

УТВЕРЖДЕНО
приказом
АО «Аэропорт Горно-Алтайск»
от «д7» 05 2026г. № 232

КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА
укрепления здоровья работников АО «Аэропорт Горно-Алтайск»
«АЭРОПОРТ — ТЕРРИТОРИЯ ЗДОРОВЬЯ»
(Актуализированная редакция по итогам заседания рабочей группы от
07.04.2026)

1. АНАЛИЗ СИТУАЦИИ И ОБОСНОВАНИЕ ПРОГРАММЫ

1.1. Контекст

В современном мире залогом успешного функционирования организаций является человеческий капитал. По данным ВОЗ, хронические неинфекционные заболевания являются причиной 2/3 случаев преждевременной смерти населения в трудоспособном возрасте. Основные факторы риска: повышенное артериальное давление, потребление табака, чрезмерное потребление алкоголя, нездоровое питание, низкая физическая активность.

АО «Аэропорт Горно-Алтайск» — стратегический транспортный узел Республики Алтай. Здесь работают порядка 400 человек, большая часть которых трудится в сменном режиме. Специфика труда (высокая ответственность, ненормированный график, стрессовые ситуации) создаёт дополнительные риски для здоровья.



1.2. Результаты анализа потребностей участников (опрос на платформе «Атрия»)

Анализ потребностей сотрудников, проведенный посредством анонимного анкетирования на платформе «Атрия» в период с февраля по март 2026 года, ставит своей целью выявление ключевых проблемных зон и определение эффективных направлений для их решения. Полученные данные послужат основой для формирования конструктивного диалога между работодателем и рабочей группой, обеспечивая прозрачность процессов и способствуя созданию продуктивной рабочей среды. Важнейшим условием успешного использования результатов является их корректное представление, исключающее искажение информации и минимизирующее риск возникновения негативных реакций, способных усугубить существующие разногласия.

Таблица 1. Основные выявленные проблемы

Категория	Выявленная проблема	Доля (%)
<u>Курение</u>	Высокая зависимость среди мужчин	<u>31.71 %</u>

Алкоголь: Пагубное употребление среди женщин, требующее пристального внимания. Согласно представленным данным, 82,76% работников употребляют алкоголь. Примечательно, что среди них женщины составляют значительную долю – 64,71%. Углубленный анализ показывает, что 31,71% из этой группы потребляют алкоголь не чаще одного раза в месяц или реже, что может свидетельствовать о формировании моделей употребления, требующих дополнительного изучения и профилактики.

Физическая активность: Среди работников предприятий, согласно проведенному исследованию, значительная часть не занимается физкультурой и спортом. Основными причинами такой ситуации эксперты называют нехватку времени, финансовые ограничения и отсутствие доступной спортивной инфраструктуры. Это демонстрирует острую необходимость в создании условий для поддержания здорового образа жизни сотрудников, как на рабочем месте, так и за его пределами.

Анализ данных по Атрии выявил любопытные гендерные различия. Так, среди женщин 50% не имеют доступа к спортивным объектам или условиям, предоставляемым работодателем, в то время как среди мужчин этот показатель составляет 65%. Это может свидетельствовать о том, что мужчины чаще сталкиваются с отсутствием корпоративных спортивных программ или инфраструктуры.

Что касается причин, по которым работники не уделяют время физической активности, то здесь показатели также разнятся. Причина "нет времени на занятия спортом" указывается как существенная как для мужчин (29,27%), так и для женщин (29,41%). Это подчеркивает важность гибкого графика или внедрения корпоративных физкультурных программ, учитывающих рабочую нагрузку.

С другой стороны, когда речь заходит о мотивации к занятиям, укрепление здоровья и профилактика заболеваний выступают ключевыми факторами. Этот аспект является приоритетным для женщин (32,35%), что несколько выше, чем для мужчин (20,73%). Это говорит о том, что акцент на пользе спорта для здоровья может быть более эффективным инструментом привлечения женщин к активному образу жизни.

Таким образом, для эффективного повышения уровня физической активности сотрудников работодателям следует рассматривать комплексный подход, включающий в себя не только создание спортивной инфраструктуры, но и разработку программ, учитывающих временные и финансовые возможности работников, а также постоянно транслирующую информацию о пользе занятий спортом для здоровья.

Нерегулярное питание сотрудников, включая частые перекусы «на ходу», представляет собой не просто бытовую особенность, а серьезный вызов для формирования здоровой и продуктивной рабочей среды. Данное обстоятельство, выраженное в 3,66% случаев, сигнализирует о потенциальных проблемах, связанных с доступностью и стоимостью качественного питания для персонала. В этой ситуации работодателю следует рассматривать не только оценку ситуации, но и активные меры по её оптимизации, поскольку забота о здоровье сотрудников напрямую влияет на их работоспособность, мотивацию и общую эффективность.

Предлагаемые решения и аспекты для рассмотрения:

1. Анализ причин и барьеров: Прежде всего, необходимо провести более глубокий анализ причин, почему питание сотрудников остаётся нерегулярным. Является ли это следствием высокой стоимости здоровой

пищи вблизи рабочего места, недостаточного времени на полноценный обед, отсутствия доступных столовых или кафе, либо предпочтений самих сотрудников, не осознающих последствий? Выявление ключевых барьеров позволит сформировать более целенаправленные и эффективные решения.

2. Рассмотрение программ субсидирования: В качестве одной из возможных мер, работодатель может рассмотреть введение программ субсидирования питания. Это могут быть частичные компенсации на покупку определённых категорий продуктов, купоны на обеды в проверенных заведениях, либо организация корпоративного питания с учётом доступных цен. Важно, чтобы такие программы были ориентированы на поддержку приобретения именно полезных и сбалансированных продуктов, способствуя формированию культуры здорового питания.
3. Информационная поддержка и образование: Важной частью комплекса мер является просветительская работа. Организация информационных сессий, предоставление материалов о важности сбалансированного питания, составление кратких рекомендаций по здоровым перекусам, которые можно взять с собой на работу, – всё это поможет повысить осведомлённость сотрудников и мотивировать их к изменению привычек. Привлечение диетологов или нутрициологов для проведения консультаций также будет ценным вкладом.
4. Долгосрочная стратегия повышения благополучия: Решение проблемы нерегулярного питания – это шаг к созданию комплексной программы по повышению благополучия сотрудников. Инвестиции в здоровье персонала, проявляющиеся в таких инициативах, не только способствуют решению конкретной проблемы, но и демонстрируют заботу компании, что, в свою очередь, положительно сказывается на лояльности, снижении текучести кадров и общем корпоративном духе.

Психоземotionalное состояние Высокий уровень стресса (подтверждено) 9.48 %

Статус курения работников

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Никогда не курил(а)	N	22	21	43
	%	26.83	61.76	37.07

Курил(а), но бросила	N	34	4	38
	%	41.46	11.76	32.76
Курю в настоящее время	N	26	9	35
	%	31.71	26.47	30.17
Итого	N	82	34	116
	%	100.00	100.00	100.00

Употребляют ли работники алкоголь?

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Да	N	62	34	96
	%	75.61	100.00	82.76
Нет	N	20	0	20
	%	24.39	0.00	17.24

Занимаетесь ли Вы физкультурой, спортом?

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Да, занимаюсь регулярно или время от времени	N	29	14	43
	%	35.37	41.18	37.07
Нет, но хотел бы	N	39	20	59
	%	47.56	58.82	50.86
Нет и не хотел бы	N	14	0	14
	%	17.07	0.00	12.07

Питание работников в течение рабочего дня

		Пол	Итого
--	--	-----	-------

		Мужской	Женский	
Приношу еду из дома	N	57	33	90
	%	69.51	97.06	77.59
Хожу в столовую / кафе на территории предприятия	N	10	0	10
	%	12.20	0.00	8.62
Завтракаю и обедаю дома	N	6	0	6
	%	7.32	0.00	5.17
Покупаю еду в магазине	N	3	1	4
	%	3.66	2.94	3.45
Не обедаю	N	3	0	3
	%	3.66	0.00	2.59
Другое	N	3	0	3
	%	3.66	0.00	2.59
Итого	N	82	34	116

Стресс

Низкий риск		Средний риск		Высокий риск	
N	%	N	%	N	%
92	79.31	13	11.21	11	9.48

1.3. Что уже сделано (2025 – май 2026)

№	Направление	Реализованные мероприятия	Результат
1.	Курение	Запрещающие и предупреждающие знаки	Состоялась закупка знаков, договор на этапе согласования <i>(Планируемый показатель)</i>

		<i>снижения нарушений 45%).</i>
	Плакаты	Плановая закупка май-июнь 2026г., на данном этапе разработка технического задания (<i>Планируемый показатель повышения осведомлённости о вреде курения 70%).</i>
2. Алкоголь	"Зона зеро" на корпоративных мероприятиях с альтернативными напитками без алкоголя	На Новогоднем корпоративе 2026г., была оформлена зона с безалкогольными коктейлями и напитками. (<i>Итоговое потребление безалкогольных напитков составило 100%</i>)
	Отказ от алкоголя на корпоративных мероприятиях	В плане на корпоративном мероприятии «Аэропикник 2026г»
	Информационная компания	В планах на второй квартал 2026г.
3. Питание	Организованы пункты питания и разогрева пищи	50% работников приносят еду из дома и питаются в пункте
	Вендинговый аппарат с продуктами для ПП	20% продуктов из вендингового аппарата на данный момент можно отнести к категории ПП
	Закупка брендированных многоразовых бутылок для питьевой воды для сотрудников и маркировка кулеров с водой информационными наклейками о средних нормах потребления воды на 1кг веса	Закупка в плане мая, собраны КП. (<i>Плановое увеличение количества работников, поддерживающих оптимальный водный баланс 35%).</i>
4. Физическая активность	"Зелёный марафон"	Активное участие работников в данном

		мероприятии. <i>Более 10 человек. Плановое вовлечение сотрудников 50 человек.</i>
	Спартакиада трудовых коллективов	<i>Активное участие сотрудников в соревнованиях спартакиады</i>
	Закупка спортивного инвентаря	Для работников предприятия приобретен теннисный стол, а также комплекты для игры в бадминтон и мячи для игровых видах спорта (<i>Активность использования 27 сотрудников в день</i>)
5.	Психоэмоциональное здоровье	Корпоративные мероприятия, направленные на умственное самовыражение сотрудников
		Конкурс творческих работ «Помогаю взлетать». <i>Приняло участие более 10 сотрудников в различных жанрах: поэзия, проза, видеоролики, фотографии и т.д.</i>
	Корпоративные мероприятия на укрепление командного духа сотрудников	Корпоративные экскурсии по подразделениям аэропорта. На организованной экскурсии первый квартал 2026г., приняло участие <i>более 20 сотрудников.</i>

БЕГИ НАСТОЯЩИМ

#создаваябудущее



Регистрируйся на забег
и помоги особенным детям
получить образование

ПАО Сбербанк, лицензия на деятельность Банка России на осуществление
банковских операций № 1481 от 11.08.2015



1.4. Обоснование необходимости программы

Корпоративные программы укрепления здоровья — это инвестиционный проект, участниками которого выступают государство, работодатель и работник. Согласно исследованиям ВОЗ, меры по охране здоровья на рабочих местах помогают сократить на 27% продолжительность пребывания на больничном и на 26% расходы компаний на медико-санитарное обслуживание.

Для аэропорта Горно-Алтайска программа позволит:

- снизить дни нетрудоспособности.
- уменьшить число нарушений, связанных с курением и алкоголем.
- повысить лояльность и удержание сотрудников.
- укрепить имидж социально ответственного работодателя.



2. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ УЧАСТНИКОВ (СВОДНАЯ ТАБЛИЦА)

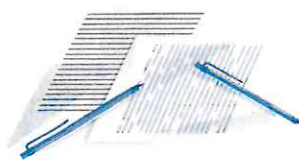
2.1. РАБОТНИК РАБОТОДАТЕЛЬ ГОСУДАРСТВО

Программы укрепления и профилактики здоровья на рабочем месте



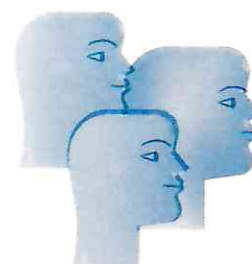
Государство

- Продолжительность жизни
- Экономический и производственный рост
- Здоровье трудоспособных граждан



Бизнес

- Продолжительность труда
- Конкурентоспособность
- Снижение издержек
- Развитие HR-бренда
- Укрепление корпоративной культуры



Человек

- Личная эффективность
- Улучшение здоровья
- Продолжительность жизни
- Качество жизни
- Повышение благосостояния

Программы укрепления и профилактики здоровья на рабочем месте – это комплексный подход, затрагивающий интересы государства, бизнеса и каждого человека. Государство, как гарант благополучия граждан, заинтересовано в увеличении продолжительности жизни, экономическом росте через повышение производительности труда и сохранении здоровья трудоспособного населения. Данные направления коррелируют со стратегическими целями, закрепленными в национальных проектах, направленных на улучшение демографической ситуации и развитие социальной сферы.

Бизнес, в свою очередь, рассматривает программы оздоровления сотрудников как инвестиции в человеческий капитал. Увеличение продолжительности трудовой жизни, повышение конкурентоспособности компании за счет снижения издержек, связанных с больничными листами и текучестью кадров, а также развитие HR-бренда и укрепление корпоративной культуры – ключевые выгоды для работодателей. Это соотносится с нормами Трудового кодекса Российской Федерации, который обязывает работодателя обеспечивать безопасные условия труда и заботиться о здоровье работников.

На уровне отдельного человека программы направлены на повышение личной эффективности, улучшение общего состояния здоровья, увеличение продолжительности жизни, рост качества жизни и повышение уровня благосостояния. Осознанное отношение сотрудников к своему здоровью, их вовлеченность в профилактические мероприятия способствуют не только личному благополучию, но и напрямую влияют на производительность труда и общий успех компании.

3. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Цель программы на 2026–2028 гг.:
Закрепление здоровых привычек, внедрение инфраструктурных изменений (спортзал, вендинг, доставка питания) и снижение поведенческих факторов риска.
Задачи:

1. Снизить долю курящих мужчин на 20%.
2. Снизить долю женщин с пагубным употреблением алкоголя на 50%.
3. Увеличить долю сотрудников, ежедневно употребляющих фрукты/овощи, на 25%.
4. Увеличить число сотрудников, регулярно занимающихся спортом, до 100+ человек.
5. Снизить долю сотрудников с высоким уровнем стресса на 20%.
6. Обеспечить доступ к инфраструктуре: аренда спортзала, обновление вендинга, пилот по доставке питания.

4. РАЗДЕЛ 1. ПРОФИЛАКТИКА ПОТРЕБЛЕНИЯ ТАБАКА

4.1. Уже сделано (2025 – апрель 2026)

Мероприятие	Срок	Статус
Знаки «Не курить»	2025	выполнено <input checked="" type="checkbox"/>
Организация мест для курения вне территории	2025	выполнено <input checked="" type="checkbox"/>
Стартовое мероприятие (Зелёный марафон 2025)	2025	выполнено <input checked="" type="checkbox"/>

4.2. План на 2026 год (апрель – декабрь)

№	Мероприятие	Срок	Ответственный	Бюджет
1.	Создание «Антитабачного патруля» (только предупреждения)	II кв.	Охрана труда	0 Р
2.	Дополнительные таблички в зонах курения	II кв.	Охрана труда	3 000 Р
3.	Акция ко Дню отказа от курения	(ноябрь) IV кв.	PR	5 000 Р
4.	Информационные плакаты о вреде курения	II кв.	Охрана труда	3 000 Р
Итого:				13 000р.

4.3. План на 2027 год

№	Мероприятие	Срок	Ответственный	Бюджет
1.	Кабинет помощи курящим (консультации с наркологом)	I кв.	Здравпункт	5 000 Р

2.	Частичное субсидирование никотинзаместительной терапии (50%)	II кв.	Охрана труда, здравпункт	20 000 Р
3.	Введение штрафов за курение в неположенных местах	II кв.	Охрана труда	0 Р
4.	Включение в ДМС помощи по отказу от курения (при наличии)	III кв.	Дирекция по персоналу	При наличии ДМС
Итого:				25 000р.

4.4. План на 2028 год

№	Мероприятие	Срок	Ответственный
1.	Мониторинг эффективности: % отказавшихся от курения	I кв.	Охрана труда
2.	Корректировка системы штрафов/поощрений	II кв.	Рабочая группа
3.	Масштабирование лучших практик	III–IV кв.	Рабочая группа

4.5. Индикаторы раздела 1

Показатель базовый 2026	Цель 2028
Курящие мужчины (доля) 31%	снижение до 15%
Курящие, сократившие перекуры 0 %	40%
Отказавшиеся от курения за время программы 0%	15%
Нарушений в месяц	снижение на 50%

5. РАЗДЕЛ 2. СНИЖЕНИЕ ПОТРЕБЛЕНИЯ АЛКОГОЛЯ С ВРЕДНЫМИ ПОСЛЕДСТВИЯМИ

5.1. Уже сделано (2025 – апрель 2026)

- Коммуникационная кампания (плакаты).
- Безалкогольные корпоративы.
- Тестирование (вход на смену, при подозрении)

4.2. План на 2026 год

№	Мероприятие	Срок	Ответственный	Бюджет
---	-------------	------	---------------	--------

1.	Тест AUDIT (пилот на 50 сотрудниках)	II кв.	Здравпункт	0 Р
2.	«Зеро Зона» на Дне воздушного флота	IV кв.	PR	5 000 Р
Итого:				10000 р

4.3. План на 2027 год

№	Мероприятие	Срок	Ответственный	Бюджет
1.	Полный охват тестом AUDIT (все сотрудники)	I кв.	Здравпункт	0 Р
2.	Консультации для «жёлтой» и «красной» зон	II–IV кв.	Здравпункт + нарколог	30 000 Р
3.	Усиление информирования «Алкоголь и безопасность рейсов»	III кв.	PR	0 Р
Итого:				30 000р.

4.4. План на 2028 год

№	Мероприятие	Срок	Ответственный
1.	Повторный тест AUDIT (сравнение с 2027)	I кв.	Здравпункт
2.	Снижение доли в красной зоне на 50%	В течение года	Рабочая группа

4.5. Индикаторы раздела 2

Показатель Базовый (2026)	Цель (2028)
Женщины в красной зоне AUDIT <u>100</u> %	Снижение на 50%
Положительные тесты алкотестера 0%	(Поддерживать) 0%
Участие в «Зеро Зоне»	100+ человек

6. РАЗДЕЛ 3. ЗДОРОВОЕ ПИТАНИЕ И РАБОЧЕЕ МЕСТО

6.1. Уже сделано (2025 – апрель 2026)

№
1. Кулеры с водой, маркировка норм потребления.

2. Расширен ассортимент вендинговых аппаратов с целью увеличения полезных продуктов.

6.2. План на 2026 год

№	Мероприятие	Срок	Ответственный	Бюджет
1.	Короткие советы в Максе.	II кв.	PR	0 р.
2.	Конкурс рецептов «Полезный перекус»	III кв.	PR	10 000р.
3.	Семинар с приглашенным специалистом от Центра здоровья	III кв.	Охрана труда	0р.
4.	Опрос сотрудников о доставке правильного питания	III кв.	PR, Охрана труда	0р.
5.	Сбор коммерческих предложений от фирм по питанию	IV кв.	PR, Охрана труда	0р.
Итого:				10 000р.

6.3. План на 2027 год

№	Мероприятие	Срок	Ответственный	Бюджет
1.	Регулярные семинар с приглашенным специалистом от Центра здоровья по питанию (1 раз в квартал)	В течение года	Охрана труда	0р.
2.	Пилот по доставке правильного питания (10–20 человек)	II кв.	PR, Охрана труда	0р. (за счёт сотрудников, возможно частичное субсидирование)
3.	Корпоративная рубрика «РАЗУМ-ТЕЛО-ЕДА»	I кв.	PR	0р.
4.	Мобильная библиотека (книги по ЗОЖ)	II кв.	PR	10 000р.
5.	Уголок спортивного инвентаря	II кв.	PR	20 000р.
Итого:				30 000р.

6.4. План на 2028 год

№	Мероприятие	Срок	Ответственный
1.	Повторный опрос пищевых привычек	I кв.	Охрана труда

2.	Расширение доставки питания (при успехе пилота)	II кв.	PR, Охрана труда
3.	Итоговая оценка: % сотрудников, улучшивших питание	IV кв.	Охрана труда

6.5. Индикаторы раздела 3

Показатель Базовый (2026)	Цель (2028)
Едят фрукты/овощи ежедневно 22 %	+25%
Пользуются маркировкой в столовой	50% сотрудников
Вендинг обновлён частично полностью	80%
Участники семинаров с нутрициологом	100+ человек

7. РАЗДЕЛ 4. ПОВЫШЕНИЕ ФИЗИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ

7.1. Уже сделано (2025 – апрель 2026)

Участие в Спартакиаде трудовых коллективов	(3 место)
Приобретён теннисный стол	(подразделение СЭСТОП)
Турнир по мини-футболу	(территория СПАСОП)
Участие в Забеге РФ	(май 2026 — запланировано)
Зелёный марафон	(2025, 2026 — с командной формой)

7.2. План на 2026 год

№	Мероприятие	Срок	Ответственный	Бюджет
1.	Забег РФ (май)	II кв.	PR	0р.
2.	Зелёный марафон (командная форма)	II кв.	PR	250 000р.
3.	Система оповещений о физкульт-брейках	III кв.	Охрана труда, IT	0р.
4.	Аэропикник (активные виды спорта + тренировки)	III кв.	PR	700 000р.
5.	Оценка уровня физической активности (GPAQ)	IV кв.	Здравпункт	0р.
Итого:				850 000р.

7.3. План на 2027 год

№	Мероприятие	Срок	Ответственный	Бюджет
1.	Аренда спортзала «Атлант» (субсидия 50%)	I кв.	PR	900 000р.
2.	Спартакиада 2027 (цель - 1–2 место)	В течение года	PR	200 000р.
3.	Регулярные тренировки в зале (1–2 раза в неделю)	В течение года	PR	Включено в аренду
4.	Зелёный марафон 2027 (команда 30+ человек)	II кв.	PR	50 000р.
Итого:				1150 000р.

7.4. План на 2028 год

№	Мероприятие	Срок	Ответственный
1.	Повторная оценка GPAQ (сравнение с 2026)	I кв.	Здравпункт
2.	Спартакиада 2028 (закрепление результата)	В течение года	PR
3.	Итоговая оценка: % сотрудников с нормальной активностью	IV кв.	Охрана труда

7.5. Индикаторы раздела 4

Показатель Базовый (2026)	Цель (2028)
Занимаются спортом (игровые виды) 50+	Человек 100+ человек
Участие в Зелёном марафоне планируется форма	60+ человек
Спартакиада 3 место	1–2 место
Аренда спортзала обсуждается	открыт и работает
Физкульт-брейки внедряются	50% сотрудников участвуют

8. РАЗДЕЛ 5. СОХРАНЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ И БЛАГОПОЛУЧИЯ

8.1. Уже сделано (2025 – апрель 2026)

Коммуникационная кампания	разрабатывается.
----------------------------------	-------------------------

8.2. План на 2026 год

№	Мероприятие	Срок	Ответственный	Бюджет
1.	«Кружки благополучия» (встречи с руководством)	II кв.	Отдел кадров	0р.
2.	Стресс-ассесмент (Датская анкета, пилот)	III кв.	Здравпункт	0р.
3.	Корпоративная рубрика «РАЗУМ-ТЕЛО-ЕДА»	III кв.	PR	0р.

8.3. План на 2027 год

№	Мероприятие	Срок	Ответственный	Бюджет
1.	Полный охват стресс-ассесментом (все сотрудники)	I кв.	Здравпункт	0р.
2.	Обучение «Лидеров благополучия» (5–7 человек)	II кв.	Отдел кадров	100 000р.
3.	Телефонная линия поддержки (городская бесплатная)	III кв.	Охрана труда	0р.
4.	Школа благополучия (6 недель, онлайн)	III–IV кв.	PR, охрана труда	0р.
Итого:				100 000р.

8.4. План на 2028 год

№	Мероприятие	Срок	Ответственный
1.	Повторный стресс-ассесмент (сравнение с 2027)	I кв.	Здравпункт
2.	Снижение доли с высоким стрессом на 20%	В течение года	Рабочая группа
3.	Итоговый опрос удовлетворённости программой	IV кв.	Охрана труда

8.5. Индикаторы раздела 5

Показатель Базовый (2026)	Цель (2028)
Высокий уровень стресса 9,48 %	снижение на 9%

Участники «Кружков благополучия»	50+ человек
Лидеры психоблагополучия обучены 0	5–7 человек
Телефонная линия работает нет	да

9. РАЗДЕЛ 6. ПЕРСПЕКТИВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ (2026–2028)

№	Мероприятие	Срок	Ответственный
1.	Аренда спортзала «Атлант»	2027	PR
2.	Доставка правильного питания (пилот)	2027	PR, охрана труда
3.	Включение в ДМС отказа от курения	2027	Отдел кадров
4.	Введение штрафов за курение	2027	Охрана труда
5.	Масштабирование программы на смежные организации	2028	Охрана труда

10. РАЗДЕЛ 7. ПРАВИЛА РАЗРАБОТКИ И УПРАВЛЕНИЯ ПРОГРАММОЙ

10.1. Что включает понятие ВОЗ «здоровые рабочие места»

Здоровое рабочее место — это место, где работники и менеджеры постоянно сотрудничают в совершенствовании охраны и укрепления здоровья, безопасности и благополучия всех работающих.

Компоненты:

- безопасная физическая производственная среда;
- доступность медицинской помощи;
- оздоровление психосоциальной среды;
- вовлечённость руководства.

10.2. Корпоративное лидерство и рабочая группа

Рабочая группа (действующий состав):

№	ФИО	Должность	Роль в группе
1.	Тяпкина А.К.	Начальник группы ОТ,ПБ и Э	Председатель
2.	Апасенко А.Д. / Банных О.А.	Главный специалист по внутренним коммуникациям и развитию корпоративной культуры/ Главный специалист по кадрам	Член
3.	Нешпор В.А.	Риск-менеджер	Член

4.	Кокшарова Т.В. / Рогова Н.В.	Главный фельдшер/ Фельдшер	Член
5.	Гольцева Е.Р.	Инженер-эколог	Секретарь

Задачи рабочей группы:

- Планирование мероприятий.
- Контроль реализации.
- Мониторинг индикаторов.
- Ежегодный отчёт руководству.

10.3. Этапы реализации (цикл PDCA)

№	Этап	Период	Содержание
1.	Планирование	2025 – апрель 2026	Анализ, опрос, утверждение программы
2.	Реализация	Апрель 2026– декабрь 2028	Выполнение плана по разделам
3.	Мониторинг и оценка	Ежегодно (декабрь)	Сбор индикаторов, отчёты
4.	Улучшение и коррекция	2027, 2028	Корректировка на основе результатов

11. СВОДНАЯ ТАБЛИЦА ИНДИКАТОРОВ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Направление Показатель Базовый (апрель 2026)	Цель (декабрь 2028)
Курение Курящие мужчины (доля) <u>31%</u>	Курение Отказавшиеся от курения — 15%
Алкоголь Женщины в красной зоне AUDIT <u>100 %</u>	снижение на 50%
Питание Едят фрукты/овощи ежедневно <u>22%</u>	+25%
Физкультура Занимаются спортом <u>50+ человек</u>	100+ человек
Физкультура Зелёный марафон команда есть <u>15 человек</u>	60+ человек
Физкультура Спартакиада <u>3 место</u>	2 место
Физкультура Аренда спортзала <u>нет</u>	да
Псих. здоровье Высокий стресс <u>9,4 %</u>	снижение на 20%



12. БЮДЖЕТ ПРОГРАММЫ (ПЛАНОВЫЙ)

Год	Статьи расходов	Сумма
2026 (апрель–декабрь)	Командная форма, кулеры, семинары, Аэропикник, вендинг (частично), призы	883 000р.
2027	Аренда зала «Атлант», субсидирование терапии, вендинг (полностью), доставка питания (пилот), ДМС (опция)	1435 000р.
2028	Поддержка аренды зала, мониторинг, масштабирование	900 000р.
ИТОГО на 2 года 9 месяцев		3 218 000р.

13. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Готовность к участию в федеральных и региональных конкурсах «Здоровое предприятие».

Укрепление имиджа аэропорта как социально ответственного работодателя.

Снижение дней нетрудоспособности на 10% → экономия бюджета.

Улучшение показателей по курению, алкоголю, питанию, физкультуре, стрессу.

Рост лояльности сотрудников, снижение текучести.

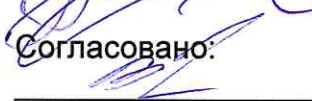
14. ПОДПИСИ

Разработал:



(Тяпкина А.К., специалист по охране труда)

Согласовано:



(Куликов В.В., первый заместитель генерального директора)

Дата: « ___ » _____ 2026 г.