

Муниципальное образование городской округ Югорск  
Ханты-Мансийского автономного округа - Югры  
Муниципальное бюджетное учреждение  
дополнительного образования  
спортивная школа «Центр Югорского спорта»  
(МБУ ДО СШ «Центр Югорского спорта»)

**П Р И К А З**

« 26 » декабря 2023 г.

№ 112/1

г. Югорск

**Об утверждении Программы «Сохранение и укрепление здоровья  
работников на рабочих местах, в том числе женщин»**

Во исполнении пункта 2.8. плана мероприятий по реализации в 2023 – 2026 годах в Ханты – Мансийском автономном округе – Югры «Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2023 – 2026 годы (Постановление Правительства от 27.12.2021 №596- п)

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

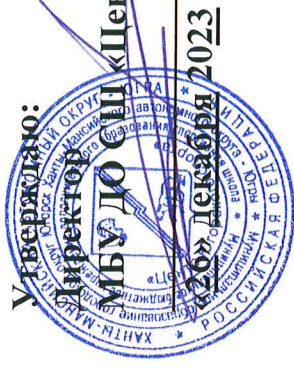
1. Утвердить Программу «Сохранение и укрепление здоровья работников на рабочих местах, в том числе женщин» в МБУ ДО СШ «Центр Югорского спорта» (приложение).
2. Ввести в действие Программу «Сохранение и укрепление здоровья работников на рабочих местах, в том числе женщин» в МБУ ДО СШ «Центр Югорского спорта» (приложение) с момента подписания настоящего приказа.
3. Специалисту по охране труда - Могилкиной Э.А. ознакомить с положением о системе управления охраной труда» труда всех работников.
4. Контроль за выполнением приказа оставляю за собой.

Директор

Н.А. Солодков

С приказом ознакомлен:

Э.А. Могилкина



Утверждено:  
Директор  
МБУ ДО СШ «Центр Югорского спорта»  
Н.А. Солодков

1208 Декабрь 2023

## **ПРОГРАММА**

**«Сохранение и укрепление здоровья работников на рабочих местах, в том числе женщин»  
в МБУ ДО СШ «Центр Югорского спорта»**

**Югорск, 2023**

## **ПРОГРАММА**

### **«Сохранение и укрепление здоровья работников на рабочих местах, в том числе женщин»**

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 (курение, злоупотребление алкоголем).

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. Цели программы**

- I.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.
- I.2 Позитивное изменение отношения работников к собственному здоровью, преобразование гигиенических знаний в конкретные действия и убеждения.
- I.3 Профилактика заболеваний, факторами риска которых являются низкая физическая активность, избыточный вес, курение, неправильное питание, повышенное артериальное давление.
- I.4 Снижение потерь, связанных с временной нетрудоспособностью работников.
- I.5 Улучшение психологического климата в коллективах.

#### **II. Задачи программы**

- II.1 Увеличение продолжительности жизни работников;
- II.2 Увеличение трудового долголетия работников;

- П.3 Укрепление здоровья работников;
- П.4 Обеспечение безопасных и комфортных условий труда;
- П.5 Предупреждение травматизма и профессиональных заболеваний;
- П.6 Снижение уровня заболеваемости, восстановление трудового потенциала работников;
- П.7 Организация отдыха работников;
- П.8 Формирование приверженности работников здоровому образу жизни;
- П.9 Повышение мотивации к формированию потребности в здоровом образе жизни, физической активности и правильном питании;
- П.10 Создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе;
- П.11 Обеспечение психологической и физической устойчивости работников, профилактика эмоционального выгорания;
- П.12 Повышение производительности труда и конкурентоспособности предприятия;
- П.13 Совершенствование работы спортивно-оздоровительных мероприятий.

### III. Перечень направлений, мероприятий по их реализации и индикаторов

<b>1. СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНОЙ РАБОЧЕЙ СРЕДЫ И ОПТИМАЛЬНЫХ ГИГИЕНИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ДЛЯ УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ И БЛАГОПОЛУЧИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ</b>		
<p><u>ЦЕЛЬ:</u> 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.</p> <p><u>ОПИСАНИЕ:</u> 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 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.</p>		
<b>Примерный перечень мероприятий</b>	<b>Ответственные исполнители</b>	<b>Сроки реализации</b>
		<b>Индикатор</b>

<p>Изменение рабочей среды (повышение комфорта рабочей среды, кондиционирование 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 производственных рисков, приводящих к расстройству здоровья (проведение СОУТ на рабочих местах, организация производственного санитарного контроля, утверждение положения о системе управления охраной труда,).</p>	<p>Административно-управленческий персонал 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 (%);</p> <p>Снижение количества несчастных случаев на производстве.</p>
---	---	------------------	--

## 2. МЕДИЦИНСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ

**ЦЕЛЬ:** Обеспечение охвата медицинскими осмотрами работников

<b>Примерный перечень мероприятий</b>	<b>Ответственные исполнители</b>	<b>Сроки реализации</b>	<b>Индикатор</b>
<p>Ежегодная вакцинация и целевая вакцинация (Грипп).</p> <p>Обязательные предварительные (при поступлении на работу).</p> <p>Диспансеризация (комплекс мероприятий, включающий в себя профилактический медицинский осмотр и дополнительные методы обследований, проводимых в целях оценки состояния здоровья, включая определение группы здоровья).</p>	<p>Отдел кадров Медицинская служба Охрана труда</p>	<p>Постоянно</p>	<p>Процент охвата медосмотрами работников</p>

### 3. 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».

В корпоративной практике необходимо обеспечить исполнение закона на территории предприятия путем издания внутренних нормативных документов. Для осуществления практики необходимо издать внутренний документ: НПА/ стандарт корпорации:

- о запрете курения на территории учреждения (включая открытую территорию);
- о запрете потребления любых электронных сигарет, испарителей и устройств с нагреванием табака;
- о запрете продаж любых табачных изделий и всех видов электронных сигарет и их составляющих на территории предприятия

Практика не требует дополнительного финансирования.

#### Примерный перечень мероприятий

Установление запрета курения на рабочих местах и на территории предприятий (оформление рабочих мест, мест общего пользования и территории знаками, запрещающими курение).  
Организация индивидуальной и групповой поддержки по мобильным приложениям, мессенджерам и чатам.

#### Ответственные исполнители

Охрана труда

#### Сроки реализации

Однократно, в начале программы

#### Примеры индикаторов

Процент курящих сотрудников, сокративших количество перекуров, %.

### 4. ОТКАЗ ОТ УПОТРЕБЛЕНИЯ АЛКОГОЛЯ И ДРУГИХ ПСИХОАКТИВНЫХ ВЕЩЕСТВ

**ЦЕЛЬ:** Повышение осведомленности работников о вреде, связанном с алкоголем и другими психоактивными веществами, и рисках

**ОПИСАНИЕ:** Коммуникационная кампания, направленная на повышение осведомленности сотрудников, является ключевым компонентом, предвещающим 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 и других психоактивных веществ. Обучение сотрудников следует проводить регулярно, и также регулярно сотрудники должны быть снабжены информационными

материалами (брошюрами, буклетами) и контактной информацией, куда можно обратиться за помощью.

Примерный перечень мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Примеры индикаторов
Коммуникационная кампания по повышению осведомленности в отношении вреда алкоголя и других психоактивных веществ. Организация безалкогольных корпоративных мероприятий. Изменение отношения персонала к употреблению алкоголя как необходимому атрибуту праздника.	Отдел кадров	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 командно-спортивных мероприятиях.

Примерный перечень мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Примеры индикаторов
Организация командно-спортивных мероприятий. Организация пользования мобильными приложениями к смартфону «Глобальное соревнование по ходьбе», «Дерево жизни» и др.	Отдел кадров Охраны	Без ограничений	Снижение доли работников с низким уровнем физической активности, %; Снижение доли работников с низким уровнем тренированности, %.

### 6. ЗДОРОВОЕ ПИТАНИЕ

**ЦЕЛЬ:** Обеспечение сотрудников предприятия в течение рабочего времени свободным доступом к питьевой воде. Обеспечить сотрудников в течение рабочего времени возможностью приема пищи в отделе отведенном помещении.

Примерный перечень мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Примеры индикаторов
Обеспечение работников в течение рабочего времени свободным доступом к питьевой воде. Обеспечение возможности приема пищи	Административно - управленческий персонал	Постоянно действующая практика.	% сотрудников, имеющих доступ к питьевой воде не далее 50м от рабочего места Охват

<p>сотрудниками в отдельном отведенном помещении).</p> <p>Разработка комплексных рекомендаций для предприятий, предоставляющих услуги общественного питания для работников.</p> <p>Введение информационной маркировки (или информационных сообщений) на блюда и напитки для меню «Здоровое питание» (информирование о пищевой и энергетической ценности блюд, способствующих осознанному выбору; выделение блюд и напитков, соответствующих критериям рациона здорового питания).</p>	<p>Охрана труда</p>		<p>сотрудников, имеющих возможность приема пищи в рабочее время, %.</p>
<p><b>7. СОХРАНЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ И БЛАГОПОЛУЧИЯ. ПОВЫШЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ.</b></p>			
<p><b>ЦЕЛЬ:</b> Достижение высокого уровня участия работников в программах здорового образа жизни.</p> <p><b>ОПИСАНИЕ:</b> При проведении коммуникационной кампании важно ориентироваться на количественные показатели, а именно какое количество работников 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 работников на собраниях, использование корпоративных СМИ и др.</p>			
<p><b>Примерный перечень мероприятий</b></p> <p>Проведение коммуникационной кампании по популяризации ЗОЖ (социальный маркетинг).</p> <p>Проведение «Кружков здоровья» (открытые встречи с руководством (в индивидуальном или групповом формате), для обсуждения вопросов и проблем создания благоприятной среды).</p>	<p><b>Ответственные исполнители</b></p> <p>Административно-управленческий персонал Охрана труда</p>	<p><b>Сроки реализации</b></p> <p>Постоянно действующая практика.</p>	<p><b>Примеры индикаторов</b></p> <p>Уровень удовлетворенности работой (% изменений по сравнению с предыдущими временными периодами); Уровень текучести персонала (изменение показателя по отношению к предыдущему периоду).</p>



#### **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. Профилактика вредных привычек;
- 4.12. Улучшение имиджа организации по мнению работников и повышение их мотивации;
- 4.13. Снижение текучести кадров и расходов на адаптацию работников, повышение вероятности привлечения более квалифицированного персонала;
- 4.14. Увеличение прибыли организации при снижении расходов и росте доходов.

#### **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.

Ответственный по охране труда/специалист по ОТ \_\_\_\_\_ Могилкина Э.А.