

**Министерство здравоохранения Оренбургской области
Государственное бюджетное учреждение здравоохранения
«Оренбургский областной центр медицинской профилактики»**

**Методическое пособие по разработке и внедрению
модельной корпоративной программы
«Укрепление здоровья работающих»**

г. Оренбург, 2020 год

Методическое пособие по разработке и внедрению модельной корпоративной программы «Укрепление здоровья работающих» (далее – методическое пособие).

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Оренбургский областной центр медицинской профилактики» (далее – ГБУЗ «ООЦМП»).

Методическое пособие подготовлено согласно модельной корпоративной программе «Укрепление здоровья работающих», утвержденной распоряжением министерства здравоохранения Оренбургской области № 1157 от 27.05.2020 г.

Согласно определению Всемирной организации здравоохранения при ООН (ВОЗ) рабочее место – это оптимальная организационная форма охраны и поддержания здоровья, профилактики заболеваний.

Корпоративные программы укрепления здоровья – важный элемент системы охраны здоровья работников. Они включают расширенный перечень задач по управлению здоровьем работающих.

При надлежащем учете интересов всех сторон, участвующих в процессе разработки, корпоративные программы укрепления здоровья работающих позволят поддержать здоровье работников, сформировать безопасную производственную среду, оказать позитивное влияние на социально-экономическое развитие предприятия.

***Ключевые слова:** корпоративная программа, укрепление здоровья работающих, здоровый образ жизни, принципы здорового образа жизни, факторы риска неинфекционных заболеваний, социально значимые заболевания, условия труда на предприятии, производительность труда, психологическое здоровье.*

Составители: главный врач, главный внештатный специалист министерства здравоохранения Оренбургской области по медицинской профилактике В.Н. Никулин; начальник отдела межведомственного взаимодействия И.Г. Мананникова; специалист отдела межведомственного взаимодействия М.Н. Строкова.

Оглавление	
Введение	4
Основные положения	12
Мероприятия корпоративных программ.....	14
Структура корпоративной программы	21
1. Паспортная часть	21
2. Общая характеристика предприятия	24
3. Основные цели и задачи программы.....	24
4. Ожидаемые результаты реализации и целевые индикаторы (показатели) программы.....	24
5. Методика расчета значений целевых показателей (индикаторов) программы.....	25
Приложение № 1	38
Приложение № 2	42
Приложение № 3	46
Приложение № 4	48
Приложение № 5	55
Приложение № 6	63
Приложение № 7	85

Введение

В рамках регионального проекта «Укрепление общественного здоровья» национального проекта «Демография» (далее соответственно – региональный проект, национальный проект) предусматриваются мероприятия по подготовке и утверждению модельной корпоративной программы «Укрепление здоровья работающих» на предприятиях Оренбургской области.

В регионе среднесписочная численность работников организаций (без учета субъектов малого предпринимательства) в 2018 году составила 620 618 человек.

По данным министерства труда и занятости Оренбургской области в 2018 году численность рабочей силы в возрасте 15 лет и старше в Оренбургской области составила 1010,6 тыс. человек, или 62,7% численности населения этого возраста. В числе рабочей силы 965,9 тыс. человек – лица, имеющие работу или доходное занятие, и 44,7 тыс. человек – лица, не имеющие работы или доходного занятия, ищущие работу и готовые приступить к ней, которые в соответствии с критериями МОТ классифицируются как безработные.

По сравнению с 2017 годом численность рабочей силы уменьшилась на 0,3%, при этом численность занятого населения уменьшилась на 0,2%, численность безработных – на 2,2%.

Базовые составляющие экономики региона: топливно-энергетический, металлургический, машиностроительный комплексы. В общероссийском производстве на долю области приходится почти 7% выпуска кузнечно-прессовых машин, около 6% производства чугуна, почти 4% нефтедобычи, свыше 2% добычи природного газа, более 2% производства готового проката.

Оренбургская область имеет большие потенциальные возможности по производству сельскохозяйственной продукции. Регион входит в число крупнейших сельхозпроизводителей России и по размерам зернового поля занимает 3-е место после Алтайского края и Ростовской области. Объем продукции агропромышленного комплекса за 2018 год в действующих ценах составил 107 971,1 млн рублей, индекс производства продукции сельского хозяйства к 2017 году составил 90,4%. Предприятия аграрного сектора региона играют значительную роль в экономическом развитии области.

Одним из важных индикаторов реализации регионального проекта является показатель смертности населения в трудоспособном возрасте. В 2018 году данный показатель снизился на 0,9%, с 581,9 до 571,5 на 100 тыс. населения трудоспособного возраста (таблица 1). Динамика показателя показывает тенденцию неуклонного снижения смертности в трудоспособном возрасте и у мужчин, и у женщин. На рисунках 1, 2 представлены территории с показателями смертности мужчин и женщин трудоспособного возраста в зависимости от целевого индикатора.

Таблица 1

**Смертность населения трудоспособного возраста
(на 100 тыс. населения трудоспособного возраста)**

Причины смерти	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Всего умерших от всех причин	670,5	688,9	660,4	608,3	581,9	571,5
в том числе: от болезней системы кровообра- щения	207,0	212,4	203,0	184,5	183,5	172,5
от новообразований	98,1	93,1	95,5	92,0	91,6	97,2
от болезней органов дыхания	37,1	41,9	35,4	25,0	19,1	15,2
от болезней органов пищева- рения	54,8	65,3	65,3	56,3	52,5	54,1
от инфекционных и паразитар- ных болезней	55,6	51,8	56,3	55,9	55,9	58,3
от внешних причин смерти	181,4	191,1	168,7	157,1	143,0	137,5
из них: случайные отравле- ния алкоголем	7,0	6,5	5,5	2,3	3,9	3,8
самоубийства	44,7	42,8	42,7	40,1	37,1	34,8
убийства	18,1	15,6	15,4	13,7	12,4	11,7

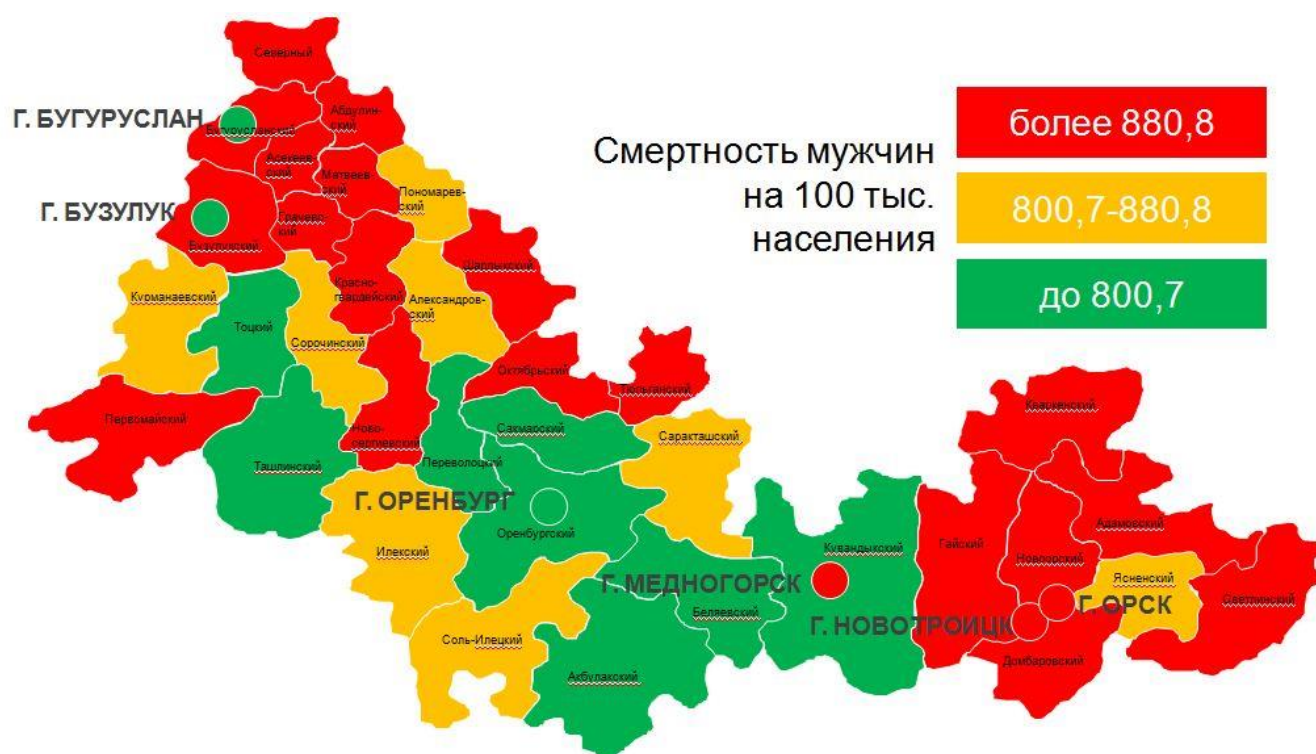


Рисунок 1. Смертность мужчин трудоспособного возраста (на 100 тыс. населения трудоспособного возраста)

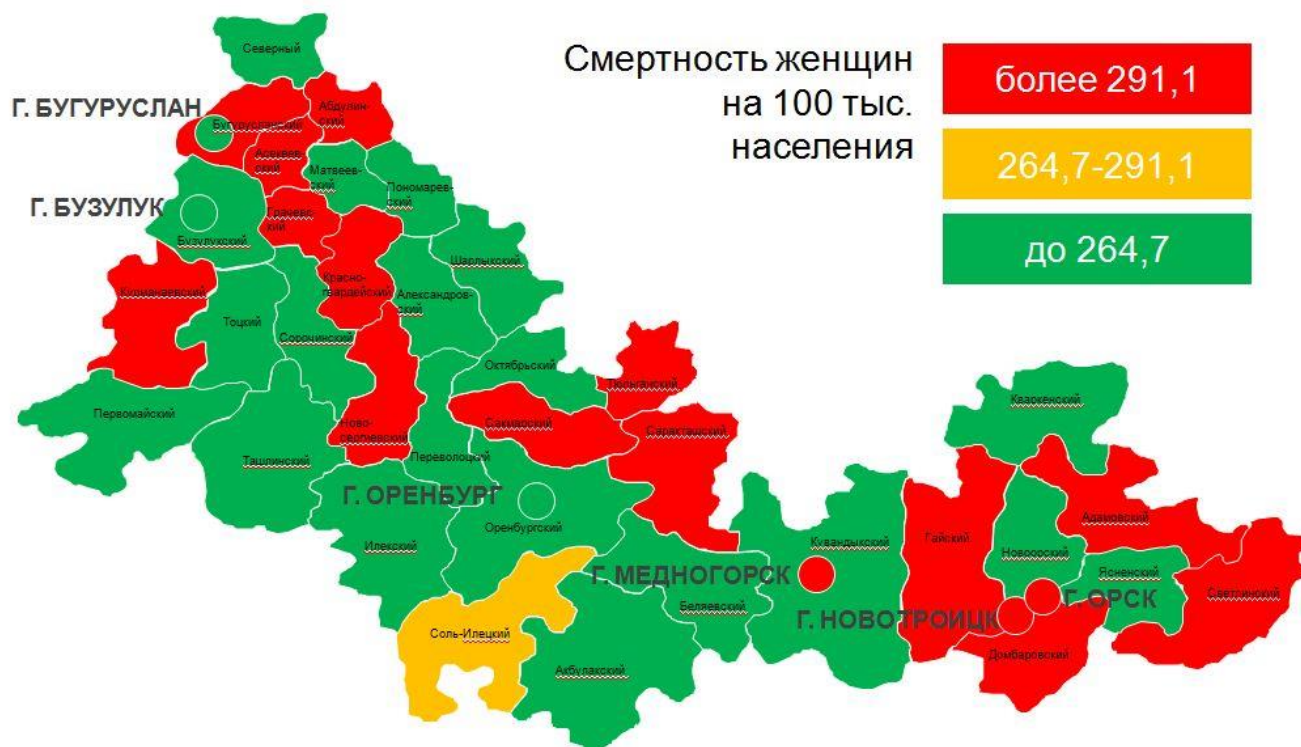


Рисунок 2. Смертность женщин трудоспособного возраста (на 100 тыс. населения трудоспособного возраста)

В нозологической структуре причин смертности в трудоспособном возрасте на первом месте – болезни системы кровообращения – 30,2% от всех умерших в трудоспособном возрасте, втором – внешние причины – 24,1%, третьем – новообразования – 17,0%, четвертом – болезни органов пищеварения – 9,5%, пятом – симптомы и синдромы – 6,4% (таблица 2).

Таким образом, в трудоспособном возрасте количество умерших от внешних причин сопоставимо с числом умерших от болезней системы кровообращения (1472 и 1847 соответственно). В совокупности на эти две группы причин приходится более половины (54,3%) смертей в трудоспособном возрасте.

Основную долю причин смерти у лиц в трудоспособном возрасте от внешних причин составили самоубийства (27,1% – 373 человека из 1472) и прочие причины смерти, в которые включены дорожно-транспортные происшествия (14,4% – 198 человек из 1375), а также убийства (9,2% – 125 человек из 1472).

**Структура смертности населения трудоспособного возраста
по месту проживания (на 100 тыс. населения)**

	Все население		городское		сельское	
Всего умерших от всех причин	6118	-	3597	58,8%	2521	41,2%
в том числе:						
от инфекционных и паразитарных болезней	624	10,2%	481	77,1%	143	22,9%
от новообразований	1041	17,0%	586	56,3%	455	43,7%
от болезней системы кровообращения	1847	30,2%	1042	56,4%	805	43,6%
от болезней органов дыхания	163	2,7%	83	50,9%	80	49,1%
от болезней органов пищеварения	579	9,5%	370	63,9%	209	36,1%
от внешних причин смерти	1472	24,1%	794	53,9%	678	46,1%
из них:						
от самоубийств	373	6,1%	171	45,8%	202	54,2%
от убийств	125	2,0%	69	55,2%	56	44,8%
от случайных отравлений алкоголем	41	0,7%	19	46,3%	22	53,7%
от прочих причин смерти	392	6,4%	241	61,5%	151	38,5%

По данным ВОЗ хронические неинфекционные заболевания в развитых странах являются причиной 2/3 случаев преждевременной смерти населения в трудоспособном возрасте, причем основная доля приходится на ССЗ, злокачественные новообразования и травмы. По показателю DALYs почти 60% общего бремени болезней в Европе обусловлены семью ведущими факторами: повышенное артериальное давление, потребление табака, чрезмерное потребление алкоголя, повышенное содержание холестерина крови, избыточная масса тела, низкий уровень потребления фруктов и овощей, малоподвижный образ жизни.

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

Корпоративные программы укрепления здоровья на рабочем месте – это объединенные усилия работодателей, работников и органов власти по улучшению здоровья и благополучия людей трудоспособного возраста, которые могут быть достигнуты путем: улучшения организации труда рабочей среды; содействия активному участию всех заинтересованных сторон в процесс создания эффективной системы поощрения. Важно отметить, что корпоративные программы являются дополнительной поддержкой, а не заменой мероприятий по охране труда. Надлежащая реализация охранных мер является важной основой для успешной программы. Одним из механизмов внедрения и реализации корпоративных программ является применение элементов теории подталкивания, предполагающей влияние на процесс принятия групповых и индивидуальных решений посредством положительного подкрепления и не прямых указаний.

Согласно данной теории подталкивание к действию не менее эффективно, чем принуждение или рекомендация.

Сохранение и укрепление здоровья работающих невозможно без их активного участия, поскольку объектом управления в данном случае выступают они сами. Для того чтобы они могли участвовать в этом процессе, им нужны осознанное желание, воля и знания. Большинство людей проводит на работе основную часть времени, и в этот период здоровье человека находится под влиянием комплекса факторов, в том числе и негативных.

Аргументы для работодателя в пользу внедрения корпоративных программ укрепления здоровья работников можно сгруппировать в финансовые, управленческие и имиджевые.

В числе финансовых аргументов:

1. Сокращение расходов на медицинское обслуживание сотрудников, приверженных принципам ЗОЖ. Данные исследования ВОЗ: меры по охране здоровья на рабочих местах помогают сократить на 27% продолжительность пребывания на больничном и на 26% расходы компаний на медико-санитарное обслуживание.
2. Сокращение финансовых потерь, связанных с уклонением от выполнения обязанностей работником и излишним пребыванием на рабочем месте вне регламента. Опыт Dow Chemical показал, что курильщики отсутствуют на работе на 5,5 дня больше, чем некурящие, что стоит компании \$650 000 в год без учета дополнительных затрат на медицинское обслуживание.
3. Сокращение косвенных расходов, связанных с вредными привычками сотрудников. Опыт Air Canada показал, что политика запрета курения помогла сэкономить \$700 000 в год за счет того, что отпала необходимость чистить пепельницы и увеличился интервал между генеральными уборками самолетов с 6 до 9 месяцев.

В перечне управленческих аргументов:

1. Повышение продуктивности сотрудников, более результативная работа. По данным Центра по контролю и профилактике заболеваний: депрессия среди работников американских компаний в среднем приводит к 11,5 дням пониженной производительности труда каждый месяц, а издержки доходят до \$ 44 млрд ежегодно.
2. Формирование более здорового психологического климата в коллективе. По данным опроса 100 ведущих компаний в 59% организациях большинство работающих отметило, что корпоративный спорт сплачивает и формирует командный дух, а корпоративные программы управления здоровьем считаются важным инструментом стимулирования работников.
3. Сокращение количества несчастных случаев, аварий, инцидентов и профзаболеваний вследствие сокращения потребления алкоголя и табака. По данным ВОЗ употребление табака на опасных производствах умножает вероятность таких заболеваний, как рак легких, рак мочевого пузыря, хронический бронхит и др. До 45% травм и несчастных случаев

на производстве связано с алкоголем.

Имиджевые аргументы включают в себя:

1. Укрепление имиджа работодателя и повышение привлекательности для новых кандидатов. Согласно исследованию HeadHunter 52% опрошенных считают, что компании, в которых реализуются корпоративные спортивные программы, имеют значительное конкурентное преимущество работодателя, а 87% отметили, что работодатель несет ответственность за здоровье сотрудников.
2. Повышение лояльности сотрудников и сокращение текучести кадров. Опыт SAS Institute показывает, что после введения корпоративных wellness программ ротация кадров снизилась до 4%, коэффициент окупаемости инвестиций ROI вырос до 6,9, а компания вошла в число лучших работодателей Великобритании.
3. Возможность получения дополнительных премий и наград (в России – People Investor, в Европе – Employee Engagement Award (Wellbeing Award), European Business Awards (Workplace and people) и другие).

Укрепление здоровья на рабочем месте включает создание условий, снижающих не только риск профессионально обусловленных заболеваний, но и риск наиболее социально значимых хронических заболеваний, который повышается при нерациональном питании, недостаточной физической активности, стрессах на рабочем месте, наличии вредных привычек (курение, злоупотребление алкоголем).

Здоровое питание может значительно повлиять на способность сотрудника эффективно выполнять свою работу, например, увеличивая общие энергетические ресурсы организма, улучшая его способность концентрироваться и т.д.

Программы здорового питания должны включать предоставление работающим выбора блюд, напитков, повышать их осведомленность о принципах здорового питания, обеспечивать легкий доступ к свежим фруктам и здоровым закускам, стимулировать к рациональному выбору продуктов через гибкую систему скидок и бонусов и т.д.

В дополнение к здоровому питанию физическая активность является необходимой частью здорового образа жизни. Программы здоровья на рабочем месте могут способствовать включению физической активности в повседневную жизнь, создавать среду, поддерживающую необходимый уровень физической активности.

Все более значимым для работодателя становится введение на предприятиях мер, направленных на борьбу с курением работников. Курильщики, как правило, болеют чаще, чем некурящие. Помимо запретительных мер, которые целесообразнее проводить путем создания равноценной альтернативы, работодатели могут включить в свои программы укрепления здоровья на рабочем месте предложение услуг по отказу от курения на предприятии или предоставление времени на прием к врачу для обсуждения вопроса, как бросить курить.

Особого внимания также требует и сокращение пагубного потребления алкоголя. Употребление алкоголя на рабочем месте может привести к различ-

ным медико-социальным и экономическим последствиям для работников и организаций. Поэтому в программы оздоровления рабочих мест важно включать меры, направленные на выявление лиц с риском пагубного потребления алкоголя и оказание им профилактической помощи.

Еще один фактор риска, который влияет на состояние здоровья работников, – стрессовые ситуации. Стресс приводит к многочисленным проблемам со здоровьем, таким как депрессия, болезни сердца, диабет и ожирение. Программы здоровья на рабочем месте, помогающие сотрудникам справиться со стрессом, могут улучшить их здоровье и благополучие.

В практике реализации корпоративных программ необходимо выделить мероприятия по следующим направлениям:

1. Профилактика потребления табака
 - 1.1. Оформление рабочих мест, мест общего пользования в помещениях и территории знаками, запрещающими курение.
 - 1.2. Оформление мест для курения вне территории предприятия.
 - 1.3. Оформление мест общего пользования (туалеты, лестницы, коридоры) детекторами дыма для осуществления контроля над соблюдением запрета курения на предприятии.
 - 1.4. Оформление рабочих мест и мест общего пользования, территории предприятия информационными материалами о вреде курения.
 - 1.5. Оформление рабочих мест и мест общего пользования «здоровыми альтернативами» вместо перекуров.
 - 1.6. Организация стартового мероприятия, ознаменовавшего начало реализации программы, акций и кампаний, посвященных реализации программы.
 - 1.7. Организация конкурсов, соревнований между сотрудниками или подразделениями.
 - 1.8. Организация скрининга работников, выявление курящих сотрудников, предоставление краткого совета по отказу от курения.
 - 1.9. Организация кабинета по оказанию помощи курящим сотрудникам в отказе от курения.
 - 1.10. Организация индивидуальной и групповой поддержки по мобильным приложениям, мессенджерам и чатам.
 - 1.11. Софинансирование (субсидирование) медикаментозной терапии по лечению табачной зависимости.
 - 1.12. Включение в пакет ДМС оказание помощи по отказу от курения и лечению табачной зависимости.
 - 1.13. Учреждение системы штрафов и поощрений.
2. Снижение потребления алкоголя с вредными последствиями
 - 2.1. Организация тестирования сотрудников на употребление алкоголя.
 - 2.2. Организация консультативной помощи по вопросам, связанным с риском пагубного употребления алкоголя.
 - 2.3. Коммуникационная кампания по повышению осведомленности в отношении алкоголя.
 - 2.4. Организация безалкогольных корпоративных мероприятий.
3. Здоровое питание и рабочее место

- 3.1. Обеспечение сотрудников питьевой водой.
- 3.2. Организация питания в рабочее время.
- 3.3. Разработка методических рекомендаций для предприятий, предоставляющих услуги питания.
- 3.4. Введение в меню информационной маркировки «Здоровое питание» на блюда и напитки.
- 3.5. Обеспечение выбора продуктов и блюд для здорового питания на всех площадках и мероприятиях компании.
- 3.6. Ограничение на территории предприятия продажи продуктов с высоким содержанием соли, сахара и насыщенных жиров.
- 3.7. Обучение сотрудников компании и работников предприятия общественного питания, расположенного на территории компании, основам рациона здорового питания.
- 3.8. Подготовка кратких информационных сообщений и их размещение во внутренних коммуникациях предприятия.
- 3.9. Организация между сотрудниками или подразделениями предприятия конкурсов рецептов блюд для здорового питания.
- 3.10. Организация тематических дней и акций, направленных на популяризацию здорового питания в коллективе.
- 3.11. Проведение анкетирования на пищевые привычки сотрудников предприятия и их оценка на соответствие рациону здорового питания.
4. Повышение физической активности
 - 4.1. Оценка уровня физической активности и тренированности работников.
 - 4.2. Организация командно-спортивных мероприятий.
 - 4.3. Организация физкульт-брейков на предприятии.
 - 4.4. Проведение «Недели физической активности» .
 - 4.5. Использование мобильных приложений по популяризации физической активности.
5. Сохранение психологического здоровья и благополучия
 - 5.1. Проведение коммуникационной кампании по популяризации ЗОЖ.
 - 5.2. Проведение открытых встреч с руководством предприятия для обсуждения вопросов и проблем создания благоприятной психоэмоциональной среды.
 - 5.3. Обучение работников и руководителей практике психоэмоциональной разгрузки на рабочем месте.
 - 5.4. Проведение Дня/Недели/Месяца психоэмоционального здоровьям
 - 5.5. Организация телефонной линии психологической поддержки работников.
 - 5.6. Организация работы комнаты психоэмоциональной разгрузки.
 - 5.7. Формирование у сотрудников навыков управления психоэмоциональным состоянием через организацию «Школ благополучия».

Корпоративная программа «Укрепление здоровья работающих» должна быть разработана в целях распространения (продвижения) приоритетов здорового образа жизни на предприятиях, укрепления здоровья сотрудников пред-

приятия на рабочем месте и членов их семей, профилактики факторов риска неинфекционных заболеваний (НИЗ), сохранения психологического здоровья, своевременного прохождения диспансеризации и вакцинации.

Документ должен формироваться на основе анализа показателей здоровья работников предприятия, оценки производственных и средовых факторов, влияющих на здоровье работающих, оценки информированности о факторах риска неинфекционных и социально значимых заболеваний, отношения к оздоровительным программам, оценки потенциальных ресурсов для реализации программы.

Основные положения

1. Модельная корпоративная программа предназначена для использования при разработке корпоративной программы «Укрепление здоровья работающих» на предприятии (далее – корпоративная программа).

2. Разработка и внедрение программы включает следующие этапы:

2.1. Создание рабочей группы

С целью подготовки корпоративной программы рекомендуется:

- руководству предприятия инициировать создание постоянно действующей рабочей группы (комитета, совета) по укреплению здоровья работающих, определить ее персональный состав и функциональные задачи;
- рабочую группу сформировать в зависимости от условий конкретного предприятия (на штатной или функциональной основе);
- руководитель рабочей группы назначается руководством и является координатором всех направлений ее деятельности, взаимодействуя с руководством предприятия как в плановом, так и в оперативном порядке.

Состав рабочей группы должен включать представителей сторон, заинтересованных в корпоративной программе:

- службы управления персоналом (кадровой службы);
- службы охраны и безопасности труда;
- медицинской службы;
- профсоюза работников;
- специалистов-консультантов, в том числе из других учреждений;
- общественных организаций;
- организаций волонтеров.

Рабочая группа может состоять из основного состава и иметь представителей по отдельным направлениям программы, которые привлекаются к работе при необходимости.

2.2. Анализ ситуации по состоянию здоровья работающих

Для подготовки корпоративной программы рабочая группа проводит:

- 2.2.1. анализ показателей здоровья работников предприятия;
- 2.2.2. оценку производственных и средовых факторов, влияющих на здоровье работника;
- 2.2.3. оценку информированности о факторах риска неинфекционных заболеваний и социально значимых заболеваний, отношения к

оздоровительным программам.

2.3. *Разработка индикаторов оценки эффективности внедрения корпоративной программы*

Индикаторы эффективности корпоративной программы формируются по следующим направлениям:

- 2.3.1. показатели здоровья работников предприятия;
- 2.3.2. информированность о здоровом образе жизни и факторах риска НИЗ;
- 2.3.3. мероприятия по профилактике НИЗ и социально значимых заболеваний;
- 2.3.4. показатели, характеризующие условия труда на предприятии.

2.4. *Разработка мероприятий по профилактике факторов риска НИЗ и подготовка плана их реализации*

Мероприятия по профилактике факторов риска НИЗ (курение, нерациональное питание, избыточная масса тела, низкая физическая активность, пагубное употребление алкоголя, стресс) могут разрабатываться рабочей группой в зависимости от выявленных факторов риска НИЗ у работающих, ресурсного обеспечения, характера производства, особенностей трудового процесса предприятия с учетом лучших зарубежных и отечественных практик по следующим направлениям:

- 2.4.1. отказ от курения;
- 2.4.2. здоровое питание на рабочем месте;
- 2.4.3. повышение физической активности;
- 2.4.4. снижение потребления алкоголя;
- 2.4.5. сохранение психологического здоровья;
- 2.4.6. сохранение репродуктивного здоровья мужчин и женщин.

2.5. *Определение ресурсов корпоративной программы*

Для реализации корпоративной программы необходимо предусмотреть:

- 2.5.1. кадровые ресурсы;
- 2.5.2. план обучения / инструктажей;
- 2.5.3. анализ имеющейся инфраструктуры предприятия, способствующей здоровому образу жизни;
- 2.5.4. планирование мероприятий по созданию условий для оздоровления рабочего места сотрудников и рабочего пространства предприятия;
- 2.5.5. финансирование мероприятий корпоративной программы.

2.6. *Мониторинг и оценка эффективности программы, коррекция мероприятий с учетом достигнутых результатов.*

Мероприятия корпоративной программы

1. *Мероприятия, направленные на анализ показателей здоровья и выявление факторов риска неинфекционных заболеваний у работающих на предприятии:*

- анкетирование работодателя с целью оценки оздоровительной инфраструктуры предприятия;
- анкетирование сотрудников для оценки распространенности факторов риска (курение, употребление алкоголя, питание, физическая активность, психологическое здоровье и благополучие, сохранение репродуктивного здоровья);
- проведение комплексного обследования на рабочем месте на выявление факторов риска (антропометрия, индекс массы тела (ИМТ), определение уровня глюкозы и холестерина в крови, исследование сердца на кардиовизоре, биоимпедансометрия, определение функционального состояния органов и систем организма АПК «Здоровье-экспресс», измерение функционального состояния бронхолегочной системы, оценка состояния ротовой полости гигиенистом стоматологическим, обследование органов зрения) в мобильном центре здоровья ГБУЗ «ООЦМП»;
- анализ показателей здоровья работников предприятия и оценка результатов обследования на факторы риска НИЗ.

2. *Мероприятия, меняющие поведение работника*

Для реализации корпоративной программы должны быть предусмотрены мероприятия образовательного и мотивирующего характера:

2.1. По отказу от курения

- школы здоровья по отказу от курения очного и дистанционного формата (проводятся совместно с ГБУЗ «ООЦМП» в формате тематических интерактивных занятий по профилактике факторов риска НИЗ для аудитории 5–50 человек на площадках предприятий или на базе оздоровительно-досуговых мероприятий. На занятиях слушатели получают достоверные сведения от специалистов по отказу от курения и возможности снижения фактора риска неинфекционных заболеваний немедикаментозными методами, осваивают приемы само- и взаимопомощи при жизнеугрожающих ситуациях. Занятия проводятся с применением видеоконтента, наглядного инструментария, игровых и конкурсных форм работы);
- организация мотивационных конкурсных мероприятий по отказу от курения (проведение викторин, спортивно-оздоровительных соревнований, в том числе в онлайн формате, конкурсов комиксов, видеороликов, фильмов, статей и фотоматериалов с обязательным поощрительным компонентом);

- организация индивидуальной и групповой поддержки в мессенджерах;
- включение в пакет ДМС оказание помощи по отказу от курения и лечению табачной зависимости;
- учреждение системы штрафов и поощрений;
- организация кабинетов по отказу от курения (очные);
- организация и проведение индивидуальной консультативной работы по профилактике факторов риска НИЗ и позиционирование ЗОЖ (индивидуальная консультация специалистов на предприятии).

2.2. Организация и позиционирование здорового питания на рабочем месте

- школы здоровья очного и дистанционного формата по рациональному питанию и профилактике избыточного веса (проводятся совместно с ГБУЗ «ООЦМП» в формате тематических интерактивных занятий по профилактике факторов риска НИЗ для аудитории 5–50 человек на площадках предприятий или на базе оздоровительно-досуговых мероприятий. На занятиях слушатели получают достоверные сведения от специалистов о возможности снижения факторов риска неинфекционных заболеваний немедикаментозными методами, осваивают приемы само- и взаимопомощи при жизнеугрожающих ситуациях. Учатся рассчитывать и составлять рацион питания из доступных продуктов, получают навыки ведения здорового образа жизни. Занятия проводятся с применением видеоконтента, наглядного инструментария, игровых и конкурсных форм работы);
- разработка методических рекомендаций по здоровому рациону для предприятий, предоставляющих услуги питания;
- введение информационной маркировки «Здоровое питание» на блюда и напитки;
- краткие тематические информационные сообщения для размещения в корпоративных социальных сетях;
- проведение мотивационных мероприятий (конкурсы, тематические дни здорового питания, акции);
- организация и проведение индивидуальной консультативной работы по профилактике факторов риска НИЗ и позиционирование ЗОЖ (индивидуальная консультация специалистов на предприятии).

2.3. Повышение физической активности

- школы здоровья очного и дистанционного формата по профилактике гиподинамии (проводятся совместно с ГБУЗ «ООЦМП» в формате тематических интерактивных занятий по профилактике факторов риска НИЗ для аудитории 5–50 человек на площадках предприятий или на базе оздоровительно-досуговых мероприятий. На занятиях слушатели получают достоверные сведения от специ-

алистов о возможности снижения риска неинфекционных заболеваний немедикаментозными методами, осваивают приемы само- и взаимопомощи при жизнеугрожающих ситуациях. Занятия проводятся с применением видеоконтента, наглядного инструментария, игровых и конкурсных форм работы);

- организация командно-спортивных мероприятий, участие в региональном корпоративном оздоровительном конкурсе «Делай как мы»;
- организация физкульт-брейков (проведение зарядки/разминки на рабочем месте с включением соревновательного компонента);
- проведение недели физической активности (широкий спектр оздоровительных мероприятий);
- организация с помощью специально разработанного мобильного приложения соревнования между подразделениями (сотрудниками) предприятия по ходьбе и ведению здорового образа жизни (разработка и внедрение информационной системы мониторинга физической активности сотрудников предприятия проводится с участием ГБУЗ «ООЦМП»);
- организация и проведение индивидуальной консультативной работы по профилактике факторов риска НИЗ и позиционирование ЗОЖ (индивидуальная консультация специалистов на предприятии);
- организация сдачи норм ГТО;
- компенсация расходов, связанных с оплатой услуг на занятие физической культурой и массовым спортом.

2.4. Снижение потребления алкоголя

- школы здоровья очного и дистанционного формата по профилактике пагубного потребления алкоголя (проводятся совместно с ГБУЗ «ООЦМП» в формате тематических интерактивных занятий по профилактике факторов риска НИЗ для аудитории 5–50 человек на площадках предприятий или на базе оздоровительно-досуговых мероприятий. На занятиях слушатели получают достоверные сведения от специалистов о возможности снижения риска неинфекционных заболеваний немедикаментозными методами, осваивают приемы само- и взаимопомощи при жизнеугрожающих ситуациях. Занятия проводятся с применением видеоконтента, наглядного инструментария, игровых и конкурсных форм работы);
- организация горячей телефонной линии в отношении употребления алкоголя;
- тематические посты в корпоративной социальной сети;
- информация на сайте предприятия;
- организация безалкогольных корпоративных мероприятий;
- организация индивидуального консультирования в отношении употребления алкоголя;

- организация информационно-коммуникационных кампаний в отношении употребления алкоголя (проведение интерактивных встреч сотрудников с авторитетными медиками, спортивно-оздоровительных и творческих конкурсов);
- организация и проведение индивидуальной консультативной работы по профилактике факторов риска НИЗ и позиционирование ЗОЖ (индивидуальная консультация специалистов на предприятии).

2.5. Сохранение психологического здоровья

- школы здоровья очного и дистанционного формата по профилактике влияния стрессовых ситуаций на организм человека (проводятся совместно с ГБУЗ «ООЦМП» в формате тематических интерактивных занятий по профилактике факторов риска НИЗ для аудитории 5–50 человек на площадках предприятий или на базе оздоровительно-досуговых мероприятий. На занятиях слушатели получают достоверные сведения от специалистов о возможности снижения риска неинфекционных заболеваний немедикаментозными методами, осваивают антистрессовые практики и приемы. Занятия проводятся с применением видеоконтента, наглядного инструментария, игровых и конкурсных форм работы);
- проведение антистрессовых тренингов для сотрудников;
- организация телефонной линии психологической поддержки работников;
- проведение психологического тестирования с использованием программных комплексов;
- оказание консультативной психологической помощи.

2.6. Сохранение репродуктивного здоровья мужчин и женщин

- школы здоровья очного и дистанционного формата по сохранению репродуктивного здоровья мужчин и женщин (проводятся совместно с ГБУЗ «ООЦМП» в формате тематических интерактивных занятий по профилактике факторов риска НИЗ для аудитории 5–50 человек на площадках предприятий или на базе оздоровительно-досуговых мероприятий. На занятиях слушатели получают достоверные сведения от специалистов о возможности снижения влияния факторов риска на репродуктивную систему немедикаментозными методами. Занятия проводятся с применением видеоконтента, наглядного инструментария, игровых и конкурсных форм работы);
- организация индивидуального онлайн или очного консультирования сотрудников специалистами-репродуктологами;
- проведение информационных кампаний и мотивационных мероприятий, направленных на сохранение репродуктивного здоровья, позиционирование ЗОЖ и семейных ценностей;
- организация и проведение индивидуальной консультативной работы по профилактике факторов риска НИЗ и позиционирование

ЗОЖ (индивидуальная консультация специалистов на предприятии).

3. *Мероприятия, меняющие рабочую среду*

Для реализации корпоративной программы на предприятии должны быть предусмотрены мероприятия по развитию инфраструктуры, направленные на создание условий, обеспечивающих профилактику факторов риска НИЗ.

3.1. По отказу от курения:

- оформление рабочих мест и территории предприятия знаками, запрещающими курение;
- организация зон для курения на территории предприятия без атрибутов комфортного времяпровождения и их оформление антитабачными информационными материалами;
- оформление мест общего пользования детекторами дыма для контроля над соблюдением запрета курения на предприятии;
- оборудование в местах общего пользования, рядом с рабочими площадками, в холлах зон для самостоятельного занятия физкультурой;
- создание информационных площадок на территории предприятия (видеопанели, видеомониторы, стенды).

3.2. Организация и позиционирование здорового питания на рабочем месте:

- обеспечение доступа к питьевой воде;
- организация питания в рабочее время в отдельно отведенном помещении;
- ограничение на территории предприятия продажи продуктов с высоким содержанием соли, сахара и насыщенных жиров;
- создание информационных площадок на территории предприятия (видеопанели, видеомониторы, стенды).

3.3. Повышение физической активности:

- формирование пространства, способствующего движению, на территории предприятия;
- оборудование зон отдыха для работников предприятия (организации);
- компенсация расходов, связанных с оплатой услуг на занятие физической культурой и массовым спортом;
- создание информационных площадок на территории предприятия (видеопанели, видеомониторы, стенды).

3.4. Снижение потребления алкоголя

- создание условий на предприятии для самостоятельного занятия физкультурой;
- оборудование зон отдыха для работников предприятия (организации);

- создание информационных площадок на территории предприятия (видеопанели, видеомониторы, стенды).
- 3.5. Сохранение психологического здоровья
- открытие комнаты психоэмоциональной разгрузки, оснащенной современным оборудованием, для профилактики и коррекции неблагоприятных психофизиологических состояний, устранения психоэмоциональных рисков у работников;
 - оборудование зон отдыха для работников предприятия (организации);
 - создание информационных площадок на территории предприятия (видеопанели, видеомониторы, стенды).
- 3.6. Сохранение репродуктивного здоровья мужчин и женщин
- формирование пространства, способствующего движению и занятию физкультурой на территории предприятия;
 - оборудование зон отдыха для работников предприятия (организации);
 - создание безопасных рабочих мест (снижение влияния токсических и канцерогенных веществ, физических и биологических факторов, избыточной физической нагрузки, стрессовых ситуаций);
 - создание информационных площадок на территории предприятия (видеопанели, видеомониторы, стенды).

4. *Общие социально значимые мероприятия, направленные на сохранение и укрепление здоровья работающих и развитие семейных ценностей*

Мероприятия включают предоставление дополнительных социальных выплат и реализацию социальных программ.

- 4.1. Дополнительные социальные гарантии работникам с семейными обязанностями:
- дополнительные выплаты беременным женщинам, женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
 - специальные программы медицинского обслуживания женщин в период беременности;
 - возмещение (частичное или полное) санаторно-оздоровительного лечения работающих, а также их детей в СОЛ, ДОЛ;
 - предоставление работникам, имеющим одного или более детей, займов (ссуд) на льготных условиях на приобретение жилья;
 - оказание материальной помощи одному из родителей при рождении ребенка (в зависимости от количества детей);
 - возмещение (частичное или полное) работникам стоимости содержания в детских дошкольных образовательных учреждениях;
 - возмещение (частичное или полное) работникам стоимости занятий детей в спортивно-оздоровительных учреждениях;

- возмещение (частичное или полное) работникам стоимости занятий детей в культурно-развивающих учреждениях;
- компенсация (полная или частичная) работникам стоимости обучения детей в вузах, ссузах – если образование получают впервые;
- обеспечение жильем многодетных работников.

4.2. Развитие семейных ценностей

- организация и пропаганда семейных ценностей как элемента корпоративной культуры (семейные экскурсии, семейные абонементы, совместные занятия в секциях, кружках);
- мероприятия, позиционирующие преемственность поколений;
- чествование трудовых династий, работающих на предприятии (в организации).

4.3. Охрана здоровья работающих:

- обеспечение полисами ДМС работников и членов их семей;
- обеспечение работы собственной медицинской службы (самостоятельная медико-санитарная часть или врачебный здравпункт);
- открытие кабинета медицинской профилактики;
- создание механизмов поддержки инициатив по развитию корпоративной культуры здоровья;
- реализация мероприятий по вакцинопрофилактике;
- проведение дополнительных медицинских осмотров;
- поощрение работников, ведущих здоровый образ жизни.

Структура корпоративной программы «Укрепление здоровья работающих»

В структуру корпоративной программы входят: паспортная часть, общая характеристика предприятия, основные цели и задачи программы, ожидаемые результаты реализации и целевые индикаторы, методики расчета значений целевых показателей индикаторов программы, раздел приложений.

1. Паспортная часть

Наименование корпоративной программы	<i>Корпоративная программа «Укрепление здоровья работающих» _____ (наименование предприятия)</i>
Разработчик корпоративной программы	<i>(Наименование предприятия, отдела)</i>
Соисполнители корпоративной программы	<i>(Например, ООО «Клиника промышленной медицины»)</i>
Ответственные исполнители корпоративной программы	<i>Ф.И.О., должность ответственных исполнителей</i>
Цель корпоративной программы	Улучшение здоровья сотрудников предприятия (организации), формирование мотивации к здоровому образу жизни среди работающих, повышение безопасности труда работников предприятия (организации)
Задачи корпоративной модельной программы	<p>Задача 1. Мониторинг состояния здоровья работающих на предприятии (в организации).</p> <p>Задача 2. Определение факторов риска, оказывающих влияние на состояние здоровья работающих (курение, злоупотребление алкоголем, нерациональное питание, недостаточная физическая активность, стресс, профессиональные вредности).</p> <p>Задача 3. Разработка и применение комплекса организационных и медико-социальных мероприятий по сохранению и улучшению здоровья работников, продлению их профессионального долголетия, предотвращению возникновения у них профессионально обусловленных заболеваний, травм, инвалидности и повышению эффективности их деятельности.</p>

Сроки реализации корпоративной программы	2020–2024 годы
Важнейшие индикаторы эффективности корпоративной программы	<p>Показатели здоровья работников предприятия</p> <ul style="list-style-type: none"> - охват работников предприятия ежегодным профилактическим осмотром, диспансеризацией; - количество случаев /дней временной утраты трудоспособности на 100 работников; - доля лиц с выявленными факторами риска НИЗ; - выход на инвалидность; - охват сотрудников психологической помощью и поддержкой; - доля сотрудников, потребляющих табак и никотин; - доля сотрудников, сокративших употребление табака и никотина; - доля сотрудников, отказавшихся от табака и никотина; - доля сотрудников с риском пагубного потребления алкоголя; - доля сотрудников, сокративших потребление алкоголя; - доля сотрудников, отказавшихся от употребления алкоголя; - доля сотрудников, регулярно занимающихся физической культурой и/или спортом; - доля сотрудников, имеющих ИМТ больше 25 (кг/метр кв.); - доля сотрудников, снизивших массу тела; - доля сотрудников, регулярно употребляющих полезные продукты (фрукты, овощи, рыбу, кисломолочные продукты и др.); - количество индивидуальных консультаций по вопросам репродуктивного здоровья мужчин; - количество индивидуальных консультаций по вопросам репродуктивного здоровья женщин. <p>Информированность о здоровом образе жизни и факторах риска НИЗ</p> <ul style="list-style-type: none"> - доля сотрудников, которые видели информационные материалы о ЗОЖ, размещенные на территории предприятия; - доля сотрудников, которые ознакомились с информационными материалами о ЗОЖ, размещенными на территории предприятия; - количество материалов по вопросам ЗОЖ, размещенных

на внутрикорпоративном сайте, в корпоративных СМИ, социальных сетях предприятия;

- доля материалов по вопросам ЗОЖ от общего количества информационных материалов, размещенных на внутрикорпоративном сайте в корпоративных СМИ, социальных сетях предприятия;
- количество просмотров страницы, посвященной ЗОЖ, на внутрикорпоративном сайте;
- количество сотрудников, охваченных опросами по факторам риска НИЗ и ЗОЖ;
- количество проведенных образовательных мероприятий по вопросам ЗОЖ.

Мероприятия по профилактике НИЗ и социально значимых заболеваний

- обеспеченность полисами ДМС работников и членов их семей;
- доля работников предприятия, получивших возмещение (частичное или полное) санаторно-оздоровительного лечения работающих, также их детей в СОЛ и ДОЛ;
- доля работников с семейными обязанностями, получающих дополнительные социальные гарантии;
- охват работников предприятия занятиями физической культурой и спортом;
- доля работников предприятия, охваченных профилактическими мероприятиями, направленными на снижение распространенности неинфекционных и инфекционных заболеваний, позиционирующих ЗОЖ;
- количество внутренних спортивных мероприятий для сотрудников предприятия;
- доля сотрудников, сдавших нормы ГТО;
- поддержка предприятием волонтерских проектов сотрудников по продвижению ЗОЖ среди коллег.

Показатели, характеризующие условия труда на предприятии

- доля рабочих мест, безопасных для здоровья;
- приверженность предприятия (организации) принципам ЗОЖ;
- организация на предприятии работы здравпункта или медсанчасти, кабинета медицинской профилактики;
- доля сотрудников, обеспеченных здоровым питанием и возможностями для полезных перекусов в течение дня;
- наличие на предприятии инфраструктуры по укреплению

	общественного здоровья; - лояльность к руководству и удовлетворенность условиями труда работников предприятия.
Объемы и источники финансирования мероприятий, определенных корпоративной программой	Общий объем финансирования мероприятий, определенных корпоративной программой, составляет - _____ тыс. руб., в том числе по годам: 2020 год - _____ тыс. руб.; 2021 год - _____ тыс. руб.; 2022 год - _____ тыс. руб.; 2023 год - _____ тыс. руб.; 2024 год - _____ тыс. руб.

2. Общая характеристика предприятия

Общая характеристика предприятия: краткое описание организации, ее деятельности, специфики работы, ассортимента продукции или услуг.

3. Основные цели и задачи программы

Цель

Улучшение здоровья сотрудников предприятия (организации), формирование мотивации к здоровому образу жизни среди работающих, повышение безопасности труда работников предприятия (организации).

Задача 1. Мониторинг состояния здоровья работающих на предприятии (в организации).

Задача 2. Определение факторов риска, оказывающих влияние на состояние здоровья работающих (курение, злоупотребление алкоголем, нерациональное питание, недостаточная физическая активность, стресс, профессиональные вредности).

Задача 3. Разработка и применение комплекса организационных и медико-социальных мероприятий по сохранению и улучшению здоровья работников, продлению их профессионального долголетия, предотвращению возникновения у них профессионально обусловленных заболеваний, травм, инвалидности и повышению эффективности их деятельности.

4. Ожидаемые результаты реализации и целевые индикаторы (показатели) программы

Реализация мероприятий программы позволит добиться:

- увеличения охвата работников предприятия ежегодным профилактическим осмотром, диспансеризацией;
- снижения количества случаев /дней временной утраты трудоспособности;
- сокращения доли лиц с факторами риска НИЗ;
- повышения выявляемости хронических НИЗ у работников;

- снижения выхода на инвалидность;
- увеличения количества сотрудников, охваченных психологической помощью и поддержкой;
- увеличения количества сотрудников, отказавшихся от табака и никотина;
- увеличения количества сотрудников, отказавшихся от употребления алкоголя;
- увеличения количества работников предприятия, занимающихся физической культурой и спортом;
- увеличения количества сотрудников, снизивших массу тела;
- повышения информированности работников предприятия о факторах риска НИЗ и принципах ЗОЖ;
- повышения обеспеченности полисами ДМС работников и членов их семей;
- увеличения количества работников предприятия, получивших возмещение (частичное или полное) санаторно-оздоровительного лечения работающих, а также их детей в СОЛ и ДОЛ;
- увеличения количества работников с семейными обязанностями, получающих дополнительные социальные гарантии;
- увеличения доли работников предприятия, охваченных профилактическими мероприятиями, направленными на снижение распространенности неинфекционных и инфекционных заболеваний;
- увеличения доли сотрудников, сдавших нормы ГТО;
- увеличения количества рабочих мест, безопасных для здоровья;
- повышения доступности для сотрудников предприятия медицинских услуг, оказываемых в здравпункте или медсанчасти, кабинете медицинской профилактики;
- увеличения количества сотрудников, обеспеченных здоровым питанием и возможностями для полезных перекусов в течение дня;
- приверженности предприятия (организации) принципам ЗОЖ;
- повышения лояльности к руководству и удовлетворенности условиями труда работников предприятия.

5. Методика расчета значений целевых показателей (индикаторов) программы

Целевые показатели рассчитываются следующим образом:

1. Показатели здоровья работников предприятия

1.1. Охват работников предприятия ежегодным профилактическим осмотром, диспансеризацией.

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников, охваченных ежегодным профилактическим осмотром, диспансеризацией, от общей численно-

сти работников.

Алгоритм расчета:

$N/P \times 100\%$, где

N – количество сотрудников, охваченных ежегодным профилактическим осмотром, диспансеризацией, чел.,

P – среднегодовая численность сотрудников предприятия, чел.

Источник информации – отчеты о количестве сотрудников медицинского персонала медкабинета или медсанчасти (при наличии) или ответственных исполнителей отдела кадров.

1.2. Количество случаев временной утраты трудоспособности на 100 работников.

Единица измерения: число случаев.

Определение: расчетный показатель абсолютного числа случаев временной утраты трудоспособности к среднегодовой численности сотрудников предприятия.

Алгоритм расчета:

$N/P \times 100$, где

N – абсолютное число случаев временной утраты трудоспособности (количество случаев),

P – среднегодовая численность сотрудников предприятия, чел.

Источник информации – отчеты ответственных исполнителей отдела кадров.

1.3. Количество дней временной утраты трудоспособности на 100 работников.

Единица измерения: количество дней (дн.).

Определение: расчетный показатель абсолютного числа календарных дней временной утраты трудоспособности к среднегодовой численности сотрудников предприятия.

Алгоритм расчета:

$N/P \times 100$, где

N – абсолютное число календарных дней временной утраты трудоспособности, дн.,

P – среднегодовая численность сотрудников предприятия, чел.

Источник информации – отчеты ответственных исполнителей отдела кадров.

1.4. Доля лиц с выявленными факторами риска НИЗ.

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников с выявленными факторами риска НИЗ от общей численности сотрудников предприятия.

Алгоритм расчета:

$N/P \times 100\%$, где

N – количество сотрудников, с выявленными факторами риска НИЗ, чел.,

P – среднегодовая численность сотрудников предприятия, чел.

Источник информации – анализ результатов комплексного обследования на выявление факторов риска НИЗ в мобильном центре здоровья, отчет ответственных исполнителей отдела кадров (среднегодовая численность сотрудников предприятия).

1.5. Выход на инвалидность.

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель числа сотрудников, впервые признанных инвалидами в отчетном году, от общей численности работников.

Алгоритм расчета:

$N/P \times 100\%$, где

N – количество сотрудников, впервые признанных инвалидами в отчетном году, чел.,

P – среднегодовая численность сотрудников предприятия, чел.

Источник информации – статистика отдела кадров и медицинского кабинета / медсанчасти (при наличии).

1.6. Охват сотрудников психологической помощью и поддержкой.

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников, охваченных психологической помощью и поддержкой, от общей численности сотрудников предприятия.

Алгоритм расчета:

$N/P \times 100\%$, где

N – количество сотрудников, охваченных психологической помощью и поддержкой, чел.,

P – среднегодовая численность сотрудников предприятия, чел.

Источник информации – отчеты ответственных исполнителей о количестве работников предприятия, принявших участие в мероприятиях по групповому и индивидуальному консультированию очного и дистанционного формата, школе здоровья, горячей линии по вопросам психологической поддержки работников и др. и отчета ответственных исполнителей отдела кадров (среднегодовая численность сотрудников предприятия).

1.7. Доля сотрудников, потребляющих табак и никотин, от общей численности сотрудников предприятия.

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников, потребляющих табак и никотин, от общей численности сотрудников предприятия.

Алгоритм расчета:

$N/P \times 100\%$, где

N – количество сотрудников, потребляющих табак и никотин, чел.,

P – среднегодовая численность сотрудников предприятия, чел.

Источник информации – результаты опроса (анкетирования) сотрудников предприятия, отчет ответственных исполнителей отдела кадров (среднегодовая численность сотрудников предприятия).

1.8. Доля сотрудников, сокративших употребление табака и никотина, от общей численности сотрудников предприятия.

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников, сокративших употребление табака и никотина, от общей численности сотрудников предприятия.

Алгоритм расчета:

$N/P \times 100\%$, где

N – количество сотрудников, сокративших потребление табака и никотина, чел.,

P – среднегодовая численность сотрудников предприятия, чел.

Источник информации – результаты опроса (анкетирования) сотрудников предприятия, отчет ответственных исполнителей отдела кадров (среднегодовая численность сотрудников предприятия).

1.9. Доля сотрудников, отказавшихся от табака и никотина, от общей численности сотрудников предприятия.

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников, отказавшихся от употребления табака и никотина, от общей численности сотрудников предприятия.

Алгоритм расчета:

$N/P \times 100\%$, где

N – количество сотрудников, отказавшихся от употребления табака и никотина, чел.,

P – среднегодовая численность сотрудников предприятия, чел.

Источник информации – результаты опроса (анкетирования) сотрудников предприятия, отчет ответственных исполнителей отдела кадров (среднегодовая численность сотрудников предприятия).

1.10. Доля сотрудников с риском пагубного потребления алкоголя.

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников с риском пагубного потребления алкоголя от общей численности сотрудников предприятия.

Алгоритм расчета:

$N/P \times 100\%$, где

N – количество сотрудников с риском пагубного потребления алкоголя, чел.,

P – среднегодовая численность сотрудников предприятия, чел.

Источник информации – результаты опроса (анкетирование сотрудников предприятия, отчет ответственных исполнителей отдела кадров (среднегодовая численность сотрудников предприятия).

1.11. Доля сотрудников, сокративших потребление алкоголя, от общей численности сотрудников предприятия.

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников, сокративших потребление алкоголя, от общей численности сотрудников предприятия.

Алгоритм расчета:

$N/P \times 100\%$, где

N – количество сотрудников, сокративших потребление алкоголя, чел.,

P – среднегодовая численность сотрудников предприятия, чел.

Источник информации – результаты опроса (анкетирования) сотрудников предприятия, отчет ответственных исполнителей отдела кадров (среднегодовая численность сотрудников предприятия).

1.12. Доля сотрудников, отказавшихся от употребления алкоголя, от общей численности сотрудников предприятия.

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников, отказавшихся от употребления алкоголя, от общей численности сотрудников предприятия.

Алгоритм расчета:

$N / P \times 100\%$, где

N – количество сотрудников, отказавшихся от употребления алкоголя, чел.,

P – среднегодовая численность сотрудников предприятия, чел.

Источник информации – результаты опроса (анкетирования) сотрудников предприятия, отчет ответственных исполнителей отдела кадров (среднегодовая численность сотрудников предприятия).

1.13. Доля сотрудников, регулярно занимающихся физической культурой и/или спортом.

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников, регулярно занимающихся физической культурой и/или спортом, от общей численности сотрудников предприятия.

Алгоритм расчета:

$N / P \times 100\%$, где

N – количество сотрудников, регулярно занимающихся физической культурой и/или спортом, чел.,

P – среднегодовая численность сотрудников предприятия, чел.

Источник информации – результаты опроса (анкетирования) сотрудников предприятия, отчет ответственных исполнителей отдела кадров (среднегодовая численность сотрудников предприятия).

1.14. Доля сотрудников, имеющих индекс массы тела (ИМТ) больше 25 (кг/метр кв.).

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников, имеющих ИМТ больше 25 (кг/метр кв.), от общей численности сотрудников предприятия.

Алгоритм расчета:

$N / P \times 100\%$, где

N – количество сотрудников, имеющих ИМТ больше 25 (кг/метр кв.), чел.,

P – среднегодовая численность сотрудников предприятия, чел.

Источник информации – результаты опроса (анкетирования) сотрудников предприятия, отчет ответственных исполнителей отдела кадров (среднегодовая численность сотрудников предприятия).

1.15. Доля сотрудников, снизивших массу тела.

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников, снизивших массу тела, от общей численности сотрудников предприятия.

Алгоритм расчета:

$N / P \times 100\%$, где

N – количество сотрудников, снизивших массу тела, чел.,

P – среднегодовая численность сотрудников предприятия, чел.

Источник информации – результаты опроса (анкетирования) сотрудников предприятия, отчет ответственных исполнителей отдела кадров (среднегодовая численность сотрудников предприятия).

1.16. Доля сотрудников, регулярно употребляющих полезные продукты (фрукты, овощи, рыбу, кисломолочные продукты и др.).

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников, регулярно упо-

требляющих полезные продукты (фрукты, овощи, рыбу, кисломолочные продукты и др.), от общей численности сотрудников предприятия.

Алгоритм расчета:

$N/P \times 100\%$, где

N – количество сотрудников, регулярно употребляющих полезные продукты (фрукты, овощи, рыбу, кисломолочные продукты и др.), чел.,

P – среднегодовая численность сотрудников предприятия, чел.

Источник информации – результаты опроса (анкетирования) сотрудников предприятия, отчет ответственных исполнителей отдела кадров (среднегодовая численность сотрудников предприятия).

1.17. Количество индивидуальных консультаций по вопросам репродуктивного здоровья мужчин.

Единица измерения: штука (шт.)

Определение: абсолютный показатель, равный сумме проведенных консультаций по вопросам репродуктивного здоровья мужчин.

Алгоритм расчета:

$\sum (n_1 n_2 n_n)$, где:

n_1, n_2, n_n – количество проведенных консультаций по вопросам репродуктивного здоровья мужчин, шт.

Источник информации – отчеты ответственных исполнителей о количестве проведенных консультаций по вопросам репродуктивного здоровья мужчин.

1.18. Количество индивидуальных консультаций по вопросам репродуктивного здоровья женщин.

Единица измерения: штука (шт.)

Определение: абсолютный показатель, равный сумме проведенных консультаций по вопросам репродуктивного здоровья женщин.

Алгоритм расчета:

$\sum (n_1 n_2 n_n)$, где:

n_1, n_2, n_n – количество проведенных консультаций по вопросам репродуктивного здоровья женщин, шт.

Источник информации – отчеты ответственных исполнителей о количестве проведенных консультаций по вопросам репродуктивного здоровья женщин.

2. Информированность о здоровом образе жизни и факторах риска НИЗ

2.1. Информированность о здоровом образе жизни и факторах риска НИЗ.

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников, информированных о здоровом образе жизни и факторах риска НИЗ, от общей численности сотрудников предприятия.

Алгоритм расчета:

$N/P \times 100\%$, где

N – количество сотрудников, информированных о здоровом образе жизни и факто-

рах риска НИЗ, чел.,

P – среднегодовая численность сотрудников предприятия, чел.

Источник информации – результаты опроса (анкетирования) сотрудников предприятия, отчет ответственных исполнителей отдела кадров (среднегодовая численность сотрудников предприятия).

2.2. Доля сотрудников, которые видели информационные материалы о ЗОЖ, размещенные на территории предприятия.

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников, которые видели информационные материалы о ЗОЖ, размещенные на территории предприятия, от общей численности сотрудников предприятия.

Алгоритм расчета:

$N/P \times 100\%$, где

N - количество сотрудников, которые видели информационные материалы о ЗОЖ, размещенные на территории предприятия, чел.,

P – среднегодовая численность сотрудников предприятия, чел.

Источник информации – результаты опроса (анкетирования) сотрудников предприятия, отчет ответственных исполнителей отдела кадров (среднегодовая численность сотрудников предприятия).

2.3. Доля сотрудников, которые ознакомились с информационными материалами о ЗОЖ, размещенными на территории предприятия.

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников, которые ознакомились с информационными материалами о ЗОЖ, размещенными на территории предприятия, от общей численности сотрудников предприятия.

Алгоритм расчета:

$N/P \times 100\%$, где

N – количество сотрудников, которые ознакомились с информационными материалами о ЗОЖ, размещенными на территории предприятия, чел.,

P – среднегодовая численность сотрудников предприятия, чел.

Источник информации – результаты опроса (анкетирования) сотрудников предприятия, отчет ответственных исполнителей отдела кадров (среднегодовая численность сотрудников предприятия).

2.4. Количество материалов по вопросам ЗОЖ, размещенных на внутрикорпоративном сайте, в корпоративных СМИ, социальных сетях предприятия.

Единица измерения: штука (шт.)

Определение: абсолютный показатель, равный сумме материалов по вопросам ЗОЖ, размещенных на внутрикорпоративном сайте, в корпоративных СМИ, социальных сетях предприятия.

Алгоритм расчета:

$\sum (n_1 n_2 n_n)$, где:

n_1, n_2, n_n – количество материалов по вопросам ЗОЖ, размещенных на внутрикорпоративном сайте, в корпоративных СМИ, социальных сетях предприятия, шт.

Источник информации – отчет специалиста, ответственного за подготовку и размещение информационного контента.

2.5. Доля материалов по вопросам ЗОЖ на внутрикорпоративном

сайте, в корпоративных СМИ, социальных сетях компании от общего количества подготовленных и размещенных электронных текстовых, графических и видеоматериалов на внутрикорпоративном сайте, в корпоративных СМИ, социальных сетях предприятия.

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель, равный количеству подготовленных и размещенных электронных текстовых, графических и видеоматериалов по вопросам ЗОЖ на внутрикорпоративном сайте, в корпоративных СМИ, социальных сетях предприятия, к общему количеству подготовленных и размещенных электронных текстовых, графических и видеоматериалов на внутрикорпоративном сайте, в корпоративных СМИ, социальных сетях предприятия.

Алгоритм расчета:

$N_1 / N \times 100\%$, где

N_1 – сумма подготовленных и размещенных электронных текстовых, графических и видеоматериалов по вопросам ЗОЖ на внутрикорпоративном сайте, в корпоративных СМИ, социальных сетях предприятия;

N – сумма всех подготовленных и размещенных электронных текстовых, графических и видеоматериалов на внутрикорпоративном сайте, в корпоративных СМИ, социальных сетях предприятия.

Источник информации – отчет специалиста, ответственного за подготовку и размещение информационного контента.

2.6. Количество просмотров страницы, посвященной ЗОЖ, на внутрикорпоративном сайте.

Единица измерения: штука (шт.).

Определение: абсолютный показатель, равный количеству просмотров страницы на внутрикорпоративном сайте, посвященной ЗОЖ.

Источник информации – статистика сайта.

2.7. Количество сотрудников, охваченных опросами по факторам риска НИЗ и ЗОЖ.

Единица измерения: человек (чел.).

Определение: абсолютный показатель, равный количеству работников предприятия, принявших участие в проводимых опросах по факторам риска НИЗ и ЗОЖ.

Источник информации – статистика участников, которую собирают ответственные за проведение опросов лица онлайн или вручную (печатные анкеты).

2.8. Количество проведенных образовательных мероприятий по вопросам ЗОЖ.

Единица измерения: штука (шт.).

Определение: абсолютный показатель, равный сумме проведенных образовательных мероприятий по вопросам ЗОЖ.

Алгоритм расчета:

$\sum (n_1 + n_2 + n_n)$, где:

n_1, n_2, n_n – количество проведенных образовательных мероприятий по вопросам ЗОЖ, шт.

Источник информации – отчеты ответственных исполнителей о количе-

стве проведенных образовательных мероприятий очного и дистанционного формата, школ здоровья, мастер-классов, квестов по вопросам ЗОЖ, планы-графики проведения образовательных мероприятий, договоры о социальном партнерстве, о проведении образовательных мероприятий и др.

3. Мероприятия по профилактике НИЗ и социально значимых заболеваний

3.1. Обеспеченность полисами ДМС работников и членов их семей.

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников, которым предоставляется дополнительный пакет МС, от общей численности сотрудников предприятия.

Алгоритм расчета:

$N/P \times 100\%$, где

N – количество сотрудников, которым предоставляется дополнительный пакет МС, чел.,

P – среднегодовая численность сотрудников предприятия, чел.

Источник информации – отчеты ответственных исполнителей о предоставлении сотрудникам ДМС и среднегодовой численности сотрудников предприятия (отдел кадров).

3.2. Охват работников предприятия, получивших возмещение (частичное или полное) санаторно-оздоровительного лечения работающих, а также их детей в СОЛ и ДОЛ.

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников, получивших возмещение (частичное или полное) санаторно-оздоровительного лечения работающих, а также их детей в СОЛ и ДОЛ, от общей численности сотрудников предприятия.

Алгоритм расчета:

$N/P \times 100\%$, где

N – количество сотрудников, получивших возмещение (частичное или полное) санаторно-оздоровительного лечения работающих, а также их детей в СОЛ и ДОЛ, чел.,

P – среднегодовая численность сотрудников предприятия, чел.

Источник информации – отчеты ответственных исполнителей о количестве сотрудников, получивших возмещение (частичное или полное) санаторно-оздоровительного лечения работающих, а также их детей в СОЛ и ДОЛ, и среднегодовой численности сотрудников предприятия (отдел кадров, финансовый орган, профсоюзный орган и др.).

3.3. Доля работников с семейными обязанностями, получающих дополнительные социальные гарантии.

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников с семейными обязанностями, получающих дополнительные социальные гарантии, от общей численности работников.

Алгоритм расчета:

$N/P \times 100\%$, где

N – количество сотрудников с семейными обязанностями, получающих дополнительные социальные гарантии, чел.,

P – среднегодовая численность сотрудников предприятия, чел.

Источник информации – отчеты ответственных исполнителей отдела кадров, финансовой службы, профсоюза.

3.4. Охват работников предприятия занятиями физической культурой и спортом.

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников, охваченных занятиями физической культурой и спортом, от общей численности сотрудников предприятия.

Алгоритм расчета:

$N/P \times 100\%$, где

N – количество сотрудников, охваченных занятиями физической культурой и спортом, от общей численности сотрудников предприятия, чел.,

P – среднегодовая численность сотрудников предприятия, чел.

Источник информации – отчеты ответственных исполнителей о количестве сотрудников, охваченных занятиями физической культурой и спортом, и среднегодовой численности сотрудников предприятия (отдел кадров).

3.5. Доля работников предприятия, охваченных профилактическими мероприятиями, направленными на снижение распространенности неинфекционных и инфекционных заболеваний.

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников, охваченных профилактическими мероприятиями, направленными на снижение распространенности неинфекционных и инфекционных заболеваний, от общей численности работников

Алгоритм расчета:

$N/P \times 100\%$, где

N – количество сотрудников, охваченных профилактическими мероприятиями, направленными на снижение распространенности неинфекционных и инфекционных заболеваний, чел.,

P – среднегодовая численность сотрудников предприятия, чел.

Источник информации – результаты опроса (анкетирования) сотрудников предприятия, отчеты ответственных исполнителей о количестве проведенных профилактических и образовательных мероприятий очного и дистанционного формата, школ здоровья, мастер-классов, квестов; о популяционных мероприятиях – акциях, фестивалях, оздоровительных спортивных праздниках; об индивидуальных консультациях; отчеты ответственных исполнителей о проведенных корпоративных мероприятиях, куда интегрирована тематика ЗОЖ, отчет ответственных исполнителей отдела кадров (среднегодовая численность сотрудников предприятия).

3.6. Количество внутренних спортивных мероприятий для сотрудников на предприятии.

Единица измерения: штука (шт.)

Определение: абсолютный показатель, равный сумме спортивных меро-

приятый для сотрудников, организованных и проведенных на предприятии.

Алгоритм расчета:

$\sum (n_1 n_2 n_n)$, где:

n_1, n_2, n_n – количество спортивных мероприятий, шт.

Источник информации – отчеты ответственных исполнителей об организации и проведении спортивных мероприятий.

3.7. Доля сотрудников, сдавших нормы ГТО.

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников, сдавших нормы ГТО, от общей численности сотрудников предприятия.

Алгоритм расчета:

$N/P \times 100\%$, где

N – количество сотрудников, сдавших нормы ГТО, от общей численности сотрудников предприятия, чел.,

P – среднегодовая численность сотрудников предприятия, чел.

Источник информации – отчеты ответственных исполнителей о количестве сотрудников, сдавших нормы ГТО, и среднегодовой численности сотрудников предприятия (отдел кадров).

3.8. Поддержка предприятием волонтерских проектов сотрудников по продвижению ЗОЖ среди коллег.

Единица измерения: штука (шт.).

Определение: абсолютный показатель, равный сумме количества волонтерских проектов, разработанных сотрудниками предприятия, и сумме количества сотрудников, принявших участие в реализации проектов.

Алгоритм расчета:

$\sum_1 (n_1 n_2 n_n)$, где

n_1, n_2, n_n – количество волонтерских проектов, разработанных сотрудниками предприятия, шт.

$\sum_2 (n_1 n_2 n_n)$, где

n_1, n_2, n_n – количество сотрудников, принявших участие в реализации проектов, шт.

Источник информации – локальные нормативно-правовые акты об организации волонтерского движения на предприятии, отчеты уполномоченного лица, ответственного за организацию волонтерского движения на предприятии.

4. Показатели, характеризующие условия труда на предприятии

4.1. Доля рабочих мест, безопасных для здоровья.

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли рабочих мест, безопасных для здоровья, от общей численности рабочих мест на предприятии.

Алгоритм расчета:

$N/P \times 100\%$, где

N – количество рабочих мест, безопасных для здоровья, шт.,

P – общая численность рабочих мест на предприятии, шт.

Источник информации – отчеты ответственных исполнителей по вопросам охраны труда на предприятии.

4.2. Приверженность предприятия (организации) принципам ЗОЖ.

Единица измерения: штука (шт.).

Определение: абсолютный показатель, равный количеству внутренних документов, закрепляющих принципы ЗОЖ.

Алгоритм расчета:

$\sum (n_1 n_2 n_n)$, где

n_1, n_2, n_n – количество документов, шт.

Источник информации – корпоративная программа, соглашение о реализации корпоративной программы, планы-графики реализации корпоративной программы, договоры о социальном партнерстве, договор о предоставлении медицинских услуг, локальные нормативно-правовые акты и др.

4.3. Организация на предприятии работы медкабинета или медсанчасти.

Единица измерения: абсолютный показатель.

Определение: да / нет.

Источник информации – локальные акты об открытии и организации работы медкабинета или медсанчасти.

4.4. Доля сотрудников, обеспеченных здоровым питанием и возможностями для полезных перекусов в течение дня.

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников, обеспеченных здоровым питанием и возможностями для полезных перекусов в течение дня, от общей численности сотрудников предприятия.

Алгоритм расчета:

$N/P \times 100\%$, где

N – количество сотрудников, обеспеченных здоровым питанием и возможностями для полезных перекусов в течение дня, чел.,

P – среднегодовая численность сотрудников предприятия, чел.

Источник информации – результаты опроса (анкетирования) сотрудников предприятия, отчет ответственных исполнителей отдела кадров (среднегодовая численность сотрудников предприятия).

4.5. Наличие на предприятии инфраструктуры для укрепления здоровья.

Единица измерения: абсолютный показатель.

Определение: да / нет.

Источник информации – локальные акты о создании и развитии на предприятии инфраструктуры для укрепления здоровья.

4.6. Лояльность к руководству и удовлетворенность условиями труда работников предприятия.

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников, испытывающих лояльность к руководству и удовлетворенность условиями труда работников предприятия, от общей численности сотрудников предприятия.

Алгоритм расчета:

$N/P \times 100\%$, где

N – количество сотрудников, испытывающих лояльность к руководству и удовлетворенность условиями труда работников предприятия, от общей численности сотрудников

предприятия, чел.,

Р – среднегодовая численность сотрудников предприятия, чел.

Источник информации – результаты опроса (анкетирования) сотрудников предприятия, отчет ответственных исполнителей отдела кадров (среднегодовая численность сотрудников предприятия).

Приложение № 1
к модельной корпоративной программе

Перечень основных показателей (индикаторов) программы

№ п/п	Показатель (индикатор) (наименование)	Способ оценки	Значение показателя				
			2020	2021	2022	2023	2024
1. Показатели здоровья работников предприятия							
1.1.	Охват работников предприятия ежегодным профилактическим осмотром, диспансеризацией	% от общего числа					
1.2.	Количество случаев временной утраты трудоспособности на 100 работников	количество случаев					
1.3.	Количество дней временной утраты трудоспособности на 100 работников	количество дней					
1.4.	Доля лиц с выявленными факторами риска НИЗ	% от общего числа					
1.5.	Выход на инвалидность	% от общего числа					
1.6.	Охват сотрудников психологической помощью и поддержкой	% от общего числа					
1.7.	Доля сотрудников, потребляющих табак и никотин	% от общего числа					
1.8.	Доля сотрудников, сокративших употребление табака и никотина	% от общего числа					
1.9.	Доля сотрудников, отказавшихся от табака и никотина	% от общего числа					
1.10.	Доля сотрудников с риском пагубного потребления алкоголя	% от общего числа					
1.11.	Доля сотрудников, сокративших потребление алкоголя	% от общего числа					
1.12.	Доля сотрудников, отказавшихся от употребления алкоголя	% от общего числа					

1.13.	Доля сотрудников, регулярно занимающихся физической культурой и/или спортом	% от общего числа					
1.14.	Доля сотрудников, имеющих индекс массы тела (ИМТ) больше 25 (кг/метр кв.)	% от общего числа					
1.15.	Доля сотрудников, снизивших массу тела	% от общего числа					
1.16.	Доля сотрудников, регулярно употребляющих полезные продукты (фрукты, овощи, рыбу, кисломолочные продукты и др.)	% от общего числа					
1.17.	Количество индивидуальных консультаций по вопросам репродуктивного здоровья мужчин	количество консультаций					
1.18.	Количество индивидуальных консультаций по вопросам репродуктивного здоровья женщин	количество консультаций					
2. Информированность о здоровом образе жизни и факторах риска НИЗ							
2.1.	Информированность о здоровом образе жизни и факторах риска НИЗ	% от общего числа					
2.2.	Доля сотрудников, которые видели информационные материалы о ЗОЖ, размещенные на территории предприятия	% от общего числа					
2.3.	Доля сотрудников, которые ознакомились с информационными материалами о ЗОЖ, размещенными на территории предприятия	% от общего числа					
2.4.	Количество материалов по вопросам ЗОЖ, размещенных на внутрикорпоративном сайте, в корпоративных СМИ, социальных сетях предприятия	количество публикаций					
2.5.	Доля материалов по вопросам ЗОЖ от общего количества информационных материалов, размещенных на внутрикорпоративном сайте, в корпоративных СМИ, социальных сетях предприятия	% от общего числа					

2.6.	Количество просмотров страницы, посвященной ЗОЖ, на внутрикорпоративном сайте	количество просмотров					
2.7.	Количество сотрудников, охваченных опросами по факторам риска НИЗ и ЗОЖ	количество сотрудников					
2.8.	Количество проведенных образовательных мероприятий по вопросам ЗОЖ	количество мероприятий					
3. Мероприятия по профилактике НИЗ и социально значимых заболеваний							
3.1.	Обеспеченность полисами ДМС работников и членов их семей	% от общего числа					
3.2.	Охват работников предприятия, получивших возмещение (частичное или полное) санаторно-оздоровительного лечения работающих, а также их детей в СОЛ и ДОЛ	% от общего числа					
3.3.	Доля работников с семейными обязанностями, получающих дополнительные социальные гарантии	% от общего числа					
3.4.	Охват работников предприятия занятиями физической культурой и спортом	% от общего числа					
3.5.	Доля работников предприятия, охваченных профилактическими мероприятиями, направленными на снижение распространенности неинфекционных и инфекционных заболеваний	% от общего числа					
3.6.	Количество внутренних спортивных мероприятий для сотрудников на предприятии	количество					
3.7.	Доля сотрудников, сдавших нормы ГТО	% от общего числа					
3.8.	Поддержка предприятием волонтерских проектов сотрудников по продвижению ЗОЖ среди коллег	количество проектов / участников					
4. Показатели, характеризующие условия труда на предприятии							
4.1.	Доля рабочих мест, безопасных для здоровья	% от общего количества мест					

4.2.	Приверженность предприятия (организации) принципам ЗОЖ	количество документов					
4.3.	Организация на предприятии работы медкабинета или медсанчасти	да / нет					
4.4.	Доля сотрудников, обеспеченных здоровым питанием и возможностями для полезных перекусов в течение дня	% от общего числа					
4.5.	Наличие на предприятии инфраструктуры для укрепления здоровья	да / нет					
4.6.	Лояльность к руководству и удовлетворенность условиями труда работников предприятия	% от общего числа					

Приложение № 2
к модельной корпоративной программе

План мероприятий корпоративной программы «Укрепление здоровья работающих»

№ п/п	Наименование работы	Сроки реализации		Вид документа	Ответственный исполнитель	Ожидаемый результат, краткое описание
		Начало	Окончание			
1. Анализ показателей здоровья работающих на предприятии и выявление факторов риска НИЗ						
1.1.	Анкетирование работодателя с целью оценки оздоровительной инфраструктуры предприятия		.			
1.2.	Анкетирование сотрудников для оценки распространенности факторов риска (курение, употребление алкоголя, питание, физическая активность, психологическое здоровье и благополучие, сохранение репродуктивного здоровья)	.				
1.3	Проведение комплексного обследования на выявление факторов риска (антропометрия, индекс массы тела, определение уровня глюкозы и холестерина в крови, исследование сердца на кардиовизоре, биоимпедансометрия, определение функционального состояния органов и систем организма АПК «Здоровье-экспресс», измерение функционального состояния бронхолегочной системы, оценка состояния ротовой полости гигиенистом стоматологическим, обследование органов зрения) в мобильном центре здоровья ГБУЗ «ООЦМП»					
1.4.	Анализ показателей здоровья работников предприятия и оценка результатов обследования на факторы риска НИЗ					

2. Мероприятия (в рамках выбранного тематического модуля по профилактике факторов риска НИЗ), меняющие поведение работника						
2.1.	Проведение анкетирования по вопросу информированности сотрудников предприятия о факторах риска НИЗ и ЗОЖ					
2.2.	Выбор тематического модуля (модулей) профилактической программы: отказ от курения, здоровое питание, повышение физической активности, снижение потребления алкоголя, сохранение психологического здоровья, сохранение репродуктивного здоровья мужчин и женщин					
2.3.	Разработка и утверждение мероприятий (в рамках выбранного тематического модуля), меняющих поведение работников					
2.3.1.	Организация и проведение школ здоровья очного и дистанционного формата совместно с ГБУЗ «ООЦМП» согласно выбранному тематическому модулю (модулям)					
2.3.2.	Разработка и утверждение мероприятий (в рамках выбранного тематического модуля), меняющих поведение работников					
2.3.2.1.	<i>(указать название мероприятия)</i>					
2.3.2.2.	<i>(указать название мероприятия)</i>					
2.3.3	Организация и проведение индивидуальной консультативной работы по профилактике факторов риска НИЗ и позиционирование ЗОЖ (индивидуальная консультация специалистов на предприятии)					
3. Мероприятия (в рамках выбранного тематического модуля по профилактике факторов риска НИЗ), меняющие рабочую среду						
3.1.	Мероприятия по отказу от курения					
3.1.1.	<i>(указать название мероприятия)</i>					

3.1.2.	<i>(указать название мероприятия)</i>					
3.2.	Мероприятия по организации и позиционированию здорового питания на рабочем месте					
3.2.1.	<i>(указать название мероприятия)</i>					
3.2.2.	<i>(указать название мероприятия)</i>					
3.3.	Мероприятия по повышению физической активности					
3.3.1.	<i>(указать название мероприятия)</i>					
3.3.2.	<i>(указать название мероприятия)</i>					
3.4.	Мероприятия по снижению потребления алкоголя					
3.4.1.	<i>(указать название мероприятия)</i>					
3.4.2.	<i>(указать название мероприятия)</i>					
3.5.	Мероприятия по сохранению психологического здоровья					
3.5.1.	<i>(указать название мероприятия)</i>					
3.5.2.	<i>(указать название мероприятия)</i>					
3.6.	Мероприятия по сохранению репродуктивного здоровья мужчин и женщин					
3.6.1.	<i>(указать название мероприятия)</i>					
3.6.2.	<i>(указать название мероприятия)</i>					
4. Общие социально значимые мероприятия, направленные на сохранение и укрепление здоровья работающих и развитие семейных ценностей						
4.1.	Дополнительные социальные гарантии работникам с семейными обязанностями					
4.2.	Развитие семейных ценностей					
4.3.	Охрана здоровья работающих					
5. Мониторинг и оценка эффективности внедрения корпоративной программы, коррекция мероприятий с учетом достигнутых результатов						
5.1.	Анализ показателей здоровья работников предприятия <i>в динамике</i> , оценка факторов					

	<p>риска НИЗ, в том числе проведение комплексного обследования на выявление факторов риска (антропометрия, ИМТ, определение уровня глюкозы и холестерина в крови, исследование сердца на кардиовизоре, биоимпедансометрия, определение функционального состояния органов и систем организма АПК «Здоровье-экспресс», измерение функционального состояния бронхолегочной системы, оценка состояния ротовой полости гигиенистом стоматологическим, обследование органов зрения) в мобильном центре здоровья ГБУЗ «ООЦМП»</p>					
5.2.	<p>Оценка эффективности внедрения корпоративной программы укрепления здоровья работников согласно индикаторам</p>					
5.3.	<p>Коррекция мероприятий с учетом достигнутых результатов <i>(при необходимости)</i></p>					

Приложение № 3
к модельной корпоративной программе

Ресурсное обеспечение реализации корпоративной программы
за счет средств _____ (тыс. руб.)
(наименование предприятия)

№ п/п	Мероприятия	Ответственный исполнитель, соисполнитель	2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Мероприятия, направленные на анализ показателей здоровья и выявления факторов риска неинфекционных заболеваний						
2.	Мероприятия, меняющие поведение работника						
2.1.	<i>по отказу от курения</i>						
2.2.	<i>по организации и позиционированию здорового питания на рабочем месте</i>						
2.3.	<i>повышение физической активности</i>						
2.4.	<i>снижение потребления алкоголя</i>						
2.5.	<i>сохранение психологического здоровья</i>						
2.6.	<i>сохранение репродуктивного здоровья мужчин и женщин</i>						
3.	Мероприятия, меняющие рабочую среду						
3.1.	<i>по отказу от курения</i>						
3.2.	<i>по организации и позиционированию здорового питания на рабочем месте</i>						
3.3.	<i>повышение физической активности</i>						
3.4.	<i>снижение потребления алкоголя</i>						
3.5.	<i>сохранение психологического здоровья</i>						

	<i>психического здоровья</i>						
3.6.	<i>сохранение репродуктивного здоровья мужчин и женщин</i>						
4.	Общие социально-значимые мероприятия, направленные на сохранение и укрепление здоровья работающих						
4.1.	<i>дополнительные социальные гарантии работникам с семейными обязанностями</i>						
4.2.	<i>развитие семейных ценностей</i>						
4.3.	<i>охрана здоровья работающих</i>						

**Соглашение
о реализации корпоративной программы
«Укрепление здоровья работающих»**

г. Оренбург

« ___ » _____ 2020 г.

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Оренбургский областной центр медицинской профилактики» в лице главного врача Никулина Вадима Николаевича, действующего на основании Устава, далее именуемое «Центр», с одной стороны, и

_____ в лице _____, действующего на основании _____, далее именуемый «Участник», с другой стороны, вместе именуемые «Стороны», в рамках реализации регионального проекта «Укрепление общественного здоровья», национального проекта «Демография» (далее – проект), заключили настоящее соглашение (далее – соглашение) о нижеследующем:

1. Предмет соглашения

1.1. Предметом настоящего соглашения является разработка и внедрение корпоративной программы «Укрепление здоровья работающих» на условиях, установленных настоящим соглашением.

2. Права и обязанности сторон, порядок их взаимодействия

2.1. Участник обязуется:

2.1.1. разработать и утвердить корпоративную программу «Укрепление здоровья работающих», руководствуясь модельной корпоративной программой Оренбургской области «Укрепление здоровья работающих», утвержденной распоряжением министерства здравоохранения Оренбургской области № 1157 от 27.05.2020 г.;

2.1.2. реализовывать (выполнять) мероприятия, которые определены корпоративной программой «Укрепление здоровья работающих», в том числе подготовленные с участием ГБУЗ «ООЦМП», в установленные сроки;

2.1.3. достичь целевых показателей (индикаторов) реализации корпоративной программы «Укрепление здоровья работающих»;

2.1.4. ежеквартально предоставлять в Центр в срок не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, отчет о реализации корпоративной программы «Укрепление здоровья работающих» согласно приложению № 1 к настоящему соглашению;

2.1.5. осуществлять защиту сведений, передаваемых и получаемых в рамках настоящего соглашения, в соответствии с законодательством РФ.

2.2. Участник вправе:

2.2.1. вносить изменения в корпоративную программу «Укрепление здоровья работающих»;

2.2.2. запрашивать у Центра информацию, связанную с исполнением Сторонами обязательств в соответствии с настоящим соглашением.

2.3. Центр обязуется:

2.3.1. оказывать методическую поддержку Участнику в подготовке и внедрении корпоративной программы «Укрепление здоровья работающих»;

2.3.2. провести комплексное обследование сотрудников предприятия на выявление факторов риска неинфекционных заболеваний (далее – НИЗ);

2.3.3. предоставить информационный контент по профилактике факторов риска НИЗ и позиционированию здорового образа жизни (далее – ЗОЖ);

2.3.4. оказывать содействие в организации и проведении школ здоровья очного и дистанционного формата согласно выбранному тематическому модулю (модулям);

2.3.5. оказывать содействие в проведении информационно-коммуникационных мероприятий в рамках выбранного тематического модуля (модулей);

2.3.6. оказывать содействие в организации и проведении индивидуальной консультативной работы по профилактике факторов риска НИЗ и позиционированию ЗОЖ;

2.3.7. осуществлять рассмотрение отчетов, предоставляемых Участником согласно п. 2.1.4. настоящего соглашения, с целью анализа результатов внедрения Участником корпоративной программы «Укрепление здоровья работающих» и разработки дополнительных мероприятий по повышению ее эффективности;

2.3.8. осуществлять защиту сведений, передаваемых и получаемых в рамках настоящего соглашения, в соответствии с законодательством РФ.

2.4. Центр вправе:

2.4.1. запрашивать у Участника промежуточные результаты реализации корпоративной программы «Укрепление здоровья работающих»;

2.4.2. предлагать Участнику внесение изменений в корпоративную программу «Укрепление здоровья работающих».

3. Срок действия настоящего соглашения

3.1. Настоящее соглашение вступает в силу с момента его подписания и действует до «___»_____20__ г., а в части неисполненных Сторонами обязательств по настоящему соглашению – до полного их исполнения.

4. Обстоятельства непреодолимой силы

4.1. Стороны не несут ответственности за полное или частичное неисполнение предусмотренных настоящим соглашением обстоятельств, если такое неисполнение связано с действием обстоятельств непреодолимой силы.

4.2. Сторона, для которой создалась невозможность исполнения обязательств по настоящему соглашению вследствие действия обстоятельств непреодолимой силы, не позднее 30 дней с даты их наступления в письменной форме извещает другую Сторону с приложением документов, удостоверяющих факт наступления обстоятельств непреодолимой силы.

4.3. Доказательством наличия обстоятельств непреодолимой силы и продолжительности их действия является соответствующее письменное свидетельство уполномоченных органов и организаций.

5. Адреса сторон и реквизиты

Центр

Государственное бюджетное
учреждение здравоохранения
«Оренбургский областной центр
медицинской профилактики»
(ГБУЗ «ООЦМП»)

460040, Оренбургская область,
г. Оренбург, ул. Алтайская, д. 12а

Главный врач

В.Н. Никулин

(подпись)
МП

Участник

Приложение №1
к соглашению
о реализации корпоративной программы
«Укрепление здоровья работающих»

Отчет о реализации корпоративной программы
«Укрепление здоровья работающих»

(наименование предприятия)

№ п/п	Показатель (индикатор) (наименование)	Способ оценки	Значение показателя				
			1 кв.	2 кв.	3 кв.	4 кв.	год
1. Показатели здоровья работников предприятия							
1.1	Охват работников предприятия ежегодным профилактическим осмотром, диспансеризацией	% от общего числа					
1.2	Количество случаев временной утраты трудоспособности на 100 работников	количество случаев					
1.3	Количество дней временной утраты трудоспособности на 100 работников	количество дней					
1.4	Доля лиц с выявленными факторами риска НИЗ	% от общего числа					
1.5	Выход на инвалидность	% от общего числа					
1.6	Охват сотрудников психологической помощью и поддержкой	% от общего числа					
1.7	Доля сотрудников, потребляющих табак и никотин	% от общего числа					
1.8	Доля сотрудников, сокративших употребление табака и никотина	% от общего числа					
1.9	Доля сотрудников, отказавшихся от табака и никотина	% от общего числа					
1.10	Доля сотрудников с риском пагубного потребления алкоголя	% от общего числа					
1.11	Доля сотрудников, сокративших потребление алкоголя	% от общего числа					

1.12	Доля сотрудников, отказавшихся от употребления алкоголя	% от общего числа					
1.13	Доля сотрудников, регулярно занимающихся физической культурой и/или спортом	% от общего числа					
1.14	Доля сотрудников, имеющих индекс массы тела (ИМТ) больше 25 (кг/метр кв.)	% от общего числа					
1.15	Доля сотрудников, снизивших массу тела	% от общего числа					
1.16	Доля сотрудников, регулярно употребляющих полезные продукты (фрукты, овощи, рыбу, кисломолочные продукты и др.)	% от общего числа					
1.17	Количество индивидуальных консультаций по вопросам репродуктивного здоровья мужчин	количество консультаций					
1.18	Количество индивидуальных консультаций по вопросам репродуктивного здоровья женщин	количество консультаций					
2. Информированность о здоровом образе жизни и факторах риска НИЗ							
2.1	Информированность о здоровом образе жизни и факторах риска НИЗ	% от общего числа					
2.2	Доля сотрудников, которые видели информационные материалы о ЗОЖ, размещенные на территории предприятия	% от общего числа					
2.3	Доля сотрудников, которые ознакомились с информационными материалами о ЗОЖ, размещенными на территории предприятия	% от общего числа					
2.4	Количество материалов по вопросам ЗОЖ, размещенных на внутрикорпоративном сайте, в корпоративных СМИ, социальных сетях предприятия	количество публикаций					
2.5	Доля материалов по вопросам ЗОЖ от общего количества информационных материалов, размещенных	% от общего числа					

	на внутрикорпоративном сайте, в корпоративных СМИ, социальных сетях предприятия						
2.6	Количество просмотров страницы, посвященной ЗОЖ, на внутрикорпоративном сайте	количество просмотров					
2.7	Количество сотрудников, охваченных опросами по факторам риска НИЗ и ЗОЖ	количество сотрудников					
2.8	Количество проведенных образовательных мероприятий по вопросам ЗОЖ	количество мероприятий					
3. Мероприятия по профилактике НИЗ и социально значимых заболеваний							
3.1	Обеспеченность полисами ДМС работников и членов их семей	% от общего числа					
3.2	Охват работников предприятия, получивших возмещение (частичное или полное) санаторно-оздоровительного лечения работающих, а также их детей в СОЛ и ДОЛ	% от общего числа					
3.3	Доля работников с семейными обязанностями, получающих дополнительные социальные гарантии	% от общего числа					
3.4	Охват работников предприятия занятиями физической культурой и спортом	% от общего числа					
3.5	Доля работников предприятия, охваченных профилактическими мероприятиями, направленными на снижение распространенности неинфекционных и инфекционных заболеваний	% от общего числа					
3.6	Количество внутренних спортивных мероприятий для сотрудников на предприятии	количество					
3.7	Доля сотрудников, сдавших нормы ГТО	% от общего числа					
3.8	Поддержка предприятием волонтерских проектов сотрудников по продвижению ЗОЖ среди коллег	количество проектов/участников					

4. Показатели, характеризующие условия труда на предприятии							
4.1	Доля рабочих мест, безопасных для здоровья	% от общего количества мест					
4.2	Приверженность предприятия (организации) принципам ЗОЖ	количество документов					
4.3	Организация на предприятии работы медкабинета или медсанчасти	да / нет					
4.4	Доля сотрудников, обеспеченных здоровым питанием и возможностями для полезных перекусов в течение дня	% от общего числа					
4.5	Наличие на предприятии инфраструктуры для укрепления здоровья	да / нет					
4.6	Лояльность к руководству и удовлетворенность условиями труда работников предприятия	% от общего числа					

(дата)

(Ф.И.О. ответственного лица)

Примечание: в отчет о реализации корпоративной программы включаются значения целевых показателей (индикаторов) согласно выбранному предприятием тематическому модулю (модулям).

Анкета для представителя работодателя

Контактная информация

ФИО

Должность

Регион

Наименование организации

Номер телефона

Адрес электронной почты

Сайт организации в Интернете

Количество работников на предприятии:

- До 100 чел.
- 100-250 чел.
- Более 250 чел.
- Холдинговая структура

Отрасль экономической деятельности:

Нефтегазовая	
Энергетика	
Металлургическая и горнодобывающая	
Производство машин и оборудования	
Химическая, нефтехимическая, парфюмерная	
Деревообрабатывающая, целлюлозно-бумажная	
Производство пищевых и других потребительских товаров	
Текстильное, швейное, обувное производство	
Телекоммуникационная	
Финансы и страхование	
ЖКХ и бытовое обслуживание	
Розничная торговля	
Транспорт и дорожное хозяйство	
Общественное питание, гостиничное хозяйство	
Средства массовой информации	
Строительство	

Сельское и лесное хозяйство	
Образование, наука, культура	
Здравоохранение и спорт	
Органы гос. власти и управления	
Прочие виды производства	
Прочие виды услуг	
НКО, объединения работодателей	

Информационно-коммуникационные средства на предприятии для работы с персоналом

Средства коммуникации	Имеются	Отсутствуют
<i>Печатные</i>		
Доски объявлений		
Корпоративные издания		
Бюллетени		
<i>Технологические</i>		
Рассылка электронных писем		
Локальные (корпоративные сети) / Интранет		
Корпоративное радио		
Инфоматы		
<i>Коллективные</i>		
Общее собрание персонала		
Семинары, круглые столы, диспуты и пр.		
Конференции		

Укажите, какое медицинское сопровождение получают работники?

- Имеется собственная медсанчасть
- Имеется кабинет врача
- Имеется прикрепление работников по системе ДМС к ЛПУ
- Медицинское сопровождение отсутствует
- Другое _____

Какая доля работников предприятия подлежит периодическим медицинским осмотрам с периодичностью

ежегодно ____ %;
 1 раз в 2 года ____ %;
 реже 1 раза в 2 года ____ %

Реализуются ли на предприятии программы / мероприятия, направленные на сохранение и укрепление здоровья работников (Здоровье на рабочем месте)?

- ДА, имеются утвержденные программы

- НЕТ программ, но проводятся отдельные мероприятия
- НЕТ программ и отдельных мероприятий
- Затрудняюсь ответить

Считаете ли необходимым разработать и внедрить корпоративные программы / мероприятия по сохранению и укреплению здоровья работников для вашего предприятия (если такие программы отсутствуют или не включают все актуальные вопросы)?

- ДА НЕТ

Какие компоненты корпоративных программ / мероприятий, направленных на сохранение и укрепление здоровья работников, по вашему мнению, было бы целесообразно внедрить на предприятии?

Наименование	Да	Нет
Мероприятия по профилактике курения		
Мероприятия по профилактике употребления алкоголя		
Мероприятия по стимулированию рационов питания		
Мероприятия по повышению уровня физической активности		
Мероприятия по психологической разгрузке		
Медицинские осмотры		
Вакцинация		
Другие мероприятия (укажите)		

Какие, по вашему мнению, основные выгоды можно ожидать от программ укрепления здоровья работающих? (Отметьте все, что применимо)

	Да	Нет
Улучшение состояния здоровья персонала		
Сокращение невыходов на работу		
Сокращение презентеизма		
Сокращение производственного травматизма		
Повышение производительности труда		
Повышение морального духа сотрудников		
Повышение сплоченности коллектива		
Улучшение взаимодействия с сотрудниками		
Улучшение делового имиджа (например, конкурентоспособность при проведении торгов на заключение договоров)		
Снижение текучести кадров		
Повышение удовлетворенности сотрудников		

Далее вопросы для предприятий / организаций, на которых реализуются корпоративные программы или отдельные мероприятия, направленные на сохранение и укрепление здоровья работников

Если такие программы / мероприятия имеются, укажите, какие компоненты входят в эти программы:

Наименование	Да	Нет
Мероприятия по профилактике курения		
Мероприятия по профилактике употребления алкоголя		
Мероприятия по стимулированию рационов питания		
Мероприятия по повышению уровня физической активности		
Мероприятия по психологической разгрузке		
Медицинские осмотры		
Вакцинация		
Другие программы (укажите)		

Укажите, какие структуры принимали участие в разработке и реализации программ? (Укажите всех участников, подчеркните координатора/ руководителя)

- Кадровый департамент / служба
- Служба охраны труда
- Медицинская служба предприятия
- Общественные организации
- Волонтеры из числа работников (персонала)
- Другое (уточнить) _____

Оценивается ли на вашем предприятии эффективность корпоративных программ/мероприятий, направленных на сохранение и укрепление здоровья работников?

ДА НЕТ

Если «Да», ответьте на следующий вопрос.

Как оцениваются корпоративные программы / мероприятия?

- по временной нетрудоспособности
- данным опросов работников (удовлетворенность, доступность и пр.)
- по выходу на инвалидность
- по смертности работников / причинам
- по текучести кадров
- другое (уточнить) _____

За последние 12 месяцев в вашей компании:

	Да	Нет
Была ли проведена оценка востребованности программ укрепления здоровья?		
Была ли проведена оценка распространенности факторов риска (курение, низкая физическая активность, неправильное питание, стресс и др.) в форме опроса работников?		
Руководители высшего и среднего звена демонстрировали организационную поддержку мер по укреплению здоровья на рабочих местах?		
	Да	Нет
Были ли использованы инструменты санитарно-гигиенического просвещения, социальный маркетинг для продвижения программ укрепления здоровья среди работников?		
Имеется ли группа сотрудников (научный комитет / комитет здоровья / велнес-комитет), ответственная за реализацию программы укрепления здоровья?		
Есть ли «лидеры мнений» («чемпионы здоровья», сотрудники, которые на добровольной основе активно продвигают программу здоровья и благополучия)?		
Включено ли в бюджет компании финансирование программы укрепления здоровья работников, имеется целевое финансирование программ укрепления здоровья на рабочем месте?		
Имеются ли четко прописанные цели программы укрепления здоровья на рабочем месте (например, снижение временной нетрудоспособности, презентеизма, уменьшение доли заболеваний опорно-двигательного аппарата, снижение текучести кадров, увеличение уровня профессиональной удовлетворенности работников и др.)?		
Укрепление здоровья работников находит ли отражение в миссии компании или показателях эффективности компании?		
Программа укрепления здоровья на рабочем месте также доступна и для членов семей работников?		
Существует ли практика использования удаленной работы (предоставляется возможность работы из дома, свободный график)?		
Есть практика поддержки и вовлечения сотрудников в общественные и благотворительные мероприятия на добровольной основе (например, участие в акциях «Стань донором» и др.)?		

Профилактика табакокурения

За последние 12 месяцев в вашей компании:

	Да	Нет
Существует ли официально утвержденная руководством компании политика (документ) о запрете курения табака на рабочем месте?		
Активно ли применяют и пропагандируют политику (документы), запрещающую употребление табака на рабочем месте?		
Размещается ли информация (знаки «не курить», плакаты о вреде курения) о запрете употребления табака в неположенных местах?		
Проводятся ли специализированные мероприятия поддержки отказа от курения работников (образовательные мероприятия, семинары, телефонные линии отказа от курения) ?		
Осуществляется ли бесплатная раздача препаратов для отказа от курения («Чампикс», «Табекс» и др.) сотрудникам, которые готовы отказаться от вредной привычки?		
Проводилась ли бесплатная раздача никотинозамещающих препаратов (никотиновая жвачка, пластыри) сотрудникам, которые готовы отказаться от вредной привычки?		
Предоставлялась ли возможность получить бесплатные или льготные консультации по отказу от табака у специалистов (индивидуальные или групповые, очные или удаленные)?		
	Да	Нет
Регулярно ли информировали работников о программах по отказу от курения, предоставляемых страховой компанией, государственными учреждениями или другими провайдерами?		
Используются ли дополнительные поощрения для курильщиков, отказавшихся от вредной привычки, а также для некурящих работников (например, скидка на абонемент в спортивный зал, скидка на ДМС или др.)?		

Принципы рационального питания**За последние 12 месяцев в вашей компании:**

	Да	Нет
Имеется ли столовая (кафетерий)?		
Торговые автоматы с питанием?		
Существует ли письменная политика или формальный документ, регламентирующий наличие продуктов здорового питания в столовых и кафетериях?		
Существует ли письменная политика или формальный документ, регламентирующий количество продуктов здорового питания в вендинговых машинах / торговых автоматах по продаже еды?		
Более 50% напитков, доступных в торговых автоматах / столо-		

вых / кафе, являются напитками для здорового питания?		
Предоставляется ли дополнительная информация (помимо стандартных данных на этикетках) о количестве натрия, калорий, трансжиров или насыщенных жиров в продуктах и напитках, реализуемых в торговых автоматах, кафе, столовых?		
В столовых, кафе или вендинговых машинах здоровые продукты, блюда маркируются специальным образом (например, продукты для здорового питания помечаются зеленым цветом)?		
Предоставляются ли скидки (субсидии) на продукты питания и напитки для здорового питания, предлагаемые в торговых автоматах, кафе, столовых или других пунктах продажи?		
Имеется ли письменная политика или формальный документ, который определяет выбор здоровых продуктов питания и напитков для проведения внутренних и внешних встреч, корпоративных и межкорпоративных мероприятий?		
Работники обеспечены средствами для приготовления и хранения пищи?		
Предлагается ли информация о местах продажи свежей фермерской продукции, где можно приобрести свежие фрукты и овощи, продукты для рационального питания (например, фермерские рынки)?		
Используются ли брошюры, видеоролики, плакаты, информационные бюллетени о пользе здорового питания?		
Предлагаются ли образовательные семинары, мастер-классы или кулинарные мастер-классы по теме здорового питания (от страховщиков или провайдеров, очно или онлайн)?		
Предлагаются ли бесплатные или субсидируемые программы по изменению пищевого поведения (индивидуальная или групповая работа со специалистом, «Дни здоровья», программы игрофикации и др.)?		

Физическая активность

За последние 12 месяцев в вашей компании:

	Да	Нет
Имеется ли в офисе место для занятия фитнесом / зарядкой / йогой?		
Субсидируется или предоставляется скидка на посещение фитнес центров?		
Используются ли плакаты и вывески на входах/выходах, в лифтах, на лестничных площадках, призывающие сотрудников к более частому использованию лестницы вместо лифта?		
Были ли организованы индивидуальные или групповые программы физической активности для сотрудников (кроме ис-		

пользования тренажерного зала, фитнеса)?		
Предоставляется ли информация о пользе физической активности в формате брошюр, видеороликов, плакатов, информационных бюллетеней либо другой письменной или онлайн-информации?		
Проводятся ли образовательные семинары, мастер-классы или занятия на тему увеличения физической активности?		
Проводилось ли фитнес-тестирование (определение уровня «здоровья здоровых», «функциональных резервов организма»), а также предоставлялись ли консультации по вопросам сбалансированной физической активности?		
Бесплатно (или субсидировано) предоставлялся ли для сотрудников доступ к онлайн или очным индивидуальным программам (в том числе IT-приложениям, сервисам) по увеличению физической активности?		
Организованы ли корпоративные соревнования?		

Психоэмоциональное благополучие

За последние 12 месяцев в вашей компании:

	Да	Нет
Существует ли комната отдыха (релаксации), где сотрудники могут восстановить работоспособность, используя методики медитации / релаксации / дыхательные техники?		
Организованы ли программы по управлению стрессом?		
Развиваются ли сервисы поддержания баланса работа / личная жизнь у сотрудников?		
Проводится ли обучение руководителей по выявлению и нивелированию проблем, связанных со стрессом на рабочем месте?		
Участвуют ли работники в принятии организационных решений, связанных с вопросами уменьшения стресса на рабочем месте (вопросы о трудовых процессах, графиках работы и др.)?		

При наличии в организации утвержденного документа – Стратегии / политики / программы или плана мероприятий по укреплению здоровья работающих – просьба приложить скан / копию.

Анкета для работника (комментарий для работодателя)

Анкета для работника состоит из нескольких блоков и может быть использована в формате конструктора в зависимости от того, какие именно цели опроса ставит работодатель. Например, целями могут быть разработка комплексной корпоративной программы укрепления здоровья работников, или оценка презентеизма в компании и возможного его влияния на производительность труда, или оценка инфраструктуры для ведения здорового образа жизни и степени удовлетворенности ею работников. В анкету входят следующие блоки:

1. **Общие сведения о работнике**, который является обязательным для заполнения и позволяет в последующем отнести опрошенного сотрудника к той или иной категории по социально-демографическим и профессиональным признакам.
2. **Оздоровительные и профилактические мероприятия, в том числе на рабочем месте**, этот блок позволяет оценить степень ответственности работника за его здоровье, выполнение рекомендованных мер по его укреплению, использование возможностей для ведения здорового образа жизни на рабочем месте и барьеры к использованию.
3. **Образ жизни**, оцениваются поведенческие факторы риска (курение, потребление алкоголя, низкая физическая активность, нерациональное питание) работников и степень готовности к изменению образа жизни, что позволит выделить приоритетные направления корпоративной программы укрепления здоровья.
4. **Презентеизм**, этот блок позволит оценить степень снижения производительности труда, обусловленного состоянием здоровья, и соответственно при планировании программ укрепления здоровья рассчитать возможности сокращения презентеизма и повышения производительности труда.
5. **Сохранение психического здоровья и благополучия**, данный блок позволит оценить распространенность профессионального стресса среди работников организации, а также измерить уровень социального, эмоционального благополучия работников; результаты опроса позволят сформировать результат-ориентированную программу сохранения психоэмоционального здоровья и благополучия.

1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

1.1 Должность _____

1.2 Наименование организации _____

1.3 Возраст _____ полных лет

1.4 Укажите ваш пол: Мужчина Женщина

1.5 Ваше семейное положение

- Замужем / женат
- Холост / не замужем
- Вдовец / вдова
- Гражданские отношения

1.6 Укажите уровень вашего образования

- Начальное или неполное среднее
- Полное среднее образование
- Профессиональное и среднее образование
- Высшее

1.7 Укажите вашу профессию

- Руководитель
- Специалист (юрист, экономист и др.)
- Технический специалист (инженер и др.)
- Работник производства

1.8 Укажите стаж в профессии

- Менее одного года
- от 2 до 4 лет
- от 5 до 9 лет
- от 10 до 14 лет
- от 15 до 19 лет
- 20 и более лет

1.9 Что больше всего вас беспокоит на рабочем месте (может быть несколько вариантов ответов):

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Неблагоприятный микроклимат | <input type="checkbox"/> Запыленность |
| <input type="checkbox"/> Отдаленность места жительства | <input type="checkbox"/> Неприятные запахи |
| <input type="checkbox"/> Недостаточный уровень освещения | <input type="checkbox"/> Непрерывное напряжение |
| <input type="checkbox"/> Рабочее положение стоя | <input type="checkbox"/> Неудобное рабочее место |
| <input type="checkbox"/> Уровень шума | <input type="checkbox"/> Совмещение работы с воспитанием детей |
| <input type="checkbox"/> Монотонность и однообразие | <input type="checkbox"/> Двухсменный характер труда |
| <input type="checkbox"/> Физическая нагрузка | <input type="checkbox"/> Сверхурочная работа |
| | <input type="checkbox"/> Отсутствие средств индивидуальной защиты |
| | <input type="checkbox"/> Работа с асбестом |

2. ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫЕ И ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ, В ТОМ ЧИСЛЕ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

2.1 Как вы оцениваете свое здоровье?

- Хорошее
- Удовлетворительное
- Плохое
- Затрудняюсь ответить

2.2 Подлежите ли вы периодическому медицинскому осмотру

- Да
- Нет
- Не знаю

2.3 Проходили ли вы в течение последних двух лет диспансеризацию или профилактический медицинский осмотр с целью контроля вашего здоровья?

- Да
- Нет
- Затрудняюсь ответить

2.4 Знаете ли вы цифры своего артериального давления?

- Да

- Нет

2.5 Делали ли вы в прошлом году прививку от гриппа?

- Да, делаю прививки каждый год
- Да, но делаю прививки редко
- Нет
- Другое

2.6 Как вы обычно питаетесь в рабочие дни?

- Приношу еду из дома
- Хожу в столовую / кафе на территории предприятия
- Завтракаю и обедаю дома
- Покупаю еду в магазине
- Не обедаю
- Другое

2.7 Как часто вы посещаете столовую (кафе), расположенную на территории предприятия, где вы работаете (при наличии)?

- Посещаю ежедневно или почти каждый день
- Посещаю время от времени, хотя бы иногда
- Не посещаю или почти не посещаю

Вопрос для тех, кто не посещает или почти никогда не посещает столовую (кафе) на территории предприятия при ее наличии.

2.8 Почему вы не посещаете столовую (кафе), расположенную на территории предприятия, где вы работаете? (Несколько вариантов ответа)

- Высокие цены в столовой, дорого
- Не устраивает еда (качество / разнообразие / вкус блюд)
- Неудобно (далеко ходить / большие очереди / неудобный режим работы)
- Не устраивает обстановка в столовой (комфорт / гигиена / качество обслуживания)
- Другое

2.9 Пользуетесь ли вы спортивными объектами для занятий физкультурой / спортом, предоставляемыми работодателем?

- Оборудованный зал для занятий

- Групповые занятия (йога и др.)
- Нет
- Другое _____

2.10 Давали ли вам на предприятии направления (путевки) в профилактории, дома отдыха?

- Да
- Нет

Если «Да», то как они финансировались?

- Полностью на свой счет
- Полностью за счет предприятия
- Частично за свой счет (предприятие доплачивало)

3. ОБРАЗ ЖИЗНИ

3.1 Потребляете ли вы в настоящее время какие-либо табачные изделия, например, сигареты, сигары, нюхательный табак, кальян или трубку?

- Никогда не курил(а)
- Курил(а), но бросил(а)
- Курю в настоящее время

Если вы выбрали ответ «Курю в настоящее время», ответьте на вопросы 3.2 – 3.4.

3.2 Какие табачные изделия, перечисленных ниже, вы обычно выкуриваете в течение недели?

- Промышленно произведенные сигареты
- Папиросы
- Кальянные сессии (один раз заряженный кальян)
- Вейпы (электронные сигареты)

3.3 Пытались ли вы в течение последних 12 месяцев бросить курить?

- Да
- Нет

3.4 В течение последних 12 месяцев во время любого визита к врачу или другому медицинскому работнику советовали ли вам прекратить курить?

- Да
- Нет
- В течение последних 12 месяцев у врача не был(а)

3.5 В течение прошедших 30 дней курил ли кто-нибудь в помещении, где вы живете?

- Да
- Нет

3.6 В течение прошедших 30 дней курил ли кто-нибудь в помещении, где вы работаете (в здании, в рабочей зоне или в служебных помещениях)?

- Да
- Нет
- В закрытом помещении не работаю

3.7 Отметьте частоту и средний размер вашей обычной порции потребления для следующих продуктов и блюд.

Укажите для каждого продукта и блюда	Сколько раз?						Средний размер разовой порции (в граммах)
	нет / редко	1-3 раза в месяц	1-2 раза в неделю	3-5 раз в неделю	ежедневно/ почти ежедневно	2-3 раза в день	
Свежие овощи (помидоры, огурцы и др.)							
Салат из свежих овощей (капуста б/к, морковь, помидоры, огурцы, редис, лук и др.)							
Овощной гарнир (тушеные овощи, отварные и др., винегрет)							
Свежие фрукты							

3.8 Какой вид растительных или животных жиров чаще всего используется для приготовления пищи в вашей семье?

(Выберите один вариант ответа)

- Растительное масло
- Нутряной жир
- Сливочное масло или топленое масло
- Маргарин или спред
- Масло и жир не используются
- Не знаю

3.9 Сколько раз в течении дня вы принимаете пищу (включая «перекусы»)?

- Количество раз _____
- Не знаю

3.10 Как часто вы завтракаете?

- Ежедневно / почти ежедневно
- 2–4 раза в неделю
- Редко /1 раз в неделю
- Не завтракаю

3.11 Какой сорт хлеба вы чаще употребляете?

- Ржаной, цельнозерновой, с отрубями и другими добавками
- Пшеничный
- Не употребляю

3.12 Сколько кусков и/или чайных ложек сахара (а также меда, джема, варенья и др.) вы употребляете за день?

- Количество _____
- Не знаю

3.13 В среднем, сколько раз в неделю вы потребляете пищу, приготовленную вне дома (ресторан, столовая, кафе и др.)? Подразумевается завтрак, обед и ужин.

- Количество _____
- Не знаю

3.14 Досаливаете ли вы уже приготовленную пищу?

- Нет, не досаливаю
- Да, предварительно пробуя
- Да, не пробуя

3.15 Занимаетесь ли вы физкультурой, спортом (включая утреннюю зарядку)?

- Да, занимаюсь регулярно или время от времени
- Нет, но хотел бы
- Нет и не хотел бы

Далее вопрос для работников, которые не занимаются спортом.

3.16 Почему вы не занимаетесь спортом? (Несколько вариантов ответа)

- Не чувствую потребности или необходимости в этом, мне это не нужно
- Не хватает силы воли, не могу себя заставить
- Нет времени на занятия спортом
- Не позволяет состояние здоровья
- Нет денег на занятия спортом
- Нет спортивных сооружений, площадок, других спортивных объектов в зоне доступности
- Нет компании, а одному неинтересно
- Не знаю, как правильно заниматься, а пользоваться услугами инструкторов, тренеров нет возможности
- Другое

Далее вопросы для работников, которые занимаются спортом.

3.17 Какими видами спорта вы сейчас занимаетесь? (Несколько вариантов ответа)

- Зимние виды спорта (лыжи, фигурное катание и т.д.)
- Легкая атлетика, бег
- Оздоровительная ходьба
- «Воркаут» (турник)
- Тяжелая атлетика
- Тренажерный зал
- Кроссфит
- Плавание / водные виды спорта
- Командные игры (футбол, хоккей, волейбол, баскетбол и т.д.)
- Борьба / единоборства (бокс, дзюдо, карате и т.д.)
- Гимнастика / акробатика
- Фитнес, аэробика
- Йога / пилатес / стрейчинг
- Велоспорт
- Шахматы / шашки
- Теннис / настольный теннис
- Северная ходьба
- Другое

3.18 Как часто вы занимаетесь спортом?

- Каждый день
- Несколько раз в неделю
- 1-2 раза в неделю

- Занимаюсь в основном по выходным
- По случаю, непостоянно, с перерывами
- Занимаюсь сезонным видом спорта
- Другое

3.19 Где вы чаще всего занимаетесь спортом?

- В специализированных местах (на стадионе, в спортивном зале, бассейне, фитнес-клубе) под руководством тренера, инструктора
- В специализированных местах (на стадионе, в спортивном зале, бассейне, фитнес-клубе) самостоятельно
- В неспециализированных местах (дома, в парке и т.д.)
- Другое

3.20 Для чего, с какими целями вы занимаетесь физкультурой и спортом? (Несколько вариантов ответа)

- Хорошее настроение и самочувствие
- Укрепление здоровья, профилактика заболеваний
- Просто отдохнуть, провести свободное время
- Иметь красивое телосложение, фигуру
- За компанию, пообщаться с друзьями, коллегами
- Познакомиться с новыми людьми
- Другое

Далее вопросы о вашей физической активности на работе.

3.21 Требуется ли ваша работа высокоинтенсивной деятельностью, при которой значительно учащается дыхание или пульс (например, поднятие тяжестей, земляные или строительные работы) непрерывно в течение по меньшей мере 10 минут?

- Да
- Нет

Если «Нет», перейдите к вопросу 3.24.

3.22 Сколько дней в неделю вы обычно занимаетесь высокоинтенсивной деятельностью на работе?

- Количество _____

3.23 Сколько часов в день вы обычно занимаетесь высокоинтенсивной деятельностью на работе?

- Количество _____

3.24 Требуется ли ваша работа среднеинтенсивной деятельности, при которой немного учащается дыхание или пульс (например, быстрая ходьба или поднятие небольших тяжестей) непрерывно в течение по меньшей мере 10 минут?

- Да
- Нет

Если «Нет», перейдите к вопросу 3.27.

3.25 Сколько дней в неделю вы обычно занимаетесь среднеинтенсивной деятельностью на работе?

- Количество _____

3.26 Сколько часов в день вы обычно занимаетесь среднеинтенсивной деятельностью на работе?

- Количество _____

Следующие вопросы исключают физическую нагрузку на работе, о которой уже говорилось, а оценивают то, как вы обычно передвигаетесь, например, по пути на работу, в магазины, на рынок и др.

3.27 Используете ли вы ходьбу пешком или езду на велосипеде в качестве средства передвижения непрерывно в течение не менее 10 минут?

- Да
- Нет

Если «Нет», перейдите к вопросу 3.30.

3.28 Сколько дней в неделю вы обычно ходите пешком или ездите на велосипеде в качестве средства передвижения непрерывно в течение не менее 10 минут?

- Количество _____

3.29 Сколько часов в день вы обычно уделяете ходьбе пешком или езде на велосипеде?

- Количество _____

Далее вопросы о вашем активном досуге.

3.30 Носят ли ваши занятия спортом, физическими упражнениями или ак-

тивным досугом высокоинтенсивный характер, при котором значительно учащается дыхание или пульс (например, бег или футбол) непрерывно в течение по меньшей мере 10 минут?

- Да
- Нет

Если «Нет», перейдите к вопросу 3.33.

3.31 Сколько дней в неделю вы обычно занимаетесь спортом, физическими упражнениями или активным досугом высокоинтенсивного характера?

- Количество _____

3.32 Сколько часов в день вы обычно занимаетесь спортом, физическими упражнениями или активным досугом высокоинтенсивного характера?

- Количество _____

3.33 Носят ли ваши занятия спортом, физическими упражнениями или активным досугом среднеинтенсивный характер, при котором немного учащается дыхание или пульс (например, быстрая ходьба, езда на велосипеде, плавание, волейбол) непрерывно в течение по меньшей мере 10 минут?

- Да
- Нет

Если «Нет», перейдите к вопросу 3.36.

3.34 Сколько дней в неделю вы обычно занимаетесь спортом, физическими упражнениями или активным досугом среднеинтенсивного характера?

- Количество _____

3.35 Сколько часов в день вы обычно занимаетесь спортом, физическими упражнениями или активным досугом среднеинтенсивного характера?

- Количество _____

Далее вопросы о потреблении алкоголя

3.36 Употребляли ли вы когда-либо любой вид алкоголя, например, пиво, вино, крепкие спиртные напитки или самогон, настойки и др.?

- Да
- Нет

3.37 Употребляли ли вы какой-либо алкоголь в течение последних 12 месяцев?

- Да
- Нет

3.38 Прекращали ли вы употребление алкоголя по причине его негативно-го влияния на ваше здоровье или по совету врача или другого медицинского работника?

- Самостоятельно
- Медицинский работник
- Нет

3.39 Как часто за последние 12 месяцев вы употребляли алкоголь?

- 4 дня в неделю и более
- 2–3 дня в неделю
- 2–4 раза в месяц
- 1 раз в месяц и реже
- Отказ от ответа

4. ПРЕЗЕНТЕИЗМ

Для каждого вопроса выберите один вариант ответа.

4.1 Из-за моих проблем со здоровьем и стрессов на работе мне трудно справляться со своими должностными обязанностями.

- Абсолютно не согласен(на)
- Немного не согласен(на)
- Не уверен(а) / не знаю
- Отчасти согласен(на)
- Полностью согласен(на)

4.2 Несмотря на проблемы со здоровьем, я могу выполнять в срок трудные задания.

- Абсолютно не согласен(на)
- Немного не согласен(на)
- Не уверен(а) / не знаю
- Отчасти согласен(на)
- Полностью согласен(на)

4.3 Проблемы со здоровьем делают меня рассеянным и снижают желание работать.

- Абсолютно не согласен(на)
- Немного не согласен(на)
- Не уверен(а) / не знаю
- Отчасти согласен(на)
- Полностью согласен(на)

4.4 Я не всегда бываю уверен(а), что смогу завершить работу в срок из-за проблем со здоровьем.

- Абсолютно не согласен(на)
- Немного не согласен(на)
- Не уверен(а) / не знаю
- Отчасти согласен(на)
- Полностью согласен(на)

4.5 На работе я могу сосредоточиться и достичь своих целей, несмотря на проблемы со здоровьем.

- Абсолютно не согласен(на)
- Немного не согласен(на)
- Не уверен(а) / не знаю
- Отчасти согласен(на)
- Полностью согласен(на)

4.6 Несмотря на проблемы со здоровьем, у меня есть силы, чтобы закончить работу.

- Абсолютно не согласен(на)
- Немного не согласен(на)
- Не уверен(а) / не знаю
- Отчасти согласен(на)
- Полностью согласен(на)

5. СОХРАНЕНИЕ ПСИХИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ И БЛАГОПОЛУЧИЯ

5.1 Вы часто задерживаете выполнение вашей работы (не успеваете выполнить в срок)?

- Всегда
- Часто
- Иногда
- Редко
- Никогда / почти никогда

5.2 Вам хватает времени для выполнения работы?

- Всегда
- Часто
- Иногда
- Редко
- Никогда / почти никогда

5.3 Вам действительно необходимо работать в быстром темпе?

- Всегда
- Часто
- Иногда
- Редко
- Никогда / почти никогда

5.4 Приходится ли вам работать в быстром темпе весь день?

- Всегда
- Часто
- Иногда
- Редко
- Никогда / почти никогда

5.5 Приходится ли вам попадать на работе в эмоционально тяжелые ситуации?

- Всегда
- Часто
- Иногда
- Редко
- Никогда / почти никогда

5.6 Приходится ли вам во время работы заботиться о личных проблемах других людей?

- Всегда
- Часто
- Иногда
- Редко
- Никогда / почти никогда

5.7 Вы можете сами выбирать, какие задания выполнять во время работы?

- Всегда
- Часто
- Иногда
- Редко
- Никогда / почти никогда

5.8 Вы можете сами повлиять на объем работы, который выполняете?

- Всегда
- Часто
- Иногда
- Редко
- Никогда / почти никогда

5.9 Есть ли у вас возможность учиться чему-то новому, приобретать новые навыки в ходе работы?

- В очень большой степени
- В значительной степени
- В некотором роде
- В небольшой степени
- В очень малой степени

5.10 Требуется ли вам на работе брать на себя инициативу?

- В очень большой степени
- В значительной степени
- В некотором роде
- В небольшой степени
- В очень малой степени

5.11 Есть ли смысл в вашей работе?

- В очень большой степени
- В значительной степени
- В некотором роде
- В небольшой степени
- В очень малой степени

5.12 Считаете ли вы, что ваша работа важна?

- В очень большой степени
- В значительной степени

- В некотором роде
- В небольшой степени
- В очень малой степени

5.13 Считаете ли вы, что ваше место работы имеет для вас большое значение?

- В очень большой степени
- В значительной степени
- В некотором роде
- В небольшой степени
- В очень малой степени

5.14 Посоветовали бы вы своему хорошему другу подать заявление на должность в компанию, где вы работаете?

- В очень большой степени
- В значительной степени
- В некотором роде
- В небольшой степени
- В очень малой степени

5.15 На вашем месте работы вас информируют заблаговременно, например, о важных решениях, изменениях или планах на будущее?

- В очень большой степени
- В значительной степени
- В некотором роде
- В небольшой степени
- В очень малой степени

5.16 Получаете ли вы всю необходимую информацию для успешного выполнения работы?

- В очень большой степени
- В значительной степени
- В некотором роде
- В небольшой степени
- В очень малой степени

5.17 Руководство признает и ценит вашу работу?

- В очень большой степени
- В значительной степени
- В некотором роде

- В небольшой степени
- В очень малой степени

5.18 Относятся ли (коллеги, начальство) к вам на работе справедливо?

- В очень большой степени
- В значительной степени
- В некотором роде
- В небольшой степени
- В очень малой степени

5.19 Есть ли у вашей работы конкретная цель?

- В очень большой степени
- В значительной степени
- В некотором роде
- В небольшой степени
- В очень малой степени

5.20 Вы знаете, что от вас точно ожидает руководство?

- В очень большой степени
- В значительной степени
- В некотором роде
- В небольшой степени
- В очень малой степени

5.21 Как вы думаете, насколько ваш непосредственный начальник беспокоится о том, чтобы сотрудники были довольны условиями работы?

- В очень большой степени
- В значительной степени
- В некотором роде
- В небольшой степени
- В очень малой степени

5.22 Насколько успешно, по вашему мнению, ваш непосредственный начальник планирует работу?

- В очень большой степени
- В значительной степени
- В некотором роде
- В небольшой степени
- В очень малой степени

5.23 Как часто ваш непосредственный начальник готов выслушать ваши проблемы на работе?

- Всегда
- Часто
- Иногда
- Редко
- Никогда / почти никогда

5.24 Как часто вы получаете помощь и поддержку непосредственного начальника?

- Всегда
- Часто
- Иногда
- Редко
- Никогда / почти никогда

5.25 Учитывая все факторы, вы довольны своей работой?

- Очень доволен(на)
- Доволен(на)
- Не доволен(на)
- Очень недоволен(на)

5.26 Кажется ли вам, что работа отнимает у вас столько энергии, что оказывает негативное влияние на вашу жизнь?

- Да, конечно
- Да, в определенной степени
- Да, но только чуть-чуть
- Нет, совсем нет

5.27 Кажется ли вам, что работа отнимает у вас столько времени, что оказывает негативное влияние на вашу личную жизнь?

- Да, конечно
- Да, в определенной степени
- Да, но только чуть-чуть
- Нет, совсем нет

5.28 Можно ли доверять информации, которая исходит от вашего руководства?

- В очень большой степени

- В значительной степени
- В некотором роде
- В небольшой степени
- В очень малой степени

5.29 Контролирует ли руководство качество выполнения работы?

- В очень большой степени
- В значительной степени
- В некотором роде
- В небольшой степени
- В очень малой степени

5.30 Справедливо ли решаются рабочие конфликты в вашем отделе (цехе)?

- В очень большой степени
- В значительной степени
- В некотором роде
- В небольшой степени
- В очень малой степени

5.31 Справедливо ли распределяется рабочая нагрузка?

- В очень большой степени
- В значительной степени
- В некотором роде
- В небольшой степени
- В очень малой степени

5.32 Как часто за последние 4 недели вы чувствовали себя физически уставшим?

- Все время
- Большую часть времени
- Часть времени
- Небольшую часть времени
- Совсем нет

5.33 Как часто за последние 4 недели вы чувствовали себя эмоционально истощенным?

- Все время
- Большую часть времени
- Часть времени
- Небольшую часть времени

- Совсем нет

5.34 Как часто за последние 4 недели вы находились в состоянии напряжения, стресса?

- Все время
- Большую часть времени
- Часть времени
- Небольшую часть времени
- Совсем нет

5.35 Как часто за последние 4 недели вы были раздражительны?

- Все время
- Большую часть времени
- Часть времени
- Небольшую часть времени
- Совсем нет

МОТИВАЦИЯ ДЛЯ УЧАСТИЯ В ПРОГРАММАХ

В каких программах по укреплению здоровья на рабочем месте вы хотели бы участвовать и какие сервисы хотели бы видеть на вашем рабочем месте в течение последующих 12 месяцев?

- Образовательные семинары и лекции (питание, ЗОЖ, физическая активность)
- Школы здоровья (семинары и консультации по профилактике хронических заболеваний, укреплению здоровья)
- Соревнования по ходьбе в свободное от работы время
- Производственная и офисная гимнастика
- Информационные рассылки и материалы по теме здоровья (в т.ч. размещение информации о правильном питании в столовых и др.)
- Психологическая поддержка (предоставление очной или удаленной, через телефон, психологической поддержки с индивидуальными консультациями)
- Онлайн образовательные мероприятия (вебинары, онлайн-консультации)
- Индивидуальное консультирование от специалиста, направленное на изменение образа жизни (психологическое консультирование, коучинг)
- Медицинские обследования на рабочем месте, например, уровня холестерина, глюкозы, снятие ЭКГ и др.

**Перечень совместных с ГБУЗ «ООЦМП» мероприятий
(организованных предприятием) в рамках внедрения корпоративной про-
граммы на предприятии**

1. КОМПЛЕКСНОЕ ОБСЛЕДОВАНИЕ ЦЕНТРОМ ЗДОРОВЬЯ

Специалисты Центра здоровья областного центра медицинской профи-
лактики проводят ежегодное комплексное экспресс-обследование сотрудников
организаций и предприятий на рабочем месте.

Комплексная экспресс-диагностика включает:

Антропометрию:

- измерение роста и веса;
- определение индекса массы тела;
- определение процентного соотношения воды, жировой и безжировой массы тела, мышечной и костной ткани для выявления скрытых отеков и истинного ожирения.

Определение состояния сердечно-сосудистой системы:

- измерение артериального давления;
- определение частоты сердечных сокращений и пульса;
- определение насыщения крови кислородом;
- определение состояния сердца;
- определение лодыжечно-плечевого индекса для оценки степени проходимости периферических сосудов.

Экспресс-анализ крови на сахар и холестерин:

- определение уровня сахара в крови;
- измерение уровня общего холестерина в крови.

Оценка дыхательной системы:

- измерение объема легких и степени проходимости дыхательных путей;
- определение содержания угарного газа в выдыхаемом воздухе для выявления вреда, нанесенного организму курением, и признаков нарушения дыхательной системы.

Обследование органов зрения:

- оценка остроты зрения (близорукость, дальнозоркость, астигматизм);
- определение внутриглазного давления;
- выявление наличия глаукомы;
- подбор очков.

Оценка состояния ротовой полости:

- выявление предопухолевых изменений слизистой;
- определение пораженности кариесом;
- выявление предрасположенности к заболеваниям десен;
- рекомендации по уходу: правила чистки зубов, советы по выбору пас-

ты и щетки.

Определение функционального состояния органов и систем организма:

- оценка подверженности организма стрессу и определение уровня психоэмоционального напряжения;
- выявление основных факторов риска инфаркта миокарда, инсульта, гипертонической болезни, ожирения, сахарного диабета, поражения почек, бронхолегочной системы и желудочно-кишечного тракта.

По завершении обследования выдается «Карта здорового образа жизни» с оценкой состояния здоровья пациента и даются рекомендации:

- о необходимости дополнительного обследования и консультации узких специалистов;
- по здоровому образу жизни;
- по рациональному питанию;
- по стрессоустойчивости;
- по отказу от курения;
- по физической активности.

2. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

Специалисты областного центра медицинской профилактики проводят очные и онлайн-консультации. Консультация не предполагает осмотра пациента, а нацелена на коррекцию факторов риска развития заболеваний и предупреждение тяжелых осложнений.

Консультация психотерапевта включает рекомендации по преодолению депрессии, нарушений памяти, синдрома хронической усталости и эмоционального выгорания.

Консультация медицинского психолога позволит разобраться с причинами снижения концентрации внимания, хронического и острого стресса, выработать стрессоустойчивость, отказаться от курения.

Консультация диетолога содержит рекомендации по коррекции избыточной массы тела, пищевых привычек, суточного рациона с учетом наличия или отсутствия заболеваний, влияющих на изменение веса.

Консультация врача по медицинской профилактике включает рекомендации по правилам измерения артериального давления; по немедикаментозным методам снижения высокого давления; по первой помощи при развитии жизнеугрожающих ситуаций, а также по формированию необходимого уровня физической активности и ведению здорового образа жизни.

Согласно анкетированию сотрудников организации список консультантов может быть дополнен узкими специалистами по неврологии, эндокринологии, кардиологии, онкологии, профилактике заболеваний органов дыхания и по сохранению репродуктивного здоровья.

3. ШКОЛЫ ЗДОРОВЬЯ

Специалисты областного центра медицинской профилактики предлагают два формата обучения в тематических школах здоровья: дистанционный или очный.

ДИСТАНЦИОННЫЙ ФОРМАТ предполагает обучение на интернет-площадке. В рамках каждой тематической школы слушателям предлагается рассылка познавательных текстовых и видеоматериалов. Обсуждение заинтересовавших слушателя вопросов проводится в формате онлайн-встречи с ведущим специалистом по данной тематике.

ОЧНЫЙ ФОРМАТ проходит на площадке организации или предприятия. Перед встречей с ведущим специалистом по заявленной тематике все участники школы получают рассылку с познавательными текстовыми и видеоматериалами.

Тематика школ здоровья:

- правильное питание;
- отказ от курения;
- здоровое сердце и сосуды;
- антистресс;
- активное долголетие.

Продолжительность тематических встреч со специалистами (в очном и дистанционном формате) – 1 час.

В программе каждой школы – от двух до четырех занятий. В каждую очную школу набирается группа от 5 до 10 человек.

На заключительном занятии активные участники школы поощряются специальными бонусами от организаторов.

4. СЕТЕВЫЕ КОРПОРАТИВНЫЕ ИНФОРМАЦИОННО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ ПАКЕТЫ

Областной центр медицинской профилактики предоставляет предприятию или организации для размещения в корпоративной сети пакет информационно-профилактических видеоматериалов:

- тематические профилактические видеоролики (хронометраж 15–60 сек.);
- цикл профилактических видеопрограмм «2 минуты о здоровье» (хронометраж 2 мин.);
- цикл профилактических видеопрограмм «Узнай больше о здоровье» (хронометраж 5 мин.);
- цикл профилактических видеопрограмм «Спорт и здоровье» (хронометраж 1,5-3 мин.);
- цикл видеопрограмм «Зарядка для здоровья» (хронометраж 10 мин.).

5. ТОК-ШОУ «ПОГОВОРИТЕ С ДОКТОРОМ»

Областной центр медицинской профилактики организывает проведение интерактивного ток-шоу для сотрудников организаций с участием ведущих врачей области (педиатра, кардиолога, невролога, эндокринолога, гинеколо-

га, уролога-андролога, психиатра и др.). В ходе трех тематических раундов в форме живого общения со специалистами-медиками оренбуржцы разбираются в принципах сохранения здоровья. Профилактические видеосюжеты, «Лотерея здоровья», музыкальные паузы, оригинальные призы за активность и креативность помогают участникам встречи заинтересованно воспринимать информацию.

Мероприятие адаптировано и для онлайн-формата.

6. КОРПОРАТИВНЫЙ ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫЙ КОНКУРС «ДЕЛАЙ КАК МЫ»

Областной центр медицинской профилактики организует проведение корпоративного физкультурно-оздоровительного конкурса «Делай как мы». Главная цель конкурса — пропаганда здорового образа жизни и позиционирование опыта физкультурно-оздоровительной работы в организациях и учреждениях Оренбургской области.

В мероприятии могут участвовать сборные команды предприятий и организаций различных отраслей и форм собственности. В состав сборной команды входят: 12 взрослых участников (10 основных, 2 запасных игрока) и 2 наставника.

Конкурс проводится в формате командно-спортивных игр. Участники соревнуются в меткости, эстафетных состязаниях с использованием спортивного инвентаря.

«Делай как мы» — это:

- веселые эстафеты (с использованием надувных батутов);
- азарт и настоящие эмоции;
- сплочение сотрудников организации;
- взаимовыручка и взаимопонимание;
- приобщение к ЗОЖ и отличный пример своим детям;
- общение вне офиса и заряд на новые достижения в работе.