



ГУЗ «Краевой центр общественного здоровья и медицинской профилактики»

Внедрение ведомственных корпоративных программ, как инструмента укрепления здоровья работающего населения на территории Забайкальского края

г. Чита 2022г.



Корпоративная программа укрепления здоровья – инвестиционный проект, участниками которого выступают государство – работодатель – работник, а его целью является улучшение здоровья и благосостояния людей трудоспособного возраста и повышение экономической эффективности поведения сотрудников.

- Указ Президента Российской Федерации от 06.06.2019 № 254 «О стратегии развития здравоохранения в Российской Федерации на период до 2025 г.».
- Забайкальской краевой трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 01.10.2021г принято решение: п. 6 – заключить соглашение с МЗ ЗК о сотрудничестве и взаимодействии по разработке и внедрению КП сохранения и укрепления здоровья работников. Срок до 01.11.2021:
 - Министерство труда и социальной защиты населения;
 - Министерство образования и науки;
 - Министерство культуры;
 - Министерство физической культуры и спорта;
 - Департамент записи актов гражданского состояния.
- На заседании Межведоственного совета по укреплению общественного здоровья на территории Забайкальского края от 15.12.2021г № 1 под председательством зам.председателя Правительства И.С. Щегловой, было принято решение:
 - п5.1. Разработать ведомственные КП сохранения и укрепления здоровья работников. Срок - до 01.03.2022 г.
 - п5.2. Внедрить ведомственные КП сохранения и укрепления здоровья работников с вовлечением не менее 70% подведомственных учреждений. Срок - до 01.12.2022 г.



Основные нормативные документы:

- **Приказ МЗ РФ от 15 января 2020 г. N 8** Об утверждении стратегии формирования ЗОЖ населения, профилактики и контроля неинфекционных заболеваний на период до 2025 г». (реализация корпоративных программ по укреплению здоровья, повышение ответственности работодателей за здоровье работников
- **Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 20.10.2021 № 771н (01.03.2022г.)** «Об утверждении примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней».
- **ГОСТ Р 59240-2020.** Национальный стандарт Российской Федерации. Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Дата введения 2021-01-25 .

Корпоративная программа здорового образа жизни - комплекс мер, проводимых организациями с целью корректировки образа жизни своих сотрудников в сторону оздоровления рациона питания, повышения физической активности, отказа от курения, борьбы с чрезмерным употреблением алкоголя, общей заинтересованности граждан к участию в профилактических мероприятиях, связанных с устранением факторов риска хронических заболеваний.

Работодатель любой организации несет ответственность за сохранение здоровья и обеспечение безопасности работников.



Министерством здравоохранения Забайкальского края наработан опыт внедрения корпоративных программ укрепления здоровья работников: *распоряжением от 28.06.2021 г. № 735/р* «Об утверждении пакета документов для разработки корпоративных программ укрепления здоровья работающего населения Забайкальского края», утвержден **пакет документов**, состоящий из:



Паспорт здоровья предприятия

Паспорт корпоративной программы

Приложение 1: план корпоративной программы укрепления здоровья на рабочем месте сотрудников

Приложение 2: мониторинг результатов реализации мероприятий корпоративной программы укрепления здоровья работающих

В настоящее время на сайте МЗ РФ представлены лучшие корпоративные модельные программы «Укрепление общественного здоровья» с приложениями. Ознакомиться с библиотекой можно на официальном сайте МЗ России

по ссылке: <https://minzdrav.gov.ru/poleznye-resursy/natsproektzdravooхранenie/zozh>

Корпоративные программы укрепления здоровья работающих позволят сформировать безопасную производственную среду, выстроить весь спектр профилактических мероприятий, оказать позитивное влияние на социально-экономическое развитие предприятия.

Общие цели корпоративной программы — увеличение доли сотрудников предприятия, приверженных к ЗОЖ

Очевидная значимость внедрения корпоративных программ

Для работодателей:

- сохранение здоровья трудовых ресурсов;
- сокращение потерь по болезни;
- снижение текучести кадров;
- рост производительности труда;
- повышение имиджа компании.

Для работника:

- здоровье и хорошее самочувствие;
- карьерный рост;
- рост заработка;
- сокращение затрат на лечение.

Неделя технологий укрепления общественного здоровья.
«НМИЦ ТПМ» Минздрава России



Май 2022:
920 работодателей и 15 033 работников



Забайкальский край – 8593
Оренбургская обл. – 2905
Воронежская обл. – 602
ЯНАО – 548
Вологодская обл. – 344
Московская обл. – 331
Рязанская обл. – 214
Удмуртская р-ка – 203

г. Москва – 187
Смоленская обл. – 161
Пензенская обл. – 123
Респ. Карелия – 104
Астраханская обл. – 86
Камчатский край – 79
Сахалинская обл. – 76
Иркутская обл. – 62

Ненецкий АО – 59
Респ. Бурятия – 53
Тамбовская обл. – 60
Респ. Хакасия – 49
Калужская обл. – 42
Пермский край – 40
Кировская обл. – 39
Другие – 86

С медицинским центром терапии и профилактической медицины Минздрава России заключен договор на проведение анкетирования с помощью электронной платформы, с целью анализа распространённости факторов риска развития ХНИЗ и формирования паспорта здоровья предприятия.

Алгоритм разработки и реализации корпоративной программы



**Каждый шаг алгоритма обязателен к исполнению.
5 и 6 шаги повторяются ежегодно**

1

Приказ:

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

«ЧИТИНСКАЯ ЦЕНТРАЛЬНАЯ РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА»

ПРИКАЗ

«_30»_ноября_2021г.

№ 618**«О реализации корпоративных программ сохранения и укрепления здоровья на рабочем месте сотрудников ГУЗ «Читинская ЦРБ»»**

В целях реализации федерального и регионального проектов «Укрепление общественного здоровья», национального проекта «Демография», исполнения пункта 6. Решения Забайкальской краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 1 октября 2021 года, на основании распоряжения Министерства здравоохранения Забайкальского края от 29.11.202г №1405/р

приказываю:

1. Утвердить рабочую группу по разработке и внедрению корпоративной программы сохранения здоровья работников ГУЗ «Читинская ЦРБ».

Состав рабочей группы:

- заместитель главного врача по АПР – Т.В. Черкашина;
- заместитель главного врача по КЭР – Ю.А. Поликарпова;
- инженер по технике безопасности ГУЗ «Читинская ЦРБ» - Ж.Р. Дербина;
- начальник отдела кадров ГУЗ «Читинская ЦРБ» - С.В. Городенко;
- председателя профсоюзной организации ГУЗ «Читинская ЦРБ» - А.В. Чернигину;
- руководители и и/о руководителей структурных подразделений ГУЗ «Читинская ЦРБ»:

Поликлиника ГУЗ «Читинская ЦРБ» - Ю.В. Иванова

Новинская участковая больница и СВА с. Маккавеево – Н.С. Малкова

ВА пгт. Атамановка – С.Л. Юровко

СВА с. Смоленка – А.О. Мизюн

СВА с. Засопка – Б.Б. Болотова

Участковая больница с. Домна – Е.А. Гизатулина

Участковая больница с Верх-Чита – В.В. Шестопалова

Участковая больница с Беклемишево – Р.Н. Дугоржапова

СВА с. Новая Кука – Б.Б. Намдакова

- фельдшера отделения медицинской профилактики ГУЗ «Читинская ЦРБ»

- районный терапевт ГУЗ «Читинская ЦРБ» - Н.А. Маркова

2. Рабочей группе по разработке и внедрению корпоративной программы сохранения здоровья работников ГУЗ «Читинская ЦРБ»:

2.1 организовать электронное анкетирование сотрудников с использованием платформы, разработанной ФБГУ «Национальный медицинский центр терапии и профилактической медицины» Минздрава России с охватом не менее 60% работников в срок до 20.12.2021г;

2.2 разработать корпоративную программу укрепления здоровья работников: паспорт здоровья организации, паспорт программы и план мероприятий в срок до 01.02 2022 года;

2.3 обеспечить предоставление оценки эффективности по утвержденной форме до 15 июля и 15 декабря ежегодно в ГУЗ «Краевой центр общественного здоровья и медицинской профилактики» на адрес электронной почты kempchita@mail.ru;

3. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя главного врача по АПР Т.В. Черкашину.

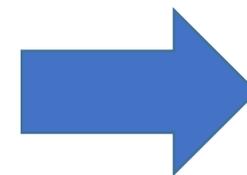
Главный врач ГУЗ «Читинская ЦРБ»



Г. К. Емельянов

2

Электронное анкетирование на платформе «АТРИЯ» ФГБУ «Национальный медицинский центр терапии и профилактической медицины»

 **60%** сотрудников

Анкетирование позволяет провести:

- Оценку здоровья сотрудников, наличие факторов риска ХНИЗ;
- Оценку потребностей, приоритетов работников от реализации корпоративных программ укрепления здоровья работников;
- Оценку уровня презентеизма среди работников;

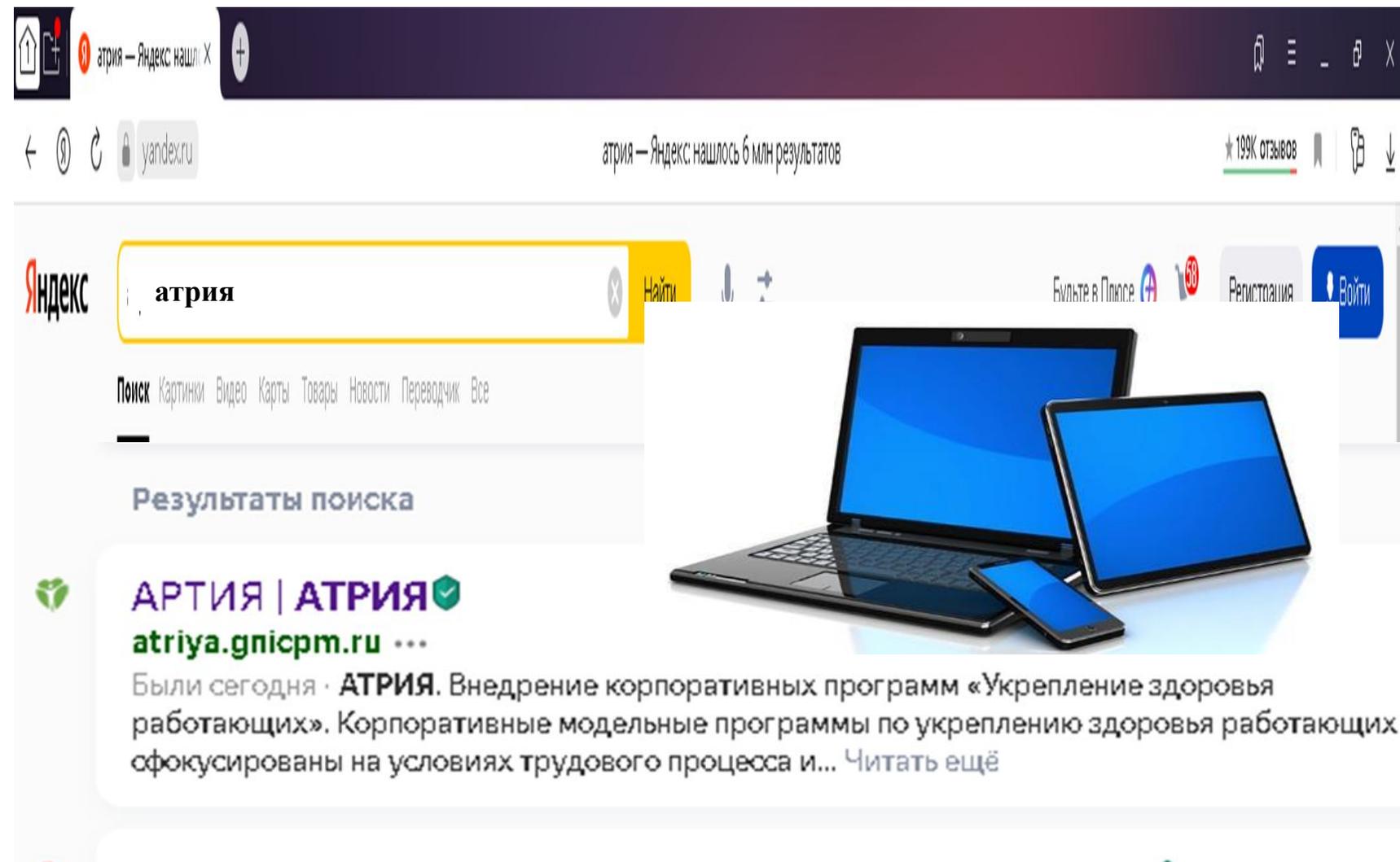
Данные анкетирования готовы сразу.

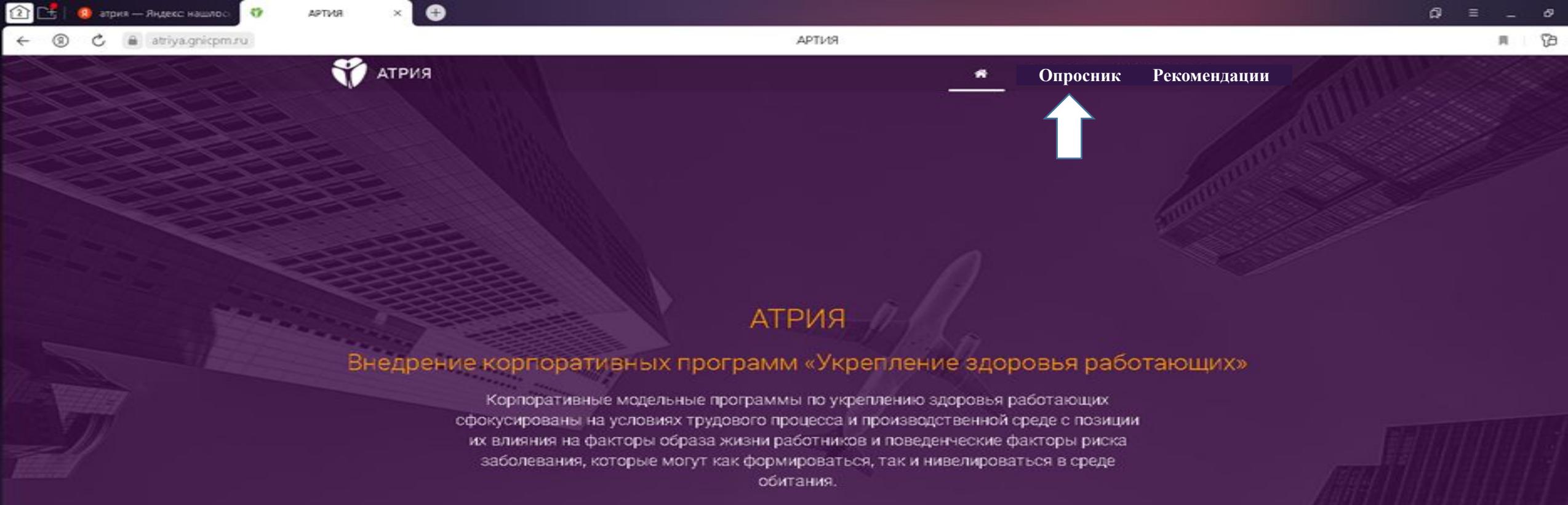
Обсуждение и анализ результатов проводится рабочей группой.

ССЫЛКА ДЛЯ **ВХОДА**

<https://atriua.gnicpm.ru>

**Получение пин-кода по тел.:
35-80-12**





Для работодателей

Данный опросник направлен на общую оценку ситуации, понимание приоритетов и возможностей работодателя в реализации программ, направленных на укрепление здоровья работников.

ПИН

★ НАЧАЛО



Для работников

Данный опросник используется для углубленной оценки потребностей в реализации корпоративной программы, а также для оценки ряда целевых индикаторов эффективности программы.

ПИН 0000

★ НАЧАЛО

Опросник для работника

1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

1.1 Должность *

1.2 Наименование организации *

Полное наименование

1.3 Возраст *

полных лет

1.4 Укажите ваш пол: *

МУЖЧИНА ЖЕНЩИНА

1.5 Ваше семейное положение *

Выбрать...

1.6 Укажите уровень Вашего образования *

Выбрать...

1.7 Укажите вашу профессию *

Выбрать...

1.8 Укажите стаж в профессии *

Выбрать...

1.9 Что больше всего Вас беспокоит на рабочем месте (может быть не-сколько вариантов ответов):

- Неблагоприятный микроклимат
- Удаленность от места жительства
- Недостаточный уровень освещения
- Рабочее положение стоя
- Уровень шума
- Монотонность и однообразие
- Физическая нагрузка
- Запыленность
- Неприятные запахи
- Непрерывное напряжение
- Неудобное рабочее место
- Совмещение работы с воспитанием детей
- Двухсменный характер труда
- Сверхурочная работа
- Отсутствие средств индивидуальной защиты

[далее](#)

Опросник для работника

1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

1.1 Должность *

Пожалуйста, ответьте на вопрос.

1.2 Наименование организации *

Пожалуйста, ответьте на вопрос.

Полное наименование

1.3 Возраст *

Пожалуйста, ответьте на вопрос.

полных лет

1.4 Укажите ваш пол: *

Пожалуйста, ответьте на вопрос.

МУЖЧИНА ЖЕНЩИНА

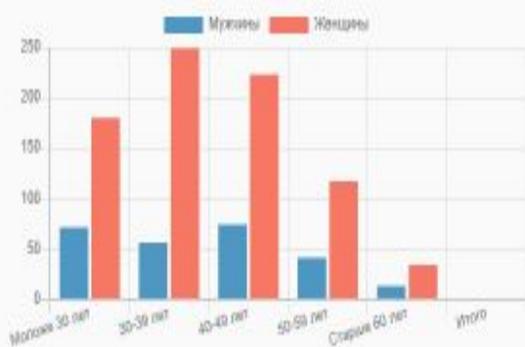
АТРИЯ

Внедрение корпоративных программ «Укрепления здоровья»

Разработано ФГБУ «Национальный медицинский центр терапии и профилактической медицины» Миназдрава России

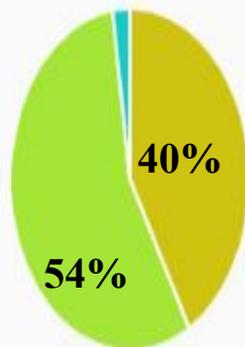
Портрет работника

10-летние возрастные группы	Мужчины		Женщины	
	N	%	N	%
Моложе 30 лет	71	27,84	180	22,42
30-39 лет	56	21,96	249	31,01
40-49 лет	74	29,02	228	27,77
50-59 лет	41	16,08	117	14,57
Старше 60 лет	18	5,10	84	4,28
Итого	255		808	



Как сотрудники оценивают свое здоровье

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Хорошая	Частота	128	302	430
	%	50,20	37,61	40,64
Удовлетворительно	Частота	124	451	575
	%	48,63	56,16	54,35
Плохо	Частота	2	22	24
	%	0,78	2,74	2,27
Итого	Частота	254	775	1029
	%	99,61	96,51	97,26



Больше всего беспокоит

Ответы

	Ответы	
	N	%
Неблагоприятный микроклимат	86	8,13
Удаленность от места жительства	191	18,05
Недостаточный уровень освещенности	70	6,62
Рабочее положение стоя	94	8,88
Уровень шума	124	11,72
Монотонность и однообразие	119	11,25
Физическая нагрузка	181	17,11
Запыленность	61	5,77
Неприятные запахи	147	13,89
Непрерывное напряжение	219	20,70
Неудобное рабочее место	61	5,77
Совмещение работы с воспитанием детей	57	5,39
Двухсменный характер труда	30	2,84
Сверхурочная работа	120	11,34
Отсутствие средств индивидуальной защиты	12	1,13
Работа с асбестом	2	0,19
Риск заразиться коронавирусной инфекцией	184	17,39
Все устраивает	424	40,08



Для просмотра результатов и проведения анализа анкетирования используем ссылки:

1.

<https://atriya.gnicpm.ru/view-statistics/>

2.

<https://atriya.gnicpm.ru/resultservice/>

Утвержден
Распоряжением Министерства здравоохранения
Забайкальского края от
28.06.2021 г. № 735/р

Название предприятия/организации/ведомства

ПАСПОРТ ЗДОРОВЬЯ

Описание предприятия/организации/ведомства

- 1.1. Число работников: всего _____, из них: женщины _____, мужчин _____
Из них: офисные сотрудники _____; технический персонал _____; прочие _____
- 1.2. Число работников, занятых на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда: всего _____, в том числе женщины _____
- 1.3. Обеспечение работников, выполняющих работы с вредными и опасными производственными факторами гарантиями и льготами (да/нет/частично)

II. Оценка состояния здоровья сотрудников

- 2.1. Число работников, занятых на работах, при выполнении которых обязательно проведение:
- периодических медицинских осмотров: всего _____, женщины _____, мужчин _____
- диспансеризации, профилактических осмотров:
всего _____; женщины _____; мужчины _____
- 2.2. Заключение по результатам периодического медицинского осмотра за 202 _____ год:

Результаты периодического медицинского осмотра	Всего	В том числе женщины
Число лиц, не имеющих противопоказаний к работе с вредными и (или) опасными веществами и производственными факторами		
Число лиц, временно имеющих противопоказания к работе с вредными и (или) опасными веществами и производственными факторами		
Число лиц, постоянно имеющих противопоказания к работе с вредными и (или) опасными веществами и производственными факторами.		

- 2.3. Число работников, прошедших диспансеризацию (в том числе углубленную диспансеризацию) и профилактический медицинский осмотр в 202 _____ году:

	Всего	подлежало осмотру	Фактически осмотрено	%
Всего сотрудников				
Из них: мужчины				
женщины				

- 2.6. Выявлено факторов риска хронических неинфекционных заболеваний по результатам анкетирования:

№ п/п	Фактор риска	Опрошено всего	Выявлено	%
1.	Нерациональное питание			
2.	Низкая физическая активность			
3.	Стресс			
4.	Курение			
5.	Чрезмерное употребление алкоголя			

- 2.7. Временная нетрудоспособность у сотрудников:

	2021	2022	У мужчин		У женщин	
			2021	2022	2021	2022
Случаи нетрудоспособности						
Дни нетрудоспособности						

III. Профилактические мероприятия и оздоровление

- 3.1. Организация и проведение обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве:

Обучено всего _____, в том числе женщины _____

Кто проводил обучение: _____

- 3.2. Наличие в организации аптек для оказания первой помощи: (да/нет)

- 3.3. Организация вакцинации работников:

№ п/п	Вакцинация	Подлежало вакцинации, человек	Выполнена вакцинация, человек	% выполнено к подлежащим
1.	Грипп			
2.	Клещевой энцефалит			
3.	Пневмококковая инфекция			
4.	COVID-19			

- 3.4. Взаимодействие с ГУЗ «Краевой центр общественного здоровья и медицинской профилактики»: (да/нет)

- 3.5. Количество сотрудников предприятия, получивших санаторно-курортное лечение: всего _____, в том числе женщины _____

- 3.6. Результаты выполнения оздоровительных мероприятий после проведения диспансеризации и профилактических осмотров:

№ п/п	Мероприятия	Мужчины			Женщины		
		Подлежало	Факт	%	Подлежало	Факт	%
1.	Санаторно-курортное лечение	всего			всего		

- ⊕ 3.7. Наличие в организации средств пропаганды ЗОЖ и СММ:

№ п/п	СМИ	Название СМИ	Дата выхода	Тема
1.	Печатные СМИ			
2.	Санитарные бюллетени			
3.	Буклеты, листовки			
4.	Радио			
5.	Корпоративный сайт			
6.	Аккаунт в социальных сетях (перечислить в приложении)			

Приложение 1
к корпоративной программе,
утвержденной распоряжением
от 28.06.2021 г. № 735/р

ПЛАН
корпоративной программы укрепления здоровья на рабочем месте сотрудников

(Название предприятия (организации/ведомства))

№ п/п	Мероприятие	Дата проведения	Ответственный исполнитель	Отметка о выполнении
1. Организационные мероприятия				
1.1.	Создание рабочей группы по разработке и внедрению корпоративной программы. Определение ответственного лица за взаимодействие с ГУЗ «Краевой центр общественного здоровья и медицинской профилактики» Проведение заседаний рабочей группы (не реже 1 раза в квартал)			
1.2.	Проведение анкетирования с целью выявления факторов, влияющих на здоровье работников и получения общих сведений о состоянии здоровья работников (первично при разработке КП, далее по итогам года)			
1.3.	Анализ анкетирования			
1.4.	Анализ результатов диспансеризации и профилактических осмотров (по итогам I полугодия и года)			
1.5.	Разработка паспорта здоровья предприятия			
1.6.	Разработка паспорта корпоративной программы. Определение приоритетов (направлений) корпоративной программы и показателей эффективности. Составление «Дорожной карты» по достижению целевых показателей на период 202_ -2024 гг.			
1.7.	Проведение инструктажей персонала с целью предупреждения случаев, инвалидности, причиной которых является производственный травматизм и вредные факторы (в соответствии с планами учреждения)			

Мероприятия корпоративной программы (перечислить мероприятия с указанием даты исполнения)				
2. Мероприятия, направленные на повышение физической активности				
2.1				
2.2				
3. Мероприятия, направленные на формирование приверженности к здоровому питанию				
3.1				
3.2				
4. Мероприятия, направленные на борьбу с курением табака				
4.1				
4.2				
5. Мероприятия, направленные на борьбу со стрессом				
5.1				
5.2				
6. Мероприятия, направленные на борьбу с употреблением алкоголя				
6.1				
6.2				

7. Оценка эффективности программы раз в год, на основании анкетирования				
№ п/п	Показатель	202__	202__	Сравнительная оценка
7.1	Распространенность факторов ХНИЗ среди сотрудников (анкетирование)			
7.2	Доля сотрудников, приверженных здоровому питанию			
7.3	Доля сотрудников, регулярно занимающихся физической активностью			
7.4	Доля сотрудников, употребляющих табачные изделия			
7.5	Доля сотрудников, подверженных стрессу			
7.6	Доля сотрудников, злоупотребляющих алкоголем			
7.7	Временная нетрудоспособность сотрудников (количество случаев и дней) за 202_ год			

Практики корпоративных программ

К разделу 1 «Практики корпоративных программ по направлению «Профилактика потребления табака»



К разделу 2 «Практики корпоративных программ по направлению «Профилактика потребления алкоголя с вредными последствиями»



К разделу 3 «Практики корпоративных программ по направлению «Здоровое питание и рабочее место»

Цель практик здорового питания на предприятии – повышение приверженности к рациональному питанию, формирование здоровых пищевых привычек у сотрудников компании и членов их семей.



К разделу 4 «Практики корпоративных программ по направлению «Повышение физической активности»



К разделу 5 «Практики корпоративных программ по направлению «Сохранение психологического здоровья и благополучия»



по ссылке: <https://minzdrav.gov.ru/poleznye-resursy/natsproektzdravoohranenie/zozh>

Основные направления реализации корпоративных программ

«Здоровое питание и рабочее место»

- 📍 Повышение приверженности к рациональному питанию, формирование здоровых пищевых привычек у сотрудников и членов их семей.
- 📍 Вода в офис – обеспечить сотрудникам свободный доступ к питьевой воде;
- 📍 Создание условий для приема пищи в отдельно отведенном, оборудованном помещении;
- 📍 Повышение информированности сотрудников в вопросах ЗП. Популяризация здорового питания, организация тематических дней и акций, конкурсов. При наличии на предприятии столовой, выделить блюда и напитки, соответствующие критериям рациона здорового питания (светофор).

Профилактика курения на рабочих местах

- **запретные меры, ограничивающие курение на территории предприятия;**
- **информационно-коммуникационные мероприятия, направленные на стимулирование к отказу от курения, профилактику курения на рабочем месте;**
- **медицинская и консультативная помощь в отказе от курения в форме индивидуального или группового консультирования, обеспечения медикаментозного лечения табачной зависимости;**
- **система поощрений, система штрафов**

Профилактика потребления алкоголя с вредными последствиями

- **коммуникационная программа по повышению осведомленности сотрудников об алкоголе и алкогольной политике;**
- **запрет на распитие алкоголя на рабочем месте и на территории организации, проведение безалкогольных корпоративных мероприятий (со спортивным уклоном, для пропаганды семейных ценностей – культурно - массовые мероприятия)**

«Повышение физической активности»

- Организация командно-спортивных мероприятий (в том числе, семейных);
- Организация на предприятии производственной гимнастики;
- Повышение информированности работников о пользе физической активности;
- Создание условий для занятий физическими упражнениями в рабочее и не рабочее время (залы ЛФК, спортивные залы, абонементы)
- Мотивации к повышению уровня физической активности: частично/ полностью оплаченные абонементы в спорт залы, освещение всех мероприятий на официальном сайте организации; определение рейтинга самого активного структурного подразделения, отдела и самой активной семьи.





Корпоративный

настрой!



«Сохранение психологического здоровья и благополучия»

Образовательные программы направленные на профилактику стресса на рабочем месте, повышение уровня благополучия включают:

Обучение работников основам первой психологической помощи при агрессивном поведении на рабочем месте. Управление стрессом, здоровый сон и управление утомляемостью

Обучение работников умению управления эмоциями, профилактике депрессии. Обсуждение с сотрудниками возможности создания «здорового рабочего окружения», - позволяющего повысить производительность труда

Создание благоприятной психоэмоциональной обстановки на рабочем месте, посредством проведения открытых встреч с руководством

Обсуждение мер по созданию благоприятной психоэмоциональной обстановки, является важным компонентом комплексных программ ЗОЖ на рабочем месте

Наиболее важными темами для обсуждения являются: уровень рабочей нагрузки, возможность влияния на рабочий процесс, создание условий для взаимоподдержки, оптимальный режим труда и отдыха, создание благоприятного внутреннего климата

Мониторинг результатов реализации мероприятий корпоративной программы укрепления здоровья работающих

(название организации)

за 6 месяцев 202_ года

Численность сотрудников всего – _____ мужчин – _____ женщин – _____

Из них персонал по профессиональным группам:

Офисные сотрудники _____

Технический персонал _____

Рабочие _____

Таблица №1

№ п/п	Показатель	Абс значение		%
		план	факт	
1.	Оценка охвата сотрудников мероприятиями программы			
2.	Охват диспансеризацией (в том числе углубленной диспансеризацией) и профилактическими осмотрами			
3.	Охват вакцинацией против новой <u>коронавирусной</u> инфекцией			
4.	Охват анкетированием по распространенности факторов риска развития ХНИЗ			
5.	Анализ распространенности факторов риска хронических неинфекционных заболеваний			
	Показатель	Количество	%	
	Курение			
	Низкая физическая активность			
	Нерациональное питание			
	Стресс			
	Употребление алкоголя			

Таблица № 2

№ п/п	Мероприятие	Дата проведения	Ссылка на сайте организации/ведомства	Количество участников
	<i>Мероприятие № 1 «Жизнь - это движение!»</i>			
	<i>Мероприятие 2 «Здоровое питание – это легко!»</i>			
	<i>Мероприятие 3 «Территория без табака!»</i>			
	<i>Мероприятие 4 «Управляй стрессом»</i>			
	<i>Мероприятие 5 «Живи трезво!»</i>			



Оценка эффективности за 12 месяцев - с повторным анкетированием

60%

Показатели	2022	2023	2024	2025
Распространенность факторов ХНИЗ среди сотрудников				
Доля сотрудников, приверженных здоровому питанию				
Доля сотрудников, регулярно занимающихся физической активностью				
Доля сотрудников, употребляющих табачные изделия				
Доля сотрудников, подверженных стрессу				
Доля сотрудников, злоупотребляющих алкоголем				
Временная нетрудоспособность сотрудников (количество случаев и дней) за 202_ год				

Положительный опыт МО по КП

В рамках раздела КП «Жизнь – это движение» используются спортивные площадки г. Читы, залы ЛФК, сотрудники посещают бассейны и спортзалы, спортивно – оздоровительные центры с частичной оплатой и бесплатно. Проводятся соревнования в рамках летних и зимних краевых и региональных спартакиад - по волейболу, футболу, дартсу.

В рамках раздела «Управляй стрессом» используют курсы танцевальной терапии, проводят тренинги на снятие тревожности с применением арттерапевтических методик (мандалотерапия) силами штатных психологов и психотерапевтов, занятия йогой.

С учетом отсутствия факторов риска у большинства членов коллектива, рабочая группа имеет право заменить стандартные разделы на более приемлемые (с учетом анализа анкетирования), вносить индивидуальные мероприятия, направленные на общую задачу – укрепление здоровья работающих. (Составление индивидуального маршрута здоровья, карты самоконтроля ЗОЖ, устраивают групповые и индивидуальные сеансы саморелаксации, флешмобы и др.)

«Алгоритм внедрения корпоративной программы»

**Приказ по ведомству/ подведомственным
учреждениям
срок до 15.06.2022**

**Приказ по рабочей группы в подведомственных
учреждениях
срок до 17.06.2022**

**Организовать электронное анкетирование
срок до 24.06.2022**

**Разработать ведомственную корпоративную программу
проект КП 30.06.2022
утвержденная КП 04.07.2022
направить по эл.адресу: kcmpchita@mail.ru Богдановой С.А.(35-80-12)**

*Благодарю за
внимание!*