

Корпоративная программа по укреплению здоровья  
коллектива  
бюджетного учреждения социального обслуживания  
Вологодской области «Комплексный центр социального  
обслуживания населения города  
Череповца и Череповецкого района «Забота»  
«Сохраним здоровье вместе»

Череповец, 2022

## Содержание

Введение	3
Общая характеристика проблем, решение которых осуществляется путем реализации корпоративной программы	3
Анализ ситуации в учреждении	4
Описание программы	5
Цель программы	7
Задачи программы	7
Основные принципы программы	7
Сроки реализации программы, организация работы, охват количества сотрудников	8
Разделы программы	8
Раздел 1. Создание здоровых и безопасных условий труда	9
Раздел 2. Профилактика заболеваемости, оздоровление работников	10
Раздел 3. Формирование мотивации и личной ответственности за сохранение здоровья	12
Раздел 4. Создание системы мониторинга и оценки эффективности программы	14
Критерии оценки результатов программы	14
Ожидаемые результаты программы	15
Приложение 1	16
Приложение 2	
Приложение 3	
Приложение 4	

## 1. Введение

### 1.1 Общая характеристика проблем, решение которых осуществляется путем реализации корпоративной программы

Работающие люди составляют половину мирового населения и вносят основной вклад в экономическое и социальное развитие. По данным региональной комплексной программы укрепления общественного здоровья «Общественное здоровье – в центре внимания» на территории Вологодской области на 2020-2024 годы доля лиц трудоспособного возраста среди всего населения Вологодской области составляет 54,6%. Основные региональные тенденции: стабильное сокращение численности населения из-за превышения уровня смертности над уровнем рождаемости, ежегодное уменьшение численности трудоспособного населения, превышение доли лиц старше трудоспособного возраста над долей лиц моложе трудоспособного возраста, снижение доли женщин фертильного возраста. Такие неблагоприятные тенденции ставят перед областью в целом и перед предприятиями (организациями, учреждениями) в частности задачи по разработке программ по укреплению общественного здоровья, том числе в части укрепления здоровья по месту непосредственной трудовой деятельности.

Профессиональная деятельность работников социальной защиты населения сопряжена с постоянной интеллектуальной, эмоциональной, физической нагрузкой. Высокая степень ответственности за жизнь и здоровье клиентов, чрезмерные физические и нервно-психические перегрузки, приводят к стрессу, развитию утомления и переутомления и провоцируют профессиональные заболевания.

Между тем, здоровье работников определяется не только теми рисками, которые присутствуют на рабочем месте, но и социальными и индивидуальными факторами, а также доступом к медико-санитарным услугам. Таким образом, укрепление здоровья на рабочем месте включает создание условий, снижающих не только риск профессионально обусловленных заболеваний, но и риск различных хронических заболеваний, который повышается при нерациональном питании, недостатке физической активности, стрессах на рабочем месте, нездоровом поведении (курение, злоупотребление алкоголем).

Для профилактики хронических заболеваний необходимо вести здоровый образ жизни. Здоровый образ жизни отражает определенную жизненную позицию, направленную на развитие культуры сохранения и укрепления здоровья, поддержание оптимального качества жизни.

Здоровый образ жизни – включает в себя:

- Активную медицинскую заботу о сохранении своего здоровья;
- Физическую активность;
- Приверженность к сбалансированному, здоровому питанию;
- Отказ от вредных привычек;
- Умение справляться со стрессами;
- Оптимальное соотношение труда и отдыха.

Здоровый образ жизни обеспечивает полноценное выполнение социальных функций, активное участие в трудовой, общественной, семейно-бытовой сфере, а также непосредственно влияет на продолжительность жизни. По оценкам экспертов, физическое здоровье человека зависит от образа жизни более чем на 50%.

## 1.2 Анализ ситуации в учреждении

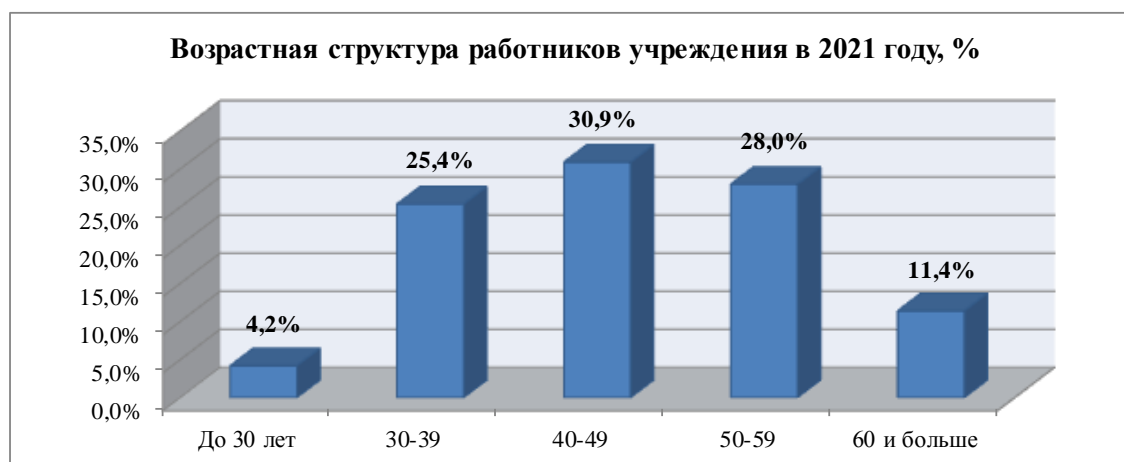
Бюджетное учреждение социального обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения города Череповца и Череповецкого района «Забота» является одним из крупнейших учреждений социального обслуживания Вологодской области. Социальные услуги населению г.Череповца и Череповецкого района оказываются в полустационарной форме социального обслуживания, в форме социального обслуживания на дому, срочных услуг. Всего функционирует 14 структурных подразделений: административно-хозяйственная часть, 4 отделения социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов, 2 отделения срочного социального обслуживания, отделение по работе с семьей и детьми, социально-реабилитационное отделение для граждан пожилого возраста и инвалидов, отделение социальной адаптации для лиц без определенного места жительства и занятий, отделение организации социального обслуживания и социального сопровождения детей – инвалидов и детей с ОВЗ, отделение психолого-педагогической помощи детям – инвалидам и детям с ОВЗ, отделение дневного пребывания детей – инвалидов и детей с ОВЗ, отделение социально-медицинской реабилитации детей – инвалидов, детей с ОВЗ, молодых инвалидов, отделение ранней помощи. Все структурные подразделения располагаются в пяти территориально удаленных друг от друга зданиях.

В связи с широким перечнем оказываемых услуг профессиональный состав учреждения разноплановый: социальные работники, специалисты по социальной работе, педагогические и медицинские работники, административно-хозяйственный персонал. Таким образом, характер нагрузок также различен: физические, сенсорные (глаза, голосовой аппарат), интеллектуальные.

По состоянию на 1 января 2022 года в БУ СО ВО «КЦСОН «Забота» утверждено 298,7 штатных единиц, списочная численность – 307 человек.

Основная часть работников – 89 % - женщины.

Распределение работников по возрастному составу выглядит в соответствии с Диаграммой.



Средний возраст работников составляет 46 лет.

Число работников занятых на работах с вредными/тяжелыми условиями труда по классу 3.1 (тяжесть трудового процесса) – 26% (83 человека). Специальная оценка условий труда проведена на всех рабочих местах. По результатам обязательных медицинских обследований профессиональных заболеваний у

работников не выявлялось. Работники, имеющие инвалидность: 10 человек (7 чел – 3 группа, 1 чел. – 2 группа, 2 чел. – 1 группа).

Так как в учреждении работают в основном женщины, имеются большие потери рабочего времени в связи с листами нетрудоспособности. Так, за 2021 год листы нетрудоспособности предоставили 208 человек.

Текучесть кадров составила - 21,8% (2020 год - 17,6%). Показатель значительно превышает общепризнанную норму текучести (5-7%).

### **1.3 Описание программы**

Программа «Сохраним здоровье вместе» (далее - Программа) разработана в рамках реализации мероприятий Федерального проекта «Укрепления общественного здоровья», национального проекта «Демография», на основании нормативно правовых актов РФ: «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» (утв. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 апреля 2019 г. № 833-р), Региональная комплексная программа укрепления общественного здоровья «Общественное здоровье – в центре внимания» на территории Вологодской области на 2020-2024 годы. (утв. Постановлением Правительства Вологодской области № 1386 от 30.11.2020). Основой для разработки Программы послужила библиотека корпоративных программ по укреплению здоровья работающих граждан, разработанная Министерством здравоохранения Российской Федерации совместно с Национальным медицинским исследовательским центром терапии и профилактической медицины, Российским союзом промышленников и предпринимателей, экспертным и бизнес-сообществом, а также Модельная корпоративная программа «Укрепление здоровья на рабочем месте» (утв. 16.11.2020 заместителем губернатора Вологодской области Л.В.Каманиной).

Программа опирается на рекомендации Всемирной организации здоровья. Здоровое место работы, по определению ВОЗ («Здоровые рабочие места: пример к действию») — это место, где работники и руководители постоянно сотрудничают в целях совершенствования охраны и укрепления здоровья, безопасности и благополучия всех работающих, способствуют совершенствованию рабочего места в процессе решения основных производственных проблем.

ВОЗ определяет, что основные усилия и работодателей, и работников, и государства в должны быть направлены на:

- здоровье и безопасность в физической производственной среде;
- здоровье, безопасность и благополучие в психосоциальной производственной среде, включая организацию труда и культуру рабочего места;
- личный потенциал здоровья работника на рабочем месте;
- способы участия в совместной работе по улучшению здоровья работающих, их семей.

Мероприятия Программы реализуются по 3 основным направлениям:

- Создание безопасных условий труда. Включает в себя мероприятия по профилактике профессиональных заболеваний возникающих вследствие вредных факторов
- Формирование здоровьесберегающей среды. Включает в себя мероприятия по профилактике основных факторов риска хронических неинфекционных заболеваний и оздоровлению сотрудников

- Создание условий по формированию личной мотивации к здоровому образу жизни. Включает в себя мероприятия по стимулированию мотивации у сотрудников поддержки здорового образа жизни вне трудовой среды и общей информированности по вопросам ЗОЖ.

Ежегодный цикл Программы включает в себя:

- планирование (сбор данных, анализ ресурсов, формирование рабочей группы и мероприятий программы);
- реализацию запланированных мероприятий;
- контроль выполнения, сбор информации о ходе реализации;
- анализ итогов программы, принятие и реализация решений по дальнейшему улучшению деятельности и мер.

Возможные риски при реализации мероприятий Программы:

Риски	Планируемые способы устранения/минимизации негативных последствий
Неполный охват сотрудников мероприятиями, т.к. сотрудники работают в разных зданиях	Мероприятия планируются как по отдельным зданиям (территориям) с учетом их материально-технической базы и количеством работающих там сотрудников, так и общие по учреждению. Ведение статистики, сбор данных координатором. Это позволит охватить мероприятиями максимальное количество сотрудников.
Разноплановый характер работы сотрудников (у каждого свои риски и вредные факторы, нагрузки)	В плане должны быть предусмотрены мероприятия с учетом специфики работы всех сотрудников. Мероприятия могут быть нацелены на узкие специальности: для социальных работников, для педагогов и т.д.
Низкая активность, незаинтересованность сотрудников	Личный пример руководства, разный характер мероприятий, стимулирующие факторы (поощрения).
Дефицит кадров в реализации мероприятий	Привлечение волонтеров, в том числе «серебряных» волонтеров, привлечение специалистов через межведомственное взаимодействие.

Ресурсы учреждения:

- Наличие у учреждения лицензии на осуществление медицинской деятельности, наличие в штате медицинских работников, физиоаппаратов позволяет осуществлять мероприятия по оздоровлению сотрудников: массаж, гидромассаж, лечебная физкультура, физиотерапия (галокамера, кабинет горного воздуха, электросветолечение, магнитотерапия).

- Наличие оборудованных спортивных залов, спортивного оборудования, уличной территории, где предоставляется возможность самостоятельных занятий.

- Наличие оборудованных сенсорных комнат, кабинетов психолога (песочные столы, МАК, диагностики и т.п.).
- Высококвалифицированный кадровый состав: медицинский персонал, инструкторы по ФК, психологи.
- Наличие действующей первичной профсоюзной организации в учреждении.
- Здоровьеориентированная кадровая политика: наличие коллективного договора и отражение в нем мер, стимулирующих ведение здорового образа жизни, сохранения и укрепления здоровья.
- Компьютерная техника, оргтехника. Для изготовления, печати информационных материалов, ведения группы в социальных сетях.

## **2. Цель программы**

Создание на рабочем месте условий для укрепления и сохранения здоровья сотрудников учреждения, формирование у сотрудников культуры здоровья и ведения здорового образа жизни. Снижение потерь, связанных с временной нетрудоспособностью сотрудников, продление профессионального долголетия работников.

## **3. Задачи программы**

- 3.1. Развитие потребности в здоровом образе жизни.
- 3.2. Формирование ценностного отношения к состоянию здоровья у работников.
- 3.3. Улучшение информированности работников о заболеваниях и мерах их предотвращения.
- 3.4. Стимуляция работников к занятиям спортивной направленности.
- 3.5. Разработка и проведение профилактических и пропагандистских мероприятий, способствующих ведению здорового образа жизни.
- 3.6. Внедрение в деятельность учреждения комплекса мероприятий, направленных на поддержку физического и психического здоровья сотрудников.
- 3.7. Анализ состояния здоровья трудового коллектива, мониторинг рисков развития неинфекционных заболеваний.
- 3.8. Планирование и реализация комплекса мероприятий, направленных на профилактику и снижение распространенности факторов риска хронических неинфекционных заболеваний.
- 3.9. Развитие межведомственного взаимодействия в реализации мероприятий.

## **4. Основные принципы программы**

- 4.1. Активное лидерство (личный пример руководства позволяет работникам более уверенно использовать рабочее время; они видят поддержку и заинтересованность руководства в их здоровье и благополучии).
- 4.2. Разработка плана мероприятий базируется на оценке текущей ситуации и служит для решения проблем на рабочем месте, связанных со здоровьем сотрудников.

4.3. Соблюдение приоритета охраны труда и промышленной безопасности.

4.5. Участие в программе, как руководителей, так и работников на добровольной основе.

4.6. Программа включает в себя образовательный компонент (обучение методам укрепления здоровья на рабочем месте: групповые и индивидуальные занятия, тренинги, информационное оповещение и т.д.).

4.7. Принцип устойчивого развития (включает в себя готовность к инновационным изменениям, чуткость и гибкость в реагировании, умение конструировать и строить прогноз на будущее, анализ и обобщение материалов, осуществление практической реализации на основе конкретных шагов к достижению поставленных целей и задач);

4.8. Поэтапная оценка достижений в рамках программы.

## **5. Сроки реализации программы, организация работы, охват количества сотрудников**

5.1 Начало реализации программы в БУ СО ВО «КЦСОН «Забота» с января 2022 года. Действует бессрочно.

5.2 Приказом директора создается рабочая группа по разработке и реализации программы и плана мероприятий, в которую включаются члены профсоюза, медицинские работники, представители администрации учреждения. Из состава рабочей группы назначается ответственное лицо за реализацию мероприятий.

5.3 Реализация программных мероприятий рассчитана на период 1 календарного года (12 месяцев). План мероприятий на год утверждается приказом директора.

5.4 По окончании реализации плана проводится измерение, анализ и оценка показателей результативности программы. (Приложение 1, Приложение 2, Приложение 3, Приложение 4) Программа может изменяться и дополняться на основании предложений, выносимых в результате мониторинга ее реализации.

5.5 Мониторинговые мероприятия осуществляет ответственный специалист за реализацию программы совместно с рабочей группой.

5.6 Программа предполагает охват всех сотрудников учреждения.

## **6. Разделы программы**

6.1. Создание здоровых и безопасных условий труда.

6.2. Профилактика заболеваемости, оздоровление работников.

6.2.1. Медицинское сопровождение, мотивация к медицинской активности.

6.2.2. Повышение физической активности.

6.2.3. Сохранение психологического здоровья и благополучия.

6.3. Формирование у работников мотивации и личной ответственности за сохранение здоровья.

6.3.1. Рациональное питание.

6.3.2. Профилактика табакокурения

6.3.3. Профилактика злоупотребления алкоголем

6.3.4. Информационно-просветительская работа.

6.4. Мониторинг программы.



## 7. Реализация разделов программы

### Раздел 1. Создание здоровых и безопасных условий труда

Вредные условия труда вносят вклад в ухудшение состояния здоровья работников, ведут к производственному травматизму, а тот, в свою очередь, выступает одной из основных причин инвалидности и смертности работающих. Таким образом, охрана труда на рабочем месте является важнейшим условием сохранения жизни и здоровья граждан в процессе трудовой деятельности. Эффективная система управления охраной труда строится на двух основных принципах: профилактике и минимизации повреждения здоровья.

Меры по профилактике профессиональных заболеваний и травм - это система управления рисками на рабочем месте, в том числе система, обеспечивающая раннее выявление заболеваний, снижение уровня заболеваемости, сокращение дней нетрудоспособности, уменьшение рисков первичной инвалидизации.

Меры по обеспечению безопасности на рабочем месте включают в себя:

1 Прохождение ежегодных медицинских осмотров. Основным и наиболее доступным механизмом выявления общих и профессиональных заболеваний, а также организации эффективного динамического наблюдения за состоянием здоровья работников являются качественные предварительные и периодические медицинские осмотры. Увеличение числа лиц, охваченных медицинскими осмотрами, способствует своевременному выявлению начальных отклонений здоровья. Некоторые заболевания на начальных этапах могут протекать скрыто, и обнаружение их на ранних стадиях дает человеку шанс на долгую и здоровую жизнь. Поэтому единственным доступным способом выявить социально значимые заболевания на ранних стадиях является обследование граждан.

2 Проведение специальной оценки условий труда (далее – спецоценка), работа по устранению выявленных факторов. Спецоценка позволяет изучить, в каких условиях ежедневно трудятся сотрудники. Все это нужно для того, чтобы определить степень вредности условий труда и принять все необходимые меры для сохранения здоровья сотрудников, обеспечения безопасности и комфорта на рабочих местах.

3 Оценка профессиональных рисков. Выявление опасностей предусматривает определение и учёт опасности для здоровья работников, исходящей из характера трудовой деятельности, производственного помещения, иных рабочих зон и условий труда. Также учитываются такие факторы опасности, которые могут причинить вред в силу личных особенностей работников и факторов трудовой деятельности, обстоятельства и причины учтенных в установленном порядке несчастных случаев на производстве. Учитываются опасные ситуации, возникающие как при обычном ходе рабочего процесса, так и в исключительных и редких ситуациях.

4 Организация мест питания и отдыха. Обеспечение сотрудникам в течение рабочего времени возможность приема пищи в отдельно отведенном оборудованном (раковина с водой, столом, стульями, посудой, чайником, холодильником и техникой для разогрева пищи) помещении.

5 Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты. С целью предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных или опасных производственных факторов, а также предупреждения

распространения коронавирусной инфекции работникам выдаются специальная одежда, специальная обувь, дерматологические, обеззараживающие средства защиты, средства защиты органов дыхания и др.

6 Проведение противоэпидемических мер в учреждении с целью предупреждения возникновения и распространения инфекционных заболеваний своевременно и в полном объеме, предусмотренных санитарными правилами и иными нормативными правовыми актами РФ. Включают в себя такие мероприятия, как: проведение термометрии бесконтактным способом, установка дозаторов с антисептическим средством, оснащение помещений обеззараживателями воздуха, текущая дезинфекция антисептиками и дезинфекантами, проветривание и др.

7 Информирование работников, в том числе проведение инструктажа, с целью предупреждения случаев инвалидности, причинами которой являются производственный травматизм и вредные производственные факторы.

8 Обучение работников основам оказания первой помощи, в том числе при острых сердечно-сосудистых состояниях.

9 Вакцинация. Для сотрудников ежегодно проводится выездная вакцинация от гриппа, клещевого энцефалита, коронавируса.

10 Анализ заболеваемости работников. Ежедневный мониторинг заболеваемости сотрудников, ведение статистики. Отдельно осуществляется мониторинг по вирусным заболеваниям (грипп, ОРВИ, коронавирус).

## **Раздел 2. Профилактика заболеваемости, оздоровление работников**

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. Эти заболевания объединены общими факторами риска, связанными с образом жизни: повышенное артериальное давление, потребление табака, чрезмерное потребление алкоголя, повышенное содержание холестерина крови, избыточная масса тела, низкий уровень потребления фруктов и овощей, малоподвижный образ жизни. Профилактика играет огромную роль в снижении заболеваемости и смертности населения и увеличении продолжительности жизни. Мировой опыт показывает, что основные неинфекционные болезни в значительной степени могут быть предупреждены с помощью мер, направленных против основных факторов риска.

Мотивация сотрудников к медицинской активности, внедрение занятий по физической активности в учреждении, формирование навыков управления психоэмоциональным состоянием будут способствовать снижению индекса массы тела, улучшению показателей здоровья, а также роста удовлетворенности от работы, увеличению производительности труда и снижению стресса.

### **2.1. Медицинское сопровождение, мотивация к медицинской активности**

Низкая приверженность к рекомендациям врачей при лечении заболеваний, затягивает выздоровление и может привести к ухудшению здоровья. Напротив, медицинская активность способствует своевременному выявлению начальных отклонений здоровья. Важно, чтобы учреждение включало мероприятия по оздоровлению сотрудников, в том числе используя свои материально-технические ресурсы.

Меры по медицинскому сопровождению сотрудников включают в себя:

1. Содействие в прохождении углубленных медицинских осмотров, в том числе диспансеризации, комплексных обследований состояния здоровья, с выявлением факторов риска развития заболеваний на базе Центров здоровья.

2. Контроль за основными показателями здоровья, «Медицинский час». Организация/возможность в определенное для посещения время в медицинском кабинете учреждения воспользоваться весами, ростомером, тонометром – для контроля веса, роста, измерения индекса массы тела, артериального давления под контролем медицинской сестры.

3. Оздоровительные мероприятия. В оборудованных помещениях сотрудники могут пройти оздоровительный курс массажа, гидромассажа, галокамеры.

## **2.2 Повышение физической активности**

Регулярные занятия фитнесом, йогой, бегом, плаванием, катанием на коньках и другими видами физической культуры помогают поддерживать тело в хорошей форме и способствуют поддержанию позитивного настроения. Учреждение может создавать среду, поддерживающую физическую активность своих сотрудников. Мероприятия Программы составлены с учетом приказа Минтруда и социального развития РФ № 375н от 16.06.2014г., где обозначен ряд мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах.

Меры по повышению физической активности сотрудников включают в себя:

1. Организация физкульт-брейков в учреждении. Для проведения физкульт - брейков используются разработанные десятиминутные комплексы физических упражнений, которые можно проводить прямо на рабочем месте с учетом специфики условий и характера труда работников.

2. Организация «Недели физической активности» (Всемирный день здоровья, апрель). Организация ряда мероприятий направленных на повышение информированности работников о пользе физической активности и мотивации к повышению уровня физической активности. В рамках «Недели физической активности» проводятся информационно – мотивационные кампании (тематические рассылки по всем существующим каналам связи, викторины, конкурсы мотивационных плакатов и др.), различные мероприятия спортивной активности.

3. Предоставление спортивного пространства и спортивного оборудования, в том числе уличного, для занятий физкультурой, в том числе под руководством инструктора.

4. Организация командно-спортивных мероприятий среди сотрудников учреждения, мероприятий по повышению физической активности: флешмобы, конкурсы.

5. Участие в общегородских и областных спортивных мероприятиях.

6. Вовлечение в спортивные мероприятия членов семей сотрудников.

## **2.3 Сохранение психологического здоровья и благополучия**

Стрессовые ситуации, в которые попадает работник в процессе сложного социального взаимодействия с клиентом, проникновение в суть социальных проблем получателя социальных услуг, личная незащищенность и другие морально-психологические факторы оказывают негативное воздействие на здоровье самого работника. Что может привести к так называемому синдрому

«эмоционального выгорания», который проявляется как состояние физического и психического истощений, вызванных интенсивными межличностными взаимодействиями при работе с людьми.

Стресс приводит к многочисленным проблемам со здоровьем, таким как депрессия, болезни сердца, диабет и ожирение. Организация мер по созданию благоприятной психоэмоциональной обстановки, профилактика утомляемости работников на рабочем месте являются важными компонентами программ укрепления здоровья на рабочем месте.

Меры по сохранению психологического здоровья сотрудников включают в себя:

1. Проведение «Дней психологической разгрузки». В назначенный по плану день группа сотрудников может прийти к психологу на занятие, направленное на снятие психоэмоционального напряжения.

2. Посещение комнаты психоэмоциональной разгрузки. По предварительной договоренности сотрудники могут прийти в комнату для отдыха и самостоятельных занятий.

3. Проведение Недели психоэмоционального здоровья. Комплекс мероприятий, направленных на формирование навыков управления стрессом (тренинги, мастер-классы), профилактику эмоционального выгорания и депрессии (тренинги, семинары), оценку психоэмоционального здоровья коллектива (опросы).

4. Личные консультации психолога по запросу. Обеспечение доступности консультаций и поддержки психолога по вопросам психологического благополучия.

5. Проведение анкетирования сотрудников для определения уровня тревоги и депрессии. Оценка тревожности, риска развития и уровня синдрома профессионального эмоционального выгорания поможет определить уровень психологического благополучия коллектива. Результаты анкетирования также могут отражать и эффективность проводимых мероприятий по профилактике этих состояний.

6. Организация мероприятий по улучшению психологической атмосферы в коллективе. Праздники, организация активного отдыха, культурные выходы.

### **Раздел 3. Формирование мотивации и личной ответственности за сохранение здоровья**

Лидирующей причиной смертности, как в Российской Федерации, так и в Вологодской области являются неинфекционные заболевания. Наибольшая доля заболеваемости и смертности от неинфекционных заболеваний приходится на сердечно-сосудистые и онкологические заболевания. Риск развития данных заболеваний тесно связан с образом жизни человека, прежде всего с поведенческими факторами риска (нерациональное питание, недостаток физической активности, стресс, курение, злоупотребление алкоголем). В целях профилактики развития неинфекционных заболеваний следует проводить мероприятия по информированию о факторах риска, созданию условий по формированию личной мотивации по сохранению своего здоровья.

Забота о здоровье, его укреплении должна стать ценностным мотивом, формирующим, регулирующим и контролирующим образ жизни человека. Ведение здорового образа жизни приводит не только к увеличению продолжительности жизни, но и к улучшению ее качества.

### **3.1 Рациональное питание**

Цель данного раздела - повышение приверженности к рациональному питанию, формирование здоровых пищевых привычек у сотрудников и членов их семей, стимулирование сотрудников потреблять больше овощей и фруктов. Здоровое питание оказывает значительное влияние на способность сотрудника эффективно выполнять свою работу, например, улучшая его способность концентрироваться.

Меры по стимулированию сотрудников к рациональному питанию включают в себя:

1. Информирование о пользе рационального питания. В рамках реализации данного направления планируется проведение информационных часов о правилах и принципах рационального питания.

2. Проведение тематических мероприятий. Организация соревнований между сотрудниками, проведение конкурса рецептов блюд для здорового питания, информационных сообщений на тему здорового образа жизни, ярмарок здоровья и т.д.

### **3.2 Профилактика табакокурения**

Табакокурение является одним из факторов риска развития неинфекционных заболеваний: рак легких, хронический бронхит, коронарная болезнь, стенокардия, язва желудка и др. Для экономики отсутствие курящих позволяет увеличить производительность труда. Ведь перекуры среди работников сокращают реальное время их занятости. Курильщики, как правило, болеют чаще, чем некурящие. Курение сигарет нарушает экологию рабочего места: дым, запах, неэстетичный вид разбросанных окурков, - все это влияет на имидж учреждения.

Меры по профилактике табакокурения включают в себя:

1. Запрет на курение на территории учреждения, размещение соответствующих знаков. Курение табака, на рабочих местах, как закрытых, так и открытых, регулируется Федеральным законом №15-ФЗ от 23 февраля 2013 г. «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака».

2. Организация и предоставление помощи курящему персоналу в виде индивидуальных консультаций.

3. Проведение информационно-коммуникационных кампаний, акций: конкурсы плакатов, создание видеороликов.

4. Оформление рабочих мест и мест общего пользования, территории учреждения информационными материалами о вреде курения.

5. Участие в мероприятиях, посвященных Дню отказа от курения.

### **3.3 Профилактика злоупотребления алкоголем**

Потребление алкоголя среди трудоспособного населения, наносит существенный экономический ущерб, поскольку не только ухудшает здоровье сотрудников предприятия, вызывает преждевременную смертность, но и негативно влияет на безопасность и производительность труда. Проблемы, связанные с употреблением алкоголя сотрудниками предприятий, подвергают организацию дополнительным рискам, становятся причиной незапланированных расходов, влекут за собой потери квалифицированных кадров.

Основная задача данного раздела – снизить мотивацию к употреблению алкоголя.

Меры по профилактике злоупотребления алкоголем включают в себя:

1. Проведение информационно-коммуникационных мероприятий по повышению осведомленности работников в отношении вреда алкоголя: плакатов, брошюр, информационные материалы.
2. Организация безалкогольных корпоративных мероприятий.

### **3.4 Информационно-просветительская работа**

Для формирования системы мотивации сотрудников к здоровому образу жизни, включая здоровое питание, отказ от вредных привычек, необходимость физической активности в повседневной жизни, необходимо предоставить широкую образовательную среду, организовать активное информирование о факторах риска для здоровья. Полученные знания будут способствовать формированию умений и навыков заботиться о своём здоровье и здоровье своих близких.

Меры по информированию сотрудников включают в себя:

1. Расширение знаний о здоровье и способах его укрепления. Создание информационных материалов, в том числе в электронном виде, распространение буклетов, листовок, направленных на приобретение сотрудниками знаний по сохранению и укреплению здоровья. Примерные темы: изменение образа жизни, тайминг, снижение избыточного веса тела, изменение питания, техники дыхания, повышение физической активности, о вреде употребления ПАВ (табак, курительные смеси, алкоголь т.д.).

2. Информирование о мероприятиях программы, о праве сотрудников на получение медицинских услуг, о проводимых на муниципальном, областном и федеральном уровнях мероприятиях по укреплению и сохранению здоровья: «горячие линии», спортивные мероприятия, конкурсы, лекции, «шатры здоровья» и т.п.

3. Оформление рабочих мест и мест общего пользования информационными материалами: о вредном воздействии табачного дыма и мотивирование к отказу от курения, по профилактике распространения коронавируса, рекомендации врачей и др.

4. Участие в муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах, акциях по популяризации здорового образа жизни.

5. Формирование экологической ответственности. Организация субботников, озеленение и благоустройство территории организации. Сбор макулатуры и пластика.

## **Раздел 4. Создание системы мониторинга и оценки эффективности программы**

Мониторинг эффективности программы проводится по показателям путем проведения опросов/анкетирований, в том числе с использованием электронных ресурсов, фиксированием количественных показателей, анализа данных об уровне заболеваемости, сбором обратной связи по итогам проведенных мероприятий. В первый год реализации программы проводится входной мониторинг за предыдущий год. Далее мониторинг осуществляется на конец календарного года.

Показатели результативности и эффективности программы рассматриваются в количественном и процентном отношении к общему количеству работников организации и в сравнении с показателями предыдущего периода.

## **8. Критерии оценки результатов программы**

8.1. Количественные (в том числе в % соотношении):

- Уровень заболеваемости
- Охват сотрудников программой в целом
- Охват сотрудников мерами по обеспечению безопасности на рабочем месте
- Охват сотрудников мерами медицинского характера по оздоровлению
- Количество сотрудников, принявших участие в мероприятиях по физической активности
- Количество сотрудников, принявших участие в мероприятиях по поддержанию психологического здоровья
- Охват сотрудников информационно-просветительскими мероприятиями

8.2. Качественные (в том числе в % соотношении):

- Уровень удовлетворенности мероприятиями программы
- Повышение у сотрудников мотивации к ведению ЗОЖ и ответственного отношения к своему здоровью (по факторам риска развития НИЗ: питание, курение, употребление алкоголя, физическая активность)
- Улучшение физического и психологического состояния сотрудников

## **9. Ожидаемые результаты программы**

### **Краткосрочные**

- Улучшение физического и психологического состояния сотрудников
- Повышение удовлетворенности работников условиями труда, психологической атмосферой в коллективе, сплочение коллектива

### **Среднесрочные**

- Установление приоритета здорового образа жизни у работников организации
- Позитивное изменение отношения работников к состоянию своего здоровья, повышение их медицинской активности
- Повышение численности работников, ведущих здоровый образ жизни
- Снижение доли работников с факторами риска НИЗ

### **Долгосрочные**

- Повышение производительности труда
- Снижение числа случаев временной нетрудоспособности
- Сокращение финансовых потерь, которые несет организация в результате отсутствия работников по болезни
- Увеличение продолжительности жизни