

УТВЕРЖДЕНО
Приказом МБУК «Централизованная
клубная система Пуревского района»
от «18» июня 2021 г. №73-о/д



КОМПЛЕКСНО-МОДУЛЬНАЯ ПРОГРАММА КОРПОРАТИВНОГО ЗДОРОВЬЕСБЕРЕЖЕНИЯ "ЦКС-ЭНЕРДЖИ" 2021-2025

Составитель: Директор
МБУК "ЦКС Пуревского района"
А.А. Вашуркина
(2021 год)

АННОТАЦИЯ

Программная миссия «Здоровый сотрудник – эффективный сотрудник!» Любое учреждение несет ответственность за создание условий, обеспечивающих сохранение здоровья сотрудников. Качество работы зависит от многих факторов, среди которых наиболее важным является хорошее физическое здоровье и позитивный эмоциональный настрой работников. Поэтому, обеспечение условий для формирования здорового образа жизни является одним из основных приоритетов корпоративной ответственности нашего учреждения. Программа "ЦКС – ЭНЕРДЖИ" направлена на комплексное здоровьесбережение сотрудников МБУК "Централизованная клубная система Пуревского района".

Cks-pur@mail.ru

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Пояснительная записка	4
2.	Нормативно-правовая база для реализации программы	6
3.	Участники программы	7
4.	Сроки реализации программы	7
5.	Цель программы	8
6.	Задачи программы	8
7.	Принципы реализации программы	8
8.	Содержание программы. Механизмы (инструменты и мероприятия)	8
8.1.	МОДУЛЬ 1. Создание безопасных условий труда, гигиены труда, развитие	8
8.1.1.	Мероприятия по охране и безопасности труда	8
8.1.2.	Профилактические мероприятия	8
8.1.3.	Медицинские осмотры	8
8.1.4.	Предварительные и периодические осмотры	9
8.1.5.	Диспансеризация	9
8.2.	МОДУЛЬ 2. Отказ от употребления табака	9
8.2.1.	Оформление рабочих мест и мест общего пользования информационными материалами и организация возможных здоровых альтернатив вместо перекуров	10
8.2.2.	Организация стартового мероприятия, ознаменовавшего начало реализации программы	10
8.2.3.	Организация индивидуальной и групповой поддержки по мобильным приложениям, мессенджерам и чатам	11
8.3.	МОДУЛЬ 3. Коммуникационная кампания по повышению осведомленности в отношении вреда алкоголя	11
8.3.1.	Организация безалкогольных корпоративных мероприятий	12
8.4.	МОДУЛЬ 4. Физкультурно-оздоровительные (спортивные) мероприятия, или повышение физической активности (ЗОЖ)	12
8.4.1.	Оценка уровня физической активности и тренированности сотрудников	12
8.4.2.	Организация "Недели физической активности"	12
8.5.	МОДУЛЬ 5. Здоровое питание	13
8.5.1.	"Вода в офис"	13
8.5.2.	"Питание в рабочее время"	13
8.5.3.	Методические рекомендации для учреждений, предоставляющих условия для питания сотрудников	14
8.5.4.	Обучение сотрудников учреждения основам рациона здорового питания	14
8.5.5.	Краткие информационные сообщения для размещения во внутренних коммуникациях учреждения	14
8.5.6.	Организация соревнований между сотрудниками, проведение конкурса рецептов блюд для здорового питания	15
8.5.7.	Организация соревнований между сотрудниками	15
8.5.8.	Оценка пищевых привычек на соответствие рациону здорового питания	16
8.6.	МОДУЛЬ 6. Создание благоприятной психоэмоциональной обстановки на рабочем месте	17

8.6.1.	Проведение "Кружков здоровья"	17
8.6.2.	Обучение сотрудников и "Лидеров психологического благополучия"	17
8.7.	Образовательные онлайн и офлайн - мероприятия	18
9.	Заключение	18
10.	Список используемой литературы	18
11.	ПРИЛОЖЕНИЕ 1	19
12.	Приложение № 1.1. План МОДУЛЯ 1. Создание безопасных условий труда, гигиены труда, развитие.	19
13.	Приложение № 1.2. План МОДУЛЯ 2. Отказ от употребления табака.	20
14.	Приложение № 1.3. План МОДУЛЯ 3. Коммуникационная кампания по повышению осведомленности в отношении вреда алкоголя.	21
15.	Приложение № 1.4. План МОДУЛЯ 4. Физкультурно-оздоровительные (спортивные) мероприятия, или повышение физической активности (ЗОЖ). План мероприятий	21
16.	Приложение № 1.5. План МОДУЛЯ 5. Здоровое питание. План мероприятий	22
1.7.	Приложение № 1.6. План МОДУЛЯ VI "Создание благоприятной психоэмоциональной обстановки на рабочем месте"	23
1.8.	ПРИЛОЖЕНИЕ 2 (фото)	24- 27



1. Пояснительная записка

Проблема сохранения здоровья в условиях Крайнего Севера с повышенной климатогеографической и социально-экономической напряженностью крайне актуальна. Из числа экстремальных факторов Крайнего Севера, наибольшее значение для здоровья человека имеют следующие: выход северных районов региона к побережью Северного Ледовитого океана; наличие вечномерзлого слоя и слабое оттаивание почвы в летний период; холодный дискомфортный климат со значительным диапазоном колебания температур; отсутствие специфической (нормальной) для человека фотопериодичности (длинная ночь, длинный день, специфический аэродинамический режим); перераспределение кислорода в составе атмосферного воздуха; повышенная активность магнитного поля земли с резкими периодами возмущений; специфические свойства воды (большой процент содержания железа и отсутствие фтора); специфические природно-очаговые инфекции (зооантропозы); монотонность внешней среды (шумовая монотонность); специфичность питания: мало потребляется витаминов, свежих овощей и фруктов, много консервированной пищи; на фоне выше перечисленных факторов, развивается «синдром полярного напряжения» или просто «полярный синдром»;

«Полярный синдром» - это состояние организма человека, вызванное действием экологических факторов Заполярья. Это не болезнь, а реакция организма на действие комплекса факторов высоких широт. Будучи оторванными от «большой земли», из-за мороза люди вынуждены проводить большую часть свободного времени в своих квартирах, возникает чувство монотонности, безысходности, ощущение замкнутого пространства. А бедность эмоциональных стимулов в конечном итоге приводит к появлению тревоги, ухудшению сна, работоспособности, аппетита и колебаниям артериального давления. Вместе с тем «синдром полярного напряжения» - это повышенная уязвимость организма, «расчищенный» путь к болезни.

«Синдром полярного напряжения» проявляется по-разному, это зависит от пола и возраста людей. У мужчин этот синдром проявляется в отсутствии интереса к происходящему вокруг (на работе, в семье). Это состояние приводит в свою очередь, в частых случаях к алкоголизму и вытекающим из этого последствиям. Женщины, реагируют на синдром более эмоционально (частые перемены настроения и т. д.), что в итоге приводит к ухудшению психического и физического здоровья.

Профилактикой «синдрома полярного напряжения» является здоровый образ жизни (ЗОЖ).

Образ жизни людей можно разделить по степени активности. Если выделить два основных типа, то ими будут являться активный и пассивный. Активный образ жизни ведут люди, которые достаточно подвижны и на работе и дома. Такие люди активно участвуют в жизни рабочего коллектива, часто являются массовиками затейниками, также и дома они выбирают активный отдых. Приверженцы такого образа жизни посещают различные спортивные учреждения (фитнес клубы, тренажерные залы, командные игры), после работы проводят время с друзьями, ходят в кино и другие развлекательные учреждения.

Пассивный образ жизни - это нездоровий образ жизни: неполноценный отдых; социальная пассивность; неудовлетворение жизненной ситуацией, переутомление; нарушенный режим питания; низкая медицинская активность; нарушение семейной ситуации; злоупотребление алкоголем, курением, наркотиками; гиподинамия. Пассивный



образ жизни, усугубляет развитие «синдрома полярного напряжения» и множества болезней.

Можно сказать, что активный образ жизни - это здоровый образ жизни: полноценный отдых; активная жизненная позиция, удовлетворенность работой, физический и духовный комфорт; сбалансированное питание; высокая медицинская активность; экономическая и материальная независимость; психофизиологическая удовлетворенность в семье; регулярная физическая и двигательная активность. Здоровый образ жизни можно охарактеризовать, как активную деятельность человека, направленную в первую очередь на сохранение и улучшение здоровья. Формирование здорового образа жизни, является главным рычагом первичной профилактики в укреплении здоровья людей через изменения стиля и уклада жизни, его оздоровление с использованием гигиенических знаний в борьбе с вредными привычками, гиподинамией и преодолением неблагоприятных условий жизни.

Проблемы с физическим и психологическим здоровьем одинаково часто беспокоят более половины опрошенных россиян. 52% офисных работников сталкивается с проблемами со зрением из-за работы за компьютером, а 31% плохо спит из-за полученного в ходе трудовых будней стресса. Частыми проблемами становятся боли в спине (24%) и варикозное расширение вен от долгого пребывания в сидячем положении (12%), многие жалуются и на ЖКТ (13%). Долгое сидение на одном месте может привести к массе болезней. Те сотрудники, которые встают из-за своего рабочего места и ходят по офису хотя бы в течение двух минут каждый час, снижают риск развития заболеваний, которые провоцирует малоподвижность.

На данный момент для жителей Крайнего Севера, с каждым годом открывается все больше возможностей поддерживать здоровый образ жизни. В северных городах (в том числе и г. Тарко-Сале) открываются различные спортивные клубы, бассейны, оздоровительные и развлекательные центры, т. е. постепенно повышается двигательная активность и состояние здоровье населения. А доступность интернета, закрывает белые пятна в теоретическом изучении этого вопроса и помогает сформировать установку на здоровый образ жизни (ЗОЖ).

Работа сотрудников МБУК "Централизованная клубная система Пурвского района" приравнена к работе в офисе и считается относительно безопасной. Однако повседневная "сидячая" работа за компьютером может нанести вред как физическому, так и психологическому здоровью.

Любое учреждение несет ответственность за создание условий, обеспечивающих сохранение здоровья сотрудников. Качество работы зависит от многих факторов, среди которых наиболее важным является хорошее физическое здоровье и позитивный эмоциональный настрой работников. Поэтому, обеспечение условий для формирования здорового образа жизни является одним из основных приоритетов корпоративной ответственности нашего учреждения.

Таким образом, возникла необходимость разработки Комплексно-модульной программы корпоративного здоровьесбережения "ЦКС энерджи".

Среднесписочная численность сотрудников учреждения составила в 2021 году – 15 человек. Трудовой коллектив состоит из сотрудников, каждый из которых является личностью с определенным образовательным уровнем, жизненным опытом и личностными ценностями.

Посредством закрытого анкетирования сотрудников были выявлены потенциальные факторы риска (эмоциональное выгорание, низкая физическая активность, не соблюдение правильного питания и прочее), но, тем не менее, сотрудники ЦКС чувствуют потребность в физической активности, а также 79, 2 % респондентов проявили интерес к мероприятиям, направленным на корпоративное здоровьесбережение.

Таким образом, разработаны целенаправленные рекомендации по здоровьесбережению сотрудникам, что и нашло свое отражение в программе «ЦКС-Энерджи». Программная миссия «Здоровый сотрудник – эффективный сотрудник!» Программа разрабатывалась в течение года, для ее реализации в учреждении были проведены опросы сотрудников, для определения их потребностей и выявления интересов в физическом развитии, а также их подверженности вредным привычкам, заинтересованности участия в корпоративных мероприятиях.

Мероприятия Программы не предусматривает дополнительных средств на проведение дополнительных медицинских осмотров, спортивный инвентарь, проведение корпоративных мероприятий и пр. В связи с этим руководство учреждения рассматривает заинтересованные стороны, деятельность которых направлена на развитие спорта и укрепления здоровья сотрудников, как определенный потенциал для реализации мероприятий Программы.

На данном этапе сотрудничества с заинтересованными сторонами установлен обмен информацией, (в соответствии с планом мероприятий программы) будет составлена интерактивная карта «Спорт и отдых в шаговой доступности». Карта разместится на информационных стендах и на официальном сайте ЦКС Пуровского района, она проинформирует сотрудников о возможностях занятий активными видами спорта и оздоровительными техниками, в местах близкого расположения к работе и дому.

В дальнейшем планируется разработка механизма предоставления льготных абонементов сотрудникам учреждения и часов для проведения корпоративных мероприятий на благотворительной основе. В учреждении имеется опыт реализации проекта по вовлечению сотрудников в корпоративные мероприятия - разработан проект «В#месте», - создание эстетической среды и благоприятных условий отдыха сотрудников в не рабочее время. Проект реализовывается силами сотрудников.

Разработана система поощрения работников, участвующих в реализации комплексно-модульной программы путем введения дополнительных баллов в ежемесячные Показатели и критерии оценки интенсивности деятельности (работы).

2. Нормативно-правовая база для реализации Программы:

- Конституция Российской Федерации;
- Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 07.05.2018 № 204 (ред. от 19.07.2018 № 444);
- Федеральный закон от 27.07.2006 N 152-ФЗ "О персональных данных";
- Федеральный закон от 23. 02.2013 № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака»;
- Федеральный закон от 23.04.2018 № 113-ФЗ «О внесении изменений в статьи 255 и 270 части второй Налогового кодекса Российской Федерации». Налоговый кодекс дополнен положениями, согласно которым в налоговую базу по налогу на прибыль можно

включать фактически произведенные расходы на оплату услуг, добровольного медицинского страхования, услуг по организации туризма, санаторно-курортного лечения и отдыха, оказанных работнику и членам его семьи, но не более 50 000 рублей в совокупности за налоговый период на каждого из граждан. При этом установлено ограничение: указанные затраты и затраты, предусмотренные абз. 9 п. 16 ст.255 Налогового кодекса (медицинские расходы застрахованных работников), в совокупности не могут превышать 6% от суммы расходов на оплату труда;

- Постановление Правительства РФ от 12.04.2019 № 440 «О внесении изменений в Программу государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи на 2019 год и на плановый период 2020 и 2021 годов»;

- «Гражданин имеет право не реже одного раза в год на бесплатный профилактический медицинский осмотр, в том числе, в рамках диспансеризации».

- «В рамках проведения профилактических мероприятий органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации в сфере охраны здоровья обеспечивают организацию прохождения гражданами профилактических медицинских осмотров, диспансеризации, в том числе в вечерние часы и субботу, а также предоставляют гражданам возможность дистанционной записи на медицинские обследования.

- Профилактические мероприятия организуются, в том числе, для выявления болезней системы кровообращения и онкологических заболеваний, формирующих основные причины смертности населения.

- При необходимости для проведения медицинских исследований в рамках прохождения профилактических медицинских осмотров, диспансеризации могут привлекаться медицинские работники медицинских организаций, оказывающих специализированную медицинскую помощь.

- Оплата труда медицинских работников по проведению профилактических медицинских осмотров, в том числе в рамках диспансеризации, осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации с учетом работы за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

- «Оплата профилактических медицинских осмотров, в том числе в рамках диспансеризации, осуществляется за единицу объема медицинской помощи (комплексное посещение) в соответствии с объемом медицинских исследований, устанавливаемым Министерством здравоохранения Российской Федерации»;

- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 апреля 2019 г. № 833-р;

- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 27 июня 2019 г. № 1391;

- Приказ Минздрава России от 15.12.2014 № 835н "Об утверждении Порядка проведения предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров" (зарегистрировано в Минюсте России 16.04.2015 N 36866);

- Приказ Минздрава России от 13.03.2019 № 124н "Об утверждении порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения" (зарегистрировано в Минюсте России 24.03.2019 № 54495);

3. Участники программы: специалисты МБУК "Центральная клубная система Пуровского района".

4. Сроки реализации программы: 2021-2025 гг.

5. Цель программы:

- увеличение личного потенциала каждого сотрудника Централизованной клубной системы Пуровского района через корпоративное здоровьесбережение.

6. Задачи:

- увеличить ожидаемую продолжительность здоровой жизни;
- увеличить трудовое долголетие сотрудников;
- увеличить продолжительность жизни сотрудников;
- укрепить (повысить) уровень здоровья сотрудников;
- проводить персонифицированные мероприятия по оздоровлению сотрудников;
- обеспечить безопасные и комфортные условия труда;
- организовать отдых работников и членов семей (поддерживать дружеские отношения для эффективного общения в команде сотрудников);
- формировать приверженность сотрудников к здоровому образу жизни;
- повышать мотивацию к формированию потребности в здоровом образе жизни, физической активности и правильному питанию;
- улучшить здоровье работников за счет перемены негативных поведенческих факторов риска (в частности, отказ от курения);
- создать благоприятный социально-психологический климат в коллективе (психогигиена и высокая корпоративная культура);
- обеспечить психологическую и физическую устойчивость сотрудников (профилактика эмоционального выгорания);
- обеспечить массовые занятия оздоровительными мероприятиями.

7. Принципы реализации

Приоритет охраны труда.

Признание и обеспечение приоритета жизни и здоровья работников и членов их семей.

Формирование условий максимальной самореализации личности работников.

8. Содержание программы. Механизмы (инструменты и мероприятия)

8.1 МОДУЛЬ 1. "Создание безопасных условий труда, гигиена труда, развитие «здоровой» рабочей среды".

Меры, меняющие рабочую среду.

Формируются мероприятия для повышения комфорта рабочей среды (кондиционирование воздуха, изменение освещения, производственная гимнастика, музыкальное сопровождение, и другие меры психологической разгрузки).

8.1.1. Мероприятия по охране и безопасности труда

В учреждении в соответствии с нормативными документами проводится санитарно-гигиеническая оценка условий труда, составляется план оптимизации условий труда и комфорта на рабочих местах.

8.1.2. Профилактические мероприятия

Применяется комплекс мер профилактики профессиональных, социально-значимых и других заболеваний.

8.1.3. Медицинские осмотры

Проводятся периодические медицинские осмотры (1 раз в 2 года) в связи со спецификой учреждения.

Предрейсовые (предсменные) медицинские осмотры штатного водителя.

Основной задачей предрейсового (предсменного) осмотра является подтверждение нормального состояния здоровья водителя перед рейсом, для исключения случаев возникновения критических состояний (инфарктов миокарда, инсультов головного мозга),



физического переутомления и выявления состояния наркотического или алкогольного опьянения.

8.1.4. Предварительные и периодические осмотры

Предварительный медицинский осмотр - обязательное условие для приема на работу сотрудников МБУК "ЦКС Пуровского района".

Цель - оценка состояния здоровья, обратившегося для трудоустройства, его соответствие будущей должности, а также выявление заболеваний на момент трудоустройства.

Периодические медицинские осмотры подтверждают профпригодность сотрудника и определяют динамику в изменениях здоровья, возникающих под влиянием факторов труда. Выявление проблем позволяет предпринять необходимые меры в раннем периоде развития патологии.

8.1.5. Диспансеризация

Диспансеризация – комплекс мероприятий, включающий в себя профилактический медицинский осмотр и дополнительные методы обследований, проводимых в целях оценки состояния здоровья (включая определение группы здоровья и группы диспансерного наблюдения).

Проведение профилактического медицинского осмотра и диспансеризация определенных групп взрослого населения проводятся в соответствии с Приказом Минздрава России от 13.03.2019 N124н "Об утверждении порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения" (зарегистрировано в Минюсте России 24.03.2019 № 54495).

8.2. МОДУЛЬ 2. Отказ от употребления табака

Оформление рабочих мест, мест общего пользования и территории знаками, запрещающими курение.

Цель: обеспечить соблюдение запрета потребления табака на предприятии.

Описание

Запрет курения на рабочих местах и на территории предприятий регулируется Федеральным законом № 15-ФЗ от 23 февраля 2013 г. «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака». В МБУК "ЦКС Пуровского района" обеспечивается исполнение закона путем издания внутреннего нормативного документа. Для осуществления практики издан внутренний документ: приказ "О запрете курения на территории учреждения (включая открытую территорию);

Практика не требует дополнительного финансирования.

Для реализации практики необходимо:

определить места для размещения знаков/составить список;

растиражировать знаки;

поместить знаки в обозначенных местах.

Ответственные: начальник административно-хозяйственного отдела, специалист по охране труда.

Сроки реализации: однократно, в начале программы.

Индикаторы результата: процент курящих сотрудников, сокративших количество перекуров.

8.2.1. Оформление рабочих мест и мест общего пользования информационными материалами и организация возможных здоровых альтернатив вместо перекусов.

Цель: повышение информированности сотрудников предприятия о вредном воздействии табачного дыма и мотивирование к отказу от курения.

Описание:

Повышению информированности и мотивированию отказаться от курения, помимо информирования, в учреждении создаются условия для сокращения числа перекусов, представляются здоровые альтернативы перекусам в общем комплексе информационно-коммуникационных мер.

Для осуществления практики необходимо: обеспечить санитарные нормы помещения, разместить тарелки с яблоками вокруг рабочих зон, в местах общего доступа для их потребления вместо перекусов или для разрядки во время работы; организовать информирование сотрудников о проводимом мероприятии.

Ответственные

Начальник административно-хозяйственного отдела.

Сроки реализации

Постоянно.

Индикаторы процесса:

количество мест общего доступа, оборудованных тарелками с яблоками (фруктами); количество яблок (фруктов), потребляемых в месяц.

Индикаторы результата:

процент сотрудников, поддерживающих корпоративную политику здорового образа жизни и политики: «ЦКС – свободный от табака»;

процент курящих сотрудников, поддерживающих инициативу заменить перекусы яблоками;

процент курящих сотрудников, которые пользуются возможностью заменить перекусы яблоками;

процент курящих сотрудников, сокративших количество перекусов;

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

процент курящих сотрудников, отказавшихся от курения.

8.2.2. Организация стартового мероприятия, ознаменовавшего начало реализации программы, акций и кампаний, посвященных реализации программы

Цель: повышение информированности сотрудников учреждения о вредном воздействии табачного дыма и мотивирование к отказу от курения.

Описание: количество и разнообразие мероприятий определяется ресурсами программы. Стартовое мероприятие – инструмент обнародования намерений руководства о реализации политики здорового образа жизни, создания учреждения, свободного от табака. Оно необходимо для представления программы и объявления о ее начале. Кроме стартового мероприятия регулярно проводятся мероприятия, посвященные дню отказа от курения, приуроченные к другим дням здоровья.

Необходимо:

определить формат мероприятия;

определить место проведения мероприятия;



пригласить, при необходимости и наличии возможностей, гостей, проповедующих здоровый образ жизни и жизнь без табака;
оповестить сотрудников предприятия о предстоящем мероприятии.

Ответственные

Рабочая группа, PR - специалист, приглашенный специалист (при необходимости).

Сроки реализации

Стартовое мероприятие однократно в начале программы, дальнейшие мероприятия – один-два раза в год, в соответствии с планом мероприятий.

Индикаторы процесса:

количество мероприятий,
количество или доля сотрудников, принявших участие в мероприятиях.

Индикаторы результатов:

процент сотрудников, поддерживающих корпоративную политику здорового образа жизни и политику: «ЦКС - свободный от табака»;

процент курящих сотрудников, изменивших свое отношение к курению,

процент курящих сотрудников, сокративших количество перекуров,

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

процент курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения;

процент курящих сотрудников, отказавшихся от курения.

8.2.3. Организация индивидуальной и групповой поддержки по мобильным приложениям, мессенджерам и чатам

Цель: организация помощи для курящих сотрудников в отказе от курения.

Описание: необходимо:

разработать тексты предоставления поддержки сотрудникам, отказывающимся от курения;

адаптировать существующее мобильное приложение (чат сотрудников ЦКС);

Ответственные: рабочая группа.

Сроки реализации: постоянно.

Индикаторы процесса: процент курильщиков, подключившихся к чату.

Индикаторы результата:

процент курящих сотрудников, изменивших свое отношение к курению;

процент курящих сотрудников, выразивших желание бросить курить;

процент курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения;

процент курящих сотрудников, отказавшихся от курения.

8.3. МОДУЛЬ 3. Коммуникационная кампания по повышению осведомленности в отношении вреда алкоголя

Цель: Повысить осведомленность работников о вреде, и рисках, связанных с алкоголем.

Описание: коммуникационная кампания, направленная на повышение осведомленности сотрудников - ключевой компонент, предваряющий организацию действий, направленных на снижение пагубного употребления алкоголя.

Ответственные – рабочая группа.

Сроки реализации: до достижения устойчивого результата.



Индикаторы результата:

повышение уровня осведомленности о риске потребления алкоголя;

8.3.1. 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. Проведение праздника требует творческого подхода и может осуществляться самостоятельно или с привлечением сторонних организаций.

Ответственные – рабочая группа

Сроки реализации

Определяются общим планом корпоративных мероприятий.

Результат

Изменение отношения сотрудников к употреблению алкоголя как необходимому атрибуту праздника.

Индикаторы процесса:

Выполнение плана мероприятий.

Индикаторы результата:

Рост числа сотрудников с положительным отношением к безалкогольным праздникам.

8.4. МОДУЛЬ 4. Физкультурно-оздоровительные (спортивные) мероприятия или повышение физической активности (ЗОЖ)

8.4.1. Оценка уровня физической активности и тренированности работников

Цель – выявление работников с недостаточным уровнем физической активности (ФА) для вовлечения в мероприятия по повышению физической активности.

Для оценки уровня ФА и тренированности работников применяется Глобальный опросник по ФА (GPAQ).

Ответственные – рабочая группа. **Сроки реализации** – до и после реализации программы, а также в рамках проведения других практик, направленных на повышение ФА

Результат

Для оценки эффективности практики используется ряд индикаторов:

Индикаторы процесса:

процент сотрудников, участвующих в оценке;

процент сотрудников с низким уровнем ФА;

процент сотрудников с низким уровнем тренированности.

Индикаторы результата:

Снижение процента сотрудников с низким уровнем ФА;

Снижение процента сотрудников с низким уровнем тренированности.

8.4.2. Организация «Недели физической активности»

Цель: повышение информированности сотрудников о пользе физической активности и мотивации к повышению её уровня.

Описание



В рамках «Недели физической активности» проводятся информационно-мотивационные кампании (тематические рассылки по всем существующим каналам связи, викторины и др.), сотрудники отказываются от поездок на автомобиле, проводят гимнастику в офисе: специальные десятиминутные комплексы физических упражнений, которые можно проводить прямо на рабочем месте («Зарядка для офиса»).

Также работники участвуют в конкурсах, велопробегах и др. Вовлекаются в соответствующие мероприятия не только сотрудники, но и члены их семей. По итогам «Недели физической активности» выбирается самый активный и самый тренированный сотрудник, победители получают призы.

Ответственные – рабочая группа.

Сроки реализации – 1-2 раза в год.

Результат. Для оценки эффективности практики используется ряд индикаторов:

Индикаторы процесса: процент работников, участвующих в разных компонентах «Недели физической активности», число тематических рассылок, количество разработанных буклетов и т.д.

Индикаторы результата: снижение процента сотрудников с низким уровнем ФА; снижение процента работников с низким уровнем тренированности.

8.5. МОДУЛЬ 5. Здоровое питание

8.5.1. «Вода в офис»

Цель: обеспечить сотрудникам учреждения в течение рабочего времени свободный доступ к питьевой воде.

Описание

Кабинет для заседаний оснастить кулером с питьевой водой.

Ответственные: начальник административно-хозяйственного отдела.

Сроки реализации: постоянно действующая практика.

Результат. Индикаторы процесса: процент помещений и территории, оснащенные кулерами с питьевой водой.

Индикаторы результата: процент сотрудников, имеющих доступ к питьевой воде не далее 100 м от рабочего места.

8.5.2. «Питание в рабочее время»

Цель обеспечить сотрудникам в течение рабочего времени возможность приема пищи в отдельно отведенном помещении.

Описание

Выделить помещение для приема пищи, оборудованное столом, стульями, посудой, чайником, холодильником и техникой для разогрева пищи; раковиной с водой.

Ответственные: начальник административно-хозяйственного отдела.

Сроки реализации: постоянно действующая практика.

Результат. Индикаторы процесса: наличие на территории учреждения помещения для приема пищи.

Индикаторы результата: процент сотрудников, имеющих возможность приема пищи в рабочее время.



8.5.3. Методические рекомендации для учреждений, предоставляющих условия для питания сотрудников

Цель: разработка комплексных рекомендаций для учреждений, предоставляющих условия для питания сотрудников.

Описание

Работа начинается с проведения аудита оборудования. Разделы: требования к оборудованию, персоналу, закупаемой пищевой продукции, безопасному хранению пищевых продуктов, контролю температурного режима в холодильном оборудовании.

Ответственные: начальник административно-хозяйственного отдела.

Сроки реализации: постоянно действующая практика.

Результат. Индикаторы процесса:

Обеспечение контроля за хранением пищевых продуктов и регламентируемого температурного режима.

Индикаторы результата: отсутствие случаев пищевой инфекции.

8.5.4. Обучение сотрудников учреждения 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. Также, специалисты самостоятельно могут подготавливать информацию по здоровому питанию и доводить их до коллег в форме лекций, или постов в социальных сетях. 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.. Мероприятия могут быть проведены дистанционно.

Ответственные: начальник административно-хозяйственной службы, PR - специалист (методист), специалист по охране труда, 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: процент сотрудников, изменивших свой рацион в сторону оздоровления.

8.5.5. 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 (например, с сайта www.takzdorovo.ru, <https://www.who.int/ru/news-room/factsheets/detail/healthy-diet> - сайт Всемирной организации здравоохранения, раздел «Здоровое



питание»). Размещение информации может быть разным: во внутренних коммуникациях учреждения (в комнате отдыха, на информационном стенде, рассылка по электронной почте, в социальных сетях и групповых мессенджерах или др.)

Ответственные: PR - специалист (методист); рабочая группа, по возможности 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.).

8.5.6. 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 по актуальному направлению, например, для увеличения потребления овощей или фруктов - «Яркость дня или Здоровый салат», для стимулирования ежедневного завтрака – «Вкусный и здоровый завтрак», в качестве предоставления здоровой альтернативы майонезу и кетчупу – «Соус без соли и сахара?! Соус для здоровья» и т.д.

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.

Участникам предоставляется время на подачу заявки от 1 до 2 недель. Поданные заявки обрабатываются, выбираются блюда-победители.

Рецепты самых интересных блюд размещаются в открытом доступе (размещение на сайте учреждения, рассылка по почте – для желающих, формирование брошюры).

Через 6-12 месяцев целесообразно опросить сотрудников, какие рецепты блюд конкурса они используют для приготовления в домашних условиях, и выбрать «самое востребованное авторское блюдо».

Ответственные: PR-специалист, рабочая группа.

Сроки реализации: проведение периодическое на постоянной основе.

Результат

Индикаторы процесса: количество присланных на конкурс заявок.

Индикаторы результата: количество рецептов, которые сотрудники стали использовать в домашнем приготовлении.

8.5.7. Организация соревнований между сотрудниками или подразделениями

Цель: 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.

Целесообразно начинать с октября, после окончания отпускного периода или с января, после обильных новогодних застолий.

Организуется освещение проведения мероприятия и приглашение к участию всех желающих.

Старт мероприятия. На старте каждый участник измеряет массу тела, роста, окружности талии и бедер, расчет индекса Кетле.

По возможности, каждый участник получает индивидуальные рекомендации по уровню физической активности и спортивным нагрузкам у специалиста по физ. Культуре, и рекомендации диетолога (по возможности).

В процессе редукции массы тела, 1 раз в 2-3 недели, участники оценивают свое состояние, проводят измерение параметров тела, ведут дневник с описанием своих впечатлений и посещают специалистов.

Дневники участников (по желанию) могут выкладываться во внутренних коммуникациях. По окончании практики или по достижению желаемого веса подводятся итоги.

Ответственные: рабочая группа, PR - специалист.

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.

8.5.8. 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 предоставляются 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: рабочая группа.

Сроки реализации: постоянно действующая практика или в дни проведения тематических акций.

Результат

Индикаторы процесса: процент сотрудников, заполнивших вопросник и оценивших свои привычки питания.

Индикаторы результата: процент сотрудников, изменивших свои привычки в сторону оздоровления.



8.6. МОДУЛЬ 6. Создание благоприятной психоэмоциональной обстановки на рабочем месте.

8.6.1. Проведение «Кружков здоровья»

Цель: создание благоприятной психоэмоциональной обстановки на рабочем месте.

«Кружки здоровья» - 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 руководителями дискуссий с работниками для обсуждения способов выполнения рабочих задач, обсуждение адекватного уровня рабочей нагрузки (возможность влиять на рабочий процесс); обсуждение с работниками возможности влиять на их профессиональные навыки; повышение осведомленности работников по вопросам профилактики агрессии на рабочем месте; обсуждение вопросов создания «здорового» рабочего окружения, позволяющего повысить производительность труда, создание условий для взаимоподдержки (эргономика рабочего места, перерывы и др.); обсуждение внедрения стандартов психологического благополучия на рабочем месте.

Ответственные: директор, заместители директора, рабочая группа

Сроки реализации: не менее чем 1 раз в квартал.

Результат. Индикаторы процесса: количество проведенных собраний для улучшения психологического климата на рабочем месте; количество работников, поучаствовавших в собраниях (увеличение количества участников к предыдущему временному периоду в процентах).

Индикаторы результата: уровень удовлетворенности работой (процент изменений по сравнению с предыдущими временными периодами);

уровень текучести персонала (изменение показателя по отношению к предыдущему периоду).

8.6.2. Обучение работников и «Лидеров психологического благополучия» на рабочем месте

Цель: повышение осознанности работников о психоэмоциональных факторах риска (а также повышение устойчивости к стрессу), формирование навыков управления психоэмоциональными рисками и навыков повышения производительности труда, формирование лидерства в области здорового образа жизни и психологического благополучия.

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

обучение работников по программам: управление эмоциями; профилактика депрессии, выгорания, тревожных расстройств; методики когнитивно-поведенческой психотерапии для преодоления стресса.

Ответственные: директор, рабочая группа.

Сроки реализации: не менее 4 образовательных мероприятий в год.



Результат

Индикаторы процесса: количество работников, вовлечённых в образовательные мероприятия (целевой показатель: 100%)

Индикаторы результата: уровень абсентеизма (процент изменений к предыдущему периоду).

8.7. Образовательные онлайн и офлайн - мероприятия

Организуются информационно-мотивационные кампании в рамках первичной профилактики. Они направлены на повышение информированности работников о факторах риска (курение, алкоголь, наркотики, нездоровое питание, низкая физическая активность, стресс). Проводятся «дни здоровья», специальные семинары, используются образовательные онлайн-ресурсы и т.п.

Проводятся обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, проверки знания (в том числе дистанционные) требований охраны труда.

Ожидаемые результаты: сокращение потерь рабочего времени, связанных с медицинским обслуживанием (осмотрами) и оздоровительными мероприятиями; повышение работоспособности и производительности труда.

Повышение уровня профилактики заболеваний.

Снижение заболеваемости персонала: общей, с временной нетрудоспособностью, профессиональной. Снижение производственного травматизма. Уменьшение числа потерянных рабочих дней. Формирование устойчивого стремления работников вести здоровый образ жизни. Рост численности работников и членов семей, систематически посещающих спортивные секции. Увеличение численности работников, предпочитающих в рационе питания продукты из рыбы, постного мяса, овощей и фруктов, регулярно уделяющих время физическим упражнениям. Повышение лояльности сотрудников. Снижение текучести кадров. Развитие и повышение корпоративной культуры и командного духа. Улучшение показателей здоровья работников: снижение индексов смертности и выхода на инвалидность. Разработка индивидуальных рекомендаций оздоровления и общих методических рекомендаций для коллектива.

Организация полноценного санитарно-бытового обеспечения.

9. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Внедрение комплексно-модульной программы по здоровьесбережению (комплекс мер по охране труда и укреплению здоровья персонала) позволит снизить на 15–20% уровень заболеваемости сотрудников МБУК "ЦКС Пуровского района" с временной утратой трудоспособности, а также при надлежащем учете интересов всех сторон, участвующих в процессе ее реализации, корпоративная программа укрепления здоровья является одной из эффективных форм инвестирования в человеческий капитал, путем повышение уровня приверженности здоровому образу жизни среди сотрудников.



СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:

1	Будьте здоровы! Как не болеть и как не ходить в больницу [Текст] / под ред. Г. И. Гусаровой, Г. П. Котельникова; Правительство СО, Минздравсоцразвития СО, СГМУ. - Самара: Перспектива, 2007. - 288 с. : ил.
2	Глобальные факторы риска для здоровья: смертность и бремя болезней, обусловленные некоторыми основными факторами риска [Текст] / ВОЗ. - Москва: ВОЗ, 2015. - 62 с.
3	Здоровье здорового человека [Текст]: научные основы восстановительной медицины / гл. ред. А. Н. Разуманов, В. И. Покровский; РАМН, Рос. науч. центр восстановительной мед. и курортологии Росздрава. - Москва: [б. и.], 2007. - 546 с. : ил.
4	Женское здоровье [Текст] / Минздравсоцразвития РФ, АСМОК. - Москва: ГЭОТАРМедиа, 2007. - 97 с.: ил. - (Кодекс здоровья и долголетия). Пропаганда з
5	Клевно, В. А. Медицинские критерии вреда здоровью [Текст]: атлас / В. А. Клевно, С. Н. Куликов, А. В. Копылов; под ред. В. А. Клевно. - Москва: РИО ФГБУ РЦСМЭ Минздравсоцразвития России, 2012. - 368 с. : ил.
6	Лисицын, Ю. П. Общественное здоровье и здравоохранение [Текст] : учебник / Ю. П. Лисицын, Г. Э. Улумбекова. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва: ГЭОТАР-Медиа, 2011. - 544 с.
7	Пятин, В. Ф. Ваш путь к здоровому долголетию: питание, H2O и аэробная физическая активность [Текст] / В. Ф. Пятин, О. Л. Никитин; Минздравсоцразвития СО, ГОУ ВПО СамГМУ, ГУЗ СО "ГНПЦ". - Самара: Волга-Бизнес, 2008. - 108 с.
8	Шарипова, Э. А. Основы здоровьесбережения: как сохранить и укрепить здоровье [Текст] / Э. А. Шарипова ; М-во науки и образования СО, СамГОУ (Наяновой). - Самара: Офорт, 2009. - 152 с.
9	Шишкин, С. В. Современный уровень системы охраны здоровья России [Текст] / С. В. Шишкин // Экономист лечебного учреждения. - 2017. - № 4. - С. 27-36.
10	Яковлев, О. Рецепты здоровья и долголетия на каждый день [Текст]: предупреждение преждевременного старения / О. Яковлев, Н. Захарова, И. Лещенко; Самар. обл. клин. госпиталь для ветеранов войн, Самар. гос. мед. ун-т. - Москва: Парус-принт, 2007; Самара. - 280 с. Ответ

Приложение 1.1
к комплексно-модульной программы
корпоративного здоровоъесбережению
"ЦКС-ЭНЕРДЖИ"

План Модуля I
"Создание безопасных условий труда, гигиена труда, развитие "Здоровой рабочей среды""

№ п/п	Мероприятия	Сроки проведения	Ответственные
1	Информирование сотрудников о начале реализации программы, её целях, задачах и мероприятиях.	21.06.2021	Вашуркина А.А. (директор)
2	Проведение закрытого анкетирования по выявлению потенциальных рисков здоровья среди сотрудников МБУК "Централизованная клубная система Пурловского района"	22.06.2021	Вашуркина А.А. (директор)
3	Санитарно-гигиеническая оценка условий труда, составление плана оптимизации условий труда и комфорта на рабочих местах	Ежегодно	Фарков А.М. (специалист по охране труда)
4	Мероприятия для повышения комфорта рабочей среды (кондиционирование воздуха, изменение освещения, производственная гимнастика, музыкальное сопровождение, и другие меры психологической разгрузки)	Постоянно	Фарков А.М. (специалист по охране труда), Рабочая группа
5	Инструктаж сотрудников по охране труда	Ежеквартально	Фарков А.М. (специалист по охране труда)
6	Предварительные медицинские осмотры	При приеме на работу	Фарков А.М. (специалист по охране труда)
7	Периодические медицинские осмотры	1 раз в 2 года	Фарков А.М. (специалист по охране труда)
8	Диспансеризация	18-39 лет (1 раз в 3 года); После 40 лет ежегодно	Фарков А.М. (специалист по охране труда)



Приложение 1.2
к комплексно-модульной программы
корпоративного здравьесбережению
"ЦКС-ЭНЕРДЖИ"

План Модуля II

"Отказ от употребления табака"

№ п/п	Мероприятия	Сроки проведения	Ответственные
1	Издание приказа "О запрете курения на территории учреждения (включая открытую территорию)"	Июль 2021	Вашуркина А.А. (директор)
2	Информирование сотрудников о проводимых мероприятиях	21.06.2021	Вашуркина А.А. (директор)
3	Оформление рабочих мест, мест общего пользования и территории знаками, запрещающими курение	Август 2021	Беликов Д.Л. (начальник административно-хозяйственного отдела)
4	Информированность сотрудников учреждения о вредном воздействии табачного дыма и мотивирование к отказу от курения	Ежедельно	Фарков А.М. (специалист по охране труда)
5	Размещение тарелок с яблоками у рабочих зон, для из потребления вместо перекусов		Беликов Д.Л. (начальник административно-хозяйственного отдела)
6	Информированность сотрудников предприятия о вредном воздействии табачного дыма через памятки и информацию на стенах учреждения	2 раза в год	Чернышова М.В. (методист, PR-специалист)
7	Организация индивидуальной и групповой поддержки по мобильным приложениям, мессенджерам и чатам	Постоянно	Чернышова М.В. (методист, PR-специалист)
8	Проведение дней свободных от табака	1 раз в месяц	Фарков А.М. (специалист по охране труда)



Приложение 1.3
к комплексно-модульной программы
корпоративного зддоровьесбережению
"ЦКС-ЭНЕРДЖИ"

План МОДУЛЯ III

"Коммуникационная кампания по повышению осведомленности в отношении вреда алкоголя"

№ п/п	Мероприятия	Сроки проведения	Ответственные
1	Размещение информации о вреде алкоголя на официальных страницах социальных сетей, мессенджерах, на информационном стенде учреждения	Ежеквартально	Чернышова М.В. (методист, PR-специалист)
2	Организация безалкогольных корпоративных мероприятий	Ежеквартально	Рабочая группа

Приложение 1.4
к комплексно-модульной программы
корпоративного зддоровьесбережению
"ЦКС-ЭНЕРДЖИ"

План МОДУЛЯ IV

"Физкультурно-оздоровительные (спортивные) мероприятия или повышение физической активности (ЗОЖ)"

№ п/п	Мероприятия	Сроки проведения	Ответственные
1	Составление интерактивной карты «Спорт и отдых в шаговой доступности»	Сентябрь 2021	Рабочая группа
2	Тематические мотивационные рассылки в социальных сетях, мессенджерах, изготавление информационных буклетов	Еженедельно	Чернышова М.В. (методист, PR-специалист)
3	Акция "Отказ от поездки на автомобиле"	1 раз в месяц	Беликов Д.Л. (начальник административно-хозяйственного отдела)

4	Гимнастика в офисе	Еженедельно	Кашаева Н.С. (начальник методического отдела)
5	"Неделя физической активности"	2 раза в год	Рабочая группа

Приложение 1.5
к комплексно-модульной программы
корпоративного здравоохранению
"ЦКС-ЭНЕРДЖИ"

План Модуля V
"Здоровое питание"

Nº п/п	Мероприятия	Сроки проведения	Ответственные
1	Обеспечение свободного доступа к питьевой воде	Постоянно	Беликов Д.Л. (начальник административно-хозяйственного отдела)
2	Оборудование места для приема пищи сотрудниками учреждения	Июнь 2021 г.	Беликов Д.Л. (начальник административно-хозяйственного отдела)
3	Обучение сотрудников учреждения основам рациона здорового питания (лекции, посты в социальных сетях)	Еженедельно	Рабочая группа
4	Конкурс рецептов блюд для здорового питания	1 раз в год	Чернышова М.В. (методист, PR-специалист)
5	Конкурс "Худеем вместе!"	Ежегодно (октябрь)	Директор, рабочая группа
6	Анкета на выявление пищевых привычек сотрудников	Ежегодно (декабрь)	Вашуркина А.А. (директор)

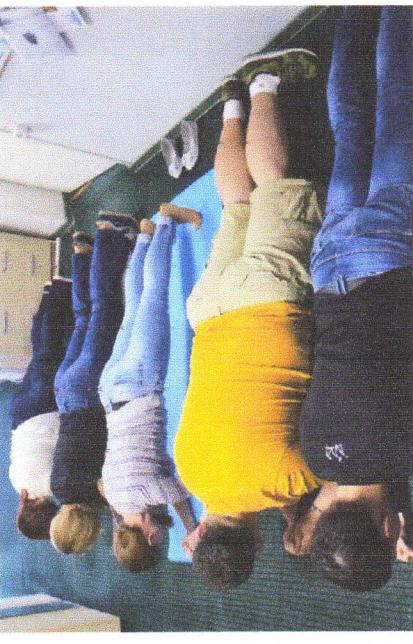
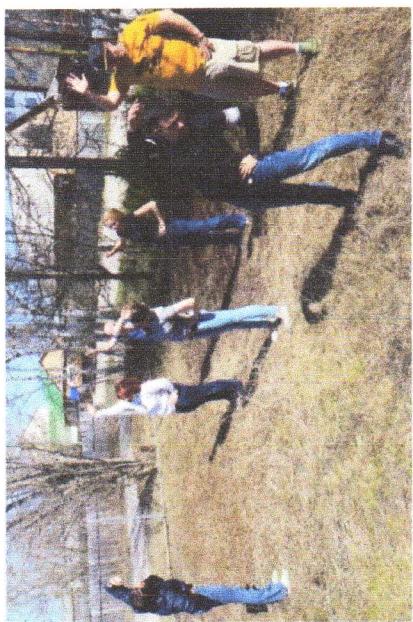


Приложение 1.6
к комплексно-модульной программы
корпоративного здравьесбережению
"ЦКС-ЭНЕРДЖИ"

План МОДУЛЯ VI
"Создание благоприятной психоэмоциональной обстановки на рабочем месте"

№ п/п	Мероприятия	Сроки проведения	Ответственные
1	Проведение "Кружка здоровья" (обсуждение приемов психологического благополучия на рабочем месте)	4 раза в год (ежеквартально)	Директор, рабочая группа
2	Обучение работников (психологические тренинги) и «Лидеров психологического благополучия» на рабочем месте	4 раза в год (ежеквартально)	Директор, рабочая группа

Приложение 2
к комплексно-модульной программе
корпоративного здравьесбережению
"ЦКС-ЭНЕРДЖИ"







Муниципальный округ Пуровский район
Муниципальное бюджетное учреждение культуры
«Централизованная клубная система Пуровского района»
629850 ЯНАО, Пуровский р-н, г. Тарко-Сале, ул. Республики, 48, тел. (факс) (34997) 2-21-71; 2-18-66. E-mail: cks-pur@mail.ru

ПРИКАЗ №73-о/д

от «18» июня 2021г.

г. Тарко-Сале

**Об утверждении Комплексно-модульной программы корпоративного здоровьесбережения
"ЦКС ЭНЕРДЖИ" на 2021-2025 гг.**

С целью обеспечения корпоративного здоровьесбережения сотрудников Муниципального бюджетного учреждения культуры "Централизованная клубная система Пуровского района"

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Комплексно-модульную программу корпоративного здоровьесбережения "ЦКС ЭНЕРДЖИ" на 2021-2025 гг.
2. Рабочей группе по вопросам корпоративного здоровьесбережения осуществлять мероприятия в соответствии с содержанием рабочей программы, утвержденной настоящим приказом.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор



А.А. Вашуркина

**Муниципальный округ Пурковский район
Муниципальное бюджетное учреждение культуры
«Централизованная клубная система Пурковского района»
629850 ЯНАО, Пурковский р-н, г. Тарко-Сале, ул. Республики, 48, тел. (факс) (34997) 2-21-71; 2-18-66. E-mail: cks-pur@mail.ru**

ПРИКАЗ №74-о/д

от «18» июня 2021г.

г. Тарко-Сале

О назначении ответственного лица за реализацию комплексно-модульной программы корпоративного здоровьесбережения "ЦКС ЭНЕРДЖИ" на 2021-2025 гг.

С целью обеспечения Решения Координационного Совета по внутриведомственному о межведомственному взаимодействию по вопросам ЗОЖ и профилактики заболеваний

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Назначить начальника отдела по административно-хозяйственной деятельности (Д.Л. Беликов) ответственным за внедрение и реализацию комплексно-модульной программы корпоративного здоровьесбережения "ЦКС ЭНЕРДЖИ" на 2021-2025 гг..
2. Утвердить постоянно действующую рабочую группу по вопросам здоровьесбережения сотрудников в составе:
 - Медведева Мария Владимировна (заместитель директора);
 - Фарков Андрей Михайлович (специалист по охране труда);
 - Чернышова Марьяна Викторовна (методист);
 - Козловская Юлия Владимировна (ведущий специалист по кадрам).
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор

А.А. Вашуркина

С приказом ознакомлены:

Медведева М.В. ;
Фарков А.М. ;
Чернышова М.В. ;
Козловская Ю.В. ;
Беликов Д.Л. .