	<i>Примеры индикаторов</i>
Обеспечение работников в течение рабочего времени свободным доступом к питьевой воде. «Здоровое питание» (информирование о пищевой и энергетической ценности блюд,	Участники "Рабочей группы"	Постоянно действующая практика.	% сотрудников, имеющих доступ к питьевой воде не далее 50м

способствующих осознанному выбору;			от рабочего места Охват сотрудников, имеющих возможность приема пищи в рабочее время, %.
7.СОХРАНЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ И БЛАГОПОЛУЧИЯ. ПОВЫШЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ.			
ЦЕЛЬ: Достижение высокого уровня участия работников в программах здорового образа жизни. ОПИСАНИЕ: При проведении коммуникационной кампании важно ориентироваться на количественные показатели, а именно какое количество работников изучит профилактический материал, примет участие в оздоровительных мероприятиях. 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.			
<i>Примерный перечень мероприятий</i>	<i>Ответственные исполнители</i>	<i>Сроки реализации</i>	<i>Примеры индикаторов</i>
Проведение психологических тренингов на профессиональное выгорание сотрудников.	Участники "Рабочей группы	Постоянно действующая практика.	Уровень удовлетворенности работой (% изменений по сравнению с предыдущими временными периодами);
Открытые встречи с руководством (в индивидуальном или групповом формате), для обсуждения вопросов и проблем создания благоприятной среды).			Уровень текучести персонала (изменение показателя по отношению к предыдущему периоду).