



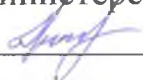
Приложение
Утверждено Приказом

от 07.07.2025 № 66

Директор

ГКУ ДО «СШ по неолимпийским видам спорта»

Министерства спорта КБР

 З.Б.Черкесов

Корпоративная программа
«Укрепление здоровья сотрудников»
ГКУ ДО «СШ по неолимпийским видам спорта»
Министерства спорта КБР

г. Нальчик. 2025

ПАСПОРТ
корпоративной программы
Укрепление здоровья работающих
в ГКУ ДО «СШ по неолимпийским видам спорта»
Министерства спорта КБР

Координаторы Программы	Директор ГКУ ДО «СШ по неолимпийским видам спорта» Министерства спорта КБР
Исполнители Программы	заместители директора, руководители структурных подразделений, профсоюзный комитет, ответственный по охране труда
Участники Программы	все работники ГКУ ДО «СШ по неолимпийским видам спорта» Министерства спорта КБР
Основание разработки Программы	Федеральный проект «Здоровье для каждого» Национального проекта «Продолжительная и активная жизнь», Протокол заседания Межведомственного координационного совета по вопросам укрепления общественного здоровья от 11.10.2024г. №1
Цели Программы	-сохранение и укрепление здоровья сотрудников путем формирования в коллективе установки на здоровый образ жизни, создания условий и повышение безопасности труда, формирования культуры здоровья на основе осознания здоровья как ценности, -обучение сотрудников знаниям умениям и навыкам здорового образа жизни. как фактор повышения более эффективного исполнения обязанностей.
Задачи Программы	☐ создание безопасных условий труда, эргономичных (здоровых) рабочих мест, развитие гигиены труда; ☐ стимулирование отказа работников от вредных привычек, включая потребление алкоголя, табака и нерациональное питание; ☐ активная профилактика заболеваний, мероприятия по улучшению репродуктивного здоровья сотрудников; ☐ повышение физической активности офисных работников; ☐ сохранение психологического здоровья работников (профилактика эмоционального выгорания), повышение корпоративной культуры.
Основные принципы реализации Программы	☐ приоритет охраны труда, здоровых и безопасных условий труда; ☐ признание и обеспечение приоритета жизни и здоровья работников по отношению к производственной деятельности; ☐ формирование условий максимальной самореализации личности работников.

Целевые индикаторы и ожидаемые результаты программы	☐ сокращение общего числа больничных листов к 2030-году г. на 25 %; ☐ создание 100% эргономичных рабочих мест; ☐ снижение заболеваемости персонала: общей, с временной нетрудоспособностью, профессиональной; сокращение потерь рабочего времени, связанных с нахождением работников на больничном по временной нетрудоспособности; ☐ увеличение доли работников, ведущих здоровый образ жизни до 90%; ☐ увеличение доли офисных работников, систематически занимающихся физической культурой и спортом до 90%; ☐ создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе (психогигиены и высокой корпоративной культуры).
Сроки реализации программы	01.01.2025 г. – 31.12.2030 г.
Финансирование Программы	финансирование мероприятий Программы будет осуществляться в рамках лимитов бюджетных средств, предусмотренных в бюджете ГКУ ДО «СШ по неолимпийским видам спорта» Министерства спорта КБР на очередной календарный год на обеспечение деятельности организации.

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

В ситуации, когда сотрудники, в силу различных причин, не заботятся о своём здоровье, работодатель должен взять функцию управления здоровьем своих работников на себя. Поэтому одним из ведущих направлений проекта «Укрепление общественного здоровья» является Разработка и внедрение корпоративных программ укрепления здоровья на рабочем месте. Реализация данного направления в ГКУ ДО «СШ по неолимпийским видам спорта» Министерства спорта КБР предусматривает создание условий, снижающих не только риск профессионально обусловленных заболеваний, но и риск социально значимых хронических заболеваний, который повышается при нерациональном питании, недостаточной физической активности, стрессах на рабочем месте, наличии вредных привычек (курение, злоупотребление алкоголем).

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

Корпоративная программа «Укрепление здоровья работающих в ГКУ ДО «СШ по неолимпийским видам спорта» Министерства спорта КБР (далее – Программа) представляет собой комплекс мер, направленных на:

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

Для целей настоящей программы применяются следующие термины и понятия:

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

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

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

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

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

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

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

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

Вредная привычка- это многократно повторяющееся действие, отличающееся вредоносностью с позиции общественного блага, окружающих людей или здоровья человека, попавшего под влияние этой привычки.

Неизменными свойствами вредной привычки являются автоматизм и «не полезность» действия.

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

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

Мониторинг здоровья работников- общий термин, охватывающий процедуры и исследования для оценки здоровья работника с целью обнаружения и опознавания любой аномалии. Результаты мониторинга должны использоваться для сохранения и укрепления здоровья работника, коллективного здоровья на рабочем месте и здоровья подверженных популяций работников. Процедуры оценки здоровья могут включать медицинские осмотры, биологический мониторинг, рентгенографическое исследование, анкеты или анализ медицинских карт («Р2.2.1766-03: Руководство, по оценке профессионального риска для здоровья работников. Организационно- методические основы, принципы и критерии оценки»). Реализация программы будет обеспечиваться силами средствами МКУ ДО «Спортивная школа по неолимпийским видам спорта» Министерства спорта КБР.

В целях разработки, мониторинга и реализации корпоративной программы сохранения и укрепления здоровья работников ГКУ ДО «СШ по неолимпийским видам спорта» Министерства спорта КБР создаётся рабочая группа управления реализацией программы.

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

Состав рабочей группы:

1. Директор ГКУ ДО «СШ по неолимпийским видам спорта» Министерства спорта КБР **Черкесов Заурбек Борисович**
 2. Ответственный исполнитель и координатор проекта – Лакунова Сюзанна Тимуровна
 3. Председатель совета трудового коллектива – Кармоков Амурбек Хачимович
 4. Инженер по охране труда Мамхегова Радина Аслангериевна
- Рабочая группа должна собираться не реже, чем 1 раз в 6 месяцев.

I. Анализ ситуации

1.1 Анализ кадрового состава ГКУ ДО «СШ по неолимпийским видам спорта» Министерства спорта КБР.

1.2 На 10.06.2025 г. общая численность работников ГКУ ДО «СШ по неолимпийским видам спорта» Министерства спорта КБР составляет 82 человека.

1.2 Результаты анкетирования сотрудников ГКУ ДО «СШ по неолимпийским видам спорта» Министерства спорта КБР на платформе НМИЦ терапии и профилактической медицины «Атрия».

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

Таблица 1. Состав сотрудников по полу и возрасту:

10-летние возрастные группы	Мужчины		Женщины	
	N	%	N	%
Моложе 30 лет	6	8.33	2	20.00
30-39 лет	25	34.72	3	30.00
40-49 лет	19	26.39	1	10.00
50-59 лет	20	27.78	4	40.00
Старше 60 лет	2	2.78	0	0.00

Итого	72		10	
-------	----	--	----	--

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

- В целом, в организации преобладают мужчины, это связано с спецификой отрасли, т.к. большая часть сотрудников организации – тренеры-преподаватели по боевым видам спорта.

Таблица 2. Средний возраст:

Мужчины	42.3 ± 9.6
Женщины	43.4 ± 13.0

- Средний возраст сотрудников составляет 40 лет, что указывает на зрелый и опытный коллектив.

- Указание на стандартное отклонение (± 13.0) говорит о том, что в коллективе есть как молодые, так и возрастные сотрудники, что может быть полезно для обмена опытом и знаний.

- Поскольку средний возраст одинаков для мужчин и женщин (40), это может свидетельствовать о равномерном распределении возрастных категорий между полами.

- В организации есть работники моложе 30 лет, что может означать заинтересованность спецификой работы для молодежи.

Таблица 3. Семейное положение сотрудников:

Семейное положение	Ответы	
	N	%
Замужем / женат	61	74.39
Холост / не замужем	21	25.61
Вдовец / вдова	0	0.00
Гражданские отношения	0	0.00

- 74.39% сотрудников состоят в браке, что говорит о высокой степени стабильности и ответственности среди работников. Это может положительно сказываться на их профессиональной деятельности.

- 25.61% сотрудников являются холостыми или не замужем, что также может указывать на наличие молодых специалистов, которые только начинают свою карьеру.

- Отсутствие вдовцов/вдов и сотрудников в гражданских отношениях может говорить о том, что в коллективе нет значительного количества людей, переживших утрату или находящихся в нестабильных отношениях.

Таблица 4. Уровень образования сотрудников:

Уровень образования		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Начальное или неполное среднее	N	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00
Полное среднее образование	N	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00
Профессиональное и среднее образование	N	8	0	8
	%	11.11	0	9.76
Высшее	N	64	10	74
	%	88.89	100.00	90.24
Итого	N	72	10	82
	%	100.00	100.00	100.00

- В организации наблюдается высокий уровень образования. 88.89% мужчин и 100% женщин имеют высшее образование, что в целом составляет 90.24% от общего числа сотрудников. Это говорит о высоком уровне квалификации работников.

- 11.11% мужчин и 0% женщин имеют профессиональное и среднее образование, что также подтверждает наличие квалифицированных специалистов.

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

Таблица 5. Квалификация служащих:

Направления профессионального образования	Доля сотрудников (% от общего числа)
Педагогическое	22%
Физкультурно – спортивное	12%
Иные	66%
Дополнительное профессиональное образование	77%

По данным выше можно сказать следующее:

- 77% процентов сотрудников имеет и профессиональное и дополнительное профессиональное образование, что говорит о высоком уровне знаний и разносторонности коллектива;
- помимо 12% сотрудников, получивших изначально физкультурно-спортивное образование, весь штат работников (исключая тех.персонал и т.п.) получили дополнительное профессиональное образование в области физической культуры и спорта, что может свидетельствовать о высоком уровне физической активности и здоровья сотрудников.

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

№п/п	Показатель	Значения
1	Количество больничных листов, ед.	5
2	Количество работников, взявших больничный лист, чел.	3
	из них число работников, взявших больничные листы по уходу за больным ребенком, чел.	0
3	Общее количество больничных дней	34
	-из них больничных дней по уходу за больным ребенком	0
4	Фонд рабочего времени в 2023 году на одного человека, дней	0

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

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

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Неблагоприятный микроклимат	N	1	0	1
	%	1.39	0.00	1.22
Удаленность от места жительства	N	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00
Недостаточный уровень освещения	N	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00
Рабочее положение стоя	N	1	0	1
	%	0.00	0.00	1.22
Уровень шума	N	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00
Монотонность и однообразие	N	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00
Физическая нагрузка	N	1	0	1
	%	0.00	0.00	1.22*
Запыленность	N	1	0	1
	%	1.39	0.00	1.22
Неприятные запахи	N	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00
Непрерывное напряжение	N	0	1	1
	%	0.00	10.00	1.22
Неудобное рабочее место	N	1	0	1

	%	1.39	0.00	1.22
Совмещение работы с воспитанием детей	N	0	1	1
	%	0.00	10.00	1.22
Двухсменный характер труда	N	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00
Сверхурочная работа	N	1	1	2
	%	1.39	10.00	2.44
Отсутствие средств индивидуальной защиты	N	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00
Работа с асбестом	N	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00
Риск заразиться коронавирусной инфекцией	N	1	0	1
	%	1.39	0.00	1.22
Все устраивает	N	66	8	74
	%	91.67	80.00	90.24

- 91.67% сотрудников отметили, что их все устраивает, что является положительным показателем. Однако 2.44% сотрудников беспокоит сверхурочная работа, 1.22% - риск заразиться коронавирусной инфекцией, 1.22%- рабочее положение стоя, 1.22% - физическая нагрузка, 1.22% - запыленность, 1.22% - совмещение работы с воспитанием детей. Это может указывать на необходимость улучшения условий труда для повышения комфорта и производительности.

Таблица 8. Как сотрудники оценивают свое здоровье

Пол	Итого
-----	-------

		Мужской	Женский	
Хорошее	Частота	62	8	70
	%	86.11	80.00	85.37
Удовлетворительное	Частота	10	2	12
	%	13.89	20.00	14.63
Плохое	Частота	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00
Итого	Частота	72	10	82
	%	100.00	100.00	100.00

Большинство сотрудников (85.37%) оценивают свое здоровье как хорошее, что является отличным показателем общего состояния здоровья коллектива. Это может быть связано с характером и спецификой работы, (высокий уровень физической активности).

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

Ответы		
	N	%
да	73	89.02
Нет	9	10.98
Не знаю	0	0.00

89.02% сотрудников подлежат медицинскому осмотру, что говорит о высоком уровне заботы о здоровье работников со стороны работодателя. Это также может способствовать раннему выявлению заболеваний.

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

Ответы		
	N	%
да	79	96.34
Нет	3	3.66
Затрудняюсь ответить	0	0.00

-96.34% сотрудников прошли медицинский осмотр, что подтверждает активное участие работников в поддержании своего здоровья и профилактике заболеваний.

Таблица 11. Питание работников в течение рабочего дня:

		Мужской	Женский	Итого
Приношу еду из дома	N	8	2	10
	%	11.11	20.00	12.20
Хожу в столовую / кафе на территории предприятия	N	4	0	4
	%	5.56	0.00	4.88
Завтракаю и обедаю дома	N	27	4	31
	%	37.50	40.00	37.80
Покупаю еду в магазине	N	2	0	2
	%	2.78	0.00	2.44
Не обедаю	N	1	1	2
	%	1.39	10.00	2.44
Другое	N	30	3	33
	%	41.67	30.00	40.24

Итого	N	72	10	82
-------	---	----	----	----

- В связи с характером и спецификой работы, сотрудники разбросаны территориально по всей Республике, нет общего места работы. Каждый тренер-преподаватель работает по своему графику, рабочее время у всех разное. Соответственно, нет единой столовой, в которой могут питаться сотрудники. Некоторые сотрудники, работающие при общеобразовательных школах или в спортивных комплексах, посещают их столовые.

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

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Посещаю ежедневно или почти каждый день	N	2	0	2
	%	2.78	0.00	2.44
Посещаю время от времени, хотя бы иногда	N	8	0	8
	%	11.11	0.00	9.76
Не посещаю или почти не посещаю	N	62	10	72
	%	86.11	100.00	87.80
Итого	N	72	10	82
	%	100.00	100.00	100.00

- Некоторые сотрудники, работающие при общеобразовательных школах или в спортивных комплексах, посещают их столовые. В связи с этим большая часть коллектива не посещает столовые.

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

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Высокие цены в столовой, дорого	N	1	1	2
	%	1.39	10.00	2.44
	N	1	0	1

Не устраивает еда (качество / разнообразие / вкус блюд)	%	1.39	0.00	1.22
Неудобно (далеко ходить / большие очереди / неудобный режим работы)	N	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00
Не устраивает обстановка в столовой (комфорт / гигиена / качество обслуживания)	N	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00
Другое	N	60	9	69
	%	83.33	90.00	84.15
Итого	N	72	10	82

83.33% сотрудников указали на другие причины, что является следствием удаленности мест работы и невозможности создавать свое помещение для приготовления еды.

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

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Оборудованный зал для занятий	N	12	1	13
	%	19.05	11.11	18.0
Групповые занятия (йога и др.)	N	2	0	2
	%	3.17	0.00	2.78
Спортивные объекты отсутствуют	N	16	1	17
	%	25.40	11.11	23.6
Нет	N	33	7	40
	%	52.38	77.78	55.5
Итого	N	63	9	72
	%	100.00	100.00	100.00

-13 человек посещают зал, в котором проводят тренировки и тренируются в нем сами, 2 человека ходят на йогу, все остальные не посещают залы, предоставленные работодателем, т.к. у работодателя нет своих залов и своих зданий. Все тренировочные мероприятия проводятся в арендованных помещениях. Поэтому данная таблица не совсем корректно заполнена.

Таблица 15. Статус курения работников:

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Никогда не курил(а)	N	67	9	76
	%	93.06	90.00	92.68
Курил(а), но бросила	N	3	0	3
	%	4.17	0.00	3.66
Курю в настоящее время	N	2	1	3
	%	2.78	10.00	3.66
Итого	N	72	10	82
	%	100.00	100.00	100.00

93.06% сотрудников никогда не курили, что является положительным показателем для здоровья коллектива. Это может свидетельствовать о высоком уровне осведомленности о вреде курения.

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

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Да	N	2	1	3
	%	2.82	10.00	3.70
Нет	N	69	9	78
	%	97.18	90.00	96.30
Итого	N	71	10	81

	%	100.00	100.00	100.00
--	---	--------	--------	--------

96.30% сотрудников не сообщали о курении в помещениях, что говорит о чистоте и соблюдении норм в рабочей среде.

Таблица 17. Употребление сотрудниками в пищу свежих овощей:

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Нет/редко	N	2	0	2
	%	2.78	0.00	2.44
1-3 раза в месяц	N	1	0	1
	%	1.39	0.00	1.22
1-2 раза в неделю	N	10	1	11
	%	13.89	10.00	13.41
3-5 раз в неделю	N	14	0	14
	%	19.44	0.00	17.07
2-3 раза в день	N	18	6	24
	%	25.00	60.00	29.27

29.27% сотрудников употребляют свежие овощи 2-3 раза в день, 17.07% сотрудников – 3-5 раз в неделю, что является хорошим показателем. Однако 1.22% употребляют их 1-3 раза в месяц, что может указывать на необходимость повышения осведомленности о важности овощей в рационе.

Таблица 18. Употребление сотрудниками свежих фруктов:

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Нет/редко	N	1	1	2
	%	1.39	10.00	2.44
1-3 раза в месяц	N	2	0	2
	%	2.78	0.00	2.44
1-2 раза в неделю	N	6	0	6

	%	8.33	0.00	7.32
3-5 раз в неделю	N	22	1	23
	%	30.56	10.00	28.05
2-3 раза в день	N	20	6	26
	%	27.78	60.00	31.71

31.71% сотрудников употребляют свежие фрукты 2-3 раза в день, а 28.05% сотрудников употребляют свежие фрукты 3-5 раз в неделю, что также является отличным показателем. Однако 2.44% употребляют фрукты редко и 2.44% 1-3 раза в месяц, что может требовать внимания для улучшения питания.

Таблица 19. Досаливаете ли Вы уже приготовленную пищу:

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Нет, не досаливаю	N	51	10	61
	%	70.83	100.00	74.39
Да, предварительно пробуя	N	20	0	20
	%	27.78	0.00	24.39
Да, не пробуя	N	1	0	1
	%	1.39	0.00	1.22

- Большинство респондентов (74.39%) не досаливают пищу, что может свидетельствовать о том, что они предпочитают контролировать уровень соли в своем рационе или уже используют достаточное количество соли при приготовлении. Это может указывать на высокую осведомленность о здоровье и питании среди работников.

Таблица 20. Занимаетесь ли Вы физкультурой, спортом?

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Да, занимаюсь регулярно или время от времени	N	64	9	73
	%	88.89	90.00	89.02
Нет, но хотел бы	N	6	0	6

	%	33	0.00	7.32
Нет и не хотел бы	N	2	1	3
	%	2.78	10.00	3.66

89.02% респондентов занимаются физкультурой регулярно, что является отличным показателем.

Таблица 21. Частота занятий физкультурой/спортом среди работников:

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Каждый день	N	36	4	39
	%	50.00	30.00	47.56
Несколько раз в неделю	N	17	4	21
	%	23.61	40.00	25.61
1-2 раза в неделю	N	1	1	2
	%	1.39	10.00	2.44
Занимаюсь в основном по выходным	N	1	0	1
	%	1.39	0.00	1.22
По случаю, непостоянно, с перерывами	N	1	1	2
	%	1.39	10.00	2.44
Занимаюсь сезонным видом спорта	N	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00
Другое	N	8	0	8
	%	11.11	0.00	9.76
Итого	N	72	10	82

50% мужчин занимаются спортом каждый день, в то время как среди женщин этот показатель равен 30.00%. Но зато 40.00% женщин и 23.61% мужчин занимаются спортом несколько раз в неделю. Более 72% работников регулярно занимаются спортом, что показывает отличный уровень физической активности в коллективе.

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

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Хорошее настроение и самочувствие	N	11	5	16
	%	15.28	50.00	19.51
Укрепление здоровья, профилактика заболеваний	N	19	1	20
	%	26.39	10.00	24.39
Просто отдохнуть, провести свободное время	N	4	0	4
	%	5.56	0.00	4.88
Иметь красивое телосложение, фигуру	N	2	1	3
	%	2.78	10.00	3.66
За компанию, пообщаться с друзьями, коллегами	N	2	0	2
	%	2.78	0.00	2.44
Познакомиться с новыми людьми	N	1	0	1
	%	1.39	0.00	1.22
Другое	N	47	6	53
	%	65.28	60.00	64.63
Итого	N	72	10	82

- 64.63% работников указали «другое» в связи с родом деятельности. Большинство тренеров-преподавателей регулярно занимаются своими видами спорта на тренировках со старшими спортсменами.

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

		Пол		Итог о
		мужское	Женский	
Не чувствую потребности или необходимости в этом, мне это не нужно	N	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00

Не хватает силы воли, не могу себя заставить	N	1	0	1
	%	1.39	0.00	1.22
Нет времени на занятия спортом	N	3	1	4
	%	4.17	10.00	4.88
Не позволяет состояние здоровья	N	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00
Нет денег на занятия спортом	N	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00
Нет спортивных сооружений, площадок, других спортивных объектов в зоне моей доступности	N	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00
Нет компании, а одному не интересно	N	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00
Не знаю, как правильно заниматься, а пользоваться услугами инструкторов, тренеров нет возможности%	N	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00
Другое	N	4	0	4
	%	5.56	0.00	4.88
Итого	N	72	10	82

Только 10 из 82 человек из коллектива не занимаются или редко занимаются спортом, это хороший уровень.

Таблица 24. Употребляют ли работники алкоголь?

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Да	N	10	2	12
	%	13.89	20.00	14.63
Нет	N	62	8	70
	%	86.11	80.00	85.37

Большинство респондентов (85.37%) заявили, что не употребляют алкоголь. Это может быть связано со спецификой работы или с культурными особенностями.

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

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Да	N	5	2	7
	%	6.94	20.00	8.54
Нет	N	5	0	5
	%	6.94	0.00	6.10

Из 12 человек, потребляющих алкоголь, только 7 пили за последние полгода, что говорит о нерегулярном характере употребления. Скорее всего это связано с праздниками.

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

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Самостоятельно	N	2	0	2
	%	2.78	0.00	2.44
Медицинский работник	N	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00
Нет	N	8	2	10
	%	11.11	20.00	12.20

Два респондента прекратили употребление алкоголя по причине его негативного влияния на здоровье и стали вести более здоровый образ жизни.

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

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
4 дня в неделю и более	N	0	0	0

	%	0.00	0.00	0.00
2-3 дня в неделю	N	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00
2-4 раза в месяц	N	1	0	1
	%	1.39	0.00	1.22
1 раз в месяц или реже	N	0	1	1
	%	0.00	10.00	1.22
Отказ от ответа	N	4	1	5
	%	5.56	10.00	6.10

Низкий уровень потребления алкоголя.

Таблица 28. Уровень стресса у сотрудников:

Низкий риск		Средний риск		Высокий риск	
N	%	N	%	N	%
76	92.68	2	2.44	4	4.88

Большинство респондентов находятся в зоне низкого риска стресса.

Это может указывать на здоровую рабочую атмосферу и хорошее психоэмоциональное состояние работников.

Таблица 29. Уровень презентеизма работников:

Уровень		Пол		Итого
		Женский	Мужской	
Низкий уровень	Частота	7	1	8
	%	9.72	10.00	9.76
Средний уровень	Частота	65	9	74
	%	90.28	90.00	90.24
Высокий уровень	Частота	0	0	0

	%	0.00	0.00	0.00
Итого	Частота	72	10	82
	%	100.00	100.00	100.00

90.24% работников имеют средний уровень презентеизма, что является положительным показателем.

Это может свидетельствовать о высокой мотивации и удовлетворенности работой. Чаще всего «переработки» получаются из-за соревновательной деятельности спортсменов. Тренер много времени проводит на выездных соревнованиях и круглосуточно несет ответственность за жизнь и здоровье детей.

Таблица 30. Мотивация для участия в Программах:

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Образовательные семинары и лекции	N	12	0	12
	%	16.67	0.00	14.63
Школы здоровья	N	11	0	11
	%	15.28	0.00	13.41
Соревнования по ходьбе в свободное от работы время	N	1	0	1
	%	1.39	0.00	1.22
Производственная и офисная гимнастика	N	1	0	1
	%	1.39	0.00	1.22
Информационные рассылки и материалы по теме здоровья	N	52	7	59
	%	72.22	70.00	71.95
Психологическая поддержка	N	2	0	2
	%	2.78	0.00	2.44
Онлайн образовательные мероприятия	N	3	1	4

	%	4.17	10.00	4.88
Индивидуальное консультирование от специалиста, направленное на изменение образа жизни	N	3	0	3
	%	4.17	0.00	3.66
Медицинские обследования на рабочем месте	N	1	3	4
	%	1.39	30.00	4.88
Итого	N	72	10	82

71.95% респондентов заинтересованы только в информационной рассылке материалов по теме здоровья.

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

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

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Недостаточный	N	2	0	2
	%	2.78	0.00	2.44
Проблематичный	N	1	1	2
	%	1.39	10.00	2.44
Достаточный	N	0.00	0	0
	%	0.00	0.00	0.00
Отличный	N	69	9	78
	%	95.83	90.00	95.12
Итого	N	72	10	82

95.12% работников имеют отличный уровень грамотности в вопросах здоровья.

Это свидетельствует о высоком уровне осведомленности работников о здоровье.

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

		возраст					Итого
		моложе 30 лет	30-39 лет	40-49 лет	50-59 лет	старше 60 лет	
Недостаточный	N	0	0	0	2	0	2
	%	0.00	0.00	0.00	8.33	0.00	2.44
Проблематичный	N	0	1	0	1	0	2
	%	0.00	3.57	0.00	4.17	0.00	2.44
Достаточный	N	0	0	0	0	0	0
	%	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Отличный	N	8	27	20	21	2	78
	%	100.00	96.43	100.00	87.50	100.00	95.12
Итого	N	8	28	20	24	2	82

Недостаточный уровень грамотности наблюдается только у двух респондентов старше 50 лет.

У 78 из 82 работников отличный уровень грамотности, что является хорошим показателем.

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

1. Демографические характеристики

Анализ возрастных групп показывает, что в организации преобладают мужчины, особенно в возрастных категориях 30-39 и 40-59 лет. Женщин в организации всего 10, присутствуют и молодые и более зрелые сотрудницы. Такое различие связано с характером работы, тренерский персонал – преобладающее количество мужчин, но в других видах деятельности преобладают девушки. Так же есть сотрудники, совмещающие работу внутри организации. Средний возраст сотрудников составляет 42 года, что свидетельствует о разновозрастном коллективе, что может быть положительным фактором для обмена знаниями и опытом.

2. Семейное положение и уровень образования

Высокий процент сотрудников, состоящих в браке (74.39%), может говорить о стабильности и ответственности работников. Это, в свою очередь, может положительно сказываться на их профессиональной деятельности. Уровень образования также высок: 90.24% сотрудников имеют высшее образование, что подтверждает наличие квалифицированных специалистов в организации. Это может способствовать повышению качества выполняемой работы и улучшению результатов деятельности.

3. Здоровье и физическая активность

Малое количество больничных листов и высокая оценка здоровья (85% сотрудников оценивают свое здоровье как хорошее) указывают на высокую степень здоровья коллектива. Большинство работников СШ занимаются спортом, но можно увеличить процент занимающихся.

4. Питание и образ жизни

Большинство сотрудников (37.80%) предпочитают кушать дома, что может указывать на заботу о своем питании. Так же коллектив знает о важности здорового питания и стараются ежедневно употреблять овощи и фрукты в своем рационе.

5. Отказ от вредных привычек

85.37% сотрудников не употребляют алкоголь совсем, а из оставшихся половина не употребляют больше года. 92.68% работников никогда не курили. Все это является отличным показателем и может свидетельствовать о высоком уровне осведомленности о вреде этих привычек и о здоровом образе жизни в коллективе.

6. Уровень стресса и мотивация

92.68% респондентов находятся в зоне низкого риска стресса, что указывает на здоровую рабочую атмосферу. Высокий уровень заинтересованности сотрудников в медицинских обследованиях (96.34%) и высокий уровень грамотности в вопросах здоровья (95.12%) подтверждают активное участие работников в поддержании своего здоровья и профилактике заболеваний.

На основе проведенного анализа и выводов можно предложить следующие рекомендации:

- **Улучшение условий труда:** Для работников оборудовать комнату для отдыха и психологической разгрузки, приобрести мягкую мебель.
- **Программы физической активности:** Чаше привлекать офисных работников в проведении спортивно-массовых мероприятий и мастер-классов с населением.
- **Образовательные инициативы:** Разработать информационные материалы по вопросам здорового питания и образа жизни, чтобы повысить осведомленность сотрудников.

- **Поддержка здоровья:** Продолжать поддерживать инициативы по медицинским обследованиям и профилактике заболеваний, что может способствовать дальнейшему улучшению здоровья коллектива.

В целом, данные показывают, что в организации работают и молодые и зрелые сотрудники, большинство с высоким уровнем образования и стабильным семейным положением, что способствует обмену знаниями и опытом, повышению качества работы и эффективности. Сотрудники демонстрируют высокую осведомленность о здоровье и физической активности. Большинство никогда не употребляли алкоголь и сигареты, так же низкий уровень стресса свидетельствуют о здоровом образе жизни, но необходимо обратить внимание на улучшение условий питания на рабочем месте и повысить осведомленность о важности регулярного употребления свежих овощей и фруктов. На основе представленных данных можно сделать несколько ключевых выводов о состоянии и характеристиках сотрудников организации, а также о факторах, влияющих на их здоровье и профессиональную деятельность.

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

Всего в ГКУ ДО «СШ по неолимпийским видам спорта» Министерства спорта КБР 4 рабочих кабинета, в которых оборудовано 6 рабочих мест, рабочие места административных работников включает стол, стул, персональный компьютер, копировально-множительную технику (частично). Рабочие места тренеров-преподавателей, спортсменов-инструкторов, дежурных по залу не предусматривают наличие какой-либо офисной техники. Они работают по договору безвозмездной аренды в спортивных залах общеобразовательных школ, в спортивных комплексах и т.п.

Работники ГКУ ДО «СШ по неолимпийским видам спорта» Министерства спорта КБР относятся к категории «административно-управленческий персонал», «педагогический персонал», «административно-хозяйственный».

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

1. Высокий уровень стресса. При работе с детьми нередко приходится переживать и нести ответственность за жизнь и здоровье, особенно во время соревнований, поездок. Это может оказывать негативное влияние на работников.

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

Опасные факторы: пыль может содержать вредные вещества- угарный газ, аллергены и возбудители разных заболеваний; больше всего пыли

скапливается в вентиляционных системах и напольном ковровом покрытии; опасные микроорганизмы из-за загрязненного воздуховода могут попасть по вентиляционным системам в офис.

Чем измеряют: дискретный счетчик частиц с рассеянием света.

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

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

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

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

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

4. Малоподвижный образ жизни административного персонала, вызван малым количеством физических нагрузок и сидячей работой. Последствия такого времяпрепровождения - слабый отток лимфы, атония кишечника, утомляемость, головная боль и множество других проблем со здоровьем. Причиной недомоганий могут быть так называемые токсины усталости, которые возникают в организме из-за малоподвижности офисного труда. Незаметно скапливаясь в организме, они вызывают многие заболевания, в том числе позвоночника, сердца, сосудов, снижение общей активности организма и др.

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

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

2.1. Приоритеты ГКУ ДО «СШ по неолимпийским видам спорта» Министерства спорта КБР в сфере укрепления здоровья работников определены с учетом следующих нормативных правовых актов:

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

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

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

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

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

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

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

2.2 Основные принципы реализации Программы:

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

Цели программы:

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

Задачи программы:

создание безопасных условий труда, эргономичных (здоровых) рабочих мест, развитие гигиены труда; повышение физической активности работников, профилактика заболеваний; сохранение психологического здоровья работников (профилактика эмоционального выгорания), повышение корпоративной культуры.

2.3. Целевые показатели и ожидаемые конечные результаты реализации Программы:

- ☐ сокращение общего числа больничных листов в 2025 г.
- ☐ создание 100% эргономичных рабочих мест;
- ☐ снижение заболеваемости персонала: общей, с временной нетрудоспособностью, профессиональной;
- ☐ сокращение потерь рабочего времени, связанных с нахождением работников на больничном по временной нетрудоспособности;
- ☐ увеличение доли работников, ведущих здоровый образ жизни, до 90%;
- ☐ увеличение доли офисных работников занимающихся физической культурой и спортом до 100%;

- ☐ создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе (психогигиены и высокой корпоративной программы).

Таблица 33. Планируемые выгоды от реализации Программы

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

III. План мероприятий по реализации Программ

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

2.2	Снижение потребления алкоголя с вредными последствиями. Алкоголь является псих активных веществом. Ущерб для здоровья человека и общества в целом часто недооценивается. Меры профилактики употребления алкоголя повышение осведомленности об алкоголе и рисках для здоровья связанных с ним	Финансирование не требуется	постоянно 2025-2030 года	Администрация ГКУ ДО «СШ по неолимпийским видам спорта» Министерства спорта КБР Председатель ТК Ответственный ОТ
Задача № 3 «Повышение физической активности работников», «Сохранение репродуктивного здоровья», «Профилактика инфекций и вакцинация»				
3.1	Повышение физической активности повышение физической активности способствует снижению утомляемости, напряжения профилактика травматизма на рабочем месте	Финансирование не требуется	на постоянной основе	Администрация ГКУ ДО «СШ по неолимпийским видам спорта» Министерства спорта КБР Председатель ТК Ответственный ОТ
3.2	Выпуск листовок для работников физкультминутки в организации: комплекс физических упражнений с учетом специфики условий и характера труда работников: «Зарядка для офиса», «Ходьба на месте», «Гимнастика для глаз»	Финансирование не требуется	в течении 2025-2030гг	Администрация ГКУ ДО «СШ по неолимпийским видам спорта» Министерства спорта КБР Председатель ТК Ответственный ОТ
3.3	«Неделя физической активности». Повышение информированности работников о пользе физической активности и мотивация к повышению уровня активности (информационное сопровождение)	Финансирование не требуется	1-2 раза в год в течении 2025-2030гг.	Администрация ГКУ ДО «СШ по неолимпийским видам спорта» Министерства спорта КБР Председатель ТК Ответственный ОТ
3.4	Стимулирование работников к повышению уровня физической активности посредством участия в командно-спортивных мероприятиях	Финансирование не требуется	в течение года (2025-2030гг)	Администрация ГКУ ДО «СШ по неолимпийским видам спорта» Министерства спорта КБР Председатель ТК Ответственный ОТ

3.5	«Сохранение репродуктивного здоровья» Предоставление возможности пройти диспансеризацию, в том числе для оценки репродуктивного здоровья. (ежегодный медицинский осмотр, сдача анализов, прохождение узких специалистов)	В пределах бюджетной сметы и норматива затрат	1 раз в год.	Администрация ГКУ ДО «СШ по неолимпийским видам спорта» Министерства спорта КБР Председатель ТК Ответственный ОТ
3.6	Создание условий на рабочем месте по обеспечению родителям социального и финансового стимулирования за рождение детей и дезинтеграция матерей в рабочую среду. в соответствии с Трудовым кодексом РФ • применение стандарта или иного документа, регулирующего трудовые функции, выполняемые сотрудниками женского пола в период беременности и после родов. • Обеспечение выплаты пособия за рождение ребенка и (или) иных вариантов материальной помощи. • Сохранение рабочего места и реинтеграция сотрудниц, вышедших на работу после отпуска по уходу за ребенком.	Финансирование не требуется	постоянно	Администрация ГКУ ДО «СШ по неолимпийским видам спорта» Министерства спорта КБР Председатель ТК Ответственный ОТ
3.7	«Профилактика инфекций и вакцинация» Федеральным законом от 17.09.1998 №157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» (далее - ФЗ-157) • В соответствии с п. 62 СанПиН 3.3686-21 «Санитарно-эпидемиологические требования по профилактике инфекционных болезней» Проведение вакцинации работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность включая дополнительное образование Дифтерии, столбняка (каждые 10 лет) Вирусного гепатита В (до 55 лет - 3 прививки) Краснухи (женщины до 25 лет - 2 прививки) Кори (до 55 лет – 2 прививки)	Финансирование не требуется	По мере необходимости	Администрация ГКУ ДО «СШ по неолимпийским видам спорта» Министерства спорта КБР Председатель ТК Ответственный ОТ

Задача № 4 «Сохранение психологического здоровья»

4.1	«Сохранение психологического здоровья и благополучия» Психоэмоциональные факторы влияют на рабочем месте влияют на увеличение распространённости факторов риска хронических неинфекционных заболеваний (чрезмерного употребления алкоголя, курения, неправильного питания) Практика профилактических мероприятий в офисе.	Финансирование не требуется	В течение 2025-2030 года	Администрация ГКУ ДО «СШ по неолимпийским видам спорта» Министерства спорта КБР Председатель ТК Ответственный ОТ
4.2	«День, неделя, месяц, психоэмоционального здоровья» «День здоровья на рабочем месте» День здоровья повышение осознанности работников о факторах риска, а также формирование культуры здорового образа жизни в организации. «Как победить беспокойство и стресс на работе» «Позитивная психология, использования силы счастья, осознанности и внутренней силы»	Финансирование не требуется	1-2 раза в год (2025-2030гг)	Администрация ГКУ ДО «СШ по неолимпийским видам спорта» Министерства спорта КБР Председатель ТК Ответственный ОТ
4.3	Организация поздравлений членов коллектива с праздниками, юбилеями, высокими результатами воспитанников	В пределах бюджетной сметы и норматива затрат	В течение 2025-2030 года	Администрация ГКУ ДО «СШ по неолимпийским видам спорта» Министерства спорта КБР Председатель ТК Ответственный ОТ

Задача № 5 «Мероприятия по здоровому питанию и консультации с врачами специалистами»

5.1	«Здоровое питание и рабочее место» Создание среды для здорового питания в организации, предоставление сотрудникам возможности формировать и следовать рациону здорового питания ,обеспечения свободного доступа к питьевой воде, продуктам в течении всего трудового дня .	В пределах бюджетной сметы и норматива затрат	В течение 2025-2030 года На постоянной основе	Администрация ГКУ ДО «СШ по неолимпийским видам спорта» Министерства спорта КБР Председатель ТК Ответственный ОТ
5.2	«Вода и офис» – территорию организации ,помещение для приема пищи, комнату для отдыха оснастить кулерами с питьевой водой	В пределах бюджетной сметы и норматива затрат	Постоянно действующая практика (2025-2030гг)	Администрация ГКУ ДО «СШ по неолимпийским видам спорта» Министерства спорта КБР Председатель ТК Ответственный ОТ

5.3	«Питание в рабочее время» - организация помещения для приема пищи с необходимыми условиями (проточная вода. стол и стулья. холодильник, микроволновая печь для разогрева еды и тд.)	В пределах бюджетной сметы и норматива затрат	Постоянно действующая практика (2025-2030гг)	Администрация ГКУ ДО «СШ по неолимпийским видам спорта» Министерства спорта КБР Председатель ТК Ответственный ОТ
5.4	«Краткие информационные сообщения» - Для повышения информативности сотрудников в вопросах здорового питания, организовать размещение кратких информационных сообщений для размещения во внутренних коммуникациях организации.: «Оптимальный завтрак», «Овощи и фрукты в рационе здорового питания» « Здоровый перекус- сухофрукты ,свежие фрукты вместо сладкого»	В пределах бюджетной сметы и норматива затрат	На постоянной основе с периодичностью 6-10 недель (2025-2030гг)	Администрация ГКУ ДО «СШ по неолимпийским видам спорта» Министерства спорта КБР Председатель ТК Ответственный ОТ

IV. Целевые показатели эффективности реализации корпоративной программы

«Укрепление здоровья работающих ГКУ ДО «СШ по неолимпийским видам спорта» Министерства спорта КБР

№ п/п	Наименование целевого показателя	2025г.	2026г.	2027г.	2028г.	2029г.	2030г.
1	снижение общего количества больничных листов, %	5%	7%	10%	12%	15%	20%
2	Количество участников лекционно-образовательных мероприятиях о здоровом питании, %	100%	100%	100%	100%	100%	100%
3	Количество информационно-пропагандистских материалов на тему здорового образа жизни, размещенных на сайте организации, ед.	5	10	15	20	25	30
4	Количество (доля) работников, ведущих здоровый образ жизни, %	80%	85%	90%	95%	100%	100%
5	Количество (доля) работников, систематически занимающихся физической культурой и спортом	89%	90%	95%	95%	100%	100%