

Муниципальное автономное образовательное учреждение дополнительного образования  
«Центр дополнительного образования «Эдельвейс» г. Улан-Удэ»  
(МАОУ ДО «ЦДО «Эдельвейс» г. Улан-Удэ»)   
Ул. Нестерова, д. 6, Улан-Удэ, 670009  
Тел./факс: (3012) 55-89-46  
E-mail: edelweiss-center@mail.ru; <https://maou-do-t.buryatschool.ru/>

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ ДО «ЦДО

«Эдельвейс» г. Улан-Удэ

Цынунова Е. Т.

«21» марта 2022 г.



**Корпоративная программа**  
**«Укрепление здоровья на рабочем месте»**  
**в МАОУ ДО «Центр дополнительного образования «Эдельвейс»**  
**г. Улан-Удэ**

Улан-Удэ

2022 г.



## Содержание

| №<br>п/п | Наименование  | Стр. |
|----------|---|------|
| 1        | Паспорт корпоративной программы                               | 3    |
| 2        | Актуальность внедрения, цели и задачи корпоративной программы | 5    |
| 3        | Этапы реализации мероприятий программы                        | 7    |
| 4        | Приложение 1 План мероприятий                                 |      |



## ПАСПОРТ

### Корпоративной программы «Укрепление здоровья на рабочем месте»

|   |                                       |   |
|---|---------------------------------------|---|
| 1 | Наименование корпоративной программы  | Укрепление здоровья на рабочем месте  |
| 2 | Срок реализации программы             | 2022-2025 г.  |
| 3 | Цель и задачи корпоративной программы | <p>Цель программы: Увеличение ценностей здорового образа жизни, формирование осознанного отношения к своему здоровью и повышение трудового потенциала через вовлечение руководства и работающих в мероприятия по укреплению здоровья, а также создание условий, способствующих повышению приверженности к ЗОЖ.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Выявление и профилактика основных факторов риска возникновения неинфекционных заболеваний;</li><li>2. Стимулирование и создание условий для занятий физической активностью сотрудниками;</li><li>3. Разработка и проведение профилактических и пропагандистских мероприятий, способствующих отказу от вредных привычек среди работников;</li><li>4. Создание информационной среды для информирования сотрудников о ЗОЖ, профилактике хронических неинфекционных заболеваний и т.д.</li></ol> |
| 4 | Направления корпоративной программы   | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Физическая активность;</li><li>2. Управление стресса;</li><li>3. Здоровое питание.</li></ol>   |
| 5 | Источники финансирования программы    | Собственные средства.   |



|   |  |   |
|---|--|---|
| 6 | Целевые индикаторы и показатели результативности | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Изменение показателей развития риска хронических неинфекционных заболеваний в сторону улучшения;</li> <li>2. Увеличение доли работников, охваченных профилактическими мероприятиями по ЗОЖ, включая информационно-коммуникационные кампании до 75 процентов (от общей численности работников).</li> <li>3. Увеличение доли работников, отказавшихся от курения (на 15 процентов).</li> <li>4. Увеличение доли работников, отказавшихся от алкоголя (на 10 процентов).</li> <li>5. Снижение числа случаев временной нетрудоспособности (на 10 процентов).</li> <li>6. Доля сотрудников, регулярно употребляющих полезные продукты (рыба, овощи, зелень, кисломолочные продукты и т.д.)</li> <li>7. Доля лиц с выявленными факторами риска неинфекционных заболеваний от списочной численности работников;</li> <li>8. Количество образовательных мероприятий по вопросам ЗОЖ;</li> <li>9. Доля сотрудников организации, охваченных медицинскими осмотрами, скрининговыми медицинскими исследованиями; диспансеризацией;</li> <li>10. Количество проведенных спортивных соревнований в рамках корпоративной программы;</li> <li>11. Создание условий для приема питьевой воды на рабочем месте;</li> <li>12. В организации действует политика приверженности принципам здорового образа жизни;</li> </ol> |
|---|--|---|



|   |  |   |
|---|--|---|
|   |  | <p>13. Создание безопасных для здоровья рабочих мест;</p> <p>14. Имеется инфраструктура в организации, способствующая ведению ЗОЖ;</p> <p>15. В организации действует социальная политика поддержки сотрудников;</p> <p>16. Доля сотрудников, имеющих нормальные показатели артериального давления.</p>   |
| 7 | Ожидаемые конечные результаты реализации корпоративной программы | <p>1. Повышение уровня культуры здоровья среди сотрудников;</p> <p>2. Сокращение числа листов нетрудоспособности;</p> <p>3. Увеличение количества сотрудников, ведущих здоровый образ жизни, систематически занимающихся физической активностью;</p> <p>4. Формирование здоровой психоэмоциональной среды в коллективе, снижение количества работников, имеющих вредные привычки.</p> |

## 2. Актуальность внедрения, цели и задачи корпоративной программы.

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. Одним из направлений проекта является внедрение корпоративных программ «Укрепление здоровья на рабочем месте».

Согласно данным ВОЗ, хронические неинфекционные заболевания являются причиной 2/3 случаев преждевременной смерти населения в трудоспособном возрасте, причем основная доля приходится на сердечно-сосудистые заболевания, злокачественные новообразования и травмы. Причины хронических неинфекционных заболеваний обусловлены следующими факторами: повышенное артериальное давление, потребление табака, чрезмерное потребление алкоголя, повышенное содержание холестерина крови, избыточная масса тела, низкий уровень потребления фруктов и овощей, малоподвижный образ жизни.



Корпоративные программы укрепления здоровья представляют собой комплекс мер в рамках общей корпоративной культуры предприятия, направленной на оздоровление работников и предполагающей вовлечение их в здоровый образ жизни и профилактические мероприятия для устранения факторов риска хронических заболеваний.

Используемые программы помогают работодателям повысить свой имидж, способствуют снижению издержек и пустых трат финансов организаций, укрепляют корпоративную культуру и создают индивидуальность компании.

### **Цель корпоративной программы.**

Основной целью программы является сохранение и укрепление здоровья работающих, за счет взаимодействия руководства и самих сотрудников в совершенствовании охраны труда, безопасности и благополучия. Создания условий для приверженности здоровому образу жизни, формирование ответственного отношения к собственному здоровью и культуры общественного здоровья.

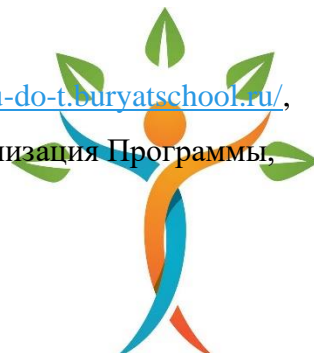
*Для достижения поставленной цели, необходимо решить следующие задачи:*

1. Повышение уровня грамотности работников в вопросах здоровья (информационная среда, уголки здоровья, образовательные мероприятия (вебинары, мастер-классы и т.д.), коммуникационные компании (консультации специалистов, школы здоровья и т.д.))
2. Выявление факторов риска, а также формирование навыков по коррекции факторов риска (Дни здоровья, медицинские осмотры, диспансеризация, скрининговые программы и т.д.)
3. Создание здорового окружения (формирование инфраструктуры на рабочем месте, способствующей рациональному питанию, отказу от вредных привычек, повышению качества жизни и др.)

*Информационное обеспечение, наличие обратной связи*

Актуальная информация по формированию здорового образа жизни систематически размещается:

- на официальном сайте ГБУЗ «Центр общественного здоровья и медицинской профилактики»,
- на официальном сайте учреждения <https://maou-do-t.buryatschool.ru/>, информационном стенде организации, в которой осуществляется реализация Программы,
- в социальной сети Вконтакте.



### 3. Этапы реализации мероприятий программы.

Разработка, реализация, мониторинг и оценка корпоративных программ укрепления здоровья на рабочем месте — это поэтапный процесс взаимосвязанных действий на основе программного подхода и комплекса мер по управлению охраной здоровья и безопасностью труда, который включает:



#### 1. Этап: Организационный – (Март-Апрель 2022 г.)

На данном этапе налаживается взаимодействие и подписывается соглашение с ГБУЗ «Центр общественного здоровья и медицинской профилактики», формируется рабочая группа, куда могут входить представители руководства, отдела охраны труда, кадров, профсоюза, лидеры общественного мнения.

Для формирования комплексной программы здоровья важно в начале изучить текущую ситуацию в организации:

А) Анализ показателей здоровья работников по доступным источникам (данные о временной нетрудоспособности, данные периодических медицинских осмотров а и др.);

Б) Анализ текущей инфраструктуры для здорового образа жизни (наличие спортивных зон, питание в столовых, эргономика, наличие комнат психологической разгрузки и др.);

В) Анализ распространенности факторов риска хронических неинфекционных заболеваний (по результатам опросов, медицинских осмотров) и др.



Также желательно провести оценку потенциальных ресурсов организации (финансы, кадры, материальное и техническое обеспечение, организационный компонент).

Анализ состояния трудовых ресурсов по поло-возрастному признаку.

### *План мероприятий*

При планировании важно создать комплексную корпоративную программу, т.е. ориентированность на профилактику нескольких факторов риска. Для каждого фактора риска стоит указать ключевые показатели (например: увеличить количество работников с нормальной массой тела на 10% к показателю предыдущего года).

Стоит отметить, что на данном этапе важно разработать индикаторы процесса и результата по следующим направлениям:

- показатели здоровья работающих;
- информированность о здоровом образе жизни и факторов риска неинфекционных заболеваний;
- мероприятия по профилактике НИЗ и социально-значимых заболеваний;
- показатели, характеризующие условия труда на предприятии.

Целевые индикативные показатели внедрения корпоративной программы делятся на:

Краткосрочные, например - процент охвата сотрудников корпоративной программой (100%);

Среднесрочные, например - снижение уровня временной нетрудоспособности;

Долгосрочные, например – снижение заболеваемости.

При формировании плана мероприятий стоит ориентироваться на лучшие корпоративные практики укрепления здоровья на рабочем месте.

### ***2 этап: Реализация мероприятий (2022–2025 гг.)***

Осуществляется проведение анкетирования и комплексного обследования здоровья сотрудников для выявления хронических неинфекционных заболеваний и наблюдение за изменениями показателей. Реализация профилактических и оздоровительных мероприятий с учетом дифференцированного и лично ориентированного подходов; реализация мероприятий по пропаганде физической активности; реализация мероприятий по снижению числа работников, имеющих вредные привычки; проведение мероприятий по пропаганде здорового питания и профилактике стрессовых ситуаций.





**3 этап: Мониторинг и оценка реализации мероприятий Программы (В конце календарного года.)**

Мониторинг эффективности программы включает мониторинг процесса реализации программы (охват работников, контроль бюджета) и индикаторы результата (краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные, установленные на этапе планирования). Также важно обсуждать рабочей группой не менее 1 раза в 6 месяцев эффективность реализации корпоративной программы и при необходимости вносить корректировку в индикаторы достижения результатов, план мероприятий.

**4 этап: Улучшение и коррекция мероприятий.**

В случае низкой эффективности отдельных мероприятий или низкой эффективности программы, разработчики программы вносят коррективы в план реализации профилактических мероприятий на рабочем месте с целью достижения целевых показателей.

Чек-лист оценки программы укрепления здоровья и повышения благополучия работников на рабочем месте:

| №<br>п/<br>п | Наименование показателя  | Да | Нет |
|--------------|--|----|-----|
| 1            | Наличие рабочей группы на предприятии  |    |     |
| 2            | Наличие в рабочей группе представителя центра общественного здоровья           |    |     |
| 3            | Наличие в рабочей группе представителя высшего руководства                     |    |     |
| 4            | Рабочая группа провела заседания не реже чем 1 раз в 6 месяцев                 |    |     |
| 5            | Наличие отдельного бюджета на реализацию программы                             |    |     |
| 6            | Проведена оценка текущего состояния  |    |     |
| 7            | Проведен опрос на оценку факторов риска хронических неинфекционных заболеваний |    |     |
| 8            | Проведена оценка социальной инфраструктуры                                     |    |     |
| 9            | Созданы краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные цели                       |    |     |
| 10           | Сформирована утверждённая компанией политика укрепления здоровья               |    |     |



|    |   |  |  |
|----|---|--|--|
| 11 | Сформирован оперативный план минимум из 4 мероприятий на локацию в год  |  |  |
| 12 | Реализуются мероприятия, направленные на повышения уровня грамотности о вопросах здоровья у работников не менее 1 мероприятия в год |  |  |
| 13 | Реализуются мероприятия, направленные на формирование оздоровительной инфраструктуры на рабочем месте не менее 1 мероприятия в год  |  |  |
| 14 | Реализуются мероприятия, направленные на выявление факторов риска не менее 2 мероприятия в год                                      |  |  |
| 15 | Повторный мониторинг эффективности программы в течение 12 месяцев   |  |  |
| 16 | Внесены коррективы в проведение мероприятий по итогам оценки эффективности программы  |  |  |

(если более 13 «Да» - программа отвечает критерия комплексности и направлена на достижение поставленных целей, если от 8 до 12 «Да» - программа частично отвечает критериям комплексности, если менее 7 – программа не отвечает критериям комплексности).

