**Проект**

**Типовая модельная корпоративная программа**

**«Укрепление здоровья работающих» в Ульяновской области**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

(Наименование предприятия)

**Цель:** создание в организации необходимых условий, способствующих повышению приверженности работников к здоровому образу жизни с учётом отраслевой специфики, условий труда и комплексного влияния на здоровье работающих факторов производственного процесса.

**Задачи:**

1. Укрепление здоровья и безопасность в физической производственной среде;

2. Укрепление здоровья, безопасности и благополучия в психосоциальной производственной среде, включая организацию труда и культуру рабочего места;

3. Поддержание и содействие развитию и поддержанию личного потенциала здоровья работника на рабочем месте;

4. Развитие способов и путей участия в совместной работе по улучшению здоровья работающих, их семей и других членов сообществ.

**Сроки реализации проекта:** 2020-2024 гг. (определяется конкретно на предприятии)

**Краткая характеристика описания предприятия:**

Число работников организации (предприятия), цеха:

всего,

в том числе женщин

работников в возрасте до 18 лет.

Характеристика производственных факторов

Число работников организации (предприятия), занятых на тяжёлых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

|  |
| --- |
| Количество рабочих мест, на которых проведена специальная оценка условий труда, |
| из них: |
| количество рабочих мест с классом 1 и 2; |
| количество рабочих мест с классом 3 (3.1; 3.2; 3.3; 3.4) и 4; |
| количество рабочих мест, не прошедших специальную оценку условий труда. |

Наличие на предприятии комплексной программы оздоровления сотрудников.

Обеспечение работников, выполняющих работы с вредными и опасными производственными факторами СИЗ.

 Мероприятия по модернизации предприятия.

Рекомендуемый перечень мероприятий для включения в корпоративную программу:

**РАЗДЕЛ 1 «Профилактика потребления табака"**

АКТУАЛЬНОСТЬ Курение табака – причина многих хронических болезней, представляющих существенный экономический ущерб

* 1. Оформление рабочих мест, мест общего пользования в помещениях и территории знаками, запрещающими курение.

ЦЕЛЬ Обеспечение соблюдения запрета потребления табака на предприятии.

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».

ОТВЕТСТВЕННЫЕ АХЧ, менеджер по реализации программы, служба безопасности.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ Однократно, в начале программы.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА: % курящих сотрудников, сокративших количество перекуров.

* 1. Оформление мест для курения вне территории предприятия.

ЦЕЛЬ Обеспечение соблюдения запрета потребления табака на предприятии.

ОПИСАНИЕ Согласно Федеральному закону от 23.02.2013 N 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака» на предприятиях должны быть организованы места для курения – вне помещений и не менее чем 15 м. от входов.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ АХЧ, менеджер по реализации программы, служба безопасности.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ Однократно, в начале программы.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА: % курящих сотрудников, сокративших количество перекуров.

1.3 Оформление мест общего пользования (туалеты, лестницы, коридоры) детекторами дыма для осуществления контроля за соблюдением запрета курения на предприятии.

ЦЕЛЬ Обеспечение соблюдения запрета потребления табака на предприятии.

ОПИСАНИЕ Разработка внутреннего документа, включая кодекс о правонарушениях предприятия. Установка детекторов дыма (в незаметных и недоступных метах, например вентиляционных ходах).

ОТВЕТСТВЕННЫЕ Служба безопасности.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ Размещение детекторов - однократно, в начале программы, Обходы регулярные с установленной периодичностью – до достижения устойчивого результата.

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА: количество выявленных случаев нарушений.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА: Краткосрочных - количество нарушений /число проверок; Долгосрочных - % курящих сотрудников, сокративших количество перекуров.

1.4 Оформление рабочих мест и мест общего пользования, территории предприятия информационными материалами о вреде курения.

ЦЕЛЬ Повышение информированности сотрудников предприятия о вредном воздействии табачного дыма и мотивирование к отказу от курения. ОПИСАНИЕ Информационно-коммуникационные мероприятия помимо основной функции - информирования о вредных воздействиях курения, способствуют сплочению сотрудников вокруг единой идеи, обеспечивают социальную поддержку, повышают корпоративный дух, коллективное стремление к цели.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ PR отдел, менеджер по реализации программы.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ Постоянно. Регулярное обновление контента с установленной. периодичностью.

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА: количество мест, оформленных информационными материалами о вреде курения и потребления электронных сигарет.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

% сотрудников, знающих о вреде курения и потребления электронных сигарет;

% сотрудников, поддерживающих корпоративную политику здорового образа жизни;

% курящих сотрудников, сокративших количество перекуров;

% курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения,

% курящих сотрудников, отказавшихся от курения.

1.5 Оформление рабочих мест и мест общего пользования здоровыми альтернативами вместо перекуров.

ЦЕЛЬ Повышение информированности сотрудников предприятия о вредном воздействии табачного дыма и мотивирование к отказу от курения. ОПИСАНИЕ Для повышения информированности и мотивирования отказаться от курения помимо информирования создаются условия для сокращения числа перекуров, предоставляются здоровые альтернативы перекурам, в общем комплексе информационно-коммуникационных мер.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ Отдел по работе с персоналом, менеджер по реализации программы, локальные менеджеры.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ Постоянно.

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА: количество мест общего доступа, оборудованных альтернативами вместо перекура, например, оборудованных для занятий физическими упражнениями.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

% сотрудников, поддерживающих корпоративную политику здорового образа жизни и политики: корпорация – свободная от табака;

% курящих сотрудников, поддерживающих инициативу заменить перекуры физкультурой;

% курящих сотрудников, которые пользуются возможностью заменить перекуры физкультурой;

% курящих сотрудников, сокративших количество перекуров,

% курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения на работе; % курящих сотрудников, отказавшихся от курения.

1.6 Организация конкурсов, соревнований между сотрудниками или подразделениями.

ЦЕЛЬ Повышение информированности сотрудников предприятия о вредном воздействии табачного дыма и мотивирование к отказу от курения. ОПИСАНИЕ Эти мероприятия включают соревнования, публикации в газете, программы мультимедиа, электронные дневники, группы поддержки через телефонные приложения, альтернативные курению мероприятия, способствующие вовлечению персонала в корпоративную программу по преодолению курения и повышению приверженности к здоровому образу жизни с использованием современных доступных и эффективных технологий.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ PR отдел, менеджер по реализации программы, приглашенный специалист (при необходимости).

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ Регулярно, в соответствии с планом мероприятий. ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА: количество мероприятий; количество или доля сотрудников, принявших участие в мероприятиях.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

% сотрудников, поддерживающих корпоративную политику здорового образа жизни и политику: корпорация – свободная от табака;

% курящих сотрудников, изменивших свое отношение к курению,

% курящих сотрудников, сокративших количество перекуров,

% курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения на работе; % курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения;

% курящих сотрудников, отказавшихся от курения.

1.7 Организация скрининга работников, выявление курящих сотрудников,

предоставление краткого совета по отказу от курения.

ЦЕЛЬ Организация помощи для курящих сотрудников в отказе от курения. ОПИСАНИЕ Выявление курящих сотрудников, предоставление им краткого совета, осуществляемого в рамках организуемых информационно-коммуникационных мероприятий. Для организации медицинской помощи в отказе от курения приглашение специалиста, и/или привлечение медицинских организаций на договорной основе. Оценка проведения и результатов мероприятия, организация скрининга сотрудников и выявление потребления табака можно проводить как в рамках проводимых акций, так и как самостоятельное мероприятие.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ PR отдел, менеджер по реализации программы, приглашенный специалист.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ Регулярно, в соответствии с планом мероприятий. ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

доля сотрудников, охваченных скринингом;

% выявленных курильщиков;

% курильщиков, получивших совет отказаться от курения.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

% курящих сотрудников, изменивших свое отношение к курению;

% курящих сотрудников, выразивших желание бросить курить,

% курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения;

% курящих сотрудников, отказавшихся от курения.

1.8 Организация кабинета по оказанию помощи курящим сотрудникам в отказе от курения.

ЦЕЛЬ Организация помощи для курящих сотрудников в отказе от курения. ОПИСАНИЕ Оборудование медицинского кабинета, наличие кабинетов реабилитации, релаксации. Целесообразно заключение договора с медицинской организацией, которая может предоставить услуги по отказу от курения, желательно в территориальной близости от предприятия. Оценка проведения и результатов мероприятия.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ Менеджер по реализации программы, цеховые врачи, приглашенный специалист (при необходимости).

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ Постоянно, по обращаемости /Регулярно, в соответствии с планом мероприятий.

НДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

% курильщиков, посетивших кабинет медицинской помощи в отказе от курения;

% курильщиков, получивших медицинскую помощь в отказе от курения.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

% курящих сотрудников, изменивших свое отношение к курению;

% курящих сотрудников, выразивших желание бросить курить;

% курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения;

% курящих сотрудников, отказавшихся от курения.

1.9 Учреждение системы штрафов и поощрений и др.

ЦЕЛЬ Разработать и внедрить систему штрафов и поощрений в отношении курящих сотрудников. С помощью применения калькулятора потерь от потребления табака среди сотрудников (влияние курения на заработную плату) определить объем экономических мер в отношении курящих сотрудников.

ОПИСАНИЕ Количественная оценка трудопотерь и материальных издержек, связанных с курением сотрудников поможет работодателю разработать инструмент сокращения потребления табака среди сотрудников путем применения экономических мер в виде поощрений и/или штрафных санкций. Калькулятор позволит рассчитать также размер сокращения заработной платы в зависимости от количества перекуров и потраченного на них времени, а также экономическую выгоду при отказе от курения сотрудников.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ Менеджер по реализации программы, приглашенный специалист (при необходимости), Финансовый отдел/ Юридический отдел. СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ В начале программы с ежегодным обновлением. ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА: доля затрат на табак в размере заработной платы, анализ краткосрочного и долгосрочного влияния курения на индивидуальную производительность и заработную плату, Определение случайности/неслучайности характера принятия решений, связанных с потреблением табака, проконтролированные и наблюдаемые индивидуальные характеристики участников выборки.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

% курящих сотрудников, сокративших количество перекуров

% курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения на работе; % курящих сотрудников, отказавшихся от курения.

**РАЗДЕЛ 2 «Снижение потребления алкоголя с вредными последствиями".**

АКТУАЛЬНОСТЬ: Потребление алкоголя оказывает большее влияние на производительность труда. В целом, затраты на потерю производительности являются доминирующим элементом издержек, связанных с вредом, наносимым алкоголем. Злоупотребление алкоголем увеличивает риск безработицы.

2.1 Организация тестирования сотрудников на употребление алкоголя.

ЦЕЛЬ Снижение количества несчастных случаев на производстве. ОПИСАНИЕ Цель тестирования – выявление сотрудников с проблемным потреблением алкоголя. Используемый метод – определение алкоголя в выдыхаемом воздухе с использованием алкотестера.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ служба охраны; отдел кадров; медицинская служба. СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ: до достижения устойчивого результата. РЕЗУЛЬТАТ Для оценки эффективности практики используется ряд индикаторов:

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

% положительных тестов;

% отрицательных тестов;

% отказов от тестирования;

% работников, проходящих программу детоксикации.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

количество дней нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на 100 работающих;

количество дней, пропущенных по немедицинским причинам на 100 работающих.

2.2 Организация консультативной помощи по вопросам, связанным с пагубным употреблением алкоголя .

ЦЕЛЬ Снижение доли сотрудников с риском пагубного употребления алкоголя.

ОПИСАНИЕ

ОТВЕТСТВЕННЫЕ отдел кадров; медицинская служба.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ Срок реализации – до достижения устойчивого результата.

РЕЗУЛЬТАТ Для оценки эффективности практики используется ряд индикаторов:

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА: Отчет отдела кадров о количестве обученных сотрудников; повышение уровня осведомленности о риске потребления алкоголя.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА: Снижение доли сотрудников с риском пагубного потребления алкоголя.

2.3 Коммуникационная кампания по повышению осведомленности в отношении алкоголя.

ЦЕЛЬ Повысить осведомленность работников и менеджеров о вреде, связанном с алкоголем и рисках, связанных с алкоголем на рабочем месте. ОПИСАНИЕ Коммуникационная кампания, направленная на повышение осведомленности сотрудников, привлечение специалистов, заключение договоров с медицинскими организациями.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ отдел кадров; PR отдел.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ до достижения устойчивого результата.

РЕЗУЛЬТАТ Для оценки эффективности практики используется ряд индикаторов:

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА Отчет отдела кадров о количестве обученных сотрудников, количестве активных посетителей сайта, количестве звонков на «горячую» телефонную линию.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА

повышение уровня осведомленности о риске потребления алкоголя,

%; повышение уровня осведомленности о политике (стандарте) в отношении употребления алкоголя,

%; доля сотрудников, положительно ответивших на вопросы проверочного теста.

2.4 Организация безалкогольных корпоративных мероприятий.

ЦЕЛЬ Снижение мотивации для употребления алкоголя.

ОПИСАНИЕ Основная идея – показать людям, что алкоголь – это не обязательная часть праздника, что можно веселиться и без употребления алкогольных напитков.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ: отдел кадров; PR отдел; специализированные агентства.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ Определяются общим планом корпоративных мероприятий.

РЕЗУЛЬТАТ Изменение отношения персонала к употреблению алкоголя как необходимому атрибуту праздника.

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА Выполнение плана мероприятий.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА Рост числа сотрудников с положительным отношением к безалкогольным праздникам.

**РАЗДЕЛ 3 «Здоровое питание и рабочее место».**

АКТУАЛЬНОСТЬ: Здоровое питание имеет решающее значение в профилактике большинства хронических неинфекционных заболеваний.

3.1 «Вода в офис».

ЦЕЛЬ обеспечить сотрудникам предприятия в течение рабочего времени свободный доступ к питьевой воде.

ОПИСАНИЕ: Территорию офиса, комнату приема пищи, столовую и комнаты для переговоров оснастить кулерами с питьевой водой. Сотрудникам, имеющим выездной характер работы и работающим удаленно предусмотреть выдачу питьевой воды в бутылках.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ (в зависимости от структуры предприятия) – административно-хозяйственная служба, служба по работе с персоналом или др. сотрудники.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ постоянно действующая практика.

РЕЗУЛЬТАТ ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА

% помещений и территории, оснащенных кулерами с питьевой водой.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА

% сотрудников, имеющих доступ к питьевой воде не далее 100м от рабочего места.

3.2 «Питание в рабочее время».

ЦЕЛЬ Обеспечить сотрудникам в течение рабочего времени возможность приема пищи в отдельно отведенном помещении.

ОПИСАНИЕ Если на территории предприятия нет пункта организованного общественного питания (столовая, кафе, буфет и др.) выделить помещение для приема пищи, оборудованное раковиной с водой, столом, стульями, посудой, чайником, холодильником и техникой для разогрева пищи. Если на территории предприятия нет пункта организованного общественного питания (столовая, кафе, буфет и др.), для сотрудников, имеющих удаленный характер работы – организовать доставку горячего питания на рабочие места.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ (в зависимости от структуры предприятия) - руководство предприятия, административно-хозяйственная служба, служба по работе с персоналом или др. сотрудники.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ постоянно действующая практика.

РЕЗУЛЬТАТ, ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА наличие на территории предприятия помещения для приема пищи или пункта организованного питания (столовая, кафе, буфет и др.).

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА

 % сотрудников, имеющих возможность приема пищи в рабочее время.

3.3 Методические рекомендации для предприятий, предоставляющие услуги питания.

ЦЕЛЬ: Разработка комплексных рекомендаций для предприятий, предоставляющих услуги общественного питания для сотрудников предприятия.

ОПИСАНИЕ Соблюдение технологии приготовления блюд меню «здоровое питание», а также требования к ассортименту меню для рациона здорового питания, введение сезонных продуктов в меню, использование специальной информационной маркировки для блюд и напитков меню для здорового питания.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ (в зависимости от структуры предприятия) - руководство предприятия, административно-хозяйственная служба, служба по работе с персоналом или др. сотрудники.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ постоянно действующая практика.

РЕЗУЛЬТАТ. ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА

наличие на предприятии подходов и методик здорового питания

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА

предоставление услуги организованного здорового питания.

3.4 Введение информационной маркировки (или информационных сообщений) на блюда и напитки для меню «Здоровое питание».

ЦЕЛЬ Информировать сотрудников о пищевой и энергетической ценности блюд, способствуя осознанному выбору; выделить блюда и напитки, соответствующие критериям рациона здорового питания.

ОПИСАНИЕ Технологом предприятия, предоставляющего услуги по питанию, разрабатываются критерии оценки блюд и напитков для меню «Здоровое питание». Для разработки критериев используются основные правила рациона здорового питания (например, рекомендации экспертов ВОЗ, которые адаптируются с учетом возможности и условий общественного питания).

ОТВЕТСТВЕННЫЕ (в зависимости от структуры предприятия) –

технолог предприятия общественного питания.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ постоянно действующая практика.

РЕЗУЛЬТАТ ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА

 % блюд и напитков, соответствующих критериям рациона здорового питания и отмеченных маркировкой информационным сообщением. ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

% сотрудников, покупающих блюда и напитки с маркировкой.

3.5 Обеспечение выбора продуктов и блюд для здорового питания на всех площадках и мероприятиях компании.

ЦЕЛЬ Предоставление возможности для осознанного выбора продуктов и блюд для рациона здорового питания в течение рабочего времени.

ОПИСАНИЕ Формирование меню для пунктов питания (столовой, кафе и др.), ассортимента буфета в соответствии с критериями рациона для здорового питания. Технологом предприятия, предоставляющего услуги по питанию, разрабатываются критерии для меню «Здорового питания» и ассортименту буфета и др., согласно рекомендациям экспертов ВОЗ.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ технолог предприятия общественного питания

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ постоянно действующая практика.

РЕЗУЛЬТАТ ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

% переработанных с учетом критериев рациона здорового питания меню для столовой, буфета, кафе

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

% площадок и мероприятий, используемых данные меню.

3.6 Ограничение на территории предприятия продажи продуктов с высоким содержанием соли, сахара и насыщенных жиров.

ЦЕЛЬ Ограничить в рабочее время выбор «нездоровых» продуктов с высоким содержанием сахара, соли и насыщенных жиров.

ОПИСАНИЕ Провести анализ ассортимента столовой, кафе, буфета, кулинарии и автоматов продажи готовых продуктов питания. Исключить из ассортимента продажи продукты с высоким содержанием сахара, соли и насыщенных жиров, таких как картофельные чипсы, сладкие и газированные напитки, энерготоники, крекеры и сухарики, шоколадные батончики и др. Включить в ассортимент продукты для «здорового перекуса», такие как - овощная соломка, йогурты с содержанием жира менее 2,5%, яблочные чипсы или хрустила, зерновые батончики и др.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ (в зависимости от структуры предприятия) - профсоюзный комитет, служба по работе с персоналом или др. сотрудники.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ постоянно действующая практика.

РЕЗУЛЬТАТ ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА: % переработанных каталогов ассортимента продажи готовой продукции.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА: % площадок/автоматов продажи, исключивших из ассортимента продаж продукты с высоким содержанием соли, сахара и насыщенных жиров.

3.7 Обучение сотрудников компании и работников предприятия общественного питания, расположенного на территории компании основам рациона здорового питания.

ЦЕЛЬ Формирование у сотрудников высокой осведомленности в области рациона здорового питания.

ОПИСАНИЕ Для мероприятий образовательного характера приглашаются эксперты в области питания (врач-диетолог, специалист по здоровому образу жизни или др.) для проведения лекций, мастер-классов и семинаров. Темы для мероприятий выбираются исходя из потребности сотрудников. Для лекций и образовательных семинаров могут быть предложены следующие темы: «Здоровое питание: сложно или просто?!», «Питание для долголетия», «Стройнее и вкуснее», «Продукты, повышающие холестерин» и др. Для участия в образовательных мероприятиях приглашаются сотрудники компании и члены их семей, работники предприятия общественного питания, расположенного на территории компании.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ (в зависимости от структуры предприятия) - профсоюзный комитет, PR служба или др. сотрудники.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ 3-4 раза в год, постоянно действующая практика.

РЕЗУЛЬТАТ ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА: количество проведенных образовательных мероприятий, количество сотрудников, посетивших данные мероприятия.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

% сотрудников, изменивших свой рацион в сторону оздоровления.

3.8 Краткие информационные сообщения для размещения во внутренних

коммуникациях предприятия .

ЦЕЛЬ Повысить информированность сотрудников в вопросах здорового питания.

ОПИСАНИЕ Информация о здоровом питании в необходимом формате может быть разработана специалистами или взята из доступных официальных печатных и электронных источников, компетентных профильных ресурсов в области формирования здорового образа жизни.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ (в зависимости от структуры предприятия) - PR служба, административно-хозяйственная служба, профсоюзный комитет, служба по работе с персоналом, приглашенный специалист – врач-диетолог.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ проведение на постоянной основе с периодичностью в 2-6 недель.

РЕЗУЛЬТАТ ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА: количество сообщений, размещенных в коммуникациях за 12 месяцев.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА: количество сотрудников, изменивших конкретные привычки питания (повысили потребление фруктов, перестали досаливать приготовленные блюда, стали ежедневно завтракать и др.).

3.9 Организация соревнований между сотрудниками или подразделениями,

проведение конкурса рецептов блюд для здорового питания.

ЦЕЛЬ Популяризировать блюда для рациона здорового питания и продемонстрировать опыт блюд из легких в приготовлении и доступных ингредиентов.

ОПИСАНИЕ Организаторы выбирают тему для конкурса по актуальному направлению. Разрабатывают условия участия в конкурсе (предоставить рецепт блюда из доступных ингредиентов, описать способ приготовления блюда, фото блюда), в том числе участников знакомят с критериями рациона здорового питания. Избираются члены жюри конкурса от 3 человек.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ (в зависимости от структуры предприятия) - PR служба, административно-хозяйственная служба, профсоюзный комитет, служба по работе с персоналом и технолог предприятия, осуществляющего организацию питания.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ 1-6 недель, проведение периодическое на постоянной основе.

РЕЗУЛЬТАТ ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА: количество присланных на конкурс заявок.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА: количество рецептов, которые сотрудники стали использовать в домашнем приготовлении.

3.10 Организация тематических дней и акций, направленных на популяризацию здорового питания в коллективе.

ЦЕЛЬ Стимулировать потребление продуктов и блюд, формирующих рацион здорового питания.

ОПИСАНИЕ Ответственным лицом за 2-4 недели до проведения мероприятия избирается актуальная тема и объявляется конкурс на самое креативное блюдо из выбранного продукта. Сотрудников знакомят с условиями конкурса (рецепт блюда из доступных ингредиентов, описание техники приготовления блюда, фото блюда).

ОТВЕТСТВЕННЫЕ (в зависимости от структуры предприятия) - PR отдел, административнохозяйственная часть, профсоюзный комитет, служба по работе с персоналом, технолог предприятия, осуществляющий организацию питания.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ постоянно действующая практика с периодичностью 1 раз в 2-6 месяцев.

РЕЗУЛЬТАТ ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА: количество проведенных мероприятий, количество сотрудников, посетивших мероприятие.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА: количество сотрудников, использующих данную продукцию (блюдо, напиток).

3.11 Организация соревнований между сотрудниками или подразделениями с демонстрацией личного примера.

Для повышения мотивации и приверженности к рациону здорового питания на личном примере показать возможность изменений в сторону оздоровления пищевых привычек, последовательность данных решений и достижение положительного результата в виде коррекции избыточной массы тела.

ОПИСАНИЕ

Командой организаторов проводится планирование проведения мероприятия

формирование команды экспертов (диетолог, специалист по физической культуре, куратор), согласование плана и степени участия каждого эксперта, сезон начала проведения.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ (в зависимости от структуры предприятия) - PR отдел, административнохозяйственная часть, профсоюзный комитет, служба по работе с персоналом, врач-диетолог и специалист по физической культуре.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ не менее 12 недель, практика может быть постоянно действующей.

РЕЗУЛЬТАТ ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА: количество мероприятий, количество вовлеченных сотрудников.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА: количество сотрудников с положительной динамикой.

3.12 Оценка пищевых привычек на соответствие рациону здорового питания.

ЦЕЛЬ провести оценку имеющихся привычек питания на соответствие критериям здорового питания и мотивировать сотрудников на оздоровление рациона.

ОПИСАНИЕ Проведение опроса сотрудников. Анкеты для оценки пищевых привычек предоставляется сотрудникам. Отвечая на вопросы об имеющихся пищевых привычках, сотрудник заполняет анкету. К вопроснику приложен ключ – позиции, отвечающие рациону здорового питания. Знакомясь с ними, сотрудник приобретает информацию о том, что необходимо изменить в своем рационе, чтобы он соответствовал здоровому питанию. ОТВЕТСТВЕННЫЕ (в зависимости от структуры предприятия) - PR отдел, административно-хозяйственная часть, профсоюзный комитет, служба по работе с персоналом или др. сотрудники.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ постоянно действующая практика или в дни проведения тематических акций.

РЕЗУЛЬТАТ ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА: % сотрудников, заполнивших вопросник и оценивших свои привычки питания.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА: % сотрудников, изменивших свои привычки в сторону оздоровления.

**РАЗДЕЛ 4 «Повышение физической активности».**

АКТУАЛЬНОСТЬ Внедрение программ физической активности на рабочем месте способствует тому, что у работников снижается индекс массы тела, улучшаются показатели здоровья, также растет удовлетворенность от работы, увеличивается производительность труда, снижается стресс.

4.1 Оценка уровня физической активности и тренированности работников .

ЦЕЛЬ Выявление работников с недостаточным уровнем физической активности для вовлечения в мероприятия по повышению физической активности.

ОПИСАНИЕ Изучение уровня физической активности и тренированности работников является основополагающим инструментом как для оценки исходного уровня ФА работников, так и для мониторирования процесса реализации программы и оценки достижения цели – повышения уровня ФА работников. Для оценки уровня физической активности и тренированности работников применяются различные опросники по физической активаности, которые могут проводиться до и в конце программы по ФА и\или, как часть информационно-мотивационной кампании.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ - служба охраны; - отдел кадров; - медицинская служба.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ До и после реализации программы, а также в рамках проведения других практик, направленных на повышение физической активности.

РЕЗУЛЬТАТ Для оценки эффективности практики используется ряд индикаторов:

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА: % работников, участвующих в оценке; % работников с низким уровнем физической активности; % работников с низким уровнем тренированности.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА: снижение % работников с низким уровнем физической активности; снижение % работников с низким уровнем тренированности.

4.2 Организация командно-спортивных мероприятий.

ЦЕЛЬ Стимулирование работников к повышению уровня физической активности посредством участия в командно-спортивных мероприятиях.

ОПИСАНИЕ Данный проект направлен на повышение физической активности работников посредством предоставления возможности бесплатного либо с частичной оплатой посещения арендуемых спортивно-оздоровительных комплексов для занятий массовыми и игровыми видами спорта (футбол, волейбол, баскетбол, плавание, тренажерные залы и др.), а также путем организации и проведения разного рода спортивных состязаний по игровым командным видам спорта и индивидуальному участию работников в формате летних и зимних спартакиад.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ - отдел кадров; - медицинская служба. - служба охраны;

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ Без ограничений

РЕЗУЛЬТАТ Для оценки эффективности практики используется ряд индикаторов:

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

% работников, участвующих в командно-спортивных мероприятий;

% работников с низким уровнем физической активности;

% работников с низким уровнем тренированности.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

снижение % работников с низким уровнем физической активности;

снижение % работников с низким уровнем тренированности.

4.3 Организация физкульт-брейков на Предприятии.

ЦЕЛЬ Снятие напряжения, стресса, снижение утомляемости, профилактика производственного травматизма в течение рабочего дня.

ОПИСАНИЕ Для проведения физкульт - брейков используются разработанные комплексы физических упражнений (специальные десятиминутные комплексы физических упражнений), которые можно проводить прямо на рабочем месте с учетом специфики условий и характера труда работников. Административное закрепление физкульт-брейков в количестве не менее одного раза в течение рабочего дня для работников. Регламент разрабатывается с учетом специфики труда работников.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ - служба охраны труда; - отдел кадров; - медицинская служба.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ Без ограничений.

РЕЗУЛЬТАТ Для оценки эффективности практики используется ряд индикаторов:

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

административное закрепление физкульт-брейков;

разработка регламента; количество разработанных и внедренных комплексов физических упражнений; % работников, участвующих в физкульт-брейках.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА: увеличение % работников, участвующих в физкульт-брейках; число дней нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на 100 работающих; число случаев производственного травматизма.

4.4 «Неделя физической активности».

ЦЕЛЬ Повышение информированности работников о пользе физической активности и мотивации к повышению уровня физической активности.

ОПИСАНИЕ В рамках «Недели физической активности» проводятся информационно – мотивационные кампании (тематические рассылки по всем существующим каналам связи, викторины, конкурсы мотивационных плакатов и др.), работники отказываются от пользования лифтом в пользу ходьбы по лестнице, проводят гимнастику: специальные десятиминутные комплексы физических упражнений, которые можно проводить прямо на рабочем месте. Также работники участвуют в спартакиадах, турнирах, конкурсах, велопробегах и др. Вовлекаются в соответствующие мероприятия не только работники, но и члены их семей. «Неделя физической активности» завершается «Лестничными пробами» – подъемом пешком на несколько этажей с последующим контролем одышки и пульса или «Тестом ходьбы» с целью оценки физической тренированности. По итогам «Недели физической активности» выбирается самый активный и тренированный сотрудник, победители получают призы.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ - служба охраны труда; - отдел кадров; - медицинская служба.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ 1-2 раза в год.

РЕЗУЛЬТАТ Для оценки эффективности практики используется ряд индикаторов:

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА: % работников, участвующих в разных компонентах «Недели физической активности», количество разработанных буклетов, плакатов и др. печатной продукции.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

снижение % работников с низким уровнем физической активности;

снижение % работников с низким уровнем тренированности.

**4.5.** Выполнение нормативов ВФСК «Готов к труду и обороне» среди работников организаций и предприятий, обеспечение условий для подготовки и выполнения нормативов ГТО.

ЦЕЛЬ; Повышение вовлеченности работников в выполнение нормативов ГТО и мотивации к внедрению нормативов ГТО.

ОПИСАНИЕ;

Для обеспечения работникам условий для подготовки и выполнения нормативов ГТО на предприятии предлагается:

-проинформировать работников о внедрении комплекса ГТО как программной и нормативной основы физвоспитания населения (можно использовать Интернет и другие информационные технологии);

-при взаимодействии с физкультурно-спортивными, общественными и профсоюзными организациями провести физкультурные и спортивные мероприятия среди работников;

-включить в планы работы разрешение вопросов материально-­технического, методического, информационного и иного обеспечения деятельности но внедрению комплекса ГТО среди работников (осуществить планирование, координацию и контроль деятельности по внедрению комплекса ГТО):

-предусмотреть в планах работы положения, графики и регламенты о проведении корпоративных спартакиад, фестивалей, праздников, иных мероприятий, мер, направленных на подготовку (в том числе самостоятельную) работников к выполнению нормативов ГТО;

-наладить взаимодействие с органами управления физкультурой и спортом и органами местного самоуправления, центрами тестирования выполнения нормативов ГТО для получения рекомендаций по подготовке желающих сдать нормы ГТО;

-оснастить спортивные объекты и рекреационные зоны, имеющиеся на балансе, необходимым спортинвентарем и оборудованием для шдготовки желающих к выполнению нормативов ГТО;

-для создания требуемой материально-технической базы и оснащения малобюджетных площадок для подготовки работников к выполнению нормативов ГТО использовать Методические рекомендации;

-разработать и утвердить план физкультурных и спортивных мероприятий с использованием элементов комплекса ГТО в соответствии с региональными и муниципальными планами поэтапного внедрения комплекса ГТО;

-закрепить в локальных нормативных актах мероприятия, направленные на подготовку и выполнение нормативов ГТО, организацию недельной двигательной активности работников;

-закрепить в локальных нормативных актах мероприятия, направленные на подготовку и выполнение нормативов ГТО, организацию недельной двигательной активности работников;

-разработать систему мер поощрения работников (стимулирующие выплаты, премии, благодарственные письма, почетные грамоты, предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска для сдачи норм ГТО и др.) за подготовку работников и членов их семей к выполнению нормативов ГТО, за выполнение ГТО и т.д.;

-разработать и принять порядок компенсации работникам оплаты занятий в спортклубах;

 - использовать возможности отнесения затрат ка организацию и проведение физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий по внедрению комплекса ГТО в состав прочих расходов, связанных с производством и реализацией продукции, работ, услуг в соответствии с пп. 7 п. 1 ст. 264 НК РФ с целью уменьшения налогооблагаемой базы;

 -разработать и утвердить показатели и критерии оценки участия подразделений, филиалов, дочерних предприятий в подготовке и выполнении нормативов ГТО, организации недельной двигательной активности работников;

 - организовать процедуру получения работниками медицинского заключения о допуске к занятиям физкультурой, массовым спортом и выполнению нормативов ГТО в ведомственных поликлиниках с учетом результатов медосмотров

ОТВЕТСТВЕННЫЕ - служба охраны труда; - отдел кадров; - медицинская служба

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ в течении года.

РЕЗУЛЬТАТ Для оценки эффективности практики используется ряд индикаторов:

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА: % работников, участвующих в сдаче норм ГТО

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

снижение % работников с низким уровнем физической активности;

снижение % работников с низким уровнем тренированности.

**РАЗДЕЛ 5 «Сохранение психологического здоровья и благополучия»**

**5.1** Проведение «Кружков здоровья».

ЦЕЛЬ Создание благоприятной психоэмоциональной обстановки на рабочем месте. «Кружки благополучия» - открытые встречи с руководством (в индивидуальном или групповом формате), для обсуждения вопросов и проблем создания благоприятной среды. Обсуждение мер по созданию благоприятной психоэмоциональной обстановки является важным компонентом комплексных программ ЗОЖ на рабочем месте. Наиболее важными темами для обсуждения являются: уровень рабочей нагрузки, возможность влияния на рабочий процесс, создание условий для взаимоподдержки, оптимальный режим труда и отдыха, создание благоприятного внутреннего климата.

ОПИСАНИЕ Приблизительный список тем для обсуждения с рабочими коллективами: Проведение линейными руководителями дискуссий работниками для обсуждения способов выполнения рабочих задач, обсуждение адекватного уровня рабочей нагрузки (возможность влиять на рабочий процесс) Обсуждение вопросов создания «здорового» рабочего окружения, позволяющего повысить производительность труда, создание условий для взаимоподдержки (эргономика рабочего места, перерывы и др.)

Обсуждение с работниками возможности развивать их профессиональные навыки

Повышение осведомлённости работников по вопросам профилактики агрессии, насилия, принуждения на рабочем месте, а также булинга и домогательств

Обсуждение возможности введения гибкого графика на рабочем месте

Обсуждение внедрение стандартов психологического благополучия на рабочем месте

ОТВЕТСТВЕННЫЕ - служба управления персоналом; - юридическая служба; - служба охраны труда; - медицинская служба.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ Не менее, чем 1 раз в квартал

РЕЗУЛЬТАТ ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА: Кол-во проведенных собраний, для улучшения психологического климата на рабочем месте. Кол-во работников, поучаствовавших в собраниях (увеличение кол-ва участников к предыдущему временному периоду в %).

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА: Уровень удовлетворенности работой (% изменений по сравнению с предыдущими временными периодами). Уровень текучести персонала (изменение показателя по отношению к предыдущему периоду).

**5.2** Обучение работников, руководителей и «Лидеров психологического

благополучия» на рабочем месте.

ЦЕЛЬ Повышение осознанности работников о психоэмоциональных факторах риска (а также повышение устойчивости к стрессу, формирование навыков копинга), формирование навыков управления психоэмоциональными рисками и навыков повышения производительности труда у линейных руководителей, формирование института лидерства в области здорового образа жизни и психологического благополучия.

ОПИСАНИЕ Для проведения образовательных мероприятий целесообразно использовать обеденное время (формат «обучение в обеденный перерыв» в течение 30-40 мин.), а также технологии дистанционного обучения.

Образовательные программы, направленные на профилактику стресса на рабочем месте, повышение уровня благополучия включают:

Обучение работников по программам (очно/дистанционно): управление эмоциями; профилактика депрессии, выгорания, тревожных расстройств; методики когнитивно-поведенческой психотерапии для преодоления стресса, аутогенная тренировка, практики медитации и осознанности, дыхательные практики.

Обучение работников, интересующих ЗОЖ по программе лидерства в ЗОЖ и психологическом благополучии, включающих основы первой психологической помощи при депрессии, тревожных состояниях, психотических расстройствах, проблемах при употреблении психоактивных веществ, панических атаках, агрессивном поведении на рабочем месте, а также основы профилактики аддиктивных расстройств.

Обучение линейных руководителей по программам управления производительностью и благополучием подчиненных, включающих обучение моделям повышения осознанности и позитивного лидерства.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ - служба управления персоналом - служба охраны труда - медицинская служба

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ Не менее 4 образовательных мероприятий в год. Обучение работников и линейных руководителей в формате 30-40 минутных образовательных сессий. Однократное обучение лидеров психологического благополучия в объёме 72 часов.

РЕЗУЛЬТАТ ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА: Кол-во работников, вовлечённых в образовательные мероприятия (процент к предыдущему году, целевой показатель: 100%) Кол-во линейных руководителей, прошедших образовательные мероприятия (процент к предыдущему году, целевой показатель: 100%) Кол-во работников в группе риска психоэмоциональных нарушений (процент к предыдущему году, целевой показатель: 100%)

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

Уровень обращений в линию психологической поддержки (% изменений к предыдущему периоду)

**5.3** Проведение Дня/Недели/Месяца психоэмоционального здоровья.

ЦЕЛЬ Повышение осознанности работников о психосоциальных факторах риска, а также формирование культуры здорового образа жизни на предприятии. Как правило, Дни/Недели/Месяцы психоэмоционального здоровья включают несколько основных частей: оздоровительное тестирование (оценка риска возникновения хронических неинфекционных заболеваний, оценка функциональных параметров организма и др.), обучение (семинар или мастер-класс) и индивидуальные консультации (профилактическое консультирование).

ОПИСАНИЕ Дни/Недели/Месяцы психоэмоционального здоровья – мероприятия, проходящие на территории предприятия. Перед проведением мероприятия за 4-6 недель проводится коммуникационная кампания, с целью вовлечения работников в программу. Время отвлечения работника от профессиональных обязанностей составляет около 30 минут.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ - служба управления персоналом - служба охраны труда - медицинская служба

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ 1-2 раза в год Продолжительность мероприятия: 1-2, 5 или 20 дней.

РЕЗУЛЬТАТ ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА: Кол-во работников, принявших участие в мероприятиях (процент к предыдущему мероприятия, целевой показатель охвата мероприятий 20-30% от численности предприятия)

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА: Кол-во работников в группе психоэмоционального риска (уменьшение кол-ва работников в группе риска)

**5.4** Комната психоэмоциональной разгрузки .

ЦЕЛЬ Профилактика утомляемости работников на рабочем месте и как результат повышение производительности труда, уменьшение восприимчивости к стрессу, уменьшение числа ошибок (риск аварий, травм на рабочем месте).

ОПИСАНИЕ Комната психоэмоциональной разгрузки – отдельное помещение, оснащенное современным оборудованием для профилактики и коррекции неблагоприятных психофизиологических состояний, устранения психоэмоциональных рисков у работников. Примерное требования к комнате психоэмоциональной разгрузки: • Помещение от 20 кв.м (2 кв.м на человека, высота помещения 3.2-3.8 м, не более 150 м. от рабочей зоны); • Аудиовизуальные эффекты психологического воздействия (музыкальная терапия, и др.); • Специализированное оборудование (ультрафиолетовые лампы, аромолампа, капсула сна и др.); • Методические материалы (плакаты, листовки, комплексы упражнений) • Мебель (массажные кресла, капсулы для сна и др.).

ОТВЕТСТВЕННЫЕ служба управления персоналом служба охраны труда медицинская служба

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ Единократно. Процесс оборудования комнаты около 6 месяцев.

РЕЗУЛЬТАТ ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА: Количество работников группы риска, посетивших комнату (% изменений к предыдущему периоду.)

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА: Количество работников в группе психоэмоционального риска (% изменений к предыдущему периоду).

**Раздел 6 «Здоровое предприятие – профилактика профессиональных и профессионально-обусловленных заболеваний и производственного травматизма»**

АКТУАЛЬНОСТЬ. Вредные условия труда на рабочем месте вносят вклад в ухудшение состояния здоровья работников. Основным и наиболее доступным механизмом выявления общих и профессиональных заболеваний, а также организации эффективного динамического наблюдения за состоянием здоровья работников являются качественные предварительные и периодические медицинские осмотры. Увеличение числа лиц, охваченных медицинскими осмотрами способствует своевременному выявлению начальных отклонений здоровья. Ежегодное оздоровление «стажированных», в том числе на базе Центра профпатологии способствует сохранению и увеличению трудового потенциала работающих.

**6.1** Проведение предварительных и периодических медицинских осмотров, в том числе стажированным работникам.

ЦЕЛЬ:Обеспечение соблюдения работодателем приказа Минздравсоцразвития России от 12.04.2011г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся 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», в том числе в части проведения ПМО в том числе стажированным работникам.

ОПИСАНИЕ: Составить и утвердить список контингента работников, подлежащих прохождению ПМО в Профцентре.

Направить списки в Профцентр не позднее чем за 2 месяца до согласованной датой начала проведения ПМО.

Ознакомить работников, подлежащих прохождению ПМО с планом его проведения, не позднее чем 10 дней до согласованной с Профцентром даты начала ПМО

Обеспечить прибытие работников, подлежащих ПМО в Профцентр в день прохождения ПМО, установленный календарным планом.

Порядок проведения периодических медицинских осмотров стажированных работников регламентирован в приложении №3, п. III приказа от 12 апреля 2011 г. №302н. Участники аварийных ситуаций или инцидентов, работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными веществами и производственными факторами с разовым или многократным превышением предельно допустимой концентрации (ПДК) или предельно допустимого уровня (ПДУ) по действующему фактору, работники, имеющие (имевшие) заключение о предварительном диагнозе профессионального заболевания, лица со стойкими последствиями несчастных случаев на производстве, а также другие работники в случае принятия соответствующего решения врачебной комиссией не реже одного раза в пять лет проходят периодические осмотры в центрах профпатологии и других медицинских организациях, имеющих право на проведение предварительных и периодических осмотров, на проведение экспертизы профессиональной пригодности и экспертизы связи заболевания с профессией.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ: Начальник охраны труда, отдел кадров.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ: Ежегодное проведение на постоянной основе.

Для стажированных с периодичностью не реже 1 раза в 5 лет.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

% сотрудников, которым проведен ПМО;

% стажированных сотрудников, которым проведен ПМО на базе Профцентра.

**6.2** Формирование групп риска развития профессиональных, профессионально-обусловленных и хронических заболеваний.

ЦЕЛЬ: Обеспечение по результатам медицинских осмотров распределение работающих по группам здоровья для формирования групп риска развития профессиональных, профессионально-обусловленных и хронических заболеваний;

ОПИСАНИЕ:

Применяется индивидуальный подход функционального состояния работников в целях сохранения профессионального долголетия.

Группа I - здоровые работники - не нуждаются в реабилитации – применить программы здорового образа жизни;

Группа II - работники, имеющие риск факторы и начальные формы общих заболеваний – применить программу предупреждения дальнейшего развития выявленных начальных форм общих заболеваний, коррекция риск факторов;

Группа III - работники, имеющие хронические заболевания, которые не являются противопоказанием для продолжения работы в профессии – применить программу предупреждения обострений и осложнений хронических заболеваний;

Группа IV - работники, с признаками воздействия вредных производственных факторов – применить программы профилактики профессиональных заболеваний (углубленное обследование на базе Центра профпатологии, оздоровление в том числе на базе Центра профпатологии).

Группа V - работники, с установленным диагнозом профессионального заболевания, продолжающие работать, в соответствии с медицинским заключением – применить лечебные программы в соответствии с рекомендациями профпатолога (оздоровление на базе Центра профпатологии, территориальных ЛПУ, санатория, профилактория).

ОТВЕТСТВЕННЫЕ: Начальник охраны труда, отдел кадров.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ: Ежегодное по результатам заключительного акта ПМО.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА

% снижения общей и профессиональной заболеваемости;

% снижения временной нетрудоспособности;

**6.3** Оздоровление работников, в том числе вредного производства.

ЦЕЛЬ: Оздоровление «стажированных» работников (стаж 5 и более лет) по результатам прохождения ПМО на базе Центра профпатологии, территориальных ЛПУ, в профилактории, санатории.

ОПИСАНИЕ Оздоровление «стажированных» работников проводится по результатам прохождения медицинского осмотра, в том числе на базе Центра профпатологии с целью своевременного лечения при выявлении ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на состояние здоровья работников, начальных форм профессиональных и профессионально-обусловленных заболеваний и профилактическое лечение хронической патологии.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ: начальник охраны труда, отдел кадров.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ: Ежегодно по результатам ПМО.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

% стажированных сотрудников, прошедших оздоровление на базе Профцентра;

% сотрудников, прошедших оздоровление на базе профилактория;

% сотрудников, прошедших оздоровление на базе санатория.

**6.4** Профилактика производственного травматизма.

АКТУАЛЬНОСТЬ. Производственный травматизм является одной из основных причин инвалидности и смертности работающих, поэтому охрана труда является важнейшим условием сохранения жизни и здоровья граждан в процессе трудовой деятельности.

ЦЕЛЬ. Обеспечение безопасности и здоровья работников на рабочих местах. Предотвращение несчастных случаев на производстве. Обеспечить соответствие оборудования и трудовой деятельности государственным нормативным требованиям по охране труда, пожарной безопасности. Снижение коэффициента производственного травматизма на предприятии.

Обеспечить сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности. Обеспечить соответствие условий труда на рабочих местах государственным нормативным требованиям охраны труда. Обеспечить выполнение последовательных и непрерывных мероприятий по предупреждению происшествий и случаев ухудшения состояния здоровья работников, производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

ОПИСАНИЕ.

Проведение специальной оценки условий труда, разработка программ профилактики, проведение проверок эффективности превентивных мер.

Разработка локальных правовых актов по охране труда с учетом вредных факторов предприятия.

Актуализация трудовых договоров и инструкций по охране труда.

Обучение и повышение квалификации работников организации.

Проведение тренингов, аудитов, совещаний с целью повышения ответственности за охрану труда.

Повышение мотивации и степени участия работников в обеспечении безопасных условий труда.

Распределение обязанностей в сфере охраны труда между должностными лицами работодателя. Создание и функционирование системы управления охраной труда в организации. Обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. Организация и проведение процедуры управления профессиональными рисками. Проведение совещаний, семинаров, конференций, встреч заинтересованных сторон, переговоров с целью информирования работников об условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, а также о предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях. Обеспечение оптимальных режимов труда и отдыха работников. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты и коллективной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами. Планирование мероприятий по улучшению условий труда. Разработка локальных нормативных актов по охране труда исходя из специфики деятельности организации. Мотивация работников на безопасный труд и соблюдение требований охраны труда.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ: начальник охраны труда.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ: постоянно.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТЫ:

% пострадавших в результате несчастных случаев на производстве с утратой трудоспособности;

% пострадавших в результате несчастных случаев на производстве со смертельным исходом.

 **Методическое сопровождение**

**внедрения типовых корпоративных программ**

**в пилотах муниципальных образований Ульяновской области**

|  |  |
| --- | --- |
| Название раздела | Ответственный |
| **Раздел 1**«Профилактика потребления табака" | Главный врач государственного учреждения здравоохранения «Ульяновская областная клиническая наркологическая больница» Белянкин Михаил Владимирович  |
| **Раздел 2** «Снижение потребления алкоголя с вредными последствиями" | Главный врач государственного учреждения здравоохранения «Ульяновская областная клиническая наркологическая больница» Белянкин Михаил Владимирович |
| **Раздел 3** «Здоровое питание и рабочее место» |  |
| **Раздел 4** «Повышение физической активности» | ИО МинистраМинистерства физической культуры и спорта Ульяновской области Макеев Иван Викторович |
| **Раздел 5** «Сохранение психологического здоровья и благополучия» | Главный врач ГКУЗ «Ульяновская областная клиническая психиатрическая больница имени В.А. Копосова»Гаврилина Ольга Владимировна |
| **Раздел 6** «Здоровое предприятие – профилактика профессиональных и профессионально-обусловленных заболеваний и производственного травматизма». | Главный врач ГУЗ «Ульяновский областной клинический медицинский центр оказания помощи лицам пострадавшим от радиационного воздействия и профессиональной патологии им. Максимчука В.М.»Фалина Елена ЮрьевнаРуководитель Агентства по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области Дронова Светлана Владимировна |