

Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение
Тюкалинского муниципального района Омской области
«Гимназия г. Тюкалинска»

Согласовано
Председатель первичной
профсоюзной организации
МОБУ Гимназия г. Тюкалинска
А.В. Куцено
«29» декабря 2023 г.



Утверждаю
Директор
МОБУ Гимназия г. Тюкалинска
М.С. Тарасова
Пр. № 18 от «29» декабря 2023 г.



Модельная корпоративная программа «Здоровье на рабочем месте»
по поддержке здорового образа жизни трудового коллектива в рамках
регионального проекта Омской области «Формирование системы мотивации
граждан к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ
от вредных привычек (Укрепление общественного здоровья)»
национального проекта «Демография»
для сотрудников МОБУ Гимназия г. Тюкалинска

Структура модельной корпоративной программы

I. Паспорт модельной корпоративной программы «Здоровье на рабочем месте»

Наименование корпоративной программы	«Здоровье на рабочем месте»
Дата принятия решения о разработке корпоративной программы	29.12.2023 г.
Наименование организации Омской области, являющейся заказчиком-координатором корпоративной программы	
Исполнители корпоративной программы	Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение Тюкалинского муниципального района Омской области «Гимназия г. Тюкалинска»
Этапы и сроки реализации корпоративной программы	Реализация программных мероприятий рассчитана на период 1 календарного года (12 месяцев)
Цели и задачи корпоративной программы ¹	Цель 1. Увеличение доли трудящихся граждан, приверженных здоровому образу жизни (далее – ЗОЖ) путем формирования культуры общественного здоровья, ответственного отношения к своему здоровью.

¹ Цели и задачи программы, показатели, ожидаемые результаты могут быть дополнены /изменены исходя из состояния медицинских показателей профиля здоровья трудового коллектива

	<p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Анализ состояния общественного здоровья трудового коллектива на основании коллективного паспорта здоровья.2. Планирование и реализация комплекса мероприятий, направленных на снижение распространенности факторов риска хронических неинфекционных заболеваний (далее – ХНИЗ).3. Реализация механизма межведомственного взаимодействия в реализации мероприятий.4. Расширение комплекса первичной профилактики ХНИЗ², реализуемой на рабочем месте.5. Создание условий для сохранения здоровья трудящихся.6. Создание условий для ведения ЗОЖ на рабочем месте. <p>Цель 2.</p> <p>Снижение потерь, связанных с временной нетрудоспособностью сотрудников по причине ХНИЗ.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Создание условий, способствующих повышению физической активности сотрудников.2. Создание условий, способствующих регулярному, сбалансированному питанию сотрудников.3. Создание условий, способствующих отказу от курения.4. Создание условий, способствующих отказу от употребления алкоголя.5. Создание психологически комфортных условий труда.
--	---

² ХНИЗ – хронические неинфекционные заболевания, являющиеся причиной преждевременной смертности и инвалидности населения.

Объемы и источники финансирования корпоративной программы в целом и по годам ее реализации	Реализация корпоративной программы осуществляется за счет средств работодателя, а также за счет средств Территориальной программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в Омской области.
Показатели эффективности реализации корпоративной программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Увеличение доли работников, охваченных профилактическими мероприятиями по ЗОЖ, включая информационно-коммуникационные кампании до 75 процентов (от общей численности работников). 2. Повышение уровня информированности работников о вреде потребления табака, алкоголя, и других факторах риска ХНИЗ (на 10 процентов). 3. Увеличение доли работников, имеющих нормальную массу тела (на 30 процентов). 4. Увеличение доли работников, питающихся рационально (на 30 процентов). 5. Увеличение доли работников, отказавшихся от курения (на 15 процентов). 6. Увеличение доли работников, отказавшихся от алкоголя (на 20 процентов). 7. Увеличение доли работников имеющих нормальные показатели артериального давления (на 20 процентов). 8. Снижение числа случаев временной нетрудоспособности (на 10 процентов).

II. Общая характеристика проблемы, решение которой осуществляется путем реализации корпоративной программы

По данным Всемирной организации здравоохранения хронические неинфекционные заболевания в развитых странах являются причиной 2/3 случаев преждевременной смерти населения в трудоспособном возрасте, причем основная доля приходится на сердечно-сосудистые заболевания, злокачественные новообразования, болезни органов дыхания и травмы.

По показателю DALYS почти 60 процентов общего бремени болезней в Европе обусловлены семью ведущими 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.

С января 2019 года в Омской области реализуется региональный проект Омской области «Формирование системы мотивации граждан к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек (Укрепление общественного здоровья)» национального проекта «Демография», одной из задач которого является разработка и внедрение на территории региона корпоративных программ по укреплению здоровья работников.

Работающие составляют половину населения и вносят основной вклад в экономическое и социальное развитие. Их здоровье определяется не только теми рисками, которые присутствуют на рабочем месте, но и социальными и индивидуальными факторами, а также доступом к медико-санитарным услугам.

Корпоративные программы укрепления здоровья трудовых коллективов являются элементом системы охраны здоровья трудового коллектива. Они включают расширенный перечень задач по управлению здоровьем трудовых коллективов помимо профилактики профессиональных и профессионально связанных заболеваний и травм, находящихся в компетенции специалистов по охране труда. Конкретный перечень этих мероприятий определяется работодателем исходя из специфики производственных факторов и в соответствии с нормативными правовыми актами.

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 апреля 2019 г. № 833-р утвержден «Комплекс мер по стимулированию работодателей и работников к улучшению условий труда и сохранению здоровья работников, а также по мотивированию граждан к ведению здорового образа жизни».

Укрепление здоровья на рабочем месте включает создание условий, снижающих не только риск профессионально обусловленных заболеваний, но и риск наиболее социально значимых хронических заболеваний, который повышается при нерациональном питании, недостатке физической активности, стрессах на рабочем месте, нездоровом поведении (курение, злоупотребление алкоголем), а именно:

- рациональное питание. Здоровое питание оказывает значительное влияние на способность сотрудника эффективно выполнять свою работу, например, улучшая его способность концентрироваться. Программы питания включают организацию мест для приема пищи, предоставление работающим выбора блюд и напитков и т.д.. Программы направлены на повышение осведомленности работников о принципах здорового питания. На предприятиях может быть предоставлен выбор модели питания: в комнатах для персонала, торговых автоматах или офисах, обеспечен легкий доступ к свежим фруктам и здоровым закускам.

- Физическая активность. В дополнение к здоровому питанию физическая активность является важной частью ЗОЖ. Программы здоровья на рабочем месте могут предлагать сотрудникам возможность включать физическую активность в повседневную жизнь, а также создавать среду,

поддерживающую физическую активность.

- Отказ от курения. Курильщики, как правило, болеют чаще, чем некурящие. Помимо запретительных мер, работодатели могут включить в свои программы укрепления здоровья на рабочем месте предложение услуг по отказу от курения на предприятии или предоставление времени на прием к врачу для обсуждения вопроса о том, как бросить курить;

- Сокращение пагубного потребления алкоголя. Употребление алкоголя на рабочем месте может привести к различным медико-социальным и экономическим последствиям для работников и организаций. В связи с этим в программы оздоровления рабочих мест важно включать меры, направленные на выявление лиц с риском пагубного потребления алкоголя и оказание им профилактической помощи;

- Управление стрессом. Стресс приводит к многочисленным проблемам со здоровьем, таким как депрессия, болезни сердца, сахарный диабет и ожирение. Программы здоровья на рабочем месте, которые помогают сотрудникам справляться со стрессом, помогут улучшить их здоровье и благополучие.

По данным Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Научно-исследовательский институт медицины труда» имени академика Н.Ф. Измерова потери российских работодателей составляют от 40 до 60 тысяч рублей в год при уровне временной нетрудоспособности 14 дней на человека, это в три раза превышает данные Европейских государств (2–8 дней). Корпоративные программы укрепления здоровья на рабочих местах могут улучшить здоровье работников, сократить расходы работодателя на оказание медицинской и социальной помощи, повысить производительность труда и обеспечить положительный возврат инвестиций, что делает это выгодным как для работников, так и работодателей.

Основные положительные эффекты реализации корпоративных программ укрепления здоровья: повышение производительности труда, сокращение временной нетрудоспособности, повышение удовлетворенности работников и лояльности к организации, снижение текучести кадров, имидж социально ответственной компании на рынке, сплочение коллектива. Зарубежный опыт доказал, что корпоративные практики поддержки ЗОЖ позволяют снизить заболеваемость на 40 – 50 процентов, количество дней нетрудоспособности на 20 процентов, повысить выявляемость хронических заболеваний на 10 – 15 процентов.

Корпоративная программа «Здоровье на рабочем месте» содержит список мер, рекомендуемые правила поведения, направленные на поддержку ЗОЖ сотрудников, а также на профилактику основных факторов риска хронических неинфекционных заболеваний. Программа может изменяться и дополняться на основании предложений, выносимых в результате мониторинга ее реализации.

Разработка корпоративной программы основывается на системном подходе к управлению здоровьем работающих, определенном методологией программного цикла в соответствии с ГОСТ Р 54934-2012/OHSAS

18001:2007, известной как цикл PDCA, который включает:

- планирование (сбор данных о состоянии здоровья и ресурсах, формирование органа управления и мероприятий программы (Plan));
- внедрение запланированных мер/реализацию (Do);
- контроль процесса внедрения со сбором информации о ходе процесса (Check);
- анализ итогов программы, принятие и реализация решений по дальнейшему улучшению деятельности и мер (Act).

Основной принцип, которым должен руководствоваться работодатель в организации работы в рамках корпоративной программы заключается в поддержке и повышении доступности того, что полезно для здоровья, а также мотивированию в сторону отказа от того, что ему вредит, подразумевая полный или частичный запрет. Важно, чтобы работодатель был заинтересован в соблюдении принципов корпоративной программы каждым членом трудового коллектива и руководствовался правом добровольного участия сотрудника в программе.

Мероприятия настоящей Корпоративной программы по поддержке ЗОЖ сотрудников трудового коллектива реализуются по пяти направлениям: скрининг основных факторов риска для здоровья, стимулирование физической активности и регулярного сбалансированного питания, мотивирование к отказу от табакокурения, алкоголя, информирование по вопросам ЗОЖ.

III. Цели и задачи, ожидаемые результаты реализации корпоративной программы

Целями корпоративной программы являются:

1. Увеличение доли трудящихся граждан, приверженных ЗОЖ путем формирования культуры общественного здоровья, ответственного отношения к своему здоровью;

2. Снижение потерь, связанных с временной нетрудоспособностью сотрудников по причине ХНИЗ.

Для достижения поставленной цели необходимо решение следующих **задач:**

1. Анализ состояния здоровья трудового коллектива на основании коллективного паспорта здоровья.

2. Планирование и реализация комплекса мероприятий, направленных на снижение распространенности факторов риска ХНИЗ.

3. Реализация механизма межведомственного взаимодействия в реализации мероприятий.

4. Расширение комплекса первичной профилактики ХНИЗ, реализуемой на рабочем месте.

5. Создание условий для сохранения здоровья трудящихся.

Создание условий для ведения ЗОЖ на рабочем месте.

6. Создание условий, способствующих повышению физической активности сотрудников.
7. Создание условий, способствующих регулярному, сбалансированному питанию сотрудников.
8. Создание условий, способствующих отказу от курения.
9. Создание условий, способствующих отказу от употребления алкоголя.
10. Создание психологически комфортных условий труда.

Реализация Программы позволит достичь следующих **результатов** (показатели эффективности):

1. Увеличение доли работников, охваченных профилактическими мероприятиями по ЗОЖ, включая информационно-коммуникационные кампании до 75 процентов (от общей численности работников);
2. Повышение уровня информированности работников о вреде потребления табака, алкоголя, и других факторах риска ХНИЗ (на 10 процентов);
3. Увеличение доли работников, имеющих нормальный индекс массы тела (на 30 процентов);
4. Увеличение доли работников, питающихся рационально (на 30 процентов);
5. Увеличение доли работников, отказавшихся от курения (на 15 процентов);
6. Увеличение доли работников, отказавшихся от алкоголя (на 20 процентов);
7. Увеличение доли работников имеющих нормальные показатели артериального давления (на 20 процентов);
8. Снижение числа случаев временной нетрудоспособности (на 10 процентов).

IV. Перечень показателей (индикаторов) корпоративной программы с расшифровкой плановых значений.

Предполагаемые результаты реализации программы (критерии).
Краткосрочные (в течение 1 года):

1. Реализация работодателем не менее 70 процентов каждого мероприятия в соответствии с сетевым графиком корпоративной программы «Здоровье на рабочем месте», внедрение в практику деятельности учреждения.

2. Количество проведенных образовательных мероприятий по различным аспектам сохранения здоровья (тематических информационных кампаний, «школ здоровья», информационных встреч с медицинскими специалистами) и количество участников образовательных мероприятий (процент от всех сотрудников).

Среднесрочные (в течение 2 – 3 лет):

3. Снижение по учреждению/предприятию/организации количественного показателя сотрудников, подверженных факторам риска развития неинфекционных заболеваний при повторном проведении скрининг-тестирования/анкетирования;

4. Снижение количества дней временной нетрудоспособности сотрудников трудового коллектива (сокращение заболеваемости сотрудников, сокращение пребывания на больничном листе в процентах соотношении к данным предыдущего года);

5. Увеличение количества сотрудников, приверженных ЗОЖ (данные анкетирования).

№ п/п	Наименование задачи, целевого показателя (индикатора)	Единица измерения	Срок реализации	Прогнозируемые значения показателя(индикатора)
1	Доля сотрудников, охваченных профилактическими мероприятиями по ЗОЖ	%	12 месяцев	75
2	Количество публикаций, мотивирующих к ведению ЗОЖ, размещенных в социальных сетях, чатах, сайтах трудового коллектива	Ед.	12 месяцев	12
3	Общий тираж изданной информационной печатной продукции (памяток, буклетов)	Ед.	12 месяцев	100

4	Количество используемых видов альтернативных носителей социальной рекламы	Ед.	12 месяцев	5
5	Доля сотрудников, принимающих участие в официальных физкультурно-оздоровительных, спортивных мероприятиях	%	12 месяцев	50
6	Количество проведенных профилактических мероприятий по созданию условий к ведению ЗОЖ	Ед.	12 месяцев	12
7	Доля сотрудников, имеющих нормальный индекс массы тела	%	12 месяцев	75
8	Доля сотрудников, питающихся рационально	%	12 месяцев	75
9	Доля сотрудников, занимающихся физической культурой постоянно	%	12 месяцев	50
10	Доля сотрудников, отказавшихся от курения (от числа куривших ранее)	%	12 месяцев	5
11	Доля сотрудников, не злоупотребляющих алкоголем (от количества всех	%	12 месяцев	100

	сотрудников)			
12	Доля сотрудников, имеющих нормальные показатели артериального давления	%	12 месяцев	75

V. Этапы реализации корпоративной программы.

1. Анализ имеющихся ресурсов. Формирование команды партнеров. Информационная поддержка.

2. Мониторинг состояния здоровья персонала (анализ заболеваемости, результатов периодических медосмотров). Скрининг-обследование или анкетирование на выявление факторов риска хронических неинфекционных заболеваний (пример анкеты представлен в приложении №1).

3. Составление профиля здоровья трудового коллектива (модельный профиль здоровья представлен в приложении №2). Рекомендации по разработке профиля здоровья трудового коллектива в рамках регионального проекта Омской области «Формирование системы мотивации граждан к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек (Укрепление общественного здоровья)» представлены в приложении № 3.

4. Разработка корпоративной программы по укреплению здоровья на рабочем месте. Пример сетевого графика реализации основных мероприятий корпоративной программы представлен в Приложении №4 .

5. Реализация мероприятий корпоративной программы.

6. Мониторинг реализации корпоративной программы по критериям эффективности.

VI. Перечень мероприятий корпоративной программы

1. Мониторинг распространённости факторов риска развития неинфекционных заболеваний в трудовом коллективе (мероприятие – «Оцени свои риски!»).

1.1 Сотрудникам предоставляется возможность пройти скрининг-тестирование в Центре здоровья на базе бюджетного учреждения здравоохранения Омской области «Областной центр медицинской профилактики» (ул. Гагарина, 24 корп.1)/обследование в рамках работы мобильного Центра здоровья на базе предприятия/анкетирование сотрудников по выявлению факторов риска развития неинфекционных заболеваний.

1.2 Мониторинг распространённости факторов риска развития неинфекционных заболеваний у сотрудников – проводится в удобное рабочее время для трудового коллектива по согласованию с работодателем через 12 месяцев с начала реализации корпоративной программы.

2. Организация условий, способствующих повышению физической активности сотрудников (мероприятие – «Движение – жизнь!»)

2.1 Организация на базе предприятия пространства для занятия спортом (спортзал, площадка для выполнения физических упражнений).

2.2 Сотрудникам, посещающим спортивные занятия в фитнес-центрах или иных спортивных секциях, по решению работодателя предоставляется возможность более раннего ухода в день тренировки.

2.3 Проведение корпоративных спортивных мероприятий с привлечением профсоюзной организации: «Спортивная семья», «Активная неделя!».

2.4 Проведение ежедневных физкультминуток «Вдох глубокий. Руки шире!»

2.5 Проведение ежеквартального соревнования «Шаги к здоровью» на самое активное подразделение, с использованием каждым сотрудником приложения Шагомер, позволяющего оценить его активность в течение дня. По итогам каждого квартала премируют самое активное подразделение из фонда конкурса, равномерно распределяя материальное вознаграждение среди участвующих.

3. Организация условий, способствующих регулярному сбалансированному питанию сотрудников (мероприятие – «Здоровое питание по вкусу!»)

3.1 Организация на базе предприятия мест для приема пищи сотрудников с информационным уголком «Принципы рационального питания».

3.2. Проведение корпоративных мероприятий с привлечением профсоюзной организации: «Конкурс здоровых рецептов», «Здоровый перекус!».

3.3 Обеспечение сотрудников чистой питьевой водой в соответствии с нормами ежедневного потребления (кулер).

3.4 Материальное стимулирование работодателем снижения лишнего веса сотрудников (по достижению и закреплению результата).

4. Организация условий, способствующих отказу от табакокурения (мероприятия – «Без табачного дыма»)

4.1. Соблюдение статьи 12 «Запрет курения табака на отдельных территориях» Федерального закона №15 от 23 февраля 2013 года «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака» (запрет на территории, наличие знаков).

4.2. Материальное стимулирование работодателем отказа от курения (по достижению и закреплению результата).

5. Информационно-профилактическая деятельность в рамках корпоративной программы.

5.1. Организация для сотрудников предприятия информационных встреч, «школ здоровья» по коррекции факторов риска заболеваний с привлечением медицинских специалистов.

5.2. Проведение индивидуальных консультаций врача с сотрудниками трудового коллектива.

5.3. Организация места для самостоятельного контроля (тонометр, напольные весы, сантиметровая лента) показателей факторов риска здоровья (артериальное давление, масса тела, окружность талии).

5.4. Оформление стенда «Сохраним здоровье коллектива» с размещением информационных материалов по популяризации ЗОЖ, профилактике неинфекционных заболеваний, рекомендациями врачей.

5.5. Проведение тематических информационно-коммуникационных кампаний для сотрудников трудового коллектива:

- в рамках Всемирных и Международных дат Всемирной организации здравоохранения:

- Всемирный день борьбы против рака (февраль);
- Всемирный день здоровья (апрель);
- Всемирный день без табака (май);
- Всемирный день сердца (сентябрь);
- Всемирный день борьбы с инсультом (октябрь);
- Всемирный день борьбы против хронической обструктивной болезни легких (ноябрь) и др;

- тематические рассылки по всем существующим корпоративным каналам связи, проведение викторин, конкурсов мотивационных плакатов по темам антитабачной, антиалкогольной направленности, физической активности, здорового питания;

- использование информационного портала «ЗОЖ55» для информирования сотрудников по вопросам сохранения здоровья, доступного по ссылке: <http://centro.omskzdrav.ru/index.php/en/homei>

VII. Мониторинг реализации корпоративной программы

1. Программа реализуется в течение одного года (12 месяцев). По окончании программы проводится измерение, анализ и оценка показателей результативности программы.

1.1. Организуется повторное скрининг-тестирование основных показателей состояния здоровья сотрудников или проводится анкетирование сотрудников на выявление/снижение уровня факторов риска развития неинфекционных заболеваний и приверженности ЗОЖ.

1.2. Учитывается количество мероприятий программы, внедренных работодателем в практику деятельности учреждения (в процентном соотношении к мероприятиям, предложенным в корпоративной программе);

1.3. Учитывается количество дней временной нетрудоспособности сотрудников трудового коллектива (в процентном соотношении к данным предыдущего периода (12 месяцев));

1.4. Учитывается наличие утвержденной корпоративной программы «Здоровье на рабочем месте», разработанной с учетом условий предприятия, учреждения, организации, размещенной в открытом доступе.

1.5. Промежуточная оценка результатов проводится ежегодно, оценивается уровень заболеваемости коллектива и эффективность реализуемых мероприятий. По результатам мониторинга уровня заболеваемости и распространенности факторов риска ХНИЗ и на основании оценки эффективности деятельности программы корректируются мероприятия для реализации программы на следующий год.

Выбирается направление/блок программы, который в следующем периоде будет приоритетным, разрабатываются мероприятия в соответствии с выбранным блоком и реализуются в следующий период 12 месяцев с последующей оценкой результатов.

1.6. Контроль за соблюдением мероприятий в рамках корпоративной программы и координация обратной связи по результатам её деятельности является обязанностью ответственных лиц внутри организации – координаторов (член профсоюза, медицинский работник, специалист отдела кадров и пр.).