СОГЛАСОВАНА
с Представителем ППО
Теперик С.Ю.

УТВЕРЖДЕНА
Приказом № 12 от 06.04.2022г.
Директор Первушкина Е.Н.

КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА

«Укрепление здоровья работающих в МБУ ДО «Северная ДМШ»

г. Воркута, 2022 г.

ПАСПОРТ
корпоративной программы
«Укрепление здоровья работающих в МБУ ДО «Северная ДМШ»

Координаторы Программы	представитель ППО и директор
Исполнители Программы	руководство ДМШ
Участники Программы	все работники ДМШ
Основание разработки Программы	региональная программа Республики Коми «Укрепление общественного здоровья», утвержденная постановлением Правительства Республики Коми от 31.01.2020 № 42; корпоративные модельные программы по укреплению здоровья работающих, разработанные Министерством здравоохранения Российской Федерации
Цели Программы	увеличение личного потенциала каждого сотрудника и корпоративного человеческого капитала как основного ресурса ДМШ; повышение экономической эффективности поведения сотрудников
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; повышение физической активности работников, профилактика заболеваний; 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 в 2022 г. - на 10%, в 2023 г. - на 20%, в 2024 г. – на 30%; 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 85%; увеличение доли работников, систематически занимающихся физической культурой и спортом, до 55 %; создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе (психогигиены и высокой корпоративной культуры)
Сроки реализации Программы	1 июня 2022 г. - 31 декабря 2024 г.
Финансирование Программы	финансирование мероприятий Программы будет осуществляться в рамках лимитов бюджетных средств, предусмотренных в бюджете МО ГО «Воркута» на очередной календарный год на обеспечение деятельности ДМШ.

Введение

Федеральный проект «Укрепление общественного здоровья» национального проекта «Демография» 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 счет усилий системы здравоохранения невозможно. В ситуации, когда сотрудники, в силу различных причин, не заботятся о своем 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 МБУ ДО «Северная ДМШ» (далее - ДМШ) 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 руководства администрации (работодателя), представительного органа работников (профсоюза) и самих работников.

Корпоративная программа «Укрепление здоровья работающих в ДМШ (далее - Программа) представляет собой комплекс мер, направленных на:

обеспечение безопасной физической производственной среды, охраны труда;

профилактику не только профессиональных, но основных хронических заболеваний работников;

оздоровление психосоциальной среды в ДМШ, повышение личного потенциала работников, уменьшение вреда от нездорового поведения, повышение активности и стремления к сохранению здоровья;

повышение социальной ответственности руководства ДМШ для создания условий, способствующих и обеспечивающих возможность укрепления и сохранения здоровья работников.

Для целей настоящей Программы применяются следующие термины и понятия.

Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих 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 утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 27.04.2012№ 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 в медицине относят: употребление табака; чрезмерное употребление алкоголя; нерациональное питание; недостаточная физическая активность; повышенное содержание глюкозы в крови/диабет; повышенное кровяное 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 опасным агентам 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 («Р 2.2.1766-03. 2.2. Гигиена труда. Ру-

ководство 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 («Р 2.2.1766-03: Руководство по оценке профессионального риска для здоровья работников. Организационно-методические основы, принципы и критерии оценки»).

Реализация Программы будет обеспечиваться силами руководства и средствами всех структурных подразделений ДМШ.

I. Анализ ситуации

1.1. Анализ кадрового состава ДМШ

На 5 апреля 2022 г. общая численность работников ДМШ составляет 19 человек, из них мужчин - 2 (11 %), женщин - 17 (89 %).

Таблица 1. **Квалификация работников ДМШ**

Направления профессионального образования	Доля работников (% от общего числа)
Культура, образование	95%
Иные	5%

Средний возраст работников ДМШ - 47 лет.

Таблица 2. **Возрастной ценз работников**

Возрастные группы	Доля работников (% от общего числа)
До 30 лет	15
31-40 лет	15
41-50 лет	15
51-60 лет	35
Свыше 60 лет	20

Анализ количественного и качественного состава ДМШ свидетельствуют о соответствии степени компетентности и уровне профессионализма.

1.2. Анализ показателей здоровья и наличия вредных привычек у работников

Анализ анкет сотрудников ДМШ по вопросам здоровья и здорового образа жизни, проведенный в марте 2022 г., показал следующее.

В опросе участвовало 19 сотрудников, из них: 2 мужчин и 17 женщина.

Возрастные категории участников опроса:
до 40 лет - 6 (30%) сотрудников (мужчин - 1, женщин - 5);
от 41 до 50 лет - 4 (20%) сотрудников (женщин - 4);
51год и старше - 9 (50%) сотрудников (мужчин - 1, женщин - 8).
Повышенное артериальное давление бывает:
редко - у 45% опрошенных;
постоянно - у 10% опрошенных;
никогда - у 35% опрошенных;
затруднились в ответе -10% опрошенных.

Ответы на вопрос о других заболеваниях распределились следующим образом:
болезни сердца - 18 %;
болезни легких - 0%;
женские болезни - 29%;
болезни органов пищеварения - 20%;
другие - 13%;
нет заболеваний - 20%.

Знают свой уровень холестерина в крови 80% опрошенных, не интересуются своим уровнем холестерина 20% опрошенных.

Знают свой уровень сахара в крови 80% опрошенных, не интересуются своим уровнем сахара в крови 20% опрошенных.

Ответы на вопрос «Какими видами физической активности Вы занимаетесь» распределились следующим образом:
зарядка - 20%;
пешие прогулки - 50%;
затрудняются ответить - 30%.
Физической активностью занимаются не менее 30 минут:
5 раз в неделю - 0% опрошенных;
4-3 раза в неделю - 20% опрошенных;
2-1 раз в неделю - 30% опрошенных;
редко или никогда - 50% опрошенных.

Отвечая на вопрос о соотношении своего веса и роста, 50% сотрудников сочли, что их вес находится в пределах нормы, избыточным свой вес признали 40% опрошенных; 10%опрошенных считают, что у них пониженный вес, 0%опрошенных затруднились ответить на этот вопрос.

Сильные психоэмоциональные нагрузки в семье:
испытывают - 5% опрошенных;
не испытывают - 80%;
затруднились ответить - 15%.
Сильные психоэмоциональные нагрузки на работе:
испытывают - 89% опрошенных;
не испытывают - 11%;
затруднились ответить - 0%.

Ответы на вопросы о необходимости мероприятий по здоровому образу жизни, представляющих интерес для работников, распределились следующим образом:

занятия по здоровому питанию и консультации с врачами специалистами - 80%;

помощь при сильных психоэмоциональных напряжениях (стрессах)- 20%;

информационные стенды, листовки, брошюры, интерактивные беседы - 20%;

школа «Похудеть - поздороветь» - 40%;

измерение индивидуальных факторов риска и консультации по этим вопросам- 2%;

занятия в школе артериальной гипертонии- 1%.

На вопрос «Как Вы считаете, достаточно ли внимания уделяется вопросам укрепления здоровья и профилактике заболеваний в вашей организации» - 45% опрошенных ответили положительно, 20% опрошенных ответили отрицательно, затруднились в ответе 35% опрошенных.

Удовлетворены условиями труда 85% опрошенных, не удовлетворены условиями труда - 5%, затруднились ответить - 10%.

Из всего спектра ответов на вопросы о здоровье и здоровом образе жизни можно сделать следующие выводы:

1) не все участники опроса знают о состоянии своего здоровья, мало времени уделяют физической активности и, как следствие, многие признали свой вес избыточным;

2) участники опроса имеют желание, чтобы с ними проводили занятия по здоровому питанию и организовали консультации с врачами-специалистами;

3) уровень здоровья работников невысок, требуется разработка комплекса мероприятий по улучшению здоровья.

Таблица 3. **Показатели отсутствия работников на рабочих местах по болезни за 2021 год**

№ п/п	Показатель	Значение
1.	Количество больничных листов, ед.	57
2.	Количество работников, взявших больничный лист, чел.	16
	- из них число работников, взявших больничные листы по уходу за больным ребенком, чел.	3
3.	Общее количество больничных дней	700
	- из них больничных дней по уходу за больным ребенком	72
4.	Фонд рабочего времени в 2021 году на одного человека, дней	247
5.	Фонд рабочего времени в 2021 году для работников, взявших больничный лист (247х16), дней	3952
6.	Фонд рабочего времени в 2021 году для работников, взявших больничный лист по уходу за больным ребенком (247х3), дней	741

7.	Доля потерянного времени для работников, взявших больничный лист (374/4693х100), процент	9,5%
8.	Доля потерянного времени для работников, взявших больничный лист по уходу за больным ребенком (50/988х100), процент	6,7%
9.	Доля потерянного времени для работников, взявших больничный лист без учета работников, взявших больничный лист по уходу за больным ребенком (374-50)/(3952-741)х100, процент	10%

В опросе по проблеме табакокурения среди работников ДМШ участвовало также 19 сотрудников. Анализ ответов показал, что не все работники ДМШ ведут здоровый образ жизни.

Опрошенные респонденты считают, что курение опасно для здоровья, и нужно проводить профилактические мероприятия, направленные на популяризацию здорового образа жизни.

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

Всего в ДМШ 10 рабочих кабинетов, в которых оборудовано 10 рабочих мест. Рабочее место включает: стол, стул, музыкальный инструмент, а также персональный компьютер, копировально-множительную технику (частично).

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

1. Освещенность рабочей поверхности в помещении (СанПиН 2.2.1/2.1.1.1278-03 «Гигиенические требования к естественному, искусственному освещению жилых и общественных зданий»).

2. Вредные химические вещества (ГОСТ 12.1.005-88 «ССБТ. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны»).

Опасные факторы:

повышенная концентрация озона из-за непригодной к эксплуатации вентиляционной системы;

пары формальдегида от отделочных материалов помещения, старой мебели, ламината низкого качества;

Чем измеряют: повышенную концентрацию вредных веществ в воздухе можно зафиксировать газоанализатором. Определить, есть ли в офисе формальдегид, фенол, ксилол, бензол, можно с помощью отбора проб воздуха, которые проводят специалисты привлеченной лаборатории.

Влияние на здоровье:

озон в высокой концентрации угнетает организм человека;

формальдегид увеличивает риск возникновения раковых опухолей, аллергии, угнетает деятельность нервной и сердечно-сосудистой систем;

отравление угарным газом вызывает тошноту, рвоту, сухой кашель.

3. Шум в офисном помещении (ГОСТ 23337-2014 «Шум. Методы измерения шума на селитебной территории и в помещениях жилых и общественных зданий»).

Опасные факторы. На сотрудников может влиять технический, человеческий и внешний источники шума:

технический - шум от работы всех электроприборов (компьютеров, принтеров, факсов, сканеров, телефонов);

человеческий - шум от самих сотрудников, которые очень громко разговаривают;

внешний - это уличный шум (от автострады, железной дороги, стройки и т.д.).

Главная опасность - несколько источников шума суммируются и создают более высокий уровень.

Чем измеряют: шум действует на человека в широком диапазоне частот, который можно измерить шумомером. Это высокоточная профессиональная техника, имеющаяся в аккредитованных лабораториях.

Влияние на здоровье:

часто шум вызывает у человека раздражительность, ослабление памяти, апатию, снижение слуха, подавленное настроение, расстройство сна;

реже шум может вызвать сдвиг обмена веществ и нарушения в сердечно-сосудистой системе;

в случае серьезного и постоянного воздействия шума это может привести к профессиональной тугоухости (невриту слухового нерва).

4. Офисная пыль (Межгосударственный стандарт ГОСТ ИСО 14644-1-2002 «Чистые помещения и связанные сними 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.

5. Высокочастотное электромагнитное излучение (СанПиН 2.2.4/2.1.8.055-96 «Электромагнитные излучения радиочастотного диапазона (ЭМИ РЧ)».

Опасные факторы: любая техника, которую в офисе подключают к обычной бытовой электросети (напряжением 220 В и частотой 50 Гц)- 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.

6. Психофизические вредные факторы.

Многие из перечисленных выше видов вредного воздействия также могут являться причиной избыточной негативной психоэмоциональной нагрузки. Например, шум, неверно организованное освещение рабочего места, сквозняки, затхлый воздух и т.д. В целом же к психофизическим вредным факторам относят психоэмоциональные перегрузки, вызванные, в том числе, монотонностью работы, перенапряжением анализаторов органов слуха, зрения, осязания, повторяющиеся операции, способные привести к возникновению профессиональных заболеваний.

Малоподвижный образ жизни вызван отсутствием регулярных 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 (ГОСТ 12.0.002-80 «ССБТ. Термины и определения») заболеваний, в том числе ведущих к стойкой потере трудоспособности.

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

2.1. Приоритеты ДМШ в сфере укрепления здоровья работников определены с учетом следующих нормативных правовых актов:

Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 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 № 152-ФЗ «О персональных данных»;

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

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

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

Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 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 13.03.2019 № 124н «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;

стимулирование отказа работников от вредных привычек, включая потребление алкоголя, табака и нерациональное питание;

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 2022 г. - на 10%, в 2023 г. - на 20%, в 2024 г. – на 30%;

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 85%;увеличение доли работников, систематически занимающихся физической культурой и спортом - 85 %;

создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе (психогигиены и высокой корпоративной культуры.

Таблица 4. **Планируемые выгоды от реализации Программы**

Выгоды для работников	Выгоды для администрации
1. Снижение риска приобретения хронических заболеваний. 2. Улучшение психоэмоционального состояния. 3. Отказ от вредных привычек. 4. Повышение удовлетворенности от работы. 5. Частая информированность о своем здоровье. 6. Развитие навыков определения заболеваний на ранней стадии. 7. Чувство принадлежности к организации (работник чувствует, что о нем заботятся). 8. 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 (болезнь, смерть). 2. Снижение косвенных издержек, связанных с уменьшением частоты и продолжительности невыхода на работу. 3. Повышение производительности и интенсивности труда. 4. Сокращение текучести кадров. 5. Дополнительная мотивация сотрудников.

III. План мероприятий по реализации Программы

№ п/п	Мероприятия	Финансовое обеспечение Программы	Сроки	Ответственные
Задача 1 «Создание безопасных условий труда, эргономичных (здоровых) рабочих мест, развитие гигиены труда»				
1.	Разработка новых или актуализация действующих нормативных правовых актов по охране труда (положений, инструкций и др.)	Финансирование не требуется	3 квартал 2022 г.	Директор
2.	Оформление уголка по охране труда и технике безопасности	В пределах бюджетной сметы		Специалист по ОТ
3.	Оформление уголка здоровья			Директор
4.	Замена устаревшего компьютерного оборудования		По мере необходимости	Завхоз
5.	Установка сплит-системы в кабинетах директора и заместителя директора		По мере необходи-	Завхоз

№ п/п	Мероприятия	Финансовое обеспечение Программы	Сроки	Ответственные
			мости	
6.	Приобретение аптечки для оказания первой доврачебной помощи			Завхоз
Задача 2 «Стимулирование отказа работников от вредных привычек, включая потребление алкоголя и нерациональное питание»				
1.	Проведение лекций и образовательных семинаров с приглашением экспертов на темы: «Здоровое питание: сложно или просто?!», «Питание для долголетия», «Стройнее и вкуснее», «Продукты, повышающие холестерин» и др.	Финансирование не требуется	Ежегодно в сентябре	Заместитель директора
2.	Приобретение и установка кулеров с питьевой водой	В пределах бюджетной сметы	4 квартал 2022г.	Завхоз
Задача 3 «Повышение физической активности работников, профилактика заболеваний»				
1.	Составление списков работников, подлежащих прохождению медицинского осмотра	Финансирование не требуется	Ежегодно по согласованию с поликлиникой	Завхоз
2.	Проведение вакцинации работников (по желанию)	В пределах бюджетной сметы		
Задача 4 «Сохранение психологического здоровья работников (профилактика эмоционального выгорания), повышение корпоративной культуры»				
1.	Создание группы «Здоровье»	Финансирование не требуется	Ежегодно	Директор Завхоз
2.	Организация поздравлений членов коллектива с праздниками, юбилеями	В пределах бюджетной сметы		Директор

IV. Целевые показатели (индикаторы) эффективности реализации корпоративной программы «Укрепление здоровья работающих в МБУ ДО «Северная ДМШ»

№ п/п	Наименование целевого показателя (индикатор)	Единица измерения	2022 год	2023 год	2024 год	Итоговое значение показателя
1.	Сокращение общего числа больничных листов	% снижения больничных листов по отношению к предыдущему году	10	20	30	70% от количества больничных листов в 2021 году
2.	Увеличение доли участников в лекционно-образовательных мероприятиях о здоровом питании	% увеличения от общего числа работников по отношению к предыдущему году	5	5	5	80% от числа участников в 2021 году
3.	Увеличение доли работников, ведущих здоровый образ жизни	% увеличения от общего числа работников по отношению к предыдущему году	10	10	10	85 % от общего числа работников
4.	Увеличение доли работников, систематически занимающихся физической культурой и спортом	% увеличения от общего числа работников по отношению к предыдущему году	10	10	10	55% от общего числа работников