

**МУ «КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ Г. УЛАН-УДЭ»**  
**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение**  
**Детский сад № 15 «Радуга» г. Улан-Удэ общеразвивающего вида**

670018, Республика Бурятия, г. Улан-Удэ, пос. Аэропорт, дом № 33,  
тел (факс): 8(3012)22-67-94. e-mail: [mdouraduga15@mail.ru](mailto:mdouraduga15@mail.ru)



Утверждаю, заведующий МБДОУ  
Детский сад №15 «Радуга»  
А.Н.Базарова  
«28» апреля 2022г.

**Корпоративная программа**  
**«Укрепление здоровья на рабочем месте»**  
**(МБДОУ детский сад № 15 «Радуга»**  
**г. Улан-Удэ общеразвивающего вида)**

## Содержание

№ п/п	Наименование	Стр.
1	Паспорт корпоративной программы	3
2	Актуальность внедрения, цели и задачи корпоративной программы	4
3	Анализ ситуации	6
4	Этапы реализации мероприятий программы	6
5	Приложение 1 План мероприятий	10



## ПАСПОРТ

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

1	Наименование корпоративной программы	Укрепление здоровья на рабочем месте
2	Срок реализации программы	2021-2024
3	Цель и задачи корпоративной программы	<p>Цель программы: Укрепление 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 работоспособности и приверженности к ЗОЖ.</p> <p>Задачи: 1. Выявление и профилактика основных факторов риска по здоровью коллектива                  2. Стимулирование и создание условий для занятий физической активностью сотрудниками;                  3. Разработка и проведение профилактических и пропагандистских мероприятий, способствующих отказу от вредных привычек среди работников;                  4. Создание информационной среды для информирования сотрудников о ЗОЖ, профилактике хронических неинфекционных заболеваний и т.д.</p>
4	Направления корпоративной программы	<p>Физическая активность;                  Стрессоустойчивость;                  Здоровое питание;                  Сокращение пагубного употребления алкоголя;                  Отказ от курения</p>
5	Источники финансирования программы	собственные средства
6	Целевые индикаторы и показатели результативности	<p>Изменение показателей развития риска хронических заболеваний в сторону улучшения;                  Увеличение доли работников, охваченных профилактическими мероприятиями по ЗОЖ, включая информационно-коммуникационные кампании до 75 процентов (от общей численности работников).                  Повышение уровня информированности работников о вреде потребления табака, алкоголя, и других факторах риска ХНИЗ (на 10 процентов).                  Увеличение доли работников, отказавшихся от курения (на 5 процентов).                  Увеличение доли работников, отказавшихся от алкоголя (на 10 процентов).                  Снижение числа случаев временной нетрудоспособности (на 10 процентов).                  Доля сотрудников, регулярно употребляющих полезные продукты (рыба, овощи, зелень, кисломолочные продукты и т.д.)                  Доля лиц с выявленными факторами риска неинфекционных заболеваний от списочной численности работников;                  Количество образовательных мероприятий по вопросам ЗОЖ;                  Доля сотрудников организации, охваченных медицинскими осмотрами, скрининговыми медицинскими исследованиями; диспансеризацией;                  Создание условий для приема горячей пищи, питьевой</p>



		<p>воды на рабочем месте;  В организации действует политика приверженности принципам здорового образа жизни;  Создание безопасных для здоровья рабочих мест;  Имеется инфраструктура в организации, способствующая ведению ЗОЖ;  Доля сотрудников, имеющих нормальные показатели артериального давления.</p>
7	Ожидаемые конечные результаты реализации корпоративной программы	<p>Повышение уровня культуры здоровья среди сотрудников;  Сокращение числа листовков нетрудоспособности;  Увеличение количества сотрудников, ведущих здоровый образ жизни, систематически занимающихся физической активностью;  Формирование здоровой психоэмоциональной среды в коллективе, снижение количества работников, имеющих вредные привычки.</p>

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

Федеральный проект «Укрепление 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 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 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 детского сада
- на официальном сайте, информационном стенде организации, в которой осуществляется реализация Программы,
- в социальных сетях

### **3. Анализ ситуации**

#### **3.1. Кадровый состав организации**

Общее количество работающих 55;

Количество мужчин 0;

Количество женщин 24;

Структура работающих по возрасту:

№п/п	Возрастные группы	Количество человек/Доля работников в % от общего количества
1	До 30 лет	0
2	31-40 лет	18
3	41-50 лет	3
4	51-60 лет	3
5	Свыше 60 лет	

#### **3.2. Комплексное обследование сотрудников (наименование организации)**

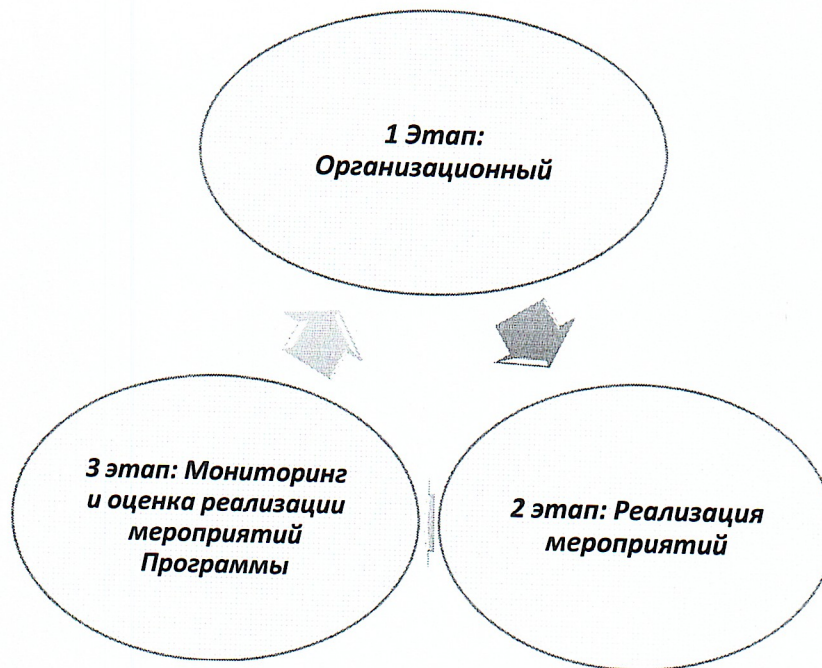
<b>ФИО врача Центр здоровья</b>	<b>Всего</b>
Принято	17
Здоровые	6
Функциональные отклонения и заболевания	11
Направлено в ЛПУ	-
Курящие	4
Сердечно – сосудистая система	6
Снижение функции легких	2
Эндокринные заболевания	-
Избыточная масса тела	4
Ожирение (1-4 степени)	7
Пониженное питание (дефицит веса)	-



Повышенный уровень глюкозы в крови	-
Повышенный уровень холестерина в крови	3
Функциональное напряжение (стресс)	4

#### 4. Этапы реализации мероприятий программы

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



##### *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;
- 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*



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

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:

№ п/п	Наименование показателя	Да	Нет
1	Наличие рабочей группы на предприятии	+	
2	Рабочая группа провела заседания не реже чем 1 раз в 6 месяцев	+	
3	Проведена оценка текущего состояния	+	
4	Проведен опрос на оценку факторов риска хронических неинфекционных заболеваний	+	
5	Проведена оценка социальной инфраструктуры	+	
6	Созданы краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные цели	+	
7	Сформирована утверждённая компанией политика укрепления здоровья	+	
8	Сформирован оперативный план минимум из 4 мероприятий на локацию в год	+	
9	Реализуются мероприятия, направленные на повышения уровня грамотности о вопросах здоровья у работников не менее 1 мероприятия в год	+	
10	Реализуются мероприятия, направленные на формирование оздоровительной инфраструктуры на рабочем месте не менее 1 мероприятия в год	+	
11	Реализуются мероприятия, направленные на выявление факторов риска не менее 2 мероприятия в год	+	
12	Повторный мониторинг эффективности программы в течение 12 месяцев	+	

(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).