



Департамент социального развития  
Ханты-Мансийского автономного округа –  
Югры  
Бюджетное учреждение  
Ханты-Мансийского автономного округа –  
Югры  
«Ханты-Мансийский  
реабилитационный центр»



## **КАЛЕЙДОСКОП ЗДОРОВЬЯ**

(корпоративная программа по укреплению общественного здоровья)

### **Авторы-составители:**

Султашева А.Ш.,

методист отделения

информационно-аналитической работы

Коломиец О.С.,

заведующий отделением

информационно-аналитической работы

Ханты-Мансийск

2021

## Паспорт проекта

№ п/п	Критерии	Информация учреждения социального обслуживания
1.	Название программы (проекта), технологии – далее программа	Калейдоскоп здоровья
2.	Сроки реализации программы	Программа рассчитана на календарный год, считается пролонгированной, если не внесены корректировки (при необходимости, рекомендованный срок реализации без внесения изменений не более 5 лет).
3.	Целевая группа	Сотрудники учреждения
4.	Цель программы	Корпоративная программа по укреплению здоровья для сотрудников организации разработана с целью сохранения и укрепления их здоровья, профилактики заболеваний и потери трудоспособности, продвижения ценностей здорового образа жизни.
5.	Задачи	<p>Организационные:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- провести опрос целевой группы по определению направлений физкультурно-оздоровительных мероприятий;</li> <li>- нормативное регулирование взаимоотношений между учреждением и привлекаемыми организациями, учреждениями, участвующими в реализации данной программы (заключение и</li> </ul>

		<p>реализация соглашений / договоров о взаимодействии);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разработать план мероприятий по оздоровлению коллектива.</li> </ul> <p>Практические:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Создать условия для улучшения физического, психологического и социального здоровья сотрудников; повысить работоспособность, продуктивность и стрессоустойчивость человека; сформировать активную жизненную позицию сотрудника; создать благоприятный микроклимат в коллективе, повысить сплоченность коллектива путём проведения мероприятий:</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- информационно-просветительского направления;</li> <li>- физкультурно-оздоровительного направления;</li> <li>- организации и проведения периодических медицинских осмотров.</li> </ul> <p>Аналитические:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- осуществлять контроль за ходом реализации программы;</li> <li>- провести мониторинг состояния заболеваемости сотрудников по итогам реализации программы;</li> <li>- провести мониторинг уровня профессионального выгорания.</li> </ul>
--	--	--

6.	Направления деятельности и их содержание	
7.	Формы работы	Групповая, индивидуальная
8.	Ресурсы, используемые при реализации программы (при привлечении извне, укажите название организации, названия совместных мероприятий, опишите, какую помощь оказывают и т.д.)	<p>Кадровое обеспечение.</p> <p>В реализации данной программы принимают участие специалисты учреждения: директор, заместитель директора, заведующий, методист, психолог, культорганизатор, инструктор по физической культуре, методист</p> <p>Материально-техническое обеспечение: на базе учреждения или партнеров.</p> <p>Информационное обеспечение:</p> <p>работа со средствами массовой информации города Ханты-Мансийска (освещение работы по программе),</p> <p>размещение информации о результатах работы в рамках реализации программы на сайте учреждения,</p> <p>подготовка информационного материала в корпоративную газету «Подсолнух»,</p> <p>изготовление и распространение наглядной информации (выпуск памяток, листовок, информационных буклетов).</p> <p>Управление и контроль реализации программы:</p>

		<p>Директор, заместитель директора координирует все виды работ, контролирует выполнение плана мероприятий в соответствии с рабочей документацией;</p> <p>заведующий отделением контролирует и координирует, работу специалистов, реализующих программу.</p> <p>Социальные партнеры:</p> <p>БУ ХМАО – Югры «Окружная клиническая больница», БУ ХМАО – Югры «Ханты-Мансийская районная больница», БУ «Центр общественного здоровья и медицинской профилактики».</p> <p>организации спортивной сферы: БУ ХМАО – Югры «Центр адаптивного спорта», Региональная общественная спортивная организация «Федерации Ездового Спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» города Ханты-Мансийска,</p> <p>организации культурной сферы: АУ ХМАО – Югры «Югорский кинопрокат», БУ ХМАО – Югры «Государственная библиотека Югры», БУ ХМАО – Югры «Музей Природы и Человека»; БУ ХМАО – Югры «Театр кукол»; БУ ХМАО – Югры «Концертно-театральный центр «Югра-Классик»; БУ ХМАО – Югры «Государственный художественный музей»; БУ</p>
--	--	--

		ХМАО – Югры «Музей геологии, нефти и газа»; индивидуальные предприниматели
9.	Ожидаемые результаты при реализации программы: - количественные показатели; - качественные показатели.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Более 90 %, среди опрошенных участников программы, считают, что работодатель должен проводить мероприятия, направленные на профилактику и укрепление здоровья сотрудников.</li> <li>2. Снижение числа больничных, повышение эффективности и отдачи работника, рост производственных показателей, сокращение издержек, повышение эффективности работы в сравнении с аналогичным периодом прошлого года.</li> <li>3. Не менее 70 % от общего числа вовлечены в мероприятия профилактики здоровья, имеют желание принять участие в подобных мероприятиях в будущем.</li> <li>4. Пропаганда здорового питания и широкое внедрение витаминизированных продуктов в рацион с целью сохранения их здоровья, повышения работоспособности, укрепления иммунитета, улучшения качества жизни.</li> <li>5. Улучшение здоровья работников за счет</li> </ol>

		перемены негативных поведенческих факторов риска (в частности, отказ от курения), повышения мотивации к формированию потребности в здоровом образе жизни и физической активности.
10.	Мероприятия по тиражированию опыта реализуемой программе	по по Диссеминация опыта реализации программы на площадках по данному направлению, участие в конкурсах разного уровня
11.	Потенциал к масштабируемости	Данная практика может реализовываться специалистами при организации работы по улучшению корпоративного здоровья сотрудников в организациях вне зависимости от формы и вида деятельности

# 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

## 1.1. Актуальность программы

*«Любые затраты на программы здоровья — это инвестиции, так как их результат — улучшение качества жизни, здоровья, повышение мотивации и продуктивности в деятельности»*

*Ирина Винер-Усманова*

Организация несет ответственность за здоровье и безопасность своих работников и тех, на кого так или иначе влияет деятельность организации. Эта ответственность распространяется на поддержание и защиту их физического и умственного здоровья<sup>1</sup>. Работодатель любой организации несет ответственность за сохранение здоровья и обеспечение безопасности работников<sup>2</sup>.

Настоящая программа представляет собой комплекс мероприятий по охране и укреплению здоровья работников учреждения, в которых участвуют все заинтересованные стороны (работник и члены его семьи, работодатель, социальные партнеры), с целью профилактики заболеваний, сохранения и укрепления физического и психического здоровья, поддержания долголетней активной жизни, предоставления медицинской помощи (в том числе неотложной, лечения, реабилитации и компенсации), профилактического медицинского обслуживания, что дает возможность влияния на улучшение здоровья конкретного работника.

Для достижения полного физического, душевного и социального благополучия индивидуумы и сообщества должны быть в состоянии

---

<sup>1</sup> П.0.1 Международный стандарт [ISO 45001:2020](#) «Системы менеджмента охраны здоровья и безопасности труда. Требования и рекомендации по применению»

<sup>2</sup> Введение [ГОСТ Р 59240-2020](#) Национальный стандарт Российской Федерации «Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования к организации медицинского обеспечения, профилактике заболеваний и укреплению здоровья работников» (далее – [ГОСТ Р 59240-2020](#))

определять и реализовывать свои устремления, удовлетворять свои потребности и изменять или приспосабливаться к условиям окружающей среды. Здоровье, таким образом, видится как ресурс для повседневной жизни, а не существования.

Здоровье – это позитивная концепция, подчеркивающая важность социальных и личностных ресурсов, наряду с физическими возможностями. Поэтому укрепление здоровья – это задача не только сектора здравоохранения, необходимы усилия по формированию здорового образа жизни и, в более широком плане, всемерное повышение уровня общего благополучия людей<sup>3</sup>.

Залогом успешности программы является комплексный подход, основанный на определении здоровья не только как отсутствие болезней, но и состояние полного физического, эмоционального, интеллектуального, социального благополучия.

Последние пять лет в федеральных СМИ количество сообщений с упоминанием темы «здоровье сотрудника» в среднем растет на 25% в год. А с начала 2020 года, в связи с пандемией коронавируса, интерес к теме вырос на 317%, по сравнению с аналогичным периодом 2019 года.

Это говорит о том, что для корпоративной системы управления здоровьем сотрудников наступил переломный момент, требующий точной оценки ситуации, системного подхода к выработке решений и конкретных действий<sup>4</sup>).

Предпосылками для актуализации программы также явились результаты проведенного мониторинга о состоянии заболеваемости сотрудников и анализ результатов диагностики по определению профессионального выгорания. В год внедрения программы (2016)

---

<sup>3</sup> п.3.5 [ГОСТ Р 59240-2020](#). Оттавская [хартия по укреплению здоровья](#), 1986 год

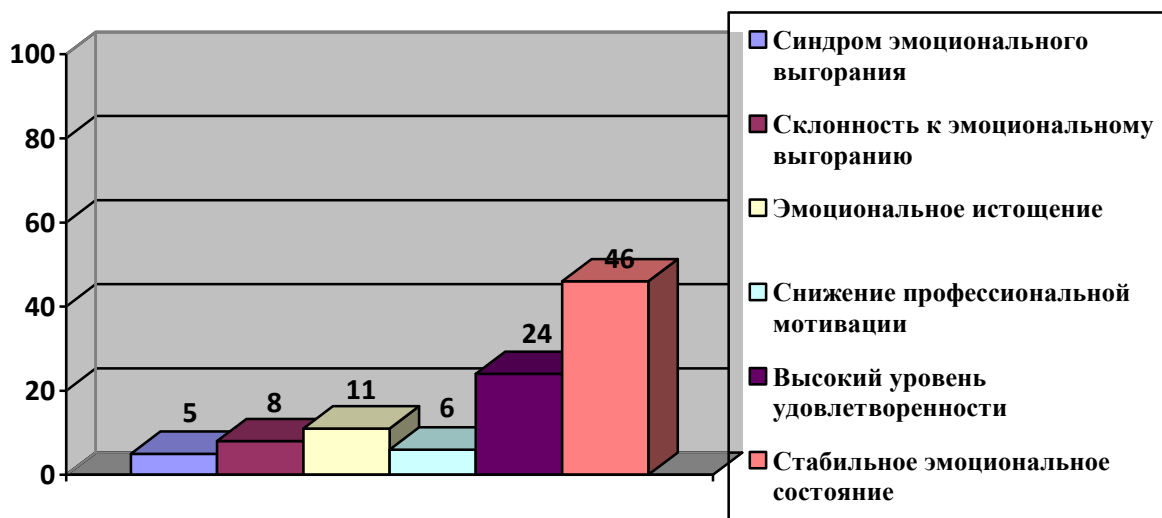
<sup>4</sup> <https://hr-portal.ru/blog/zabota-o-zdorove-kompanii-rezultaty-issledovaniya-programm-ukrepleniya-i-profilaktiki-zdorovya>

заболеваемость заметно снизилась, в последующие же годы стабильно повышается.

**Информация о состоянии заболеваемости работников  
по состоянию в сравнении по годам**

Период	Штатная численность	Всего	из них по заболеванию самого работника	из них по уходу за ребенком
2016 год	78,5	43	17	26
2017 год	78,5	72	36	16
2018 год	78,5	90	38	20
2019 год	77,75	100	42	44
2020 год	75,75	118	85	33

**Анализ результатов диагностики по определению профессионального выгорания (%)**



На основе представленных данных можно сделать вывод о том, что наблюдается отрицательная динамика состояния здоровья сотрудников, нестабильная психологическая обстановка. Указанные факты подтверждают актуальность и необходимость актуализации и дальнейшей реализации программы по укреплению здоровья сотрудников.

## **1.2. Целевая группа**

Сотрудники учреждения.

## **1.3. Цель программы**

**Цель программы:**

Корпоративная программа по укреплению здоровья для сотрудников организации разработана с целью сохранения и укрепления их здоровья, профилактики заболеваний и потери трудоспособности, продвижения ценностей здорового образа жизни.

## **1.4. Задачи программы**

Организационные:

- провести опрос целевой группы по определению направлений физкультурно-оздоровительных мероприятий;
- нормативное регулирование взаимоотношений между учреждением и привлекаемыми организациями, учреждениями, участвующими в реализации данной программы (заключение и реализация соглашений / договоров о взаимодействии);
- разработать план мероприятий по оздоровлению коллектива.

Практические:

- Создать условия для улучшения физического, психологического и социального здоровья сотрудников; повысить работоспособность, продуктивность и стрессоустойчивость человека; сформировать активную жизненную позицию сотрудника; создать благоприятный микроклимат в коллективе, повысить сплоченность коллектива путём проведения мероприятий:
- информационно-просветительского направления;
- физкультурно-оздоровительного направления;
- организации и проведения периодических медицинских осмотров.

Аналитические:

- осуществлять контроль за ходом реализации программы;
- провести мониторинг состояния заболеваемости сотрудников по итогам реализации программы;
- провести мониторинг уровня профессионального выгорания.

Настоящая программа рассчитана на календарный год, считается пролонгированной, если не внесены корректировки (при необходимости, рекомендованный срок реализации без внесения изменений не более 5 лет).

### **Принципы реализации:**

- цифровая оценка и учет показателей здоровья работника (членов семей) как состояния полного физического, духовного (психоэмоционального) и социально-экономического благополучия (по определению ВОЗ);
- приоритет охраны труда и промышленной безопасности над производственной необходимостью;
- признание и обеспечение приоритета жизни и здоровья работников (членов семей) по отношению к интересам производственной деятельности;
- сочетание онлайн- и офлайн-инструментов управления здоровьем с приоритетом дистанционных методов контроля, обучения и способов оказания услуг.

### **Факторы риска**

Важным элементом управления корпоративными программами здоровья является оценка факторов риска, которым подвержены сотрудники. Установлено, что в наибольшей степени на работников негативно влияют напряженный рабочий процесс. Также негативное влияние оказывает

недостаточная физическая активность и вредные условия труда, инфекционные заболевания и нездоровое питание.

Немало важным фактором риска является вовлеченность сотрудников. Одним из инструментов повышения уровня вовлеченности сотрудников в проводимые мероприятия является эффективное информирование.

Стоит отметить, что присутствуют различия в факторах риска в зависимости от типа занятости сотрудников и условий труда. Учет этого факта при разработке корпоративных программ позволит повысить их эффективность.

Поддержка программ здорового образа жизни — это взаимная работа как со стороны бизнеса и сотрудников, так и со стороны государства. Принцип партнерства всех заинтересованных сторон – успешная траектория распространения практик заботы о здоровье сотрудников в российском корпоративном секторе. Должен быть здоровый баланс человеческого отношения и веры в то, что, развивая людей, компания и государство получают больше, чем вкладывают.

## **II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

### **2.1. Этапы и сроки реализации программы.**

#### **Направления деятельности**

1. Участие в реализации государственной политики, учитывающей интересы здоровья: включение вопросов охраны здоровья в повестку совещаний при директоре учреждения, разработка и реализация локальных документов, направленных на сохранение здоровья работников, проведение медицинских осмотров с целью выявления заболеваний на ранней стадии, диспансеризация сотрудников, информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты.

2. Создание благоприятной среды: организация оздоровительных, спортивно-массовых, культурно-просветительных мероприятий, лечебные физические упражнения для работников во время перерывов в работе, соблюдение питьевого режима (возможность легкого доступа к питьевой воде для сотрудников), соблюдение принципа стремления к взаимоподдержке, заботе друг о друге, соблюдение принципа стремления к заботе об общей природной среде, изменение образа жизни, режима работы и отдыха, систематическая оценка воздействия на здоровье окружающей среды (защита окружающей среды и сохранение природных ресурсов) , анкетирование работников для оценки состояния их здоровья и выявления факторов, негативно влияющих на их здоровье, проведение психолого-социологических исследований для выявления распространенности поведенческих факторов риска и профессионального стресса.

3. Приверженность процессу укрепления здоровья: создание постоянно действующей информационно-пропагандистской системы, направленной на повышение уровня знаний работников о влиянии на здоровье всех негативных факторов и возможности уменьшения этих влияний, повышение и развитие профилактической медицины; информировать о негативном воздействии вредной продукции, неправильного питания, нездоровых условий жизни и окружающей среды, выявлять профессиональные вредности, содействовать улучшению жилищных условий, обеспечивать равные условия доступа к мероприятиям, направленным на укрепление здоровья, поддерживать стремление к поддержанию своего здоровья работником, привлекать финансовые и иные ресурсы для поддержки здоровья работников, разделение ответственности между социальными партнерами в рамках соглашений о сотрудничестве.

4. Поддержка действий на уровне местных сообществ: участие в мероприятиях местных сообществ, привлечение общественной структуры (первичной профсоюзной организации) к активной деятельности по

управлению процессами охраны здоровья, обеспечение непрерывного доступа к информации в области укрепления здоровья, финансовая поддержка (проф.взносы).

### Организационный этап

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок исполнения	Ответственные
1.	Проведение опроса целевой группы по определению направлений физкультурно-оздоровительных мероприятий	Сентябрь-октябрь	Руководители структурных подразделений
2.	Заключение и реализация соглашений / договоров о взаимодействии между учреждением и привлекаемыми организациями, участвующих в реализации программы	Октябрь	Директор, заместитель директора, председатель первичной профсоюзной организации учреждения
3.	Разработка плана мероприятий по оздоровлению коллектива	Октябрь	Руководители структурных подразделений, председатель первичной профсоюзной организации учреждения

**Практический этап (11 месяцев, далее ежегодно)**

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки проведения	Ответственные
1.	<p>Программа «Вакцинация» направленная на снижение инфекционной заболеваемости сотрудников, включающая проведение вакцинации против гриппа и других инфекций по эпидемическим показаниям, информирование сотрудников о мерах профилактики данных заболеваний</p>	В течении года	Старшая медицинская сестра
2.	<p>Информационная кампания:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. о рациональном питании</li> <li>2. о профилактике и ранней диагностике заболеваний молочной железы</li> <li>3. Знай и контролируй свое артериальное давление</li> <li>4.</li> </ol>	<p>В течении года</p> <p>Не реже 1 раза в месяц</p>	Методист
3.	Публикация в	В течении года	Методист

	корпоративной газете «Подсолнух» статей по вопросам охраны здоровья и профилактики заболеваний.	Не реже 1 раза в полугодие	
4.	Челлендж «Шаг в будущее» Организуется через специальное приложение для подсчета шагов. Все желающие присоединяются, установив приложение к себе на устройство. По итогам месяца составляется рейтинг. Топ 3 рейтинга получают поощрительные призы	В течении года (старт 1 декабря) Ежедневно	Методист
5.	«Заряд бодрости» физкультминутки	В течении года	Методист Инструктор по физической культуре
6.	Реализация программы учреждения по профилактике эмоционального выгорания сотрудников	В течении года в соответствии с планом мероприятий программы	Заместитель директора Руководители структурных подразделений Психолог
7.	«Место силы» Комната психоэмоциональной	В течении года По отдельному графику	Заместитель директора Руководители

<p>разгрузки.</p> <p>Цель- профилактика утомляемости работников на рабочем месте и как результат повышение производительности труда, уменьшение восприимчивости к стрессу, уменьшение числа ошибок (риск аварий, травм на рабочем месте).</p> <p>Комната психоэмоциональной разгрузки – отдельное помещение, оснащенное оборудованием для профилактики и коррекции неблагоприятных психофизиологических состояний, устранения психоэмоциональных рисков у работников.</p> <p>Примерное требования к комнате психоэмоциональной разгрузки:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Аудиовизуальные эффекты психологического</li> </ul>		<p>структурных подразделений</p> <p>Психолог</p> <p>Методист</p>
--	--	--

	<p>воздействия (музыкальная терапия, и др.); •          Специализированное оборудование (ультрафиолетовые лампы, аромолампа, капсула сна и др.); •          Методические материалы (плакаты, листовки, комплексы упражнений)          Результат индикаторы процесса: Количество работников группы риска, посетивших комнату (% изменений к предыдущему периоду.) Индикаторы результата: Количество работников в группе психоэмоционального риска (% изменений к предыдущему периоду).</p>		
8.	<p>Организация пробных посещений фитнес-клубов города с целью приобщения к систематическому занятию спортом, повышения физической активности</p>	В течении года	<p>Председатель профсоюзной организации          Методист</p>

9.	<p>Публикация в корпоративной газете «Подсолнух» статей по вопросам охраны здоровья и профилактики заболеваний.</p>	<p>В течении года Не реже 1 раза в полугодие</p>	<p>Методист Руководители структурных подразделений</p>
10.	<p>Рассмотрение на технической учёбе вопроса «Профессиональное выгорание: сущность, методы и технологии профилактической работы»</p>	<p>1 раз в полугодие</p>	<p>Заместитель директора Психолог</p>
11.	<p>Информирование о санаторно-курортном оздоровлении на территории ХМАО – Югры и РФ</p>	<p>1 раз в полугодие</p>	<p>Председатель первичной профсоюзной организации учреждения</p>
12.	<p>Проведение лекции по профилактике факторов риска неинфекционных заболеваний. по направлению: «Рациональное питание»</p>	<p>1 декабря – 31 января</p>	<p>БУ «Центр общественного здоровья и медицинской профилактики»</p>
13.	<p>Индивидуальное профилактическое консультирование на рабочем месте и выявление факторов риска неинфекционных</p>	<p>1 января – 28 февраля</p>	<p>БУ «Центр общественного здоровья и медицинской профилактики»</p>

	заболеваний по направлению: «Профилактика избыточной масса тела и ожирения». Проведение исследования с применением биоимпедансного анализа.		
14.	Участие во Всероссийской массовой лыжной гонке «Лыжня России»	Февраль	Заместитель директора Руководители структурных подразделений Инструктор по физической культуре
15.	Проведение лекции по профилактике факторов риска неинфекционных заболеваний. по направлению: «Физическая активность»	1 января – 28 февраля	БУ «Центр общественного здоровья и медицинской профилактики»
16.	«Олимпия» или неделя физической активности. Во время которой сотрудники отказываются от пользования лифтом в пользу ходьбы по лестнице, проводят гимнастику на рабочем месте. Разработаны	Февраль	Методист Инструктор по физической культуре

	<p>специальные десятиминутные комплексы физических упражнений, которые можно проводить прямо на рабочем месте (Зарядка «Офисный клерк», «Йога для ленивых»). Их описания и демонстрационные видеоролики доступны на внутреннем портале</p>		
17.	<p>«Зарница» спортивно-развлекательное мероприятие</p>	Февраль - март	<p>Методист Инструктор по физической культуре</p>
18.	<p>Индивидуальное профилактическое консультирование на рабочем месте и выявление факторов риска неинфекционных заболеваний по направлению: «Профилактика сердечно-сосудистых заболеваний». Проведение исследования с применением скрининга состояния сердца на</p>	1 февраля – 31 марта	<p>БУ «Центр общественного здоровья и медицинской профилактики»</p>

	аппарате «Кардиовизор».		
19.	<p>Проект «Женское здоровье»</p> <p>Проведение вебинаров маммологом - онкологом для сотрудниц, прохождение маммографии</p>	Апрель	<p>Методист</p> <p>РБОФ «Качество жизни» и</p> <p>Федеральный маммологический центр ФГУ «Российский научный центр рентгенорадиологии» Минздравсоцразвития России</p>
20.	<p>Профилактика АД</p> <p>Нужна лекция здесь</p>	1- 30 мая	<p>БУ «Центр общественного здоровья и медицинской профилактики»</p>
21.	<p>Кампания «Операция Д»</p> <p>Контроль артериального давления</p> <p>Для предотвращения сердечно – сосудистых заболеваний необходимо своевременно выявлять повышенное артериальное давление и затем эффективно его контролировать. Цель</p>	Май	<p>Методист</p> <p>Старшая медицинская сестра</p>

	<p>кампания - знай и контролируй свое артериальное давление. Оформление и ведение Дневников давления, организация возможности измерения АД на рабочем месте</p>		
22.	<p>«Неделя Здоровячка» Недельный марафон, в котором каждый день посвящен одной из основных составляющих здорового образа жизни. Сотрудники, решившие принять участие в «Неделе Здоровячка», должны выполнять рекомендации, разработанные для каждого дня. Понедельник «Встань со своего кресла!» — это офисная зарядка 2 раза по 10 минут, прогулка пешком протяженностью не менее одной остановки общественного транспорта или 10 тысяч шагов, отказ</p>	Июнь	<p>Методист Инструктор по физической культуре</p>

<p>от лифтов в пользу лестниц.</p> <p>Вторник «Здоровое питание!» В этот день рекомендовано придерживаться принципа «пирамиды» здорового питания, разработанной Всемирной организацией здравоохранения.</p> <p>Среда «Овощи и фрукты 5 раз в день!» Следует употреблять не менее 400 граммов свежих овощей и фруктов.</p> <p>Четверг «Контролируй свое артериальное давление!» Сотрудникам предлагается измерить свое артериальное давление.</p> <p>Пятница «Почти ГТО»: все желающие смогут принять участие в лестничных пробах — после подъема по нескольким пролетам лестницы, подъеме на турнике, беговой дорожке у сотрудников будет измерено давление и пульс.</p>		
--	--	--

	<p>Суббота-воскресенье</p> <p>«Семейные ценности»</p> <p>Необходимо устроить себе и близким активный отдых на свежем воздухе и отказаться от гаджетов и вредных привычек.</p> <p>Делиться выполненными заданиями необходимо в группе марафона в мессенджере.</p> <p>Для наиболее преуспевших в «Неделе здоровья» предусмотрены поощрительные призы</p>		
23.	<p>Участие в туристическом слете среди профсоюзных организаций, подведомственных Депсоцразвитию Югры</p>	<p>Июнь-июль</p> <p>Декабрь</p>	<p>Председатель профсоюзной организации</p> <p>Методист</p>
24.	<p>Проведение лекции по профилактике факторов риска неинфекционных заболеваний.</p> <p>по направлению: «Профилактика табакокурения»</p>	<p>1 августа 2021 – 30 сентября 2021;</p> <p>1 августа 2022 – 30 сентября 2022;</p> <p>1 августа 2023 – 30 сентября 2023;</p>	<p>БУ «Центр общественного здоровья и медицинской профилактики»</p>

		1 августа 2024 – 30 сентября 2024.	
25.	Участие во Всероссийском Дне бега «Кросс Нации»	Сентябрь	Заместитель директора Руководители структурных подразделений Инструктор по физической культуре
26.	Проведение лекции по профилактике факторов риска неинфекционных заболеваний. по направлению: «Профилактика и первая помощь при инсульте»	1 сентября 2021 – 31 октября 2021;  1 сентября 2022 – 31 октября 2022;  1 сентября 2023 – 31 октября 2023;  1 сентября 2024 – 31 октября 2024.	БУ «Центр общественного здоровья и медицинской профилактики»
27.	Марафон «Здоровье женщин - благополучие нации»: Флэшмоб «Оденься в зеленое» Цель-популяризация ценностей здорового образа	13-18 октября	Методист

	<p>жизни, а также роли женщин в укреплении общественного здоровья. Зеленый цвет как символ жизни, здоровья и процветания.</p> <p>Участницам марафона предлагается внести в свой повседневный гардероб отличительный элемент зеленого цвета (получить у организатора), сделать фото на рабочем месте и разместить в социальных сетях под хэштегом #хмрцоденьсявзеленое с призывом к заботе о женском здоровье</p>		
28.	<p>Проведение лекции по профилактике факторов риска неинфекционных заболеваний.</p> <p>по направлению: «Профилактика сахарного диабета»</p>	<p>1 октября 2021 – 30 ноября 2021;</p> <p>1 октября 2022 – 30 ноября 2022;</p> <p>1 октября 2023 – 30 ноября 2023;</p> <p>1 октября 2024 –</p>	<p>БУ «Центр общественного здоровья и медицинской профилактики»</p>

		30 ноября 2024;	
29.	<p>Акция «Сахарозаменитель» Сотрудникам, участвующими в акции предлагается в течении месяца исключить из рациона рафинированный сахар и продукты его содержащие.</p> <p>В течении месяца участники акции так же познакомятся с альтернативными формами сахара, получат рекомендации и подборку полезных сладостей</p>	Ноябрь	<p>Председатель профсоюзной организации</p> <p>Методист</p> <p>Социальный партнер (по договоренности)</p> <p>Нутрициолог</p>
30.	Периодический профилактический медицинский осмотр	Ноябрь-декабрь	<p>Директор</p> <p>Старшая медицинская сестра</p>
31.	<p>Проведение лекции по профилактике факторов риска неинфекционных заболеваний.</p> <p>по направлению: «Профилактика и первая помощь при инфаркте миокарда»</p>	<p>1 ноября 2021 – 31 декабря 2021;</p> <p>1 ноября 2022 – 31 декабря 2022;</p> <p>1 ноября 2023 – 31 декабря 2023;</p> <p>1 ноября 2024 –</p>	<p>БУ «Центр общественного здоровья и медицинской профилактики»</p>

		31 декабря 2024.	
32.	Организация товарищеских матчей по волейболу между учреждениями социального обслуживания города Ханты-Мансийска	Декабрь	Заместитель директора Председатель профсоюзной организации Методист Социальный партнер (по договоренности)

### Аналитический этап

№ № п/п	Наименование мероприятия	Срок исполнения	Ответственные
1.	Проведение мониторинга состояния заболеваемости сотрудников по итогам реализации программы	Декабрь- Январь Сентябрь	Заведующий организационно-методическим отделением Специалист по кадрам психолог
2.	Проведение мониторинга уровня профессионального выгорания, психологического климата в коллективе	Декабрь	Заведующий организационно-методическим отделением Психолог
3.	Оценка эффективности реализации программы	Декабрь	Заведующий организационно-методическим отделением Методист

## **2.2. Ресурсы, необходимые для реализации программы**

Программа реализуется как собственными силами, так и с привлечением внешних ресурсов или партнеров. Все зависит от задач, условий и мероприятий. Также используются внешние организационные ресурсы. Партнерами в проведении мероприятий выступают организации, подведомственные Департаменту физической культуры и спорту, Департаменту здравоохранения, Депсоцразвитию, компании-поставщики услуг и товаров. При организации внешних крупных спортивных мероприятий могут задействоваться городские площадки: арендуются стадионы, дворцы спорта, бассейны, необходимый инвентарь.

### **Источники финансирования<sup>5</sup>**

Политика укрепления здоровья включает различные, взаимодополняющие компоненты, такие как законодательство, финансовые меры (% бюджетных ассигнований учреждения) и организационные преобразования.

Разработка гибкой системы мер по привлечению профсоюзной организации к активной деятельности по управлению процессами охраны здоровья зависит от имеющихся людских и материальных ресурсов. Это требует полного и непрерывного доступа к информации, возможностям приобретения знаний в области укрепления здоровья, а также финансовой поддержки (в том числе взносов членов первичной профсоюзной организации).

Главный ресурс здоровья – это люди, всемерно поддерживая их стремление к поддержанию своего здоровья и своих близких, привлекаются финансовые ресурсы (спонсоры и благотворители).

---

<sup>5</sup> По материалам Оттавской [хартии по укреплению здоровья](#), 1986 год

### 2.2.1. Кадровые ресурсы и роли участников проекта

№ п/п	Должность	Вид деятельности
1.	Директор	осуществляет управление, контроль и координацию работ по реализации мероприятий программы на всех этапах, контроль и координирует все виды работ
2.	Заместитель директора Руководители структурных подразделений Председатель профсоюзной организации	осуществляют организацию деятельности в рамках реализации программы, непосредственный контроль за реализацией плана, по мере необходимости вносит коррективы и предложения для эффективного осуществления плановых мероприятий
3.	Психолог Инструктор по физической культуре Старшая медицинская сестра Специалист по кадрам Методист Культурорганизатор	В пределах своей компетенции

### 2.2.2 Материально-технические ресурсы

Финансирование мероприятий программы из бюджета учреждения, формирующегося из бюджета Ханты – Мансийского автономного округа – Югры, а также привлечение части средств от суммы взносов профсоюзной организации учреждения, спонсоров и благотворителей.

### **2.2.3. Информационные ресурсы**

Размещение информации о результатах работы в рамках реализации программы на сайте учреждения <https://hmrcd.ru/> в разделе «[Информация для специалистов](#)», закрытой группе учреждения в социальных сетях «[Одноклассники](#)», «[Вконтакте](#)», подготовка информационного материала в корпоративную газету «Подсолнух», изготовление и распространение наглядной информации (информационных буклетов/лифлетов).

### **2.2.4. Методические ресурсы**

#### **Методическое обеспечение:**

Методическое сопровождение (печатная, мультимедийная продукция) осуществляется специалистами бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Центр медицинской профилактики» и путем самообразования специалистов, реализующих проект.

## **2.3. Контроль исполнения проекта**

Контроль исполнения проекта осуществляется директором, заместителем директора.

## **2.4. Результаты**

### **2.4.1. Ожидаемые результаты (по итогам года)**

Поддержка программ здорового образа жизни — это взаимная работа как со стороны работодателя и сотрудников, так и со стороны государства. Принцип партнерства всех заинтересованных сторон – позволяет успешно реализовать практику заботы о здоровье сотрудников в учреждении. Должен

быть здоровый баланс человеческого отношения и веры в то, что, развивая людей, учреждение и государство получают больше, чем вкладывают<sup>6</sup>.

В ходе реализации программы планируется достижение количественных и качественных показателей.

1. Более 90 %, среди опрошенных участников программы, считают, что работодатель должен проводить мероприятия, направленные на профилактику и укрепление здоровья сотрудников.
2. Снижение числа больничных, повышение эффективности и отдачи работника, рост производственных показателей, сокращение издержек, повышение эффективности работы в сравнении с аналогичным периодом прошлого года.
3. Не менее 70 % от общего числа вовлечены в мероприятия профилактики здоровья, имеют желание принять участие в подобных мероприятиях в будущем.
4. Пропаганда здорового питания и широкое внедрение витаминизированных продуктов в рацион с целью сохранения их здоровья, повышения работоспособности, укрепления иммунитета, улучшения качества жизни.
5. Улучшение здоровья работников за счет перемены негативных поведенческих факторов риска (в частности, отказ от курения), повышения мотивации к формированию потребности в здоровом образе жизни и физической активности.

#### **2.4.2. Оценка эффективности мероприятий**

Для оценки эффективности программы проводится следующее:

- ежегодный анализ заболеваемости сотрудников;

---

<sup>6</sup> <https://hr-portal.ru/blog/zabota-o-zdorove-kompanii-rezultaty-issledovaniya-programm-ukrepleniya-i-profilaktiki-zdorovya>

- ежегодный «Мониторинг здоровья» по базовым показателям в начале реализации программы (низкая физическая активность, артериальное давление, вес и др.) и сравнительный анализ по итогу реализации программы.

Наиболее распространенными показателями оценки эффективности мероприятий, является: потеря рабочего времени по болезни, уровень заболеваемости, уровень травматизма, оценка безопасности на производстве, вовлеченность, удовлетворенность и лояльность работников.

Оценка эффективности реализации программы по количественным показателям

Показатели		Количество
Количественные	Количество проведенных мероприятий	Не менее 9
	Заключение и реализация соглашений, договоров	Не менее 3
	Размещение статей в корпоративной газете «Подсолнух», на сайте учреждения	Не менее 5
	Снижение уровня заболеваемости сотрудников по итогам реализации программы в сравнении с 2020 годом.	30%

Оценка эффективности реализации программы по качественным показателям

Показатели	
Качественные (по результатам проведения диагностики)	Положительная динамика в состоянии здоровья сотрудников
	Создание благоприятного микроклимата в коллективе, повышение сплоченности коллектива
	Формирование активной жизненной позиции сотрудника

	Создание условий для улучшения физического, психологического и социального здоровья сотрудников
	Создание благоприятной среды для укрепления здоровья и благополучия сотрудников учреждения

#### 2.4.2. Промежуточные результаты

На данном этапе реализации программы можно подвести следующие итоги:

#### Информация

#### о состоянии заболеваемости работников (в динамике).

Показатель	2020 год	1-3 квартал 2021
Число заболевших работников, чел.	56	43
из них число работников, взявших больничные листы по уходу за больным ребенком, по беременности и родам, чел.	18	11
Общее количество больничных дней, ед.	2253	1051
из них больничных дней по уходу за больным ребенком, по беременности и родам, ед.	630	362
Число заболевших работников (% от общего количества сотрудников)	74	56

Реализовано 5 мероприятий программы (плановое значение не менее 9).

Заключено договоров с партнерами учреждения по организации физкультурно-оздоровительной работы - 2 (плановое значение не менее 3).

Снижение уровня заболеваемости сотрудников в сравнении с 2015 годом произошло на 18 % (плановое значение 30 %).

Размещено статей в корпоративной газете «Подсолнух», на сайте учреждения 3 (плановое значение не менее 5).

Ежегодно сотрудники учреждения принимают участие во Всероссийском массовом марафоне «Кросс наций» (2021 год -2 участника).

Администрацией учреждения совместно с первичной профсоюзной организацией разработаны ряд мероприятий с целью привлечения сотрудников к систематическим занятиям физической культурой, занятиям фитнесом, а также в тренажерном зале.

Ежегодное прохождение периодического профилактического медицинского осмотра сотрудниками показало отсутствие профессиональных заболеваний и заболеваний препятствующих, осуществлению трудовой деятельности. Прохождение осмотров осуществлено 100 % сотрудников.

Анализируя промежуточные итоги, можно отметить положительную динамику в улучшении состояния здоровья и благополучия сотрудников, формировании активной жизненной позиции.

Высокая производительность труда, успешная и плодотворная работа учреждения напрямую зависит от здоровья сотрудника и коллектива в целом.

Хороший коллектив ориентируется на высокие результаты. Цель коллективной работы - получить оптимальные результаты, поэтому нам следует продолжать работать по данной программе оздоровления коллектива, внося корректировки при необходимости.

Для реализации и дальнейшего развития Программы используются все существующие в компании средства информации: корпоративная газета, стенды социальной информации, информационные листы, Интернет. По результатам обратной связи производится корректировка программы.

## Список литературы

1. Библиотека корпоративных программ укрепления здоровья сотрудников ; Москва, 2019 – 90 с.
2. Корпоративная программа «Укрепление здоровья на рабочем месте»: методическое пособие / Мин-во здравоохранения Республики Бурятия ; Республиканский центр медицинской профилактики им. В.Р. Бояновой. – Улан-Удэ : Изд-во ГБУЗ РЦМП МЗ РБ им. В.Р. Бояновой, 2020. – 29 с.
3. Корпоративные модельные программы «Укрепление здоровья работающих» ; Москва, 2019 – 97 с.
4. <https://hr-portal.ru/blog/zabota-o-zdorove-kompanii-rezultaty-issledovaniya-programm-ukrepleniya-i-profilaktiki-zdorovya> (Забота о здоровье компании: результаты исследования программ укрепления и профилактики здоровья сотрудников от 23.06.2020)
5. Международный стандарт ISO 45001:2020 «Системы менеджмента охраны здоровья и безопасности труда. Требования и рекомендации по применению»
6. Модельная корпоративная программа укрепления здоровья работников (на основе цифровых технологий) / ФГБУ «НИИ медицины труда им. Академика Н.Ф. Измерова», Фонд развития персонифицированной медицины
7. ГОСТ Р 59240-2020 Национальный стандарт Российской Федерации «Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования к организации медицинского обеспечения, профилактике заболеваний и укреплению здоровья работников»
8. Федеральный закон от 30.12.2001 №125-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации»

9. Федеральный закон от 24.07.1998 №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»

10. Федеральный закон от 27.07.2006 №125-ФЗ «О персональных данных»