



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
БЕЛГОРОДСКАЯ ОБЛАСТЬ ИВНЯНСКИЙ РАЙОН
УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ИВНЯНСКОГО РАЙОНА

П Р И К А З

15 мая 2023 года

№ 92

**Об утверждении программы
корпоративного здоровья для работников**

В соответствии с распоряжением Губернатора Белгородской области от 21 мая 2021 года №219-р «О создании Координационного Совета при Губернаторе Белгородской области по реализации проекта «Укрепление общественного здоровья»»,

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить программу корпоративного здоровья для работников управления социальной защиты населения администрации Ивнянского района Белгородской области.

Приложение №1 на 11 л. в 1 экз.

2. Утвердить план мероприятий программы по корпоративному здоровьесбережению «Укрепление здоровья на рабочем месте» в управлении социальной защиты населения администрации Ивнянского района.

Приложение №2 на 3 л. в 1 экз.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя начальника управления социальной защиты населения администрации Ивнянского района Юдину Татьяну Николаевну.

**Начальник управления социальной
защиты населения администрации
Ивнянского района**

Л.В. Ткаченко

Согласовано:

Юрист отдела внешних коммуникаций
и трудовых правоотношений
управления социальной защиты населения
администрации Ивнянского района

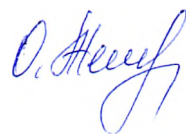
А.Е. Швед

Ознакомлена:

Заместитель начальника управления
социальной защиты населения
администрации Ивнянского района

Т.Н. Юдина

Председатель первичной
профсоюзной организации
управления социальной защиты населения
администрации Ивнянского района

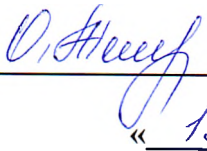


О.Н. Желябовская

Приложение №1
к приказу управления
социальной защиты населения
администрации Ивнянского района
от 15 мая 2023 года № 92

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации управления социальной
защиты населения администрации
Ивнянского района



О.Н. Желябовская
« 15 » мая 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Начальник
управления социальной защиты
населения администрации
Ивнянского района



Л.В. Ткаченко
« 15 » мая 2023 г.

**Программа
корпоративного здоровья для работников
управления социальной защиты населения
администрации Ивнянский район
Белгородской области**

Содержание

1. Паспорт программы
2. Актуальность внедрения корпоративной программы здоровья в управлении социальной защиты населения администрации Ивнянского района.
3. Ход реализации корпоративной программы здоровья в управлении социальной защиты населения администрации Ивнянского района.
4. Анализ ситуации и выбор приоритетов учреждения.
5. Необходимые ресурсы для реализации программы.
6. Мотивация участия в программе для работодателя и работника.
7. Модули для реализации корпоративной программы здоровья.
8. Анализ рисков при реализации программы.
9. Критерии оценки эффективности программы корпоративного здоровья.

1. Паспорт программы.

Наименование программы	Программа корпоративного здоровья для работников управления социальной защиты населения администрации Ивнянский района Белгородской области.
Направление программы здоровья	Формирование у работников навыков саморегуляции и управления собственным физическим и психоэмоциональным состоянием.
Сроки реализации программы	Устанавливаются учреждением.
Цель программы	Развитие и сохранение профессионального здоровья работников управления социальной защиты населения администрации Ивнянского района.
Задачи программы	- повышение физической активности; - создание в управлении социальной защиты населения администрации Ивнянского района необходимых условий, способствующих повышению приверженности работников к здоровому образу жизни, и сохранение психологического здоровья в процессе трудовой деятельности; - выявление заболеваний на ранних стадиях; - снижение эмоционального выгорания работников; - повышение профессионального благополучия и здоровья работников; - профилактика стресса, депрессии, тревожных расстройств.
Ожидаемый результат	- повышение уровня психологического благополучия и снижение уровня эмоционального выгорания работников; - увеличение доли работников, охваченных профилактическими мероприятиями по здоровому образу жизни (ЗОЖ); - повышение уровня информированности работников о здоровом образе жизни до 100%; - увеличение доли работников, питающихся рационально; - снижение числа случаев временной нетрудоспособности; - увеличение доли работников, занимающихся физической культурой постоянно.
Участники реализации программы	управление социальной защиты населения администрации Ивнянского района.

2. Актуальность внедрения корпоративной программы здоровья в управлении социальной защиты населения администрации Ивнянского района.

Основными факторами риска условий труда работников управления социальной защиты населения администрации Ивнянского района являются:

- повышенное психоэмоциональное напряжение, приводящее к стрессу, профессиональным деформациям, эмоциональному выгоранию, психосоматическим и нервно-психическим заболеваниям;
- значительная голосовая, зрительная нагрузка при выполнении профессиональных обязанностей;
- преобладание в процессе трудовой деятельности статической нагрузки при незначительной общей мышечной и двигательной нагрузке;
- высокая плотность контактов в условиях современной эпидемиологической обстановки.

Каждый из этих основных факторов риска может способствовать возникновению профессионально обусловленных видов патологии нервной, сердечно-сосудистой, дыхательной и других систем.

3. Ход реализации корпоративной программы здоровья в управлении социальной защиты населения администрации Ивнянского района.

Этап	Реализация
1 ЭТАП Планирование корпоративной программы здоровья	Анализ ситуации и выбор приоритетов учреждений культуры.
	Определение ресурсов учреждений культуры, потребностей и мотивации для участников.
	Разработка модулей и мероприятий для их реализации.
	Разработка индикаторов оценки процесса и результата, критериев их оценки и определение механизма мониторинга, сроков (периодичности) оценки.
2 ЭТАП Реализация плана действий и мероприятий корпоративной программы здоровья	Реализация мероприятий программы здоровья.
3 ЭТАП Мониторинг и оценка эффективности корпоративной программы здоровья	Оценка эффективности программы по разработанным критериям и срокам запланированного эффекта.
4 ЭТАП Улучшение и коррекция мероприятий корпоративной программы здоровья	Подведение итогов реализации программы, совершенствование программы.

4. Анализ ситуации и выбор приоритетов учреждения.

Основными позициями, которые необходимо оценить, прежде чем планировать мероприятия программы, являются:

- анализ показателей здоровья работников управления социальной защиты населения администрации Ивнянского района по доступным источникам (медицинским заключениям по результатам периодического медицинского осмотра);
- оценка производственных и средовых факторов, влияющих на здоровье работников;
- оценка потребности работников (отношение, информированность и частота поведенческих факторов риска);
- оценка потенциальных ресурсов для реализации программы (кадры, финансы, организационные ресурсы и др.).

5. Необходимые ресурсы для реализации программы.

Кадровые	Специалисты, которые будут задействованы в работе над программой (начальники отделов структурных подразделений, ответственный специалист по охране труда).
Финансовые	Средства бюджета (регионального, местного), внебюджетные источники, средства от профсоюзной организации.
Материально-технические	Методические рекомендации, тесты, опросные листы, плакаты, буклеты, спортивное оборудование и др.
Информационные	Информационно-телекоммуникационная сеть «Интернет», мессенджеры, социальные сети, корпоративная электронная почта, официальные сайты учреждений, телефонная связь.

6. Мотивация участия в программе.

Для работников	Для учреждения
Улучшение здоровья	Сохранение и развитие кадрового потенциала.
Повышение удовлетворенности работой	Повышение эффективности труда.
Улучшение качества жизни	Улучшение психологического климата в коллективе.
Отказ от вредных привычек	Развитие позитивного имиджа организации.
Повышение психоэмоционального благополучия	Снижение количества дней временной нетрудоспособности.

7. Модули для реализации корпоративной программы здоровья.

Наименование модуля	Содержание мероприятий	Ожидаемый результат
Физическая активность	• Проведение командно-спортивных мероприятий. • Консультации специалистов по направлению ведения ЗОЖ. • Просмотр образовательных и мотивационных спортивных видеороликов. • Размещение мотивационных фотографий, плакатов. • Участие в программе ГТО. • Создание команды для выездов на районные/областные соревнования. • Проведение семейных спортивных мероприятий сотрудников, велосипедных прогулок, «Деловая» йога, физкультминутки. • Ежемесячные посещения спортивных секций. • Улучшение материально-технической базы (помещение для занятий спортом, спортивный инвентарь). • Проведение корпоративных спортивно-массовых, оздоровительных мероприятий. • Проведение спартакиады среди сотрудников (шахматы, волейбол, теннис и др.). • Сокращение рабочего времени для проведения спортивных мероприятий.	В % соотношении (от общей численности работников): - увеличение процента работников, вовлечённых в ведение здорового образа жизни; - снижение процента работников с низким уровнем физической активности; - повышение уровня физической грамотности работников; - увеличение доли работников, вовлеченных в регулярное занятие физической культурой и спортом; - снижение числа случаев временной нетрудоспособности.
Здоровое питание	• Проведение семинаров для работников по следующим темам: «Здоровое питание», «Питание для долголетия», «Стройнее и вкуснее», «Продукты, повышающие холестерин» и др.	В % соотношении (от общей численности работников): - увеличение % работников, изменивших свой рацион в сторону

	• Обеспечение работников питьевой водой. • Проведение мастер-классов по приготовлению вкусной и здоровой пищи, проведение конкурсов рецептов блюд для здорового питания • Проведение тестирования с работниками по имеющимся привычкам питания на соответствие критериям здорового питания и мотивирование работников на оздоровление рациона. • Организация для работников информационных встреч, «школ здоровья» по коррекции факторов риска заболеваний с привлечением медицинских специалистов.	оздоровления; увеличение % работников, имеющих доступ к питьевой воде не далее 100 м от рабочего места; - % работников, изменивших свои привычки в сторону оздоровления; - увеличение % информированности работников о здоровом питании; - увеличение % работников, самостоятельно контролирующих показатели факторов риска здоровья.
Диагностика и профилактика профессиональных заболеваний	• Работникам, нуждающимся в санаторно-курортном лечении или отдыхе, предоставляется возможность приобретения путевок за 80% их полной стоимости. • Организация ежегодных медицинских осмотров. • Анкетирование работников о состоянии их здоровья. • Анализ результатов специальной оценки условий труда и материалов по программе производственного контроля, оценки рисков. • Размещение информации профилактического характера о профессиональном здоровье на сайтах организаций и информационных стендах. • Организация встреч с медицинскими работниками на тему диагностики и профилактики	В % соотношении (от общей численности работников): - увеличение % работников, прошедших вакцинацию; - снижение % работников, нуждающихся в амбулаторном, стационарном обследовании и лечении, санаторно-курортном лечении и диспансерном наблюдении; - улучшение показателей здоровья работников по результатам медицинских осмотров.

	профессионального здоровья. • Информирование работников о пользе вакцинаций, компонентном составе и действии вакцин. • Улучшение условий труда (УТ) и отдыха работников. • Внедрение практических, групповых форматов развития культуры здоровья.	
Психологическое и эмоциональное благополучие	• Проведение Дня психологии - мероприятие, проходящее на территории учреждений культуры. Задачами мероприятия являются: информировать работников об основах психоэмоциональной гигиены, ознакомить с информацией о психологических навыках управления стрессом, о профилактике профессионального выгорания и депрессии. • Просветительская работа. • Наполнение контента сайтов и социальных сетей учреждений информацией по сохранению психологического здоровья • Проведение психопрофилактических мероприятий. • Сопровождение по управлению эмоциями; профилактика депрессии, выгорания, тревожных расстройств; арт-терапевтические методики, дыхательные практики. • Предоставление оплачиваемых дополнительных дней к отпуску не менее 3, но не более 12 календарных дней, в зависимости от стажа работы в учреждении.	В % соотношении (от общей численности работников): - снижение % работников с высоким уровнем стресса; - увеличение % работников, принявших участие в мероприятиях.
Профессиональное, социальное и	• Профессиональный рост и развитие:	- повышении финансовой

финансовое благополучие	- предоставление «свободных окон» для повышения квалификации и развития профессиональных навыков. • «Наставничество»: - передача опыта и знаний между работниками (тренинги, деловые игры, семинары по обмену опытом среди коллег, лекция-беседы, семинары-практикумы, психологические тренинги, проблемно-проектные семинары, круглые столы и др.); - повышение профессиональной компетентности работников в овладении и эффективном использовании информационно-компьютерных технологий. • Социальные связи и общественная вовлеченность: - участие в экологических мероприятиях и конкурсах, в т.ч. профсоюзных (субботники, высадка деревьев); - волонтерское движение (дни доноров, просветительские беседы, благотворительные акции, концерты и театральные выступления, буклеты и методические материалы по волонтерству); - семейные мероприятия для сотрудников (игры, тренинги, мастер-классы, профориентационные мероприятия для детей сотрудников, семейные концерты, мероприятия к праздникам, семейные походы выходного дня, концерты детей сотрудников ко «Дню матери»), корпоративные мероприятия, семейные экскурсии; - развитие профсоюзного движения. • Финансовое благополучие:	грамотности работников; - повышение удовлетворенностью работой; - рост психоэмоционального благополучия и здоровья работников; - повышение престижа организации; - повышение профессионального роста и компетентности работников.
--------------------------------	--	---

	- деловые игры «Как приумножить собственный капитал»; - семинары и тренинги, посвященные тому, как планировать семейный бюджет, как не попадаться на маркетинговые уловки, как избегать импульсивных покупок, как получить налоговый вычет, как ускорить накопление негосударственной пенсии и т.д.; - вебинары по финансовому благополучию: планирование бюджета, сбережения и финансовые инструменты, пенсионная система и формирование «пенсии подушки» и др.	
--	--	--

8. Анализ рисков при реализации программы.

1. Финансовый риск.

Решение: использование внутренних ресурсов, привлечение внебюджетных источников.

2. Риск отсутствия ожидаемых конечных результатов.

Решение: мониторинг результатов, анализ эффективности мероприятий и программы в целом, переход отдельных пунктов программы на долгосрочную реализацию.

3. Пассивное и активное сопротивление отдельных работников.

Решение: эффективное информирование работников, материальное и нематериальное поощрение работников, участвующих в программе, формирование в коллективе культуры здоровья, безопасности.

9. Критерии оценки эффективности программы корпоративного здоровья.

№	Показатель	Как оценивать
1	Приверженность учреждения принципам ЗОЖ зафиксирована во внутренних и внешних документах.	ДА/НЕТ
2	Рабочие места безопасны для здоровья.	% от общего числа рабочих мест.
3	Работники обеспечены перерывом на отдых и	% от общего числа работников.

	обеденным перерывом.	
4	Работники имеют возможность для физической активности в течение дня.	% от общего числа работников.
5	Работникам оказывается психологическая помощь и поддержка.	% работников, которым доступна услуга.
6	Учреждение организует собственные спортивные мероприятия для работников или помогает участвовать во внешних мероприятиях.	Количество мероприятий в год, общее кол-во участников.
7	Учреждение поддерживает волонтерские проекты работников по продвижению ЗОЖ среди коллег.	Количество проектов, количество участников.
8	Количество работников, которые видели информационные материалы о ЗОЖ.	По результатам опроса работников:
9	Количество работников, которые ознакомились с информационными материалами о ЗОЖ.	– точное число % от общего количества работников.
10	Количество публикаций на официальных сайтах, социальных сетях учреждений.	Количество публикаций.
11	Количество публикаций в личных аккаунтах.	
12	Количество проведенных информационных мероприятий о различных аспектах ЗОЖ и количество работников-участников.	Статистика мероприятий.
13	Количество участников опросов.	Статистика участников.
14	Количество посетителей/просмотров страниц, посвященных ЗОЖ, на официальных сайтах организаций.	Статистика сайта.
15	Количество работников, сбросивших вес. Количество работников, регулярно употребляющих полезные продукты (фрукты, овощи, рыбу, кисломолочные продукты и пр.). Количество работников, регулярно занимающихся спортом.	На первом этапе проводится опрос работников, который включает сбор данных о вредных привычках и планах отказа от них, на втором этапе оценивается % работников достигших поставленных целей по каждому показателю.
16	Снижение количества дней временной нетрудоспособности.	Статистика листов нетрудоспособности.

**План мероприятий программы по корпоративному здоровьесбережению
«Укрепление здоровья на рабочем месте»
в управлении социальной защиты населения администрации Ивнянского района**

№п/п	Мероприятие	Сроки проведения	Ответственный организатор	Ответственный исполнитель	Отметка об исполнении
1.ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ					
1.	Информирование сотрудников о целях, задачах и компонентах программы «Укрепление здоровья на рабочем месте».	Апрель-май 2023	Специалист по охране труда Барахтенко Марина Юрьевна, Барсук Сергей Джорджович, Липовская Наталья Александровна	Специалист по охране труда Барахтенко Марина Юрьевна, Барсук Сергей Джорджович, Липовская Наталья Александровна	
2.	Проведение предварительного анкетирования и тестирования сотрудников с целью определения уровня стресса на рабочем месте.	2 квартал 2023-2024	Психолог в социальной сфере, Полубояринова Марина Сергеевна	Психолог в социальной сфере, Полубояринова Марина Сергеевна	

3.	Проведение контрольного анкетирования и тестирования сотрудников с целью определения уровня стресса на рабочем месте.	4 квартал 2023-2024	Психолог в социальной сфере, Полубояринова Марина Сергеевна	Психолог в социальной сфере, Полубояринова Марина Сергеевна	
2. ПРАКТИКА КОРПОРАТИВНОЙ ПРОГРАММЫ					
1.	Изготовление информационно-образовательных материалов по теме: «Сохранение психологического здоровья и благополучия».	3 квартал 2023	Психолог в социальной сфере, Полубояринова Марина Сергеевна	Психолог в социальной сфере, Полубояринова Марина Сергеевна	
2.	Регулярное размещение и обновление информационно-образовательных материалов по здоровому образу жизни:	в течение года	Специалист по охране труда Барахтенко Марина Юрьевна, Барсук Сергей Джорджович, Липовская Наталья Александровна	Специалист по охране труда Барахтенко Марина Юрьевна, Барсук Сергей Джорджович, Липовская Наталья Александровна	
2.1	в помещениях организации	ежеквартально 2023-2024 гг	Специалист по охране труда Барахтенко Марина Юрьевна, Барсук Сергей Джорджович, Липовская Наталья Александровна	Специалист по охране труда Барахтенко Марина Юрьевна, Барсук Сергей Джорджович, Липовская Наталья Александровна	
2.2	на официальном сайте организации	ежеквартально 2023-2024 гг	Специалист по охране труда	Специалист по охране труда	

			Барахтенко Марина Юрьевна, Барсук Сергей Джорджович, Липовская Наталья Александровна	Барахтенко Марина Юрьевна, Барсук Сергей Джорджович, Липовская Наталья Александровна	
2.4	Распространение буклетов по направлению «Сохранение психологического здоровья и благополучия» среди сотрудников	в течение года	Специалист по охране труда Барахтенко Марина Юрьевна, Барсук Сергей Джорджович, Липовская Наталья Александровна	Специалист по охране труда Барахтенко Марина Юрьевна, Барсук Сергей Джорджович, Липовская Наталья Александровна	
3.	Прохождение медицинских осмотров. Диспансеризация	1 раз в год	Специалист по кадрам Юдина Татьяна Геннадьевна, Стативка Татьяна Николаевна	Специалист по кадрам Юдина Татьяна Геннадьевна, Стативка Татьяна Николаевна	

**Начальник управления социальной
защиты населения администрации
Ивнянского района**

Л.В.Ткаченко