

СОДЕРЖАНИЕ

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ.....	3
2. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.....	6
3. ПЕРЕЧЕНЬ НАПРАВЛЕНИЙ, МЕРОПРИЯТИЙ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ИНДИКАТОРОВ.....	7
4. ОЖИДАЕМЫЙ ЭФФЕКТ ОТ РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ.....	11
Приложения	12

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Корпоративная программа по укреплению здоровья сотрудников отдела культуры администрации муниципального района «Город Людиново и Людиновский район» на 2024 – 2029 гг.
Наименование учреждения-разработчика	Отдел культуры администрации муниципального района «Город Людиново и Людиновский район»
Юридический адрес учреждения	Калужская область, г. Людиново, ул. Маяковского, д. 6
Номер телефона	4(48444) 6-17-32, 6-27-07
E-mail	kultura-ludinovo@yandex.ru
Адрес сайта	kulturalud40.ru
Авторы программы	Администрация отдела культуры
Сроки реализации	Программа реализуется в течение 5 лет (2025-2029 гг.)
Программа утверждена	Приказом по отделу культуры от 02.10.2024 г. № 54
Обоснование разработки программы	<p>Корпоративная программа по укреплению здоровья сотрудников отдела культуры администрации муниципального района «Город Людиново и Людиновский район» на 2024 – 2029 гг. разработана в рамках реализации мероприятий регионального проекта Калужской области «Формирование системы мотивации граждан к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек (Укрепление общественного здоровья)» Федерального проекта «Укрепление общественного здоровья».</p> <p>По определению Всемирной организации здравоохранения здоровьем считается состояние полного физического, психического и социального благополучия, а не только отсутствие болезней или физических дефектов</p>

<p>Цель программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Сохранение и укрепление здоровья работников путем поощрения здорового образа жизни, расширения мер профилактики заболеваний, формирование здорового климата в коллективе, повышение эффективности деятельности всех работников; - позитивное изменение отношения работников к собственному здоровью, преобразование гигиенических знаний в конкретные действия и убеждения; - профилактика заболеваний, факторами риска которых являются низкая физическая активность, избыточный вес, курение, неправильное питание, повышенное артериальное давление; - снижение потерь, связанных с временной нетрудоспособностью работников; - улучшение психологического климата в коллективе.
<p>Задачи программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Увеличение продолжительности жизни работников; - увеличение трудового долголетия работников; - укрепление здоровья работников; - обеспечение безопасных и комфортных условий труда; - предупреждение травматизма и профессиональных заболеваний; - снижение уровня заболеваемости, восстановление трудового потенциала работников; - организация отдыха работников; - формирование приверженности работников здоровому образу жизни.
<p>Численность</p>	<p>Сотрудники отдела культуры - 13 чел.</p>
<p>Описание программы</p>	<p>Организационно-методическая работа</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Утверждение программы по оздоровлению сотрудников, ее обсуждение в коллективе, размещение на официальном сайте отдела культуры. 2. Проведение мониторинга отношения сотрудников к здоровому образу жизни. 3. Оформление стенда «Охрана труда». <p>Информационно-просветительская работа</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Организация цикла бесед о профилактике различных заболеваний. 2. Организация работы по профилактике вредных привычек социально опасных заболеваний. 3. Организация встреч с медицинскими работниками по вопросам профилактики профессиональных заболеваний, вирусных инфекций и иных заболеваний. <p>Охрана труда и создание безопасных условий труда</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Создание условий работы, отвечающих требованиям безопасности для здоровья и жизни всех сотрудников отдела культуры, в т. ч.: <ul style="list-style-type: none"> - создание необходимых условий для сотрудников с заболеваниями; - создание условий, отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, для полноценного отдыха и работы. 2. В рамках борьбы с туберкулезом ежегодное флюорографическое обследование сотрудников.

	<p>3. Осуществление контроля за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий.</p> <p>4. Контроль за состоянием противопожарной, антитеррористической безопасности отдела культуры.</p> <p>5. Проведение специальной оценки условий труда.</p> <p>6. Проведение плановых инструктажей по антитеррористической, противопожарной безопасности, по охране труда на рабочем месте.</p> <p>Массовая работа по оздоровлению сотрудников</p> <p>1. Диспансеризация сотрудников.</p> <p>2. Прохождение периодических медицинских осмотров.</p> <p>3. Проведение цикла лекций, направленных на приобретение сотрудниками знаний по сохранению и укреплению здоровья.</p> <p>4. Прохождение по срокам обучения по охране труда, оказанию первой медицинской помощи.</p> <p>5. Освоение навыков ЗОЖ.</p> <p>Спортивно-массовая работа</p> <p>1. Организация работы по различным направлениям: производственная гимнастика, спортивные занятия по интересам.</p> <p>2. Организация досуга сотрудников: экскурсии, походы.</p> <p>Индивидуальная работа</p> <p>1. Проведение инструктажа по охране труда и технике безопасности для вновь принятых сотрудников.</p> <p>2. Консультирование по различным вопросам, возникающим у сотрудников, касающихся данного направления деятельности.</p>
<p>Ожидаемые результаты</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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 стоимости затрат на медицинское обслуживание; - снижение риска заболеваемости работников, уменьшение среднего срока временной нетрудоспособности работников; - повышение выявляемости хронических неинфекционных заболеваний работников; - снижение количества стрессовых и конфликтных ситуаций, повышение стрессоустойчивости работников; - профилактика вредных привычек; - улучшение имиджа организации по мнению работников и повышение их мотивации; - снижение текучести кадров и расходов на адаптацию работников, повышение вероятности привлечения более квалифицированного персонала.

2. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Здоровье является высшей ценностью общества, чем выше ценится здоровье человека в коллективном сознании общества, тем выше ресурс и потенциал развития самого общества.

Важные задачи любого учреждения - укрепление здоровья и физическое развитие, функциональное совершенствование и повышение работоспособности сотрудников.

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.

Большая часть рабочего дня в отделе культуры протекает в эмоционально-напряженной обстановке: эмоциональная насыщенность деятельности, постоянная концентрация внимания, повышенная ответственность. Напряженные факторы такого рода оказывают влияние на эмоциональное, физическое и психическое самочувствие сотрудника: появляется нервозность, раздражительность, усталость, разного рода недомогания.

Программа формирования профессионального здоровья отдела культуры администрации муниципального района «Город Людиново и Людиновский район» - это комплексная система сохранения и укрепления здоровья, направленная на формирование умения и желания заботиться о своем здоровье, потребности в здоровом образе жизни и эмоциональном благополучии как залого успешности деятельности.

В программе разработан комплекс мероприятий, направленный на все стороны профессионального здоровья, а именно физического, психического, социального.

3. ПЕРЕЧЕНЬ НАПРАВЛЕНИЙ, МЕРОПРИЯТИЙ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ИНДИКАТОРОВ

3.1.СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНОЙ РАБОЧЕЙ СРЕДЫ И ОПТИМАЛЬНЫХ ГИГИЕНИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ДЛЯ УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ И БЛАГОПОЛУЧИЯ РАБОТНИКОВ ОТДЕЛА КУЛЬТУРЫ			
<p>ОПИСАНИЕ: Система управления охраной труда в организации – ключевой элемент, благодаря которому в учреждении обеспечивается безопасность сотрудников. Данная часть общей системы направлена на защиту здоровья и жизни работников. Положительное воздействие внедрения системы управления охраной труда на уровне учреждения выражается в снижении воздействия опасных и вредных факторов и рисков, повышении производительности труда</p>			
Перечень мероприятий	Ответственные Исполнители	Сроки реализации	Индикаторы
<p>Изменение рабочей среды (повышение комфорта рабочей среды, изменение освещения, другие меры психологической разгрузки, специальные мероприятия для снятия стресса и профилактики эмоционального выгорания. Охрана и безопасность труда (контроль санитарно-гигиенической оценки условий труда). Предупреждение несчастных случаев (обучение и инструктажи по предотвращению риска получения травмы).</p>	<p>Административно-управленческий персонал Специалист по охране труда</p>	<p>Постоянно</p>	<p>Увеличение количества рабочих мест, на которых улучшены условия труда по результатам СОУТ (подтвержденные результаты СОУТ); Доля рабочих мест, на которых проведена СОУТ (%); Снижение количества несчастных случаев на производстве.</p>
3.2.МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ			

Перечень мероприятий	Ответственные Исполнители	Сроки реализации	Индикаторы
Ежегодная вакцинация и целевая вакцинация согласно прививочного календаря. Обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры, диспансеризация.	Отдел кадров Специалист по охране труда	Постоянно	Процент охвата медосмотрами работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда (100%)

3.3.ПРОФИЛАКТИКА ПОТРЕБЛЕНИЯ ТАБАКА

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».

Перечень мероприятий	Ответственные Исполнители	Сроки реализации	Индикаторы
Установление запрета курения на рабочих местах и в учреждении), оформление мест общего пользования знаками, запрещающими курение).	Административно-управленческий персонал	Однократно, в начале программы	Процент курящих сотрудников, сокративших количество перекуров, 70%.

3.4.ОТКАЗ ОТ УПОТРЕБЛЕНИЯ АЛКОГОЛЯ И ДРУГИХ ПСИХОАКТИВНЫХ ВЕЩЕСТВ

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

Перечень мероприятий	Ответственные Исполнители	Сроки реализации	Индикаторы
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

3.5.ПОВЫШЕНИЕ ФИЗИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ

Перечень мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Индикаторы
Организация командно-спортивных мероприятий. Организация физкульт-брейков. Организация пользования мобильными приложениями к смартфону «Глобальное соревнование по ходьбе», «Дерево жизни» и др.	Отдел кадров	Без ограничений	Снижение доли работников с низким уровнем физической активности, 20%. Снижение доли работников с низким уровнем тренированности, 20%.

3.6.ЗДОРОВОЕ ПИТАНИЕ

Перечень мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Индикаторы
-----------------------------	----------------------------------	-------------------------	-------------------

Обеспечение работников в течение рабочего времени свободным доступом к питьевой воде. Обеспечение возможности приема пищи сотрудниками в отдельно отведенном помещении.	Административно-хозяйственная часть	Постоянно действующая практика	100% сотрудников, имеющих доступ к питьевой воде не далее 50 м от рабочего места. Охват сотрудников, имеющих возможность приема пищи в рабочее время, 100%.
--	-------------------------------------	--------------------------------	--

3.7.СОХРАНЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ И БЛАГОПОЛУЧИЯ. ПОВЫШЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

ОПИСАНИЕ: При проведении коммуникационной кампании важно ориентироваться на количественные показатели, а именно какое количество работников изучит профилактический материал, примет участие в оздоровительных мероприятиях

Перечень мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Индикаторы
Проведение коммуникационной кампании по популяризации ЗОЖ. Проведение «Кружка здоровья» (открытые встречи с руководителями отдела культуры (в индивидуальном или групповом формате), для обсуждения вопросов и проблем создания благоприятной среды). Проведение дня/недели/месяца психоэмоционального здоровья (оздоровительное тестирование: оценка риска возникновения хронических неинфекционных заболеваний, оценка функциональных параметров организма и др.)	Специалист по охране труда Приглашенные лица (психолог)	Постоянно действующая практика	Уровень удовлетворенности работой (85% изменений по сравнению с предыдущими временными периодами). Уровень текучести персонала (изменение показателя по отношению к предыдущему периоду).

4. ОЖИДАЕМЫЙ ЭФФЕКТ ОТ РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ

1. Повышение уровня культуры здоровья у работников отдела культуры, снижение уровня потребительского отношения к своему здоровью;
2. Значительное и устойчивое сокращение числа травм, случаев инвалидности в результате основных неинфекционных заболеваний, травм и отравлений, уменьшение количества сотрудников, временно нетрудоспособных по болезни;
3. Увеличение численности работников отдела культуры, ведущих здоровый образ жизни, приобщение сотрудников и членов их семей к общекорпоративным ценностям, установление корпоративных традиций.

Ввиду того, что корпоративная программа укрепления здоровья на рабочем месте сотрудников, является интегральной, она направлена на профилактику многих заболеваний, факторами риска которых являются: низкая физическая активность, избыточный вес, курение, нездоровое питание, повышенное артериальное давление.

Личная заинтересованность сотрудников — ключевое условие эффективного внедрения корпоративной программы по укреплению здоровья на рабочем месте. Для успешной реализации корпоративной программы необходимо учитывать факторы мотивации сотрудников.

Факторы, влияющие на мотивацию сотрудников:

- личный пример руководителя;
- обеспечение высокого качества реализации программ;
- активная агитация и вовлечение сотрудников к участию в программах;
- информация о негативных последствиях для здоровья при несоблюдении принципов ЗОЖ.

Учёт перечисленных факторов усилит мотивацию сотрудников к участию в программе.

АНКЕТА ДЛЯ СОТРУДНИКОВ

Уважаемый сотрудник!

В нашей организации запланированы мероприятия по укреплению здоровья и профилактике заболеваний на рабочих местах. Вы можете помочь в выявлении потребностей в вопросах здоровья и здорового образа жизни. Исследование полностью анонимное, полученные данные будут использованы в обобщенном виде.

Просим Вас ответить на вопросы, выделив выбранный вариант ответа. Заранее благодарим Вас за внимание и помощь!

1. ВАШ ПОЛ:
 - 1.1. Мужской
 - 1.2. Женский
2. ВАШ ВОЗРАСТ:
 - 2.1. 18-34
 - 2.2. 35-54
 - 2.3. 55-74
 - 2.4. 75+3.
3. СТАТУС КУРЕНИЯ
 - 3.1. Ежедневно
 - 3.2. Нерегулярно
 - 3.3. Бросил(а)
 - 3.4. Никогда не курил(а)
4. ПОВЫШЕННОЕ АРТЕРИАЛЬНОЕ ДАВЛЕНИЕ У ВАС БЫВАЕТ
 - 4.1. Редко
 - 4.2. Постоянно
 - 4.3. Никогда
 - 4.4. Не контролирую
5. ЗНАЕТЕ ЛИ ВЫ СВОЙ УРОВЕНЬ ХОЛЕСТЕРИНА В КРОВИ
 - 5.1. Да
 - 5.2. Нет
 - 5.3. Никогда не контролировал(а)
6. ЗНАЕТЕ ЛИ ВЫ СВОЙ УРОВЕНЬ ГЛЮКОЗЫ В КРОВИ
 - 6.1. Да
 - 6.2. Нет
 - 6.3. Никогда не контролировал(а)
7. КАКИМИ ВИДАМИ ФИЗИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ ВЫ ЗАНИМАЕТЕСЬ
(выберите один или несколько вариантов)
 - 7.1. Зарядка/Гимнастика
 - 7.2. Бег
 - 7.3. Фитнесс
 - 7.4. Силовые тренировки
 - 7.5. Плавание
 - 7.6. Лыжный спорт/Бег
 - 7.7. Велосипедный спорт
 - 7.8. Спортивные игры

- 7.9. Другое (указать) _____
- 7.10. Не занимаюсь
8. СКОЛЬКО МИНУТ В ДЕНЬ ВЫ ПОСВЯЩАЕТЕ ФИЗИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ
- 8.1. Менее 30 минут
- 8.2. 30 минут - 1 час
- 8.3. 1-3 часа
- 8.4. 3-5 часов
- 8.5. 5 - 8 часов
- 8.6. 8 часов и более
- 8.7. Другое (указать) _____
9. ВАШ РОСТ (см)_ "
10. ВАШ ВЕС (кг) __ _____
11. ИСПЫТЫВАЕТЕ ЛИ ВЫ СИЛЬНЫЕ ПСИХОЭМОЦИОНАЛЬНЫЕ НАГРУЗКИ ДОМА?
- 11.1. Да
- 11.2. Нет
- 11.3. Затрудняюсь ответить
12. ИСПЫТЫВАЕТЕ ЛИ ВЫ СИЛЬНЫЕ ПСИХОЭМОЦИОНАЛЬНЫЕ НАГРУЗКИ НА РАБОТЕ?
- 12.1. Да
- 12.2. Нет
- 12.3. Затрудняюсь ответить
13. КАКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ, ПРОВОДИМЫЕ В НАШЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, МОГЛИ БЫ ВАС ЗАИНТЕРЕСОВАТЬ
- 13.1. Мероприятия по вопросам отказа от курения
- 13.2. Мероприятия по вопросам здорового питания и похудения
- 13.3. Мероприятия по вопросам артериальной гипертензии и контроля артериального давления
- 13.4. Мероприятия по вопросам спорта и здорового образа жизни.
- 13.5. Помощь при сильных психо-эмоциональных нагрузках и стрессовых ситуациях
- 13.6. Другое (указать) _____
14. КАКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПО УКРЕПЛЕНИЮ ЗДОРОВЬЯ, НА ВАШ ВЗГЛЯД, МОГУТ ПРОВОДИТЬСЯ НА ВАШЕМ РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Дата заполнения « ____ » _____ 20__ г.

Благодарим за участие!

Таблица оценки программы по достижению результата

Показатель	Как оценивать	Комментарий
<p>-Количество сотрудников, отказавшихся от табака и никотина</p> <p>- Количество сотрудников, сокративших употребление табака и никотина</p> <p>- Количество сотрудников, сбросивших вес</p> <p>- Количество сотрудников, которые регулярно проходят обследование репродуктивной системы, медицинские осмотры</p> <p>- Количество сотрудников, которые регулярно проходят вакцинацию</p> <p>- Количество сотрудников, регулярно употребляющих полезные продукты (фрукты, овощи, рыбу, кисломолочные продукты)</p> <p>- Количество сотрудников, регулярно занимающихся фитнесом и/или спортом</p>	<p>На старте кампании проводится опрос (анкетирование) сотрудников, который включает сбор данных о вредных привычках и планах отказа от них. Далее каждый показатель оценивается по следующим параметрам:</p> <ul style="list-style-type: none"> - точное число сотрудников - % от общего количества сотрудников организации % от цифры, получившейся по итогам опроса на старте. 	<p>Для оценки могут быть использованы следующие инструменты:</p> <ul style="list-style-type: none"> - данные мобильного приложения в случае его разработки и запуска; - данные, которые сотрудники могут вводить в своих личных кабинетах на корпоративной странице, посвященной ЗОЖ.
<p>- Количество сотрудников, которые первично вышли на инвалидность по причине сердечно-сосудистых заболеваний</p> <p>- Сокращение пребывания на больничном</p>	<p>Оценивается по принятой в организации системе в % по отношению к предыдущим периодам.</p>	