

**АДМИНИСТРАЦИЯ ЧЕРНЫШЕВСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ**

ПРОТОКОЛ № 2

Заседания межведомственной комиссии по охране труда

09 июня 2026 г

пгт. Чернышевск

Присутствовали:

Л.И.Вологодина	- Заместитель главы Чернышевского муниципального округа, председатель комиссии
А.А.Юрьева	- ведущий специалист отдела экономики, труда и инвестиционной политики администрации Чернышевского МО;

члены комиссии:

Г.С.Ларченко	- начальник Управления экономики, труда и аграрной политики администрации Чернышевского МО
--------------	--

И.Г.Коренев	- начальник по делам ГО и защите от ЧС администрации Чернышевского МО
-------------	---

Е.В.Клевцова	- специалист по ОТ и ТБ комитета образования и молодежной политики администрации Чернышевского МО
--------------	---

Е.А.Кривова	- ведущий специалист эксперт КС в Чернышевском МО;
-------------	--

Приглашенные:

М.А.Лахадыр	- ведущий специалист отдела правовой и кадровой работы администрации Чернышевского МО;
-------------	--

И.Н.Вологодина	- Начальник отдела экономики, труда и инвестиционной политики администрации Чернышевского МО;
----------------	---

Е.И.Эпова

- Специалист по ОТ и ТБ МОУ СОШ № 78;

О.М.Саржевская

- Председатель комитета образования
Чернышевского МО.

Повестка заседания.

1. О разработке и реализации программ формирования здорового образа жизни работников

Ответственные за подготовку вопроса:

Управление экономики, труда и аграрной политики администрации Чернышевского муниципального округа;

2. О порядке проведения специальной оценки условий труда

Ответственные за подготовку вопроса:

Управление экономики, труда и аграрной политики Чернышевского муниципального округа.

Работодатели Чернышевского муниципального округа.

Вопрос №1

Заслушали Юрьеву А.А.

О разработке и реализации программ формирования здорового образа жизни работников

В России развитие корпоративных программ укрепления здоровья работников регулируется рядом документов:

- Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации». Статья 30 предусматривает профилактику неинфекционных заболеваний на уровне отдельных лиц, групп и всего населения. Статья 24 обязывает работодателей создавать условия для прохождения работниками медицинских осмотров и диспансеризации.
- Распоряжение Правительства РФ от 26 апреля 2019 г. №833-р «Об утверждении комплекса мер по стимулированию работодателей и работников к улучшению условий труда и сохранению здоровья работников, а также по мотивированию граждан к ведению ЗОЖ». Включает меры по созданию библиотек лучших корпоративных практик и внедрению программ укрепления здоровья.

Основные направления деятельности

1. **Профилактика потребления табака и алкоголя.** Запрет курения на территории предприятия, информационно-мотивационные кампании, индивидуальные консультации по отказу от вредных привычек, система штрафов и поощрений.
2. **Здоровое питание.** Изменение ассортимента блюд в столовых (исключение продуктов с высоким содержанием соли, сахара, насыщенных жиров), организация витаминных столов, лекции и семинары о принципах здорового рациона, конкурсы рецептов.
3. **Повышение физической активности.** Производственная гимнастика, физкульт-брейки, организация спортивных мероприятий (соревнования, спартакиады, велопробеги), предоставление доступа к спортивным залам или тренажёрам, поощрение активного транспорта (велосипед, пешие прогулки).

4. **Сохранение психологического здоровья.** Тренинги по управлению стрессом, организация комнат психоэмоциональной разгрузки, психологическая поддержка (горячая линия, консультации), мероприятия по профилактике эмоционального выгорания.
5. **Медицинские мероприятия.** Регулярные медицинские осмотры и диспансеризация, вакцинация, скрининговые обследования, доступ к медицинской помощи на рабочем месте.

Механизмы реализации

- **Организационные меры.** Создание постоянно действующей рабочей группы, разработка плана мероприятий, назначение ответственных лиц, мониторинг и оценка результатов.
- **Образовательные программы.** Лекции, семинары, вебинары, дни/недели здоровья, информационные кампании.

Методы мотивации сотрудников

- **Материальные стимулы.** Субсидирование абонементов в спортивные клубы, оплата части стоимости ДМС, бонусы за участие в оздоровительных мероприятиях.
- **Нематериальные поощрения.** Публичное признание достижений, конкурсы с призами (например, за наибольшую активность), система наград.
- **Создание комфортной среды.** Организация зон релаксации, комнат для йоги, обеспечение возможности заниматься спортом во время перерывов.
- **Личный пример руководства.** Вовлечение топ-менеджеров в оздоровительные мероприятия повышает доверие и мотивацию сотрудников.

Примеры практик

**Корпоративная программа по сохранению и укреплению здоровья
сотрудников МОУ СОШ п. Жирекен
на 2024-2029 годы**

Корпоративная программа по укреплению и сохранению здоровья сотрудников МОУ СОШ п. Жирекен разработана в рамках реализации мероприятия Федерального проекта по «Укреплению общественного здоровья». Программа реализуется в течение 5 лет (2024-2029 г.г.).

Залогом успешности программы является целостный подход, основанный на определении здоровья не только как отсутствия болезней, но и состояние полного физического, эмоционального, интеллектуального, социального благополучия.

Цель программы:

Сохранение и укрепление здоровья сотрудников путем формирования в коллективе установки на здоровый образ жизни, посредством создания условий для укрепления и сохранения здоровья в процессе работы, формирования культуры здоровья на основе осознания здоровья как ценности, обучения сотрудников знаниям, умениям и навыкам здорового образа жизни.

Задачи программы

- 1) Создать условия для физического, психологического и социального благополучия сотрудников. Формировать ответственное отношение к своему здоровью.
- 2) Проводить информационную кампанию по формированию представления здорового образа жизни.
- 3) Принимать активное участие в мероприятиях и акциях, направленных на здоровый образ жизни.

Данная программа включает в себя:

Организационно-методическую работу (мониторинг отношения сотрудников к здоровому образу жизни. Разработка буклетов, подготовка информации для стенда «Охрана труда»).

Информационно-просветительскую работу (Организация: выставок по ЗОЖ; цикла бесед о профилактике различных заболеваний; работы по профилактики вредных привычек социально опасных заболеваний. Выступления психолога на совещаниях коллектива по вопросам профессионального выгорания, профилактике утомляемости, использования методик управления своими эмоциями и др.)

Охрану труда и создание безопасных условий труда (Создание условий работы, отвечающих требованиям безопасности для здоровья и жизни всех сотрудников, ежегодное флюорографическое обследование сотрудников, заключение соглашения между советом трудового коллектива работников и администрацией о мероприятиях, направленных на улучшение условий

труда, осуществление производственного контроля за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий, контроль за состоянием противопожарной, антитеррористической безопасности школы, поведение инструктажей по антитеррористической, противопожарной безопасности, по охране труда на рабочем месте.

Массовую работу по оздоровлению сотрудников (Диспансеризация сотрудников. Проведение цикла лекций, круглых столов, семинаров, направленных на приобретение сотрудниками знаний по сохранению и укреплению здоровья. Проведение учебных

семинаров по электробезопасности, охране труда, оказанию первой медицинской помощи. Тренинги по навыкам ЗОЖ).

Спортивно-массовую работу (Организация активного досуга сотрудников. Организация Дня здоровья (в ходе месячника ОТ). Участие в массовых спортивных районных мероприятиях (спартакиада).

Индивидуальную работу (Проведение инструктажа по охране труда и технике безопасности для вновь принятых сотрудников. Консультирование по различным вопросам, возникающим у сотрудников, касающихся данного направления деятельности).

Для всех сотрудников МОУ СОШ п. Жирекен предусмотрен мониторинг отношения к ЗОЖ.

В рамках **информационно-познавательного модуля**, формируя у сотрудников ценностное отношение к собственному здоровью делается акцент на когнитивные и мотивационно-побудительные аспекты структуры личности. Содержание данного модуля включает в себя формирование у сотрудников валеологической компетентности, информирование сотрудников школы о проблемах в состоянии здоровья работников, раскрытии роли их собственного примера в организации ЗОЖ как образца для молодого поколения, вооружение сотрудников знаниями и способами здоровьесберегающей деятельности через встречи с медицинскими работниками.

Для других сотрудников МОУ СОШ п. Жирекен также предусмотрены разъяснительные беседы, семинары, мастер-классы по данному направлению деятельности.

Оздоровительный модуль объединяет психопрофилактические, психогигиенические и психотерапевтические мероприятия по снятию эмоционального напряжения сотрудников школы посредством тренингов, мастер-классов. Профилактика вирусных и сезонных заболеваний. В

содержании данного модуля представлены мероприятия по организации двигательной активности сотрудников через спортивные досуги.

Диагностический модуль включает исследования психосоматического здоровья сотрудников, их представлений о ценности здоровья, здорового образа жизни на основе комплексной диагностики.

В рамках данного модуля сотрудникам предлагается заполнить анкеты и тесты:

- тест «Эмоциональное выгорание»;
- анкета оценки знаний и умений сотрудников по теме здоровья;
- диагностика уровня саморазвития и профессионально - педагогической деятельности.

Формирование навыков ведения здорового образа жизни начинается с воспитания мотивации к здоровому образу жизни и осуществляется через целенаправленную деятельность организации в рамках здоровьесформирующей программы, посредством создания здоровьесберегающей среды или территорий здорового образа жизни.

Личная заинтересованность сотрудников – ключевое условие эффективного внедрения корпоративной программы.

В рамках реализации данной программы в МОУ СОШ п. Жирекен проводятся следующие мероприятия:

1. Открытые уроки «Проф. вредности в работе».
2. Лекции «ПРОФИЛАКТИКА ВИЧ-ИНФЕКЦИИ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ. ВИЧ-инфекция и сфера труда». «Профилактика сезонных инфекций».
3. Тиражирование агитационного материала «Профилактика вредных привычек», «Мы на ЗОЖ».
4. Круглый стол «Профессиональные риски вокруг нас».
5. Организация контроля над проведением периодического медицинского осмотра, диспансеризации и иммунизации сотрудников.
6. Подготовка и разработка различных информационных листовок, слайд презентаций по темам здорового образа жизни, индивидуальные тренинги, консультации психолога.
7. Проведение инструктажей по противопожарной безопасности, антитеррористической защищенности, охране труда на рабочем месте (плановые, целевые, внеплановые) и тд.
8. Обучение на рабочем месте вопросам охраны труда, оказания первой помощи пострадавшим, отработка действий при возникновении ЧС.
9. Культурный досуг сотрудников. Участие в различных спортивных мероприятиях.

Результаты программы:

1. В соматическом здоровье работников школы отмечается улучшение состояния здоровья (по результатам периодических медицинских осмотров).
2. Физический компонент здоровья – благодаря использованию здоровые сберегающих технологий происходит уменьшение количества пропусков по болезни сотрудников.
3. Психическое здоровье - улучшение психологического климата в коллективе, снижение уровня эмоционального выгорания.
4. Нравственный компонент здоровья – осознание ценности и принятие ответственности за свое здоровье.
5. Повышение мотивации сотрудников МОУ СОШ п. Жирекен к Самооздоровлению и профессиональному совершенствованию.
6. Улучшение качества работоспособности сотрудников школы.

Корпоративная программа по сохранению и укреплению здоровья сотрудников Эксплуатационного локомотивного депо Чернышевск Забайкальский

Влияние негативных факторов связанных с производственной деятельностью, условиями труда и социальными условиями, все это вызывает необходимость в принятии реабилитационных мероприятий и мер оздоровительно - восстановительного характера к работникам локомотивных бригад.

*Целью деятельности и Основной задачей

физкультурно — оздоровительного центра является: устранение психо-эмоционального напряжения,

- улучшение работы сердечно - сосудистой системы,
- улучшение дыхательной системы,
- проведения профилактических мероприятий,
- снятия мышечного напряжения и многое другое.

* Вся система работы оздоровительного центра с локомотивными бригадами направлена в соответствии с возложенными задачами

Центра, выполнять следующие Функции:

- повышение работоспособности,
- снижение утомляемости,
- обеспечение безопасности движения.
- сохранение и укрепление профессионального здоровья,
- продление активного долголетия.

Имеющееся оборудование в Центре:

1 массажное кресло « Меркурий» - 1 шт.

2 массажное кресло «Квадро» - 2 штуки

3 массажное кресло «Кардио» - 1 шт.

4 массажное кресло -ЭПС - с псевдо кипящим слоем: данные массажные кресла: улучшают обменные процессы.

Имеющееся оборудование в Центре:

1 массажное кресло «Меркурий» - 1 шт.

2 массажное кресло «Квадро» - 2 штуки

3 массажное кресло «Кардио» - 1 шт.

4 массажное кресло -ЭПС - с псевдо кипящим слоем: данные массажные кресла: улучшают обменные процессы, улучшают кровообращение и циркуляцию, снимают усталость, напряжение, стресс, повышают умственную и физическую работоспособность.

5. Кушетка «Грэветрин» - 3 штуки.

Благоприятно воздействует на позвоночник, снимает боль, напряжение, усталость, компрессию с нервных корешков позвоночника. И т.д.. (для растяжки межпозвоночных дисков, эффективна при остеохондроза различной этиологии)..

1. Аудио - визуальное сенсорное кресло — ABC - позволяет проводить реабилитацию расстройств соматической патологии, и анти стрессовой защиты, нормализации пульса

2. Капсула Сан Спектра - имеет 12 программ: снятие мышечных болей, регулирование веса, сонливость бессонница, энергизация, деинтоксикация, медитация, сезонные. нарушения, иммунотерапия (укрепляет иммунную систему)... предварительный разогрев.

Основная программа рассчитана на 30 - 45 минут, обладает данная капсула широким спектром действия: оказывает противовоспалительное, антисептическое, спазмолитический, мочегонное, желчегонное, кардиологическое, седативное. Активизируются обменные процессы, стимулирует иммунитет. Воздействие звука, света, аромо-масел, на каждую программу рассчитан свой температурный режим, заложен самой программой.

1. Соляная комната - профилактика бронхо-легочной системы, верхних дыхательных путей, лор органов, кожных заболеваний и т.д.(30-45 минут).

2. Тренажерный зал - это неинвазивный метод профилактики заболеваний, он отличается тем что человек активно участвует в своем лечении. Улучшается кровообращение всех органов и тканей, улучшается обмен веществ и интенсивность процессов пищеварения.

оборудование : гребля, силовой тренажер, эллиптический, беговая дорожка, 2 шведские стенки. велотренажер. душевая кабина - после капсулы и тренажерного зала. дозированная физическая нагрузка показана всем работникам вне зависимости от соматического состояния здоровья

Вопрос №2

Заслушали Юрьеву А.А.

О порядке проведения специальной оценки условий труда

Специальная оценка условий труда (СОУТ) — это процедура, которая позволяет определить наличие вредных и опасных факторов на рабочих местах, оценить их влияние на здоровье сотрудников и присвоить каждому месту класс условий труда. Результаты СОУТ влияют на предоставление гарантий и компенсаций работникам, расчёт страховых взносов, а также служат основанием для разработки мер по улучшению условий труда.

Правовые основы

СОУТ регулируется Федеральным законом от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Оценка обязательна для всех работодателей, у которых есть наёмные сотрудники, оформленные по трудовому договору (кроме дистанционных работников, надомников, лиц, работающих у физлиц без статуса ИП, и работников религиозных организаций).

Периодичность проведения

Плановая СОУТ проводится не реже чем один раз в пять лет. Срок отсчитывается с даты внесения результатов последней оценки в Федеральную государственную информационную систему учёта (ФГИС).

Внеплановая СОУТ проводится при определённых обстоятельствах, например:

- при введении новых рабочих мест;
- при изменении технологических процессов, оборудования, состава материалов и т. д., если это может повлиять на условия труда;
- при выявлении профессионального заболевания, связанного с вредными условиями труда;
- по требованию государственной инспекции труда и в других случаях, предусмотренных ст. 17 ФЗ №426-ФЗ.

Этапы проведения СОУТ

1. Подготовительный этап.

- Создаётся комиссия по проведению СОУТ. В неё входят представители работодателя, специалист по охране труда, а при наличии — представитель профсоюза. Главой комиссии может быть работодатель или его представитель.
- Утверждается график проведения СОУТ.
- Определяется перечень рабочих мест, подлежащих оценке. В документ включаются все позиции, в том числе аналогичные (с одинаковыми условиями труда).
- Заключается договор с аккредитованной организацией, которая будет проводить измерения и составлять отчёт. Список таких организаций можно найти в реестре Минтруда.

2. Основной этап.

- Проводится идентификация вредных и опасных факторов. Комиссия с помощью проверочных листов определяет, присутствуют ли на рабочих местах факторы, влияющие на здоровье сотрудников.
- Если вредные или опасные факторы идентифицированы, специализированная организация проводит измерения и исследования. Эксперты определяют уровень шума, вибрации, влажности и другие параметры в зависимости от специфики рабочего места. Измерения проводятся с использованием сертифицированного оборудования.
- Результаты каждого измерения оформляются в отдельные протоколы по каждому фактору.

3. Финальный этап.

- Специализированная организация формирует отчёт о проведённой СОУТ. Он может быть на бумажном носителе или в электронном виде. Члены комиссии подписывают отчёт, а председатель утверждает его не позднее 30 календарных дней со дня получения.
- В течение трёх рабочих дней после утверждения отчёта работодатель уведомляет об этом организацию, проводившую исследования.
- Специализированная организация в течение 10 рабочих дней размещает сведения о проведённой СОУТ в ФГИС.

Документы, которые получает работодатель

Отчёт по результатам СОУТ включает:

- титульный лист с идентификационным номером работодателя и подписями членов комиссии;
- сведения об экспертной организации;

- карты СОУТ;
- протоколы испытаний;
- перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников и другую информацию.

Если условия труда признаны допустимыми, подаётся декларация соответствия условий труда требованиям охраны труда. Она действует бессрочно, пока трудовая обстановка не меняется.

Действия работодателя после СОУТ

- Ознакомить сотрудников с результатами оценки под подпись в течение 30 календарных дней со дня утверждения отчёта.
- Провести мероприятия по улучшению условий труда, указанные в отчёте (например, установить шумоизоляцию, вентиляцию, улучшить освещение).
- Внести результаты СОУТ в документацию по охране труда и трудовые договоры.
- Разместить сводные данные о результатах оценки на официальном сайте компании (если он есть) в течение 30 календарных дней со дня утверждения отчёта.
- Указать результаты СОУТ в ЕФС-1 в следующем году.

Особенности для микропредприятий

Микропредприятия могут проводить СОУТ в упрощённом порядке. В некоторых случаях (например, при разработке ПО, деятельности в области бухучёта и права) они вправе проводить оценку самостоятельно, без привлечения специализированной организации.

Для микропредприятий не обязательно создавать полноценную комиссию — отдельные функции может выполнять работодатель или уполномоченный сотрудник.

Решено:

1. Принять к сведению информацию Ведущего специалиста отдела экономики, труда и инвестиционной политики Управления экономики, труда и аграрной политики администрации Чернышевского МО

Заместитель главы Чернышевского
муниципального округа
Забайкальского края,
председатель комиссии



Л.И.Вологодина

Секретарь комиссии



А.А.Юрева