



УТВЕРЖДАЮ
Директор МКУК
«Кочердыкская ЦКС»

Запорощенко Т.А

**Корпоративная программа
«Укрепление здоровья работников»
*МКУК «Кочердыкская ЦКС»***

I. Введение

Корпоративная программа «Укрепление здоровья работников» (далее именуется – Программа) создана в целях реализации мероприятий программы «Укрепление общественного здоровья на территории Челябинской области», утвержденной распоряжением Правительства Челябинской области № 57-рп от 31.01.2020 года, в рамках задач региональной составляющей национального проекта «Демография», утвержденного протоколом от 13.12.2018 г. Регионального стратегического комитета в соответствии с перечнем поручений Губернатора Челябинской области.

II. Общая характеристика организации.

1) В состав муниципального казённого учреждения культуры «Кочердыкская централизованная клубная система» входят расположенные на территории Кочердыкского сельского поселения:

Головное Учреждение: Кочердыкский сельский дом культуры (далее Кочердыкский СДК), расположенный с.Кочердык, ул. Новостроек, д.9

Филиал: Горельский сельский клуб (далее Горельский СК), расположенный по адресу: д.Горелое, ул.Центральная,14.

Кочердыкский СДК расположен в центре села Кочердык.

В здании Кочердыкского СДК имеется зрительный зал, количество мест 220, площадь 289 кв.м.; танцевальный зал, площадь 94 кв.м.

Штатная численность сотрудников МКУК «Кочердыкская ЦКС» - 4 чел.

III. Ответственные исполнители корпоративной программы.

Запорощенко Татьяна Александровна – директор МКУК «Кочердыкская ЦКС».

IV. Основные цели и задачи программы.

Целями корпоративной программы являются:

1. Увеличение доли сотрудников, приверженных здоровому образу жизни: отказавшихся от курения, употребления алкоголя с пагубными последствиями, нерационального питания, недостаточной двигательной активности.

2. Снижение потерь, связанных с временной нетрудоспособностью сотрудников по причине хронических неинфекционных заболеваний и острых инфекционных заболеваний.

Для достижения поставленных целей необходимо решение следующих задач.

Задачи для достижения первой цели:

1. Информирование работников о факторах риска хронических неинфекционных заболеваний (курение, употребление алкоголя с пагубными последствиями, нерациональное питание, недостаточная двигательная активность).

2. Мотивирование работников к ведению здорового образа жизни.

3. Создание условий, способствующих повышению физической активности, рациональному питанию сотрудников, отказу сотрудников от курения и употребления алкоголя с пагубными последствиями.

Задачи для достижения второй цели:

1. Информирование работников о факторах риска хронических неинфекционных заболеваний (курение, употребление алкоголя с пагубными последствиями, нерациональное питание, недостаточная двигательная активность).

2. Мотивирование работников к ведению здорового образа жизни.

3. Создание условий, способствующих повышению физической активности, рациональному питанию сотрудников.

4. Сохранение психологического здоровья сотрудников.

V. Показатели эффективности Программы (индикативные показатели)

Основными показателями, оценивающими эффективность Программы, являются:

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

- % курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения;

- % курящих сотрудников, отказавшихся от курения;

- % сотрудников, знающих о вреде употребления алкоголя с пагубными последствиями и рисках, связанных с потреблением алкоголя на рабочем месте;

- % сотрудников, информированных о здоровом питании;

- % сотрудников, имеющих избыточный вес, с динамикой снижения веса;

- % сотрудников, информированных о негативных последствиях низкой двигательной активности;

- % работников с низким уровнем физической активности;

- % работников, находящихся в группе психоэмоционального риска;

- % сотрудников, удовлетворенных работой.

VI. Сроки и этапы реализации Программы

Программа реализуется в 2023-2027 годах в 5 этапов:

1 этап – 2023 год;

2 этап – 2024 год;

3 этап – 2025 год;
4 этап – 2026 год;
5 этап – 2027 год.

VII. Программные мероприятия (приложение 1).

Приложение 1. Перечень мероприятий по реализации корпоративной программы

№ п/ п	Мероприятие	Шаги по реализации	Ответственные	Сроки реализации	Индикативные показатели
<i>Цель: Увеличение доли сотрудников, приверженных здоровому образу жизни (отказавшихся от курения).</i>					
1	Оформление рабочих мест, мест общего пользования в помещениях и территории знаками, запрещающими курение.	1. Определить места для размещения знаков/составить список. 2. Растиражировать знаки. 3. Поместить знаки в обозначенных местах.	Директор МКУК «Кочердыкская ЦКС» Запорощенко Т.А.	Однократно, в начале программы	- % курящих сотрудников, отказавшихся от курения
2	Издание внутреннего нормативного документа о запрете курения на территории учреждения.	1. Разработка и утверждение приказа по предприятию/ учреждению о запрете курения на территории учреждения. 2. Ознакомление с вышеуказанным приказом всех сотрудников учреждения.	Запорощенко Т.А.	В начале программы	- % курящих сотрудников, отказавшихся от курения
<i>Цель: Увеличение доли сотрудников, приверженных здоровому образу жизни (отказавшихся от употребления алкоголя с пагубными последствиями)</i>					
<i>Цель: Увеличение доли сотрудников, приверженных здоровому образу жизни: отказавшихся от нерационального питания</i>					
1.	Оформление рабочих мест и мест общего пользования, территории предприятия	1. Определить места и формат размещения материалов – плакаты. 2. Подобрать, приобрести, растиражировать информационные материалы.		Постоянно (регулярное обновление контента с	- % сотрудников, информированных о рациональном питании

	информационными материалами о рациональном питании.	3. Поместить материалы в обозначенных местах (форматах).		установленной периодичностью)	
2.	Организация питания сотрудников в рабочее время.	1. Выделение помещений для приема пищи, оборудованных раковиной с водой, столом, стульями, посудой, чайником, холодильником и техникой для разогрева пищи (при отсутствии на предприятии пункта организованного питания (столовая, к, буфет и др.)).	Запорощенко Т.А.	Постоянно	- % сотрудников, для которых созданы условия для приема пищи в рабочее время
3.	Организация соревнований между сотрудниками или подразделениями: проведение конкурса рецептов блюд для здорового питания.	1. Выбрать тему для конкурса по актуальному направлению. 2. Разработать условия участия в конкурсе. 3. Выбрать блюда-победители. 5. Разместить рецепты самых интересных блюд в открытом доступе. 6. Опросить сотрудников через 6-12 месяцев, какие рецепты они используют для приготовления в домашних условиях и выбрать «самое востребованное авторское блюдо».	Гаврилюк Н.В.	Постоянно с периодичностью 1 раз в 2-6 месяцев	-% сотрудников, приверженных принципам рационального питания
4.	Организация и проведение акции «Сбрось лишний вес	1. Формирование команды экспертов (врач-диетолог, специалист по физической культуре,	Гаврилюк Н.В.	Не менее 12 недель,	- % сотрудников, имеющих избыточный вес, с

	и победы».	<p>куратор). согласование плана и степени участия каждого эксперта, определение длительности проведения мероприятия.</p> <p>2. Освещение мероприятия и приглашение к участию всех желающих</p> <p>3. Организация стартового мероприятия: - посещение участниками акции врача-диетолога для оценки параметров тела и получения индивидуальных рекомендаций по изменению рациона питания;</p> <p>5. Подведение итогов по достижению желаемого веса по окончании практики и награждение победителей.</p>		практика может быть постоянно действующей	динамикой снижения веса -% сотрудников, приверженных принципам рационального питания
<i>Цель: Увеличение доли сотрудников, приверженных здоровому образу жизни: отказавшихся от недостаточной двигательной активности</i>					
1.	Оформление рабочих мест и мест общего пользования, территории учреждения информационными материалами о пользе двигательной активности и негативных последствиях	<p>1. Определить места и формат размещения материалов – плакаты, компьютеры.</p> <p>2. Подобрать, приобрести, растиражировать информационные материалы.</p> <p>3. Поместить материалы в обозначенных местах (форматах).</p>	PR отдел, менеджер по реализации программы	Постоянно (регулярное обновление контента с установленной периодичностью)	- % сотрудников, информированных о пользе двигательной активности и негативных последствиях низкой двигательной активности

	низкой двигательной активности.				
2.	Оценка уровня физической активности и тренированности работников.	1. Изучить уровень физической активности и тренированности работников с использованием Глобального опросника по физической активности и Теста ходьбы/Теста лестничной пробы.	Запорощенко Т.А.	До и после реализации программы, а также в рамках проведения других практик, направленных на повышение физической активности	- % работников с низким уровнем физической активности
3.	Организация командно-спортивных мероприятий.	1. Предоставление 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.). 2. Организация и проведение спортивных	Гаврилюк Н.В.	Постоянно	- % работников с низким уровнем физической активности

		состязаний по игровым командным видам спорта (возможно с участием членов семей).			
4.	Организация физкульт-пауз на предприятии.	<p>1. Проанализировать в имеющихся в открытом доступе литературных источниках и предоставить на согласование руководителю организации комплексы физических упражнений, которые можно проводить прямо на рабочем месте.</p> <p>2. Разместить комплексы на подходящем ресурсе для разных категорий работников.</p> <p>3. Административно закрепить физкульт-паузы на рабочем месте не менее одного раза в течение рабочего дня с учетом специфики труда работников.</p>	Гаврилюк Н.В.	Постоянно	- % работников, участвующих в физкульт-паузах
5.	Организация и проведение акции «Неделя физической активности».	<p>1. Проведение информационно-мотивационной кампании.</p> <p>2. Участие работников в спартакиадах, турнирах, конкурсах, велопробегах и др.</p> <p>3. Выбор самого тренированного структурного подразделения организации и самого тренированного сотрудника.</p> <p>7. Вручение призов победителям.</p>	Запорощенко Т.А.	1-2 раза в год	- % работников с низким уровнем физической активности
<p><i>Цель: Снижение потерь, связанных с временной нетрудоспособностью сотрудников по причине хронических неинфекционных заболеваний</i></p>					

(задача: сохранение психологического здоровья сотрудников)

2.	Проведение «Кружков благополучия».	1. Проведение открытых встреч с руководством (в индивидуальном или групповом формате) для обсуждения вопросов и проблем создания благоприятной среды по теме: - уровень рабочей нагрузки; - возможность влияния на рабочий процесс; - создание условий для взаимоподдержки; - оптимальный режим труда и отдыха; - создание благоприятного внутреннего климата.	Запорощенко Т.А.	Не менее, чем 1 раз в квартал	- % сотрудников, удовлетворенных работой
3.	Обучение работников, руководителей и «Лидеров психологического благополучия» на рабочем месте.	1. Обучение работников по темам: - основы первой психологической помощи при депрессии, тревожных состояниях; - управление эмоциями; - профилактика депрессии, эмоционального выгорания, тревожных расстройств; - методики когнитивно-поведенческой психотерапии для преодоления стресса; - аутогенная тренировка, практика медитации и осознанности, дыхательные практики; 2. Обучение линейных руководителей по темам: - управление производительностью труда и	Гаврилюк Н.В.	Не менее 4 образовательных мероприятий в год. Обучение работников и линейных руководителей в формате 30-40 минутных	- % сотрудников, удовлетворенных работой

		<p>благополучием подчиненных;</p> <p>- модели повышения осознанности и позитивного лидерства.</p>		<p>образовательных сессий.</p> <p>Однократное обучение лидеров психологического благополучия в объеме 72 часов.</p>	
5.	<p>Организация комнаты психоэмоциональной разгрузки.</p>	<p>1. Оснащение комнаты психоэмоциональной разгрузки.</p>	<p>Запорощенко Т.А.</p>	<p>Однократно</p>	<p>- % работников в группе психоэмоционального риска</p> <p>- % сотрудников, удовлетворенных работой</p>