

УТВЕРЖДЕНО
приказом от 02.08.2025 № 62
Директор МКУ ДО «РЦДО»
Т.А. Бабугоева

Корпоративная программа
«Здоровый сотрудник - успешная работа»
МКУ ДО «Районный центр дополнительного образования» Зольского
муниципального района КБР

ПАСПОРТ
корпоративной программы
«Здоровый сотрудник - успешная работа»
 МКУ ДО «Районный центр дополнительного образования» Зольского
 муниципального района КБР

Координаторы Программы	Директор МКУ ДО «РЦДО»
Исполнители Программы	заместители директора, профсоюзный комитет, ответственный по охране труда
Участники Программы	все работники МКУ ДО «РЦДО»
Основание разработки Программы	Федеральный проект «Здоровье для каждого» Национального проекта «Продолжительная и активная жизнь», Протокол заседания Межведомственного координационного совета по вопросам укрепления общественного здоровья от 11.10.2024г. №1
Цели Программы	· сохранение и укрепление здоровья сотрудников путем формирования в коллективе установки на здоровый образ жизни, создания условий и повышение безопасности труда, формирования культуры здоровья на основе осознания здоровья как ценности, · -обучение сотрудников знаниям умениям и навыкам здорового образа жизни. как фактор повышения более эффективного исполнения обязанностей.
Задачи Программы	· создание безопасных условий труда, эргономичных (здоровых) рабочих мест, развитие гигиены труда; · стимулирование отказа работников от вредных привычек, включая потребление алкоголя, табака и нерациональное питание; · активная профилактика заболеваний, мероприятия по улучшению репродуктивного здоровья сотрудников; · повышение физической активности работников; · сохранение психологического здоровья работников (профилактика эмоционального выгорания), повышение корпоративной культуры.

Основные принципы реализации Программы	· приоритет охраны труда, здоровых и безопасных условий труда; · признание и обеспечение приоритета жизни и здоровья работников по отношению к производственной деятельности; · формирование условий максимальной самореализации личности работников.
Целевые индикаторы и ожидаемые результаты программы	· сокращение общего числа больничных листов к 2030-году г. на 25 %; · создание 100% эргономичных рабочих мест; · снижение заболеваемости персонала: общей, с временной нетрудоспособностью, профессиональной; сокращение потерь рабочего времени, связанных с нахождением работников на больничном по временной нетрудоспособности; · увеличение доли работников, ведущих здоровый образ жизни до 70%; · увеличение доли работников, систематически занимающихся физической культурой и спортом до 50%; · создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе (психогигиены и высокой корпоративной культуры).
Сроки реализации программы	01.01.2025 г. – 31.12.2030 г.
Финансирование Программы	финансирование мероприятий Программы будет осуществляться в рамках лимитов бюджетных средств, предусмотренных в бюджете МКУ ДО «РЦДО» на очередной календарный год на обеспечение деятельности организации.

Федеральный проект «Здоровье для каждого» национального проекта «Продолжительная и активная жизнь» 2025-2030гг. предусматривает решение таких задач, как снижение смертности населения трудоспособного возраста и увеличение доли граждан, ведущих здоровый образ жизни. Достижение целевых показателей данного проекта только за счёт усилий системы здравоохранения невозможно.

В ситуации, когда сотрудники, в силу различных причин, не заботятся о своём здоровье, работодатель должен взять функцию управления здоровьем своих работников на себя. Поэтому одним из ведущих направлений проекта «Укрепление общественного здоровья» является Разработка и внедрение корпоративных программ укрепления здоровья на рабочем месте. Реализация данного направления в МКУ ДО «РЦДО» предусматривает создание условий, снижающих не только риск

профессионально обусловленных заболеваний, но и риск социально значимых хронических заболеваний, который повышается при нерациональном питании, недостаточной физической активности, стрессах на рабочем месте, наличии вредных привычек (курение, злоупотребление алкоголем).

Связь между состоянием здоровья работающих и условиями их труда очевидна. Меры по укреплению здоровья и созданию здоровых (эргономичных) рабочих мест относятся к ключевым задачам охраны общественного здоровья, которые должны формироваться при сотрудничестве руководителя организации (работодателя), представительного органа работников (профсоюза) и самих работников.

Корпоративная программа «Укрепление здоровья работающих в МКУ ДО «РЦДО» (далее – Программа) представляет собой комплекс мер, направленных на:

1. обеспечение безопасности физической производственной среды, охраны труда;
2. профилактику развития и прогрессирования хронических не инфекционных заболеваний работников;
3. оздоровление психосоциальной среды в учреждении, повышение личного потенциала работников, уменьшение вреда от нездорового поведения, повышение активности и стремления к сохранению здоровья работников.

Для целей настоящей программы применяются следующие термины и понятия:

Условия труда- совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающая влияние на работоспособность и здоровье работника.

Вредный производственный фактор- производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию.

Опасный производственный фактор- производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме.

Безопасные условия труда- условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

Здоровый образ жизни (ЗОЖ)- образ жизни человека, направленный на профилактику болезней и укрепление здоровья.

Рабочее место- место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Эргономичное рабочее место- рабочее место, приспособленное для исполнения работником должностных обязанностей, включающее предметы и объекты труда, а также компьютерные программы для наиболее безопасного и эффективного труда работника, исходя из физических и психических особенностей человеческого организма.

Профессиональные заболевания – формы заболеваний, которые возникли в результате воздействия вредных, опасных веществ и производственных факторов. Перечень профессиональных заболеваний утверждён приказом Минздравсоцразвития России от 27.04.2012 г №417п.

Вредная привычка-

это многократно повторяющееся действие, отличающееся вредоносностью с позиции общественного блага, окружающих людей или здоровья человека, попавшего под влияние этой привычки. Неизменными свойствами вредной привычки являются автоматизм и «не полезность» действия.

Факторы риска неинфекционных заболеваний- это потенциально опасные для здоровья факторы поведенческого, биологического, генетического, экологического, социального характера, окружающей и производственной среды, повышающие вероятность развития заболеваний, их прогрессирование и неблагоприятный исход. К таким факторам относятся: употребление табака; чрезмерное употребление алкоголя; нерациональное питание; недостаточная физическая активность; повышенное содержание глюкозы в крови; повышенное артериальное давление; избыточный вес и ожирение; повышенный уровень общего холестерина.

Мониторинг рабочей среды- выявление и оценка факторов среды, которые могут неблагоприятно повлиять на здоровье работников. Он включает оценку санитарных и профессиональных гигиенических условий, факторов организации труда, которые могут создать риск для здоровья работников, средств коллективной и индивидуальной защиты, экспозиции работников опасными агентами и контрольных систем, предназначенных для исключения или ограничения их. С точки зрения здоровья работника мониторинг рабочей среды может фокусироваться, но не ограничиваться только на эргономике, профилактике несчастных случаев и заболеваний, гигиене труда, организации труда и психосоциальных факторах на рабочем месте («Р2.21766-03.2.2. Гигиена труда. Руководство, по оценке профессионального риска для здоровья работников. Организационно-методические основы, принципы и критерии оценки. Руководство» утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 24.06.2003).

Мониторинг здоровья работников- общий термин, охватывающий процедуры и исследования для оценки здоровья работника с целью обнаружения и опознавания любой аномалии. Результаты мониторинга должны использоваться для сохранения и укрепления здоровья работника, коллективного здоровья на рабочем месте и здоровья подверженных популяций работников. Процедуры оценки здоровья могут включать медицинские осмотры, биологический мониторинг, рентгенографическое исследование, анкеты или анализ медицинских карт («Р2.2.1766-03: Руководство, по оценке профессионального риска для здоровья работников. Организационно- методические основы, принципы и критерии оценки»). Реализация программы будет обеспечиваться силами средствами МКУ ДО «Спортивная школа № 3 по вольной борьбе и боксу»

=====

В целях разработки, мониторинга и реализации корпоративной программы сохранения и укрепления здоровья работников МКУ ДО «РЦДО» создаётся рабочая группа управления реализацией программы.

Рабочая группа принимает участие в планировании программы, поддержки программы на различных уровнях, коммуникации с работниками с целью вовлечения в программу укрепления здоровья, а также обсуждает вопросы финансирования программы.

Состав рабочей группы:

1. Директор МКУ ДО «РЦДО» Бабугоева Т.А.
2. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе Берхамова А.М.
3. Ответственный исполнитель и координатор проекта Шериева М.М., зам.директора по УВР.
4. Председатель профсоюзного комитета Дзамихова З.Х.
5. Педагог дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности Бабугоев Н.А.

I. Анализ ситуации

1.1 Анализ кадрового состава МКУ ДО «РЦДО»

На 20.12.2024 г. общая численность работников МКУ ДО «РЦДО» составляет 43 человек.

1.2 Результаты анкетирования МКУ ДО «РЦДО» на платформе НМИЦ терапии и профилактической медицины «Атрия».

Для проведения анализа представленных таблиц ,необходимо рассмотреть каждую категорию данных и выявить ключевые моменты.

Таблица 1. Состав сотрудников по полу и возрасту:

10-летние возрастные группы	Мужчины		Женщины	
	N	%	N	%
Моложе 30 лет	0	0.00	1	5.88
30-39 лет	1	33.33	4	23.53

40-49 лет	1	33.33	3	17.65
50-59 лет	1	33.33	3	17.65
Старше 60 лет	0	0.00	6	35.29
Итого	3		17	

- В таблице представлена информация о распределении сотрудников по полу и возрастным группам:

- В возрасте «моложе 30 лет» отсутствуют мужчины, а женщин 5.88%

- В возрастной группе "30-39 лет" наблюдается преобладание мужчин (23.53%) по сравнению с женщинами (23.53%). Это может указывать на то, что мужчины более активно представлены в этой возрастной категории.

- В возрастной группе "40-49 лет" также наблюдается большее количество мужчин (33.33%) по сравнению с женщинами (17.65%), что может свидетельствовать о том, что женщины в этой возрастной группе более активно участвуют в работе.

- В возрастной группе "50-59 лет" мужчины составляют 33.33%, а женщины 17.65%, что также подтверждает тенденцию к большему количеству мужчин в старших возрастных группах.

- В возрастной группе "Старше 60 лет" наблюдается отсутствие мужчин по сравнению с женщинами (35.29%). Это может указывать на то, что женщины в этой возрастной группе более активно выходят на пенсию или имеют другие причины для отсутствия на работе.

- В целом, в организации преобладают мужчины, что может быть связано с характером работы или спецификой отрасли.

Таблица 2. Средний возраст:

Средний возраст

Мужчины	42.7 ± 10.6
Женщины	49.5 ± 12.0

- Средний возраст сотрудников составляет 42 года, что указывает на зрелый и опытный коллектив.

- Указание на стандартное отклонение (± 10.6) говорит о том, что в коллективе есть как молодые, так и более пожилые сотрудники, что может быть полезно для обмена опытом и знаний.

- Поскольку средний возраст одинаков для мужчин и женщин (50.8), это может свидетельствовать о равномерном распределении возрастных категорий между полами.

Таблица 3. Семейное положение сотрудников:

Семейное положение	Ответы	
	N	%
Замужем / женат	10	50.00
Холост / не замужем	7	35.00
Вдовец / вдова	3	15.00
Гражданские отношения	0	0.00

- 50.00% сотрудников состоят в браке, что говорит о высокой степени стабильности и ответственности среди работников. Это может положительно сказываться на их профессиональной деятельности.

- 35.00% сотрудников являются холостыми или не замужем, что также может указывать на наличие молодых специалистов, которые только начинают свою карьеру.

- 15.00% являются вдовцами/вдовами

Таблица 4. Уровень образования сотрудников:

Уровень образования		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Начальное или неполное среднее	N	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00
Полное среднее образование	N	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00
Профессиональное и среднее	N	0	3	3

образование	%	0.00	17.65	15.00
Высшее	N	3	14	17
	%	100.00	82.35	85.00
Итого	N	3	17	20
	%	100.00	100.00	100.00

- В организации наблюдается высокий уровень образования. 100% мужчин и 82.35% женщин имеют высшее образование, что в целом составляет 85.00% от общего числа сотрудников. Это говорит о высоком уровне квалификации работников.

- 0% мужчин и 17.65% женщин имеют профессиональное и среднее образование, что также подтверждает наличие квалифицированных специалистов.

- Отсутствие сотрудников с начальным или неполным средним образованием указывает на то, что в коллективе работают только высококвалифицированные специалисты, что может положительно сказываться на качестве выполняемой работы.

Таблица 5. Квалификация служащих:

Направления профессионального образования	Доля сотрудников (%от общего числа)
Государственное и муниципальное управление	2
Физкультурно –спортивное	18
Медицинское	
Иные	2

Доля сотрудников с различными направлениями профессионального образования показывает, что наибольшее количество работников (81%) имеет образование в области физкультуры и спорта, что может свидетельствовать о высоком уровне физической активности и здоровья сотрудников. 9% сотрудников имеют образование в области государственного и муниципального управления, что важно для выполнения административных задач.. 9% сотрудников имеют иные квалификации, что может свидетельствовать о разнообразии навыков и знаний в коллективе.

Анализ количественного и качественного состава сотрудников свидетельствуют о соответствии степени компетентности и уровня профессионализма должностных лиц характеру и сложности решаемых задач.

Таблица 6. Показатели отсутствия работников на рабочих местах по болезни за 2024 год:

№п/п	Показатель	Значения
1	Количество больничных листов, ед.	0
2	Количество работников, взявших больничный лист, чел.	0
	из них число работников, взявших больничные листы по уходу за больным ребенком, чел.	0
3	Общее количество больничных дней	0
	-из них больничных дней по уходу за больным ребенком	0
4	Фонд рабочего времени в 2023 году на одного человека, дней	0
5	Фонд рабочего времени в 2023 году для работников, взявших больничный лист (247×19), дней	
6	Фонд рабочего времени в 2023 году для работников, взявших больничный лист по уходу за больным ребенком (247×4), дней	
7	Доля потерянного времени для работников, взявших больничный лист ($374/4693 \times 100$), процент	
8	Доля потерянного времени для работников, взявших больничный лист по уходу за больным ребенком ($50/988 \times 100$), процент	
9	Доля потерянного времени для работников, взявших больничный лист без учета работников, взявших больничный лист по уходу за больным ребенком ($(374-50)/(4693-988) \times 100$), процент	

Полное отсутствие больничных листов и дней отсутствия по болезни указывает на высокую степень здоровья сотрудников и, возможно, на хорошую организацию рабочего процесса. Это также может свидетельствовать о низком уровне стресса и удовлетворенности работой.

Таблица 7. Что больше всего беспокоит сотрудников на рабочем месте:

Пол		Итого		
Мужской	Женский			
Неблагоприятный микроклимат	N	0	1	1
	%	0.00	5.88	5.00
Удаленность от места жительства	N	1	0	1
	%	33.33	0.00	5.00
Недостаточный уровень освещения	N	0	1	1
	%	0.00	5.88	5.00
Рабочее положение стоя	N	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00
Уровень шума	N	0	1	1
	%	0.00	5.88	5.00
Монотонность и однообразие	N	0	1	1
	%	0.00	5.88	5.00
Физическая нагрузка	N	0	2	2
	%	0.00	11.76	10.00
Запыленность	N	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00
Неприятные запахи	N	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00
Непрерывное напряжение	N	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00
	N	0	0	0

Неудобное рабочее место	%	0.00	0.00	0.00
Совмещение работы с воспитанием детей	N	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00
Двухсменный характер труда	N	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00
Сверхурочная работа	N	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00
Отсутствие средств индивидуальной защиты	N	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00
Работа с асбестом	N	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00
Риск заразиться коронавирусной инфекцией	N	0	1	1
	%	0.00	5.88	5.00
Все устраивает	N	3	12	15
	%	100.00	70.59	75.00

- 94.29% сотрудников отметили, что их все устраивает, что является положительным показателем. Однако 2.86% сотрудников беспокоит уровень шума, а 5.71% - физическая нагрузка. Это может указывать на необходимость улучшения условий труда для повышения комфорта и производительности.

Таблица 8. Как сотрудники оценивают свое здоровье

Пол		Итого		
Мужской	Женский			
Хорошее	Частота	2	7	9
	%	66.67	41.18	45.00

Удовлетворительное	Частота	0	9	9
	%	0.00	52.94	45.00
Плохое	Частота	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00
Итого	Частота	2	16	18
	%	66.67	94.12	90.00

45% сотрудников оценивают свое здоровье как хорошее,
45.00% сотрудников свое здоровье как удовлетворительное
Среди сотрудников нет тех, у кого самочувствие плохое.

Таблица 9. Доля сотрудников, которые подлежат периодическому медицинскому осмотру:

Ответы		
N	%	
Да	18	90.00
Нет	1	5.00
Не знаю	1	5.00

90.00% сотрудников подлежат медицинскому осмотру, что говорит о высоком уровне заботы о здоровье работников со стороны работодателя. Это также может способствовать раннему выявлению заболеваний.

Таблица 10. Доля сотрудников, которые прошли диспансеризацию или профилактический медицинский осмотр в течение последних 2-х лет:

Ответы		
N	%	
Да	16	80.00

Нет	4	20.00
Затрудняюсь ответить	0	0.00

-80.00% сотрудников прошли медицинский осмотр, что подтверждает активное участие работников в поддержании своего здоровья и профилактике заболеваний.

Таблица 11. Питание работников в течение рабочего дня:

Пол		Итого		
Мужской	Женский			
Приношу еду из дома	N	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00
Хожу в столовую / кафе на территории предприятия	N	0	4	4
	%	0.00	23.53	20.00
Завтракаю и обедаю дома	N	1	4	5
	%	33.33	23.53	25.00
Покупаю еду в магазине	N	1	7	8
	%	33.33	41.18	40.00
Не обедаю	N	1	1	2
	%	33.33	5.88	10.00
Другое	N	0	1	1
	%	0.00	5.88	5.00
Итого	N	3	17	20

-для 20.00% сотрудников питание организовано в столовой, что обеспечивает горячее питание в обеденный перерыв.

Низкий процент (4.55%) сотрудников, покупающих еду в магазине, может указывать на недостаток удобных и качественных вариантов питания на рабочем месте.

Таблица 12. Частота посещения столовой или кафе, расположенной на территории предприятия:

Пол		Итого		
Мужской	Женский			
Посещаю ежедневно или почти каждый день	N	0	1	1
	%	0.00	5.88	5.00
Посещаю время от времени, хотя бы иногда	N	1	5	6
	%	33.33	29.41	30.00
Не посещаю или почти не посещаю	N	2	11	13
	%	66.67	64.71	65.00
Итого	N	3	17	20
	%	100.00	100.00	100.00

- Все сотрудники (100%) не посещают столовую или кафе, что может быть связано с отсутствием удовлетворительных условий или качественного питания в этих заведениях.

Таблица 13. Причины, по которым работники не посещают столовую (кафе) на территории предприятия:

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Высокие цены в столовой, дорого	N	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00
Не устраивает еда (качество / разнообразие / вкус блюд)	N	0	1	1
	%	0.00	5.88	5.00

Неудобно (далеко ходить / большие очереди / неудобный режим работы)	N	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00
Не устраивает обстановка в столовой (комфорт / гигиена / качество обслуживания)	N	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00
Другое	N	2	10	12
	%	66.67	58.82	60.00
Итого	N	3	17	20

60.00% сотрудников указали на другие причины, что может потребовать дополнительного исследования для выявления конкретных проблем, таких как качество еды или удобство.

Таблица 14. Использование спортивных объектов или условий, предоставляемые работодателем, среди сотрудников:

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Оборудованный зал для занятий	N	1	0	1
	%	33.33	0.00	5.26
Групповые занятия (йога и др.)	N	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00
Спортивные объекты отсутствуют	N	0	3	3
	%	0.00	18.75	15.79
Нет	N	2	13	15

	%	66.67	81.25	78.95
Итого	N	3	16	19
	%	100.00	100.00	100.00

5% сотрудников используют оборудованный зал для занятий.

Однако 78.95 % не используют спортивные объекты, что может указывать на необходимость улучшения условий или информирования сотрудников о доступных возможностях.

Таблица 15. Статус курения работников:

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
никогда не курил(а)	N	0	17	17
	%	0.00	100.00	85.00
Курил(а), но бросила	N	2	0	2
	%	66.67	0.00	10.00
Курю в настоящее время	N	1	0	1
	%	33.33	0.00	5.00
Итого	N	3	17	20
	%	100.00	100.00	100.00

85.00% сотрудников никогда не курили, что является положительным показателем для здоровья коллектива. Это может свидетельствовать о высоком уровне осведомленности о вреде курения.

Таблица 16. Доля работников, которые сообщили, что в течении прошедших 30 дней кто-то курил в помещении, где они работают:

	Пол		Итого
	Мужской	Женский	

да	N	0	4	4
	%	0.00	23.53	20.00
Нет	N	3	13	16
	%	100.00	76.47	80.00
Итого	N	3	17	20
	%	100.00	100.00	100.00

80% сотрудников не сообщали о курении в помещениях, что говорит о чистоте и соблюдении норм в рабочей среде.

Таблица 17. Употребление сотрудниками в пищу свежих овощей:

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Нет/редко	N	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00
1-3 раза в месяц	N	2	2	4
	%	66.67	11.76	20.00
1-2 раза в неделю	N	0	6	6
	%	0.00	35.29	30.00
3-5 раз в неделю	N	1	6	7
	%	33.33	35.29	35.00
2-3 раза в день	N	0	2	2

	%	0.00	11.76	10.00
--	---	------	-------	-------

35% сотрудников употребляют свежие овощи 3-5 раз в неделю, это не плохой показатель. Однако 4% употребляют их 1-3 раза в месяц, что может указывать на необходимость повышения осведомленности о важности овощей в рационе.

Таблица 18. Употребление сотрудниками свежих фруктов:

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Нет/редко %	N	0	0	0
	0.00	0.00	0.00	
1-3 раза в месяц %	N	0	0	0
	0.00	0.00	0.00	
1-2 раза в неделю %	N	0	1	1
	0.00	11.11	4.55	
3-5 раз в неделю %	N	0	0	0
	0.00	0.00	0.00	
2-3 раза в день %	N	11	8	19
	84.62	88.89	86.36	

19% сотрудников употребляют свежие фрукты 2-3 раза в день, что также является положительным показателем. Однако 1% употребляют фрукты 1-2 раза в неделю, что может требовать внимания для улучшения питания.

Таблица 19. Досаливаете ли Вы уже приготовленную пищу:

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Нет, не досаливаю	N	2	10	12

	%	66.67	58.82	60.00
Да, предварительно пробуя	N	1	7	8
	%	33.33	41.18	40.00
Да, не пробуя	N	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00

- Большинство респондентов (60%) не досаливают пищу, что может свидетельствовать о том, что они предпочитают контролировать уровень соли в своем рационе или уже используют достаточное количество соли при приготовлении.

-Это может указывать на высокую осведомленность о здоровье и питании среди работников.

Таблица 20. Занимаетесь ли Вы физкультурой, спортом?

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Да, занимаюсь регулярно или время от времени	N	2	5	7
	%	66.67	29.41	35.00
Нет, но хотел бы	N	0	11	11
	%	0.00	64.71	55.00
Нет и не хотел бы	N	1	1	2
	%	33.33	5.88	10.00

66.67% респондентов занимаются физкультурой, однако среди женщин этот процент значительно ниже (29.41%).

Это может указывать на необходимость повышения мотивации и доступности спортивных мероприятий для женщин.

Таблица 21. Частота занятий физкультурой/спортом среди работников:

	Пол	Итого
--	-----	-------

		Мужской	Женский	
Каждый день	N	0	1	1
	%	0.00	5.88	5.00
Несколько раз в неделю	N	1	1	2
	%	33.33	5.88	10.00
1-2 раза в неделю	N	1	1	2
	%	33.33	5.88	10.00
Занимаюсь в основном по выходным	N	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00
По случаю, непостоянно, с перерывами	N	0	1	1
	%	0.00	5.88	5.00
Занимаюсь сезонным видом спорта	N	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00
Другое	N	0	1	1
	%	0.00	5.88	5.00
Итого	N	3	17	20

5% женщин занимаются спортом каждый день, в то время как среди мужчин этот показатель равен 0%. Однако мужчины занимаются спортом несколько раз в неделю.

Таблица 22. Причины, по которым работники занимаются физкультурой/спортом:

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Хорошее настроение и самочувствие	N	2	4	6
	%	66.67	23.53	30.00

Укрепление здоровья, профилактика заболеваний	N	0	3	3
	%	0.00	17.65	15.00
Просто отдохнуть, провести свободное время	N	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00
Иметь красивое телосложение, фигуру	N	0	1	1
	%	0.00	5.88	5.00
За компанию, пообщаться с друзьями, коллегами	N	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00
Познакомиться с новыми людьми	N	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00
Другое	N	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00
Итого	N	3	17	20

- 30% указали что занимаются физической культурой и спортом из-за хорошего настроения и самочувствия, а 15% для укрепления здоровья, профилактика заболеваний, что означает осознание важности занятий спортом.

Таблица 23. Причины, по которым работники не занимаются физкультурой/спортом:

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
е чувствую потребности или необходимости в этом, мне это не нужно	N	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00
Не хватает силы воли, не могу	N	0	4	4

себя заставить	%	0.00	23.53	20.00
Нет времени на занятия спортом	N	0	5	5
	%	0.00	29.41	25.00
Не позволяет состояние здоровья	N	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00
Нет денег на занятия спортом	N	0	1	1
	%	0.00	5.88	5.00
Нет спортивных сооружений, площадок, других спортивных объектов в зоне моей доступности	N	0	1	1
	%	0.00	5.88	5.00
Нет компании, а одному не интересно	N	0	4	4
	%	0.00	23.53	20.00
Не знаю, как правильно заниматься, а пользоваться услугами инструкторов, тренеров нет возможности	N	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00
Другое	N	1	0	1
	%	33.33	0.00	5.00
Итого	N	3	17	20

- 4% респондентов указали «не хватает силы воли» и 4% «нет компании, а одному не интересно» как причину, в связи с чем надо проводить коллективные занятия спортом чтобы приобщить большее количество сотрудников.

- А 5% указали «другое». Важно выяснить, какие конкретные причины мешают работникам заниматься спортом, чтобы разработать соответствующие программы.

Таблица 24. Употребляют ли работники алкоголь?

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Да	N	2	4	6
	%	66.67	23.53	30.00
Нет	N	1	13	14
	%	33.33	76.47	70.00

Большее количество указали что не употребляют алкоголь.

30% сотрудников указали что употребляют алкоголь. Надо проводить лекции о вреде употребления алкоголя.

Таблица 25. Употребляли ли работники алкоголь за последние 12 мес.

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Да	N	0	2	2
	%	0.00	11.76	10.00
Нет	N	2	2	4
	%	66.67	11.76	20.00

Большее количество респондентов не употребляли алкоголь.

Таблица 26. Прекращали ли работники употребление алкоголя по причине его негативного влияния на здоровье:

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Самостоятельно	N	2	4	6
	%	66.67	23.53	30.00
	N	0	0	0

Медицинский работник	%	0.00	0.00	0.00
Нет	N	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00

Все респонденты не прекращали употребление алкоголя по причине его негативного влияния на здоровье.

Это также подтверждает отсутствие употребления алкоголя среди работников.

Таблица 27. Частота употребления алкоголя работниками за последние 12 месяцев:

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
4 дня в неделю и более	N	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00
2-3 дня в неделю	N	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00
2-4 раза в месяц	N	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00
1 раз в месяц или реже	N	0	2	2
	%	0.00	11.76	10.00
Отказ от ответа	N	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00

10% респондентов указали что употребляют алкоголь 1 раз в месяц или реже, что означает исключения возможности злоупотребления алкоголем.

Таблица 28. Уровень стресса у сотрудников:

Низкий риск		Средний риск		Высокий риск	
N	%	N	%	N	%
13	65.00	3	15.00	4	20.00

65% респондентов находятся в зоне низкого риска стресса. Это большинство работников. Однако есть и те, которые находятся на среднем и высоком риске. Надо создать условия для здоровой рабочей атмосферы и хорошего психоэмоционального состояния работников.

Таблица 29. Уровень презентеизма работников:

Уровень		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
низкий уровень	Частота	0	2	2
	%	0.00	11.76	10.00
Средний уровень	Частота	3	15	18
	%	100.00	88.24	90.00
Высокий уровень	Частота	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00
Итого	Частота	3	17	20
	%	100.00	100.00	100.00

90% работников имеют средний уровень презентеизма, что является положительным показателем.

Это может свидетельствовать о высокой мотивации и удовлетворенности работой.

Таблица 30. Мотивация для участия в Программах:

	Пол		Итого
	Мужской	Женский	

Образовательные семинары и лекции	N	1	4	5
	%	33.33	23.53	25.00
Школы здоровья	N	0	1	1
	%	0.00	5.88	5.00
Соревнования по ходьбе в свободное от работы время	N	1	5	6
	%	33.33	29.41	30.00
Производственная и офисная гимнастика	N	0	7	7
	%	0.00	41.18	35.00
Информационные рассылки и материалы по теме здоровья	N	0	1	1
	%	0.00	5.88	5.00
Психологическая поддержка	N	0	3	3
	%	0.00	17.65	15.00
Онлайн образовательные мероприятия	N	0	1	1
	%	0.00	5.88	5.00
Индивидуальное консультирование от специалиста, направленное на изменение образа жизни	N	0	3	3
	%	0.00	17.65	15.00
Медицинские обследования на рабочем месте	N	1	9	10
	%	33.33	52.94	50.00
Итого	N	3	17	20

97.73% респондентов заинтересованы в медицинских обследованиях на рабочем месте.

Это указывает на высокую потребность работников в здоровье и профилактике заболеваний.

Таблица 31. Распределение уровней грамотности в вопросах здоровья у работников по полу:

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Недостаточный	N	0	2	2
	%	0.00	11.76	10.00
Проблематичный	N	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00
Достаточный	N	0	3	3
	%	0.00	17.65	15.00
Отличный	N	3	12	15
	%	100.00	70.59	75.00
Итого	N	3	17	20

75% работников имеют отличный уровень грамотности в вопросах здоровья. Это свидетельствует о высоком уровне осведомленности работников о здоровье.

10% недостаточный уровень, что означает необходимость повышения уровня грамотности в вопросах здоровья среди старших работников.

Таблица 32. Распределение уровней грамотности в вопросах здоровья у работников по возрасту:

		возраст					Итого
		молоче 30 лет	30-39 лет	40-49 лет	50-59 лет	старше 60 лет	
недостаточный	N	0	0	0	0	2	2
	%	0.00	0.00	0.00	0.00	33.33	10.00
Проблематичный	N	0	0	0	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Достаточный	N	0	1	0	2	0	3
	%	0.00	20.00	0.00	50.00	0.00	15.00
Отличный	N	1	4	4	2	4	15
	%	100.00	80.00	100.00	50.00	66.67	75.00
Итого	N	1	5	4	4	6	20

Недостаточный уровень грамотности наблюдается только у двух респондентов старше 60 лет.

Это может указывать на необходимость повышения уровня грамотности в вопросах здоровья среди старших работников.

На основе представленных данных можно сделать несколько ключевых выводов о состоянии и характеристиках сотрудников организации, а также о факторах, влияющих на их здоровье и профессиональную деятельность.

1. Демографические характеристики

Анализ возрастных групп показывает, что в организации преобладают женщины, особенно в возрастных категориях 43-49 лет. Средний возраст сотрудников составляет 50 лет, что свидетельствует о зрелом и опытном коллективе, что может быть положительным фактором для обмена знаниями и опытом.

2. Семейное положение и уровень образования

Высокий процент сотрудников, состоящих в браке (50%), может говорить о стабильности и ответственности работников. Это, в свою очередь, может положительно сказываться на их профессиональной деятельности. Уровень образования также высок: 85% сотрудников имеют высшее образование, что подтверждает наличие квалифицированных специалистов в организации. Это может способствовать повышению качества выполняемой работы и улучшению результатов деятельности.

3. Здоровье и физическая активность

Отсутствие больничных листов и высокая оценка здоровья (45% сотрудников оценивают свое здоровье как хорошее, 45% удовлетворительное) указывают на среднюю степень здоровья коллектива. Возможно этому способствует не регулярное занятие спортом сотрудниками, лишь 30% занимаются спортом.

4. Питание и образ жизни

60.00% сотрудников указали на другие причины, что может потребовать дополнительного исследования для выявления конкретных проблем, таких как качество еды или удобство.

5. Отказ от вредных привычек

Большее количество указали что не употребляют алкоголь.

30% сотрудников указали что употребляют алкоголь. Надо проводить лекции о вреде употребления алкоголя.

6. Уровень стресса и мотивация

65% респондентов находятся в зоне низкого риска стресса. Это большинство работников. Однако есть и те, которые находятся на среднем и высоком риске. Надо создать условия для здоровой рабочей атмосферы и хорошего психоэмоционального состояния работников.

На основе проведенного анализа и выводов можно предложить следующие рекомендации:

- **Улучшение условий труда:** Рассмотреть возможность улучшения условий труда, особенно в отношении уровня шума и физической нагрузки, чтобы повысить комфорт и производительность.
- **Программы физической активности:** Разработать программы, направленные на повышение физической активности среди женщин, а также улучшить информирование о доступных спортивных объектах.
- ****Образовательные инициативы**:** Провести дополнительные обучающие мероприятия по вопросам здорового питания и образа жизни, чтобы повысить осведомленность сотрудников.
- **Поддержка здоровья:** Продолжать поддерживать инициативы по медицинским обследованиям и профилактике заболеваний, что может способствовать дальнейшему улучшению здоровья коллектива.

В целом, данные показывают, что в организации работает зрелый и опытный коллектив с высоким уровнем образования и стабильным семейным положением, что способствует повышению качества работы и эффективности. Сотрудники демонстрируют высокую осведомленность о здоровье и физической активности, однако существует значительная разница в уровне физической активности между мужчинами и женщинами. Полный отказ от алкоголя и низкий уровень стресса свидетельствуют о здоровом образе жизни, но необходимо обратить внимание на улучшение условий питания на рабочем месте и повысить осведомленность о важности регулярного употребления свежих овощей и фруктов. На основе представленных данных можно сделать несколько ключевых выводов о состоянии и характеристиках сотрудников организации, а также о факторах, влияющих на их здоровье и профессиональную деятельность.

1.3. Оценка производственных и средовых факторов, влияющих на здоровье работников

Всего в МКУ ДО «РЦДО» 2 рабочих кабинетов, в которых оборудовано 2 рабочих места, 11 спортивных залов где организовано 15 рабочих мест. Рабочие места административных работников включает стол, стул, персональный компьютер, копировально-множительную технику (частично). Рабочие места тренеров преподавателей не предусматривают наличие какой либо офисной техники. В основном стол, стул. соблюдается питьевой режим помещения оснащены кулерами и одноразовыми пластиковыми стаканами.

Работники МКУ ДО «Спортивная школа №2 по баскетболу» в основном относятся к категории «офисных работников» ,

«педагогический персонал (тренера-преподаватели), «технический персонал».

К негативным факторам, ежедневно оказывающим на них влияние, относятся следующие:

1. Освещенность рабочей поверхности в офисе СанПиН 2.2.1/2.1.1.1200-03 «Гигиенические требования к освещению рабочих мест».

Опасные факторы: прямой и отраженный отполированных поверхностей стола и шкафов свет; контрастная рабочая зона (стол светлый, а клавиатура черная); мерцание ламп (стробоскопический эффект); недостаток освещения в помещении.

Чем измеряют: уровень освещенности помещения работодатель может измерить самостоятельно люксметром.

Влияние на здоровье: снижается острота зрения; раздражается сетчатка глаз; сотрудники быстрее утомляются.

2. Шум в офисном помещении (ГОСТ Р 50779,11-2108 «Шум, общие требования к измерению шума в помещении»).

Опасные факторы: На офисных сотрудников может влиять технический, человеческий и внешний источники шума:

- технический- шум от работы всех офисных электроприборов компьютеров, принтеров, факсов, сканеров, телефонов);

- человеческий- шум от самих сотрудников, которые очень громко разговаривают;

- внешний- это уличный шум (стройки и т.д.).

Главная опасность- несколько источников шума суммируются и создают более высокий уровень

Чем измеряют: шум действует на человека в широком диапазоне частот, который можно измерить шумомером. Это высокоточная профессиональная техника, имеющаяся в аккредитованных лабораториях. Влияние на здоровье: часто шум вызывает у человека раздражительность, ослабление памяти, апатию, снижение слуха, подавленное настроение, расстройство сна; реже шум может вызвать сдвиг обмена веществ и

нарушения в сердечно-сосудистой системе; в случае серьезного и постоянного воздействия шума это может привести к профессиональной тугоухости (невриту слухового нерва).

3. Офисная пыль (Межгосударственный стандарт ГОСТР ИСО 14644-1-2016 «Чистые помещения и связанные с ними контролируемые среды. Часть 1. Классификация чистоты воздуха»).

Опасные факторы: пыль может содержать вредные вещества- угарный газ, аллергены и возбудители разных заболеваний; больше всего пыли скапливается в вентиляционных системах и напольном ковровом покрытии; опасные микроорганизмы из-за загрязненного воздуховода могут попасть по вентиляционным системам в офис.

Чем измеряют: дискретный счетчик частиц с рассеянием света.

Влияние на здоровье: может вызвать аллергические реакции; у сотрудников с астмой может спровоцировать обострение заболевания; сотрудники быстрее утомляются.

4. Высокочастотное электромагнитное излучение (СанПиН 2.2.4.1190-03 « Гигиенические требования к электромагнитным полям радиочастотного диапазона»).

Опасные факторы: любая техника, которую в офисе подключают к обычной бытовой электросети (напряжением 220 В и частотой 50 Гц)- это источник электромагнитного поля.

Чем измеряют: определить уровень электрического и магнитного излучения в офисе можно самостоятельно с помощью измерителя уровня электромагнитного фона.

Влияние на здоровье: электромагнитные поля устройств могут вызвать у сотрудников слабость, головную боль, сонливость, утомляемость и даже зуд, жжение, сыпь на коже.

5. Психофизические вредные факторы.

Многие из перечисленных выше видов вредного воздействия также могут являться причиной избыточной негативной психоэмоциональной нагрузки. Психофизическим вредным факторам относят

Неопределенность и конфликтные ситуации во время тренировочного процесса, обстоятельства, влияющие на работу и выполнения задания, принятия решений, слишком тщательный или недостаточный контроль за работой, слабая мотивация соблюдать технику безопасности. Факторы влияющие на тренировочный процесс, психоэмоциональные перегрузки, вызванные психоэмоциональной и физической усталостью на тренировках , в том числе, монотонностью работы, перенапряжением анализаторов органов слуха, зрения, осязания, повторяющиеся операции, способные привести к возникновению профессиональных заболеваний.

Малоподвижный образ жизни административного персонала , вызван малым количеством физических нагрузок и сидячей работой. Последствия такого времяпрепровождения - слабый отток лимфы, атония кишечника, утомляемость, головная боль и множество других проблем со здоровьем. Причиной недомоганий могут быть так называемые токсины усталости,

которые возникают в организме из-за малоподвижности офисного труда. Незаметно скапливаясь в организме, они вызывают многие заболевания, в том числе позвоночника, сердца, сосудов, снижение общей активности организма и др.

В совокупности или по отдельности воздействие вредных факторов может быть причиной появления острых и хронических общих и профессиональных заболеваний (ГОСТ Р 12.0.003-2015 «Система стандартов безопасности труда. Общие требования к охране труда») заболеваний, в том числе ведущих к стойке потере трудоспособности

II. Приоритеты в сфере укрепления здоровья работников, цели, задачи, целевые показатели (индикаторы), ожидаемые конечные результаты реализации Программы

2.1. Приоритеты МКУ ДО «Спортивная школа №2 по баскетболу» в сфере укрепления здоровья работников определены с учетом следующих нормативных правовых актов:

Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

Трудовой кодекс Российской Федерации (раздел X «Охрана труда»);
Федеральный закон от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных»;

Федеральный закон от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»;

Федеральный закон от 23.02.2013 г. № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака»;

Федеральный закон от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»;

Приказ Минздрава России от 27 апреля 2021 г. № 404н «Об утверждении порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения.

2.2 Основные принципы реализации Программы:

приоритет охраны труда, здоровых и безопасных условий труда; признание и обеспечение приоритета жизни и здоровья работников по отношению к производственной деятельности; формирование условий максимальной самореализации личности работников.

Цели программы:

увеличение личного потенциала каждого сотрудника и корпоративного человеческого капитала как основного ресурса организации, повышение экономической эффективности поведения сотрудников.

Задачи программы:

создание безопасных условий труда, эргономичных (здоровых) рабочих мест, развитие гигиены труда; стимулирование отказа работников от вредных привычек, включая потребление алкоголя, табака и нерациональное питание; повышение физической активности работников, профилактика заболеваний; сохранение психологического здоровья работников (профилактика эмоционального выгорания), повышение корпоративной культуры.

2.3. Целевые показатели и ожидаемые конечные результаты реализации Программы:

- сокращение общего числа больничных листов в 2025 г.
- создание 100% эргономичных рабочих мест;
- снижение заболеваемости персонала: общей, с временной нетрудоспособностью, профессиональной;
- сокращение потерь рабочего времени, связанных с нахождением работников на больничном по временной нетрудоспособности;
- увеличение доли работников, ведущих здоровый образ жизни, до 70%;
- увеличение доли работников занимающихся физической культурой и спортом до 50%;
- создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе (психогигиены и высокой корпоративной программы).

Таблица 33. Планируемые выгоды от реализации Программы

Выгода для работников	Выгода для Руководства
1. Снижение риска приобретения хронических заболеваний. 2. Улучшение психоэмоционального состояния. 3. Отказ от вредных привычек 4.Повышения удовлетворенности от работы 5. Высокая информированность о своем здоровье 6. Развитие навыков определения заболевания на ранней стадии 7. Улучшение условий труда	1. Сокращение прямых расходов на: ✓ компенсационные выплаты за счет средств работодателя, связанные с болезнью работника; ✓ снижение издержек на поиск и подготовку новых кадров в связи с уходом предыдущих 2. Снижение косвенных издержек, связанных с уменьшением частоты и продолжительности невыхода на работу 3. Повышение производительности и интенсивности труда

III. План мероприятий по реализации Программ

№ п/п	Примерный перечень мероприятий	Финансовое обеспечение Программы	Сроки реализации	Ответственные
Задача №1 «Создание безопасных условий труда, эргономичных рабочих мест, развитие гигиены труда»				
1.1	Разработка новых и актуализация действующих нормативных актов по охране труда (положений, инструкции и др.)	Финансирование не требуется	1 квартал 2025 года	Администрация МКУ ДО «РЦДО» Председатель ТК Ответственный ОТ
1.2	Оформление уголка по охране труда и технике безопасности	В пределах бюджетной сметы и норматива затрат	По мере необходимости и 2025-2030гг	Администрация МКУ ДО «РЦДО» Председатель ТК Ответственный ОТ
1.3	Оформление информационного стенда «Здоровый образ жизни»			
1.4	Проведение специальной оценки условий труда	В пределах бюджетной сметы и норматива затрат	4 квартал 2025г	Администрация МКУ ДО «РЦДО» Председатель ТК Ответственный ОТ
Задача № 2 «Стимулирование отказа работников от вредных привычек, включая потребление алкоголя»				
2.1	«Профилактика потребления табака» Курение серьезная медико социальная проблема Активное и пассивное курения одна из причин преждевременной заболеваемости. меры профилактики курения - Оформление рабочих мест, мест общего пользования территории знаками, запрещающими курение - Профилактика курения на рабочем месте и в рабочие часы : «Дыхательная гимнастика вместо перекура» , «полезное вместо вредного» (фрукты в место перекура- яблоко, груша ,апельсин.)	Финансирование не требуется	постоянно 2025-2030 года	Администрация МКУ ДО «РЦДО» Председатель ТК Ответственный ОТ
2.2	Нормативно правовое регулирование - Издание и (или) актуализация правовых актов: - о запрете курения на территории организации (включая открытую территорию) - о запрете потребления любых электронных сигарет,	Финансирование не требуется	1 квартал 2025 года	Администрация МКУ ДО «РЦДО»

	испарителей и устройств с нагреванием табака			
2.3	Снижение потребления алкоголя с вредными последствиями. Алкоголь является псих активных веществом. Ущерб для здоровья человека и общества в целом часто недооценивается.. Меры профилактики употребления алкоголя - информирование трудового коллектива о политике организации в отношении употребления алкоголя , о ответственности в соответствии с ТК РФ - повышение осведомленности об алкоголе и рисках для здоровья связанных с ним Нормативно правовое регулирование Издание и (или) актуализация правовых актов: - о запрете употребление алкоголя на территории организации (включая открытую территорию)	Финансирование не требуется	постоянно 2025-2030 года	Администрация МКУ ДО «РЦДО» Председатель ТК Ответственный ОТ
Задача № 3 «Повышение физической активности работников» , «Сохранение репродуктивного здоровья», «Профилактика инфекций и вакцинация»				
3.1	Повышение физической активности повышение физической активности способствует снижению утомляемости, напряжения профилактика травматизма на рабочем месте	Финансирование не требуется	на постоянной основе	Администрация МКУ ДО «РЦДО» Председатель ТК Ответственный ОТ
3.2	«Организация физкульт-минуток в организации. комплекс физических упражнений с учетом специфики условий и характера труда работников : « Зарядка для офиса», «Ходьба на месте» «Гимнастика для глаз» Административное закрепление физкульт-брейков в количестве не менее одного раза в течение рабочего дня для работников : Внесение изменений в Правила внутреннего трудового распорядка администрации дополнения нормой об обязательном 10-мин. перерыве для	Финансирование не требуется	в течении 2025-2030гг	Администрация МКУ ДО «РЦДО» Председатель ТК Ответственный ОТ

	производственной гимнастики Выпуск листовок для работников «Комплекс упражнений на рабочем месте» (гимнастика для глаз, кистей рук, профилактика остеохондроза и др.)			
3.3	«Неделя физической активности». Повышение информированности работников о пользе физической активности и мотивация к повышению уровня активности (информационное сопровождение)	Финансирование не требуется	1-2 раза в год в течении 2025-2030гг.	Администрация МКУ ДО «РЦДО» Председатель ТК Ответственный ОТ
3.4	Мобильное приложение «Шагомер» Пешком на работу» Стимулирование и мотивация работников к повышению уровня физической активности по средствам мольного приложения. Мотивирование работников к ежедневной физической активности по пути дом-работа –дом. Поощрение двигательной и спортивной активности сотрудников.	Финансирование не требуется	в течение года (2025-2030гг)	Администрация МКУ ДО «РЦДО» Председатель ТК Ответственный ОТ
3.5	Стимулирование работников к повышению уровня физической активности посредством участия в командно-спортивных мероприятиях	Финансирование не требуется	в течение года (2025-2030гг)	Администрация МКУ ДО «РЦДО»
3.6	«Сохранение репродуктивного здоровья» организация ежегодного медицинского осмотра, сдача анализов. прохождение узких специалистов в соответствии с графиком диспансеризации население, прохождение маммографии, Узи органов брюшной полости и органов малого таза	В пределах бюджетной сметы и норматива затрат	согласно графику 1 раз в год.	Администрация МКУ ДО «РЦДО» Председатель ТК Ответственный ОТ
3.7	Создание условий на рабочем месте по обеспечению родителям психологического, социального и финансового стимулирования за рождение детей и дезинтеграция матерей в рабочую среду. в соответствии с Трудовым кодексом РФ применение стандарта или иного документа, регулирующего трудовые функции, выполняемые	Финансирование не требуется	постоянно	Администрация МКУ ДО «РЦДО» Председатель ТК Ответственный ОТ »

	сотрудниками женского пола в период беременности и после родов. • Обеспечение выплаты пособия за рождение ребенка и (или) иных вариантов материальной помощи. • Сохранение рабочего места и реинтеграция сотрудниц, вышедших на работу после отпуска по уходу за ребенком.			
3.8	Составление списков работников, подлежащих диспансеризации по возрасту, согласование с графиком диспансеризации М.О.	Финансирование не требуется	1 квартал 2025 года	Администрация МКУ ДО «РЦДО» Председатель ТК Ответственный ОТ
3.9	«Профилактика инфекций и вакцинация» Федеральным законом от 17.09.1998 №157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» (далее - ФЗ-157) В соответствии с п. 62 СанПиН 3.3686-21 «Санитарно-эпидемиологические требования по профилактике инфекционных болезней» Проведение вакцинации работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность включая дополнительное образование Дифтерии, столбняка (каждые 10 лет) Вирусного гепатита В (до 55 лет - 3 прививки) Краснухи (женщины до 25 лет - 2 прививки) Кори (до 55 лет – 2 прививки)	Финансирование не требуется	По мере необходимости	Администрация МКУ ДО «РЦДО» Председатель ТК Ответственный ОТ
Задача № 4 «Сохранение психологического здоровья»				
4.1	«Сохранение психологического здоровья и благополучия» Психоэмоциональные факторы влияют на рабочем месте влияют на увеличение распространённости факторов риска хронических неинфекционных заболеваний (чрезмерного употребления алкоголя, курения, неправильного питания	Финансирование не требуется	В течение 2025-2030 года	Администрация МКУ ДО «РЦДО» Председатель ТК Ответственный ОТ

	Практика профилактических мероприятий в офисе. включают несколько этапов оздоровительное тестирование, обучение, и индивидуальные консультации.			
4.2	« День, неделя, месяц, психоэмоционального здоровья » «День здоровья на рабочем месте» дней здоровья повышение осознанности работников о факторах риска, а также формирование культуры здорового образа жизни в организации. «Как победить беспокойство и стресс на работе» «Позитивная психология, использования силы счастья, осознанности и внутренней силы	Финансирование не требуется	1-2 раза в год (2025-2030гг)	Администрация МКУ ДО «РЦДО» Председатель ТК Ответственный ОТ
2	Организация поздравлений членов коллектива с праздниками, юбилеями	В пределах бюджетной сметы и норматива затрат	В течение 2025-2030 года	Председатель ТК Ответственный ОТ
Задача № 5 «Мероприятия по здоровому питанию и консультации с врачами специалистами»				
5.1	«Здоровое питание и рабочее место» Создание среды для здорового питания в организацией предоставление сотрудникам возможности формировать и следовать рациону здорового питания ,обеспечения свободного доступа к питьевой воде, продуктам в течении всего трудового дня .	В пределах бюджетной сметы и норматива затрат	В течение 2025-2030 года На постоянной основе	Администрация МКУ ДО «РЦДО» Председатель ТК Ответственный ОТ
5.2	«Вода и офис» – территорию организации ,помещение для приема пищи , комнату для совещаний оснастить кулерами с питьевой водой	В пределах бюджетной сметы и норматива затрат	Постоянно действующая практика (2025-2030гг)	Администрация МКУ ДО «РЦДО» Председатель ТК Ответственный ОТ
5.3	«Питание в рабочее время» - организация помещения для приема пищи с необходимыми условиями (проточная вода. стол и стулья. холодильник, микроволновая печь для разогрева еды и тд.)	В пределах бюджетной сметы и норматива затрат	Постоянно действующая практика (2025-2030гг)	Администрация МКУ ДО «РЦДО» Председатель ТК Ответственный ОТ
5.4	«Краткие информационные сообщения» - Для повышения информативности сотрудников в вопросах здорового питания, организовать размещение кратких информационных сообщений для размещения во	В пределах бюджетной сметы и норматива затрат	На постоянной основе с периодичность	Администрация МКУ ДО «РЦДО» Председатель ТК Ответственный ОТ

	внутренних коммуникациях организации.: «Оптимальный завтрак», «Овощи и фрукты в рационе здорового питания» « Здоровый перекус- сухофрукты ,свежие фрукты вместо сладкого»		ью 2-6 недель (2025-2030гг)	
--	--	--	-----------------------------------	--

**IV. Целевые показатели эффективности реализации корпоративной программы
«Здоровый сотрудник - успешная работа» МКУ ДО «РЦДО»**

№ п/п	Наименование целевого показателя	2024г.	2025г.	2026г.	2027г.	2028г.	2029г.	2030г.
1	снижение Общего числа больничных листов, %	10%	10%	5%	5%	5%	5%	35%
2	Уровень физической активности участие в командно-спортивных мероприятиях, %	15	30%	50%	60%	80%	90%	100%
3	Количество участников лекционно- образовательных мероприятиях о здоровом питании, %	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
4	Количество информационно- пропагандистских материалов на тему здорового образа жизни, размещенных на сайте организации, ед.	15	20	30	35	40	45	55
5	Количество (доля) работников, ведущих здоровый образ жизни, %	70%	80%	90%	100%	100%	100%	100%
6	Количество (доля) работников, систематически занимающихся физической культурой и спортом	60%	70%	80%	90%	100%	100%	100%