


**Комитет Ивановской области по труду,
содействию занятости населения и
трудоустройству**
областное государственное казенное
учреждение «Палехский межрайонный
центр занятости населения»
(ОГКУ «Палехский межрайонный ЦЗН»)
155620, п. Палех ул. Баканова, 32
тел. (факс) (49334) 2-18-14
эл. адрес: palekh_szn@gov37.ivanovo.ru
ОКПО 22832600, ОГРН 1023701830624
ИНН/КПП 3717004702/371701001
От: 05.07.2024 г. № 263

**Комитет Ивановской области по
труду, содействию занятости
населения и трудовой миграции**

Информация о разработке и внедрении корпоративной программы
укрепления здоровья в ОГКУ «Палехский межрайонный ЦЗН»

Приложения: на 5 л. в 1 экз.

Директор

ОГКУ «Палехский межрайонный ЦЗН»: _____  Киселева В.В.

Исполнитель: специалист в области охраны труда Крылова Г.А.
8 (49334) 2-16-18

УТВЕРЖДАЮ:



Директор: В.В. Киселева

«05» июня 2024 года

М.П.

КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА «Здоровье и безопасность на рабочем месте»

Программа 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.

Формирование навыков ведения здорового образа жизни начинается с воспитания мотивации к здоровому образу жизни и осуществляется через целенаправленную деятельность учреждения в рамках здоровьесформирующей программы, посредством создания здоровьесберегающей среды или территорий здорового образа жизни.

I. Цель программы

Основная цель программы: увеличение доли сотрудников, приверженных здоровому образу жизни и вовлеченных в занятия физической культурой и спортом, а также сохранение и укрепление здоровья сотрудников организации, профилактика заболеваний и потери трудоспособности.

II. Задачи программы

Основными задачами корпоративной программы по укреплению здоровья сотрудников являются:

- 2.1 анализ состояния здоровья работников и определение факторов риска, оказывающих влияние на здоровье работающих (курение, нерациональное питание, недостаточная физическая активность, стресс);
- 2.2 повышение физической активности;
- 2.3 разработка и применение комплекса мероприятий по сохранению и улучшению здоровья работников;
- 2.4 обеспечение безопасных и комфортных условий труда;
- 2.5 предупреждение травматизма и профессиональных заболеваний;
- 2.6 формирование мотивации к ведению здорового образа жизни, включая физическую активность и правильное питание;
- 2.7 снижение эмоционального выгорания работников и повышение стрессоустойчивости.

III. Перечень направлений, мероприятий по их реализации и индикаторов

1. СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНОЙ РАБОЧЕЙ СРЕДЫ И ОПТИМАЛЬНЫХ ГИГИЕНИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ДЛЯ УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ И БЛАГОПОЛУЧИЯ СОТРУДНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

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 в учреждении обеспечивается безопасность сотрудников. Данная часть общей системы менеджмента направлена на защиту здоровья и жизни сотрудников. Положительное воздействие внедрения системы управления охраной труда на уровне учреждения, 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, 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 производственных рисков, приводящих к расстройству здоровья (проведение СОУТ на рабочих местах, проведение оценки профессиональных рисков, утверждение положения о системе управления охраной труда).</p>	<p>Директор, заместители директора, начальники отделов, специалист в области охраны труда</p>	<p>Постоянно</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 100%</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 страхований.

Примерный перечень мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Примеры индикаторов
<p>Обязательное социальное страхование (реабилитация и восстановительное лечение).</p> <p>Пенсионное страхование.</p> <p>Добровольное медицинское страхование, расширение соцпакета, включающее амбулаторно-поликлиническую и стационарную медицинскую помощь в ближайших медицинских организациях, консультации квалифицированных специалистов.</p>	<p>Директор, главный бухгалтер</p>	<p>Постоянно</p>	<p>Увеличение количества использованных услуг по данным видам страхования.</p>

3. МЕДИЦИНСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ

ЦЕЛЬ: Обеспечение охвата медицинскими осмотрами сотрудников.

Примерный перечень мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Примеры индикаторов
Обязательные предварительные (при поступлении на работу), передрейсовые и периодические медицинские осмотры для водителей. Профилактические осмотры (комплекс медицинских обследований, проводимый в целях раннего (своевременного) выявления состояний, заболеваний и факторов риска их развития). Диспансеризация (комплекс мероприятий, включающий в себя профилактический медицинский осмотр и дополнительные методы обследований, проводимых в целях оценки состояния здоровья). Приглашение врачей из ЦРБ для проведения лекции о женском здоровье, в рамках работы женского клуба, с участием сотрудников ЦЗН.	Директор, заместитель главного бухгалтера, специалист в области ОТ	Постоянно	100% охвата медицинскими осмотрами сотрудников.

4. ПРОФИЛАКТИКА ПОТРЕБЛЕНИЯ ТАБАКА

ЦЕЛЬ: Соблюдение запрета потребления табака в учреждении.

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. Исполнение закона на территории учреждения обеспечивается путем издания Приказа о запрете курения на территории учреждения.

Примерный перечень мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Примеры индикаторов
Установление запрета курения на рабочих местах и на территории учреждения (оформление рабочих мест, мест общего пользования и территории знаками, запрещающими курение). Информирование сотрудников о вредных воздействиях курения в корпоративных социальных сетях, чатах в мессенджерах, размещение информационных бюллетеней и плакатов по вопросу вреда курения для здоровья.	Специалист в области ОТ	Однократно, в начале программы	Процент % курящих сотрудников, сокративших количество перекуров, %.

5. ПОВЫШЕНИЕ ФИЗИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ

ЦЕЛЬ: Стимулирование сотрудников к повышению уровня физической активности посредством участия в спортивных мероприятиях.

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

<p>Проведение ежедневных физкультминуток, десятиминутных комплексов упражнений (гимнастика для глаз, дыхательная гимнастика и т.п.); проведение комплекса упражнений для здоровья глаз и спины в обеденное время.</p> <p>Организация участия работников в сдаче нормативов ГТО.</p> <p>Проведение коллективного отдыха на свежем воздухе с применением активных игр.</p> <p>Приобретение спортивного инвентаря и создание доступных зон для занятий спортом.</p>	<p>Специалист в области ОТ</p>	<p>Без ограничений</p>	<p>Снижение доли сотрудников с низким уровнем физической активности, %;</p> <p>Снижение доли сотрудников с низким уровнем тренированности, %.</p>
--	--------------------------------	------------------------	---

6. ЗДОРОВОЕ ПИТАНИЕ

ЦЕЛЬ: Обеспечение сотрудников учреждения 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 сотрудников в течение рабочего времени свободным доступом к питьевой воде.</p> <p>Обеспечение возможности приема пищи сотрудниками в отдельно отведенном помещении.</p> <p>Оформить информационный стенд «Здоровое питание».</p> <p>Краткие тематические информационные сообщения для размещения в корпоративных социальных сетях.</p>	<p>Специалист в области ОТ</p>	<p>Без ограничений</p>	<p>100% сотрудников, имеющих доступ к питьевой воде не далее 50м от рабочего места</p> <p>Охват сотрудников, имеющих возможность приема пищи в рабочее время, 100 %.</p>

7. СОХРАНЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ И БЛАГОПОЛУЧИЯ. ПОВЫШЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ.

ЦЕЛЬ: Достижение высокого уровня участия сотрудников в программах здорового образа жизни.

ОПИСАНИЕ: При проведении коммуникационной кампании важно ориентироваться на количественные показатели, а именно какое количество сотрудников 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 сотрудников на собраниях, использование корпоративных СМИ и др.

Примерный перечень мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Примеры индикаторов
<p>Проведение коммуникационной кампании по популяризации ЗОЖ (социальный маркетинг).</p> <p>Проведение открытых встреч с руководством (в индивидуальном или групповом формате), для обсуждения вопросов и проблем создания благоприятной среды).</p> <p>Проведение дня/недели/месяца психоэмоционального здоровья (оздоровительное тестирование,</p>	<p>Специалист в области ОТ</p>	<p>Без ограничений</p>	<p>Уровень удовлетворенности работой (% изменений по сравнению с предыдущими временными периодами);</p> <p>Уровень текучести персонала (изменение показателя по отношению к</p>

оценка риска возникновения хронических неинфекционных заболеваний, оценка функциональных параметров организма и др.).			предыдущему периоду).
---	--	--	-----------------------

IV. Ожидаемые результаты от реализации мероприятий Программы

- 4.1. Увеличение производительности труда, 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 стоимости затрат на медицинское обслуживание;
- 4.8. Снижение риска заболеваемости работников, уменьшение среднего срока временной нетрудоспособности работников;
- 4.9. Повышение выявляемости хронических неинфекционных заболеваний работников;
- 4.10. Снижение количества стрессовых и конфликтных ситуаций, повышение стрессоустойчивости работников;
- 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.