**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**Красноярский край**

**Эвенкийский муниципальный район**

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение**

**«Детский сад №4 «Осиктакан» п. Тура»**

648000 п.Тура, Эвенкийский муниципальный район, ул. 50 лет Октября, д.11

Тел (8)39170 31-435, E-mail: detsad4@tura.evenkya.ru

**Корпоративная программа «Будь здоров!»**

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения**

**«Детский сад №4 «Осиктакан» п. Тура» ЭМР**

П. Тура, 2024г.

 Содержание

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п |  Наименование  |  Стр. |
|  1 | Паспорт корпоративной программы  |  3 |
|  2 | Актуальность внедрения, цели и задачи корпоративной программы |  5 |
|  3 | Этапы реализации мероприятий программы |  6 |
|  4 | Приложения 1. План мероприятий |  9 |

 **Паспорт**

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | Наименование корпоративной программы | Укрепление здоровья на рабочем месте |
| 2 | Срок реализации программы  | 2023-2025 г. |
| 3 | Цель и задачи Корпоративной программы  | 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.Задачи: 1. Выявление и профилактика основных факторов

риска возникновения неинфекционных заболеваний;1. Стимулирование и создание условий для занятий

физической активностью сотрудниками;1. Разработка и проведение профилактических

и пропагандистских мероприятий, способствующих отказу от вредных привычек среди работников;1. Создание информационной среды для

информирования сотрудников о ЗОЖ, профилактике хронических неинфекционных заболеваний и т.д.  |
| 4 | Направления корпоративной программы  | 1. Физическая активность ;
2. Управление стресса;
3. Здоровое питание;
 |
| 5 | Источники финансирования программы  | Собственные средства. |
| 6 | Целевые индикаторы и показатели результативности  | 1. Изменение показателей развития риска

хронических неинфекционных заболеваний в сторону улучшения;1. Увеличение доли работников, охваченных

профилактическими мероприятиями по ЗОЖ, включая информационно-коммуникационные компании до 75 процентов (от общей численности работников).1. Увеличение доли работников, отказавшихся от

курения (на 15 процентов).1. Увеличение доли работников, отказавшихся от

алкоголя (на 10 процентов).1. Снижения числа случаев временной

нетрудоспособности (на 10 процентов).1. Доля сотрудников, регулярно употребляющих

полезные продукты (рыба, овощи, зелень, кисломолочные продукты и т. д.) 1. Доля лиц с выявленными факторами риска

неинфекционных заболеваний от списочной численности работников;1. Количество образовательных мероприятий по

вопросам ЗОЖ;1. Доля сотрудников организации, охваченных

медицинскими осмотрами, скрининговыми медицинскими исследованиями;диспансеризацией; 1. Количество проведенных спортивных

соревнований в корпоративной программы;1. Создание условий для приема питьевой воды на

рабочем месте;1. В организации действует политика

приверженности принципам здорового образа жизни;1. Создание безопасных для здоровья рабочих мест;
2. Имеется инфраструктура в организации,

способствующая ведению ЗОЖ;1. В организации действует социальная политика

поддержки сотрудников;1. Доля сотрудников, имеющих нормальные

показатели артериального давления. |
| 7 | Ожидаемые конечные результаты реализации корпоративной программы | 1. Повышения уровня культуры здоровья среди

сотрудников;1. Сокращения числа листков нетрудоспособности;
2. Увеличения количества сотрудников, ведущих

здоровый образ жизни, систематически занимающихся физической активностью;1. Формирование здоровой психоэмоциональной

среды в коллективе, снижение количества работников, имеющих вредные привычки. |

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

Федеральный проект «Укрепление общественного здоровья» национального проекта «Демография» предусматривает решения таких задач, как снижение смертности населения трудоспособного возраста и увеличение доли граждан, ведущих здоровый образ жизни. Одним из направлений проекта является внедрение корпоративных программ «Будь здоров!».

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. Повышения 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.)

 Информационные обеспечение, наличие обратной связи

 Актуальная информация по формированию здорового образа жизни систематически размещается:

- на официальном сайте учреждения, стенде организации, в которой осуществляется реализации программы,

- в социальной сети в контакте.

 **3. 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 полхода и комплекса мер по управлению охраной здоровья и безопасностью труда, который включает:

 **4 Этап: 2 этап:**

 **Улучшение и коррекция Реализация**

 **мероприятий мероприятий**

 **3 этап:**

 **Мониторинг и оценка**

 **Реализации мероприятий**

 **Программы**

1. **Этап: Организационный (апрель – май 2023 г.)**

 На данном этапе формируется рабочая группа, куда могут входить представители руководства, отдела охраны труда, кадров.

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

А) Анализ показателей здоровья работников по доступным источникам (данные о временно нетрудоспособности, данные периодических медицинских осмотров 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 результатов 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 половозрастному признаку.

План мероприятий 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 (2023-2025гг.)**

Осуществляется проведение анкетирования и комплексного обследования здоровья сотрудников для выявления хронических неинфекционных заболеваний оздоровительных мероприятий с учетом дифференцированного и личностно 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 Программ (в конце календарного года.)**

Мониторинг эффективности программы включает мониторинг процесса реализации программы (охват работников, контроль бюджета) и индикаторы результата (краткосрочные, среднесрочные и дальнесрочные, 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:

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

 **ЧЕК-ЛИСТ**

**Индикаторы эффективности реализации корпоративных программ**

название организации/предприятия

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № |  **Профилактические мероприятия** | Выполнение за 6 месяцев | Выполнение за 12 месяцев |
| 1.  | В рабочую группу предприятия входят в том числе:- представитель высшего руководства,- специалист отделения/отдела профилактики государственного учреждения здравоохранения (Да/Нет)  |  |  |
| 2. | Рабочая группа провела заседания не реже чем 1 раз в 6 месяцев (Да/Нет) |  |  |
| 3. | Наличие отдельного бюджета на реализацию программы (Да/Нет) (если ответ «Да» указать сумму) |  |  |
| 4. | Проведен опрос-анкетирование на оценку факторов риска ХНИЗ (Да/Нет) |  |  |
| 5. | Проведена оценка социальной инфраструктуры = условий труда, СОУТ (специальная оценка условий труда) (Да/Нет) |  |  |
| 6. | Поставлены в программе цели (Да/Нет)-краткосрочные -среднесрочные-долгосрочные\*(см. пояснение) |  |  |
| 7. | Сформирован оперативный план минимум из 4 мероприятий на локацию в год (Да/Нет) |  |  |
| 8. | Реализуются мероприятия, направленные на повышение уровня грамотности о вопросах здоровья у работников не менее 1 мероприятие в год (тренинги, семинары) (Да/Нет) |  |  |
| 9. | Реализуются мероприятия, направленные на формирование оздоровительной инфраструктуры на рабочем месте не менее 1 мероприятия в год (Да/Нет) |  |  |
| 10. | Реализуются мероприятия, направленные на выявление факторов риска не менее 2 мероприятий в год (медицинские скрининг-площадки, соц. опросы) (Да/Нет) |  |  |
| 11. | Снижение числа случаев и количество дней временной не трудоспособности за период (Да/Нет) |  |  |
| 11.1 | Число случаев временной утраты трудоспособности на 100 работающих в год: Число дней временной утраты трудоспособностиСредняя численность работающих \*100 |  |  |
| 11.2 | Число дней временной утраты трудоспособности на 100 работающих в год:Число дней временной утраты трудоспособностиСредняя численность работающих \*100 |  |  |
| 12. | Снижение производственного травматизма (Да/Нет) |  |  |
| 13.  | Количество публикаций на внутрикорпоративном сайте/ в корпоративных СМИ/социальных сетях компании |  |  |
| 14. | Количество посетителей/просмотров страницы, посвященной ЗОЖ, на внутрикорпоративном сайте. Статистика сайта |  |  |
| 15. | Доля сотрудников, прошедших диспансеризацию и профилактический медицинский осмотр (% от общего количествасотрудников организации) |  |  |
| 16. | Доля сотрудников, привитых от гриппа (%. от общего количествасотрудников организации) |  |  |
| 17. | Доля сотрудников, привитых от covid-19 (% от общего количестваСотрудников организации) |  |  |
| 18. | Внесены коррективы в проведение мероприятий по необходимости или по решению рабочей группы (Да/Нет) |  |  |

 План мероприятий программы «Укрепление здоровья сотрудников на рабочем месте»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Мероприятие | Срокипроведения | Ответственныйисполнитель |
| 1. | Информирование сотрудников о целях, задачах и компонентахПрограммы «Будь здоров!» | Апрель-май |  Заведующий |
| 2. | Разработка анкет и проведение анкетирования по здоровому питанию | Июнь | Диетическая сестра   |
| 3. | Проведение предварительного анкетирования и тестирования сотрудников с целью определения здорового питания на рабочем месте | Июль | Диетическая сестра  |
| 4. | Проведение контрольного анкетирования и тестирования сотрудников с целью определения здорового питания на рабочем месте  | Сентябрь | Диетическая сестра |
| 5. | Организация (по возможности) медицинской площадки (скрининговое обследование – кровь на сахар, холестерин, измерение АД, пкльсоксиметрия, смокелайзер, краткое профилактическое консультирование) от ЦРБ на предприятия с целью выявления факторов риска хронических неинфекционных заболеваний |  В течении года (по согласованию с медицинским учреждением) |  Заведующий |
| 6. | Проведение обучающего семинара по оказанию первой помощи. Сердечно – легочная реанимация. |  В течение года  |  Заместитель заведующего по безопасности |
| 7. | Прохождения сотрудниками предприятия диспансеризации и профилактического медицинского осмотра по утвержденному руководителем календарному плану  | В течении года (по согласованию с медицинским учреждением) | Медицинская сестра |
| 8. | Организованное проведение вакцинации от гриппа сотрудникам предприятия  | В течении года (по согласованию медицинским учреждением) | Медицинская сестра |
| 9. | Организованное проведение вакцинации от COVID-19 сотрудникам предприятия  | В течении года (по согласованию с медицинским учреждение) |  Медицинская сестра |
| 10. | Распространение буклетов о ЗОЖ среди сотрудников организации во время проведения мероприятий | В течение года | Медицинская сестра |
| 11. | Мероприятия, направленные на информирование работников организации принципам здорового образа жизни, проведение тренингов и семинаров от специалистов ГБУЗ «ЦРБ» (не менее 1 мероприятия в год) | Март | Медицинская сестра |
| 12. | Регулярное размещение и обновление информационно образовательных материалов по здоровому образу жизни (включая информацию о диспансеризации и вакцинации) на внутрикорпоративных сайтах и на стендах организации | В течение года | Заместитель заведующего по безопасности  |
| 13. | Создание чата в социальных сетях; размещение информации о принципах здорового образа жизни в корпоративных СМИ/социальных сетях компании | В течение года | Старший воспитатель |
| 14. | Оценка уровня физической активности и тренированности работников | В течение года | Инструктор по физической культуре |
| 15. | Организация командно-спортивных мероприятий | В течение года | Инструктор по физической культуре |
| 16. | Организация на предприятии утренней зарядки/производственной гимнастики. | В течение года | Инструктор по физической культуре |
| 17. | Проведение «Недели физической активности» | В течение года | Инструктор по физической культуре |
| 20. | Подключение и использование мобильных приложений на личные коммуникаторы сотрудников для соревнований среди работников организации и популяризации физической активности (например, Глобальное соревнование по ходьбе», «Дерево жизни» и т.п.) | В течение года | Инструктор по физической культуре |
| 21. | Проведение «Дней здоровья» | В течение года | Инструктор по физической культуре |
| 22. | Организация клубной системы для вовлечения работников в осознанную деятельность по сохранению и укреплению здоровья (школы, кружки, секции, клубы, группы) на постоянной основе | В течение года | Инструктор по физической культуре |
| 23. | Проведение спортивных соревнований и мероприятий для детей сотрудников предприятия  | В течение года | Инструктор по физической культуре |
| 24. | Содействие инициативам сотрудников в информировании коллег и реализации предложений, направленных на повышение физической активности | В течение года | Инструктор по физической культуре |
| 25. | Регулярные сообщения о спортивных достижениях сотрудников во внутренних СМИ | В течение года | Заведующий |