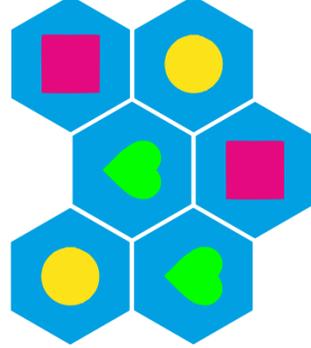


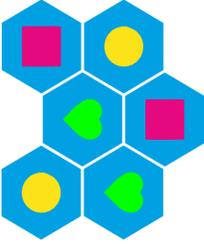
МИАЦ

РЕГИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР ОБЩЕСТВЕННОГО
ЗДОРОВЬЯ И МЕДИЦИНСКОЙ ПРОФИЛАКТИКИ
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ



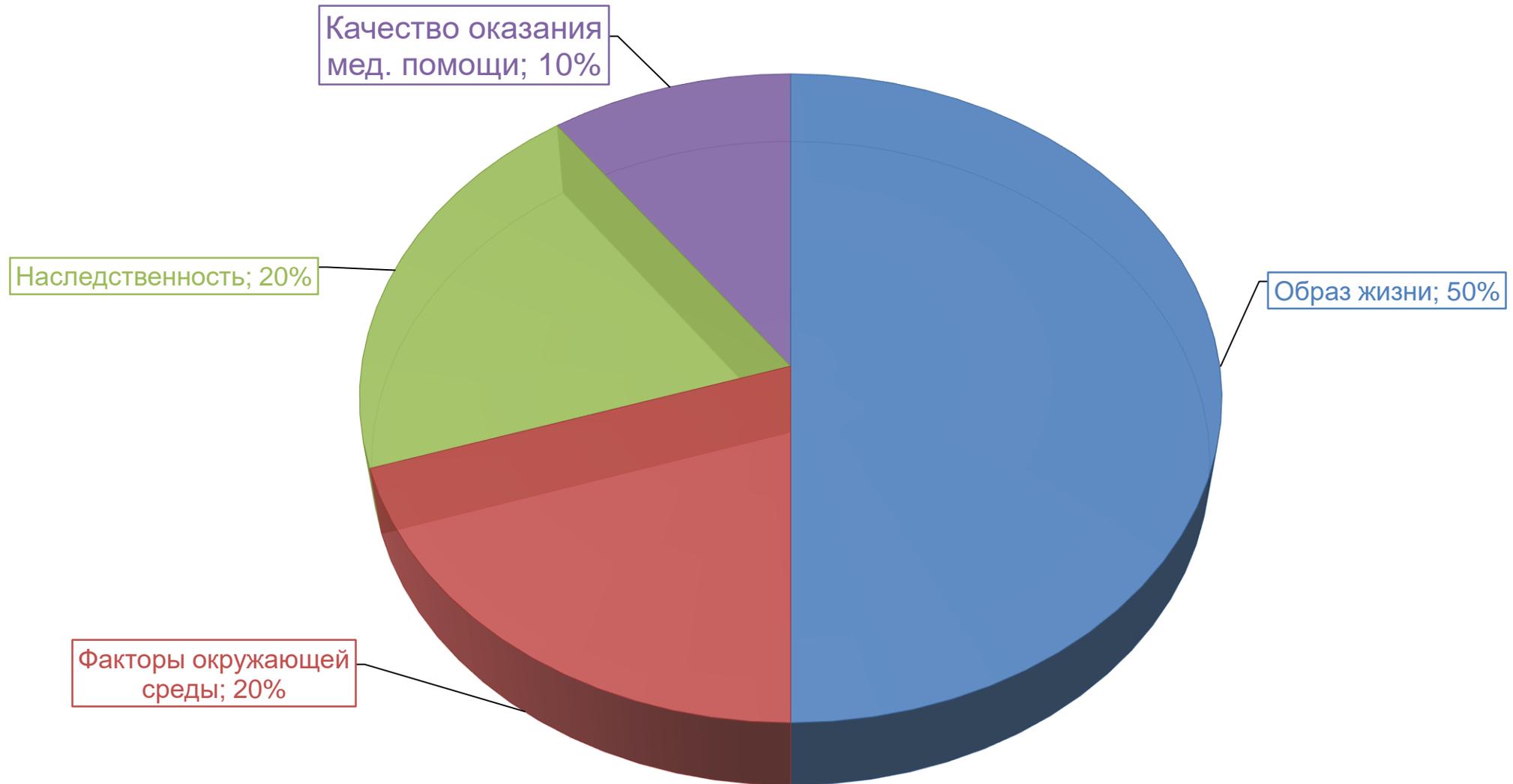
«ОРГАНИЗАЦИЯ И ВНЕДРЕНИЕ КОРПОРАТИВНЫХ ПРОГРАММ В СФЕРЕ ОБЩЕСТВЕННОГО ЗДОРОВЬЯ»

ДЕМЬЯНОВ СЕРГЕЙ АНАТОЛЬЕВИЧ
ВРАЧ-МЕТОДИСТ ОТДЕЛА РАЗРАБОТКИ, РЕАЛИЗАЦИИ И
МОНИТОРИНГА МУНИЦИПАЛЬНЫХ И КОРПОРАТИВНЫХ
ПРОГРАММ ОБЩЕСТВЕННОГО ЗДОРОВЬЯ



**ЗДОРОВЬЕ – ЭТО СОСТОЯНИЕ
ПОЛНОГО ФИЗИЧЕСКОГО, ДУХОВНОГО
(ПСИХИЧЕСКОГО) И СОЦИАЛЬНОГО
БЛАГОПОЛУЧИЯ, КОГДА ОРГАНЫ И
СИСТЕМЫ ОРГАНИЗМА ЧЕЛОВЕКА
УРАВНОВЕШЕНЫ С ОКРУЖАЮЩЕЙ,
ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ И СОЦАЛЬНОЙ
СРЕДОЙ, А НЕ ТОЛЬКО ОТСУТСТВИЕ
БОЛЕЗНЕЙ, ДЕФЕКТОВ**

ФАКТОРЫ, ОТ КОТОРЫХ ЗАВИСИТ ЗДОРОВЬЕ НАСЕЛЕНИЯ



ФОРМИРОВАНИЕ ЗОЖ НАСЕЛЕНИЯ, ПРОФИЛАКТИКА И КОНТРОЛЬ НИЗ ЯВЛЯЮТСЯ ОДНОЙ ИЗ ВАЖНЕЙШИХ МЕЖОТРАСЛЕВЫХ ПРОБЛЕМ ПОЛИТИКИ РФ, ЧТО НАШЛО СВОЕ ОТРАЖЕНИЕ В **УКАЗЕ ПРЕЗИДЕНТА РФ ОТ 7 МАЯ 2018 Г. №204 «О НАЦИОНАЛЬНЫХ ЦЕЛЯХ И СТРАТЕГИЧЕСКИХ ЗАДАЧАХ РАЗВИТИЯ РФ НА ПЕРИОД ДО 2024 ГОДА»**. В ЦЕЛЯХ ДОСТИЖЕНИЯ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ БЫЛИ РАЗРАБОТАНЫ НАЦИОНАЛЬНЫЕ И ФЕДЕРАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ, В ТОМ ЧИСЛЕ В ОБЛАСТИ ПРОФИЛАКТИКИ ЗАБОЛЕВАНИЙ И УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ **ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ «ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ГРАЖДАН К ЗДОРОВОМУ ОБРАЗУ ЖИЗНИ, ВКЛЮЧАЯ ЗДОРОВОЕ ПИТАНИЕ И ОТКАЗ ОТ ВРЕДНЫХ ПРИВЫЧЕК» («УКРЕПЛЕНИЕ ОБЩЕСТВЕННОГО ЗДОРОВЬЯ»)**, ОДНОЙ ИЗ ЗАДАЧ КОТОРОГО ЯВЛЯЕТСЯ РАЗРАБОТКА И РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММ УКРЕПЛЕНИЯ ОБЩЕСТВЕННОГО ЗДОРОВЬЯ, В ТОМ ЧИСЛЕ И КОРПОРАТИВНЫХ ПРОГРАММ УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ. **(ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ ОТ 20.04.2020 №385 ОБ УТВЕРЖДЕНИИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ «УКРЕПЛЕНИЕ ОБЩЕСТВЕННОГО ЗДОРОВЬЯ (РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ)»**

В ЦЕЛЯХ РЕАЛИЗАЦИИ РЕГИОНАЛЬНОГО ПРОЕКТА «ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ГРАЖДАН К ЗДОРОВОМУ ОБРАЗУ ЖИЗНИ, ВКЛЮЧАЯ ЗДОРОВОЕ ПИТАНИЕ И ОТКАЗ ОТ ВРЕДНЫХ ПРИВЫЧЕК (РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ)» С 2020 ГОДА В РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ ПРИКАЗОМ МЗ РО УТВЕРЖДЕН ПЕРЕЧЕНЬ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ, В КОТОРЫХ РАЗРАБАТЫВАЮТСЯ И ВНЕДРЯЮТСЯ МУНИЦИПАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ УКРЕПЛЕНИЯ ОБЩЕСТВЕННОГО ЗДОРОВЬЯ.

ПРИКАЗ ОТ 17.03.2020 ГОДА №743:

- 1. Г.АЗОВ**
- 2. Г.БАТАЙСК**
- 3. Г.ВОЛГОДОНСК**
- 4. Г.КАМЕНСК-ШАХТИНСКИЙ**
- 5. Г.НОВОЧЕРКАССК**
- 6. Г.РОСТОВ-НА-ДОНУ**
- 7. ТАГАНРОГ**
- 8. Г.ШАХТЫ**
- 9. АКСАЙСКИЙ РАЙОН**
- 10. БЕЛОКАЛИТВЕНСКИЙ РАЙОН**
- 11. ОКТЯБРЬСКИЙ РАЙОН**

ПРИКАЗ ОТ 02.04.2021 ГОДА №495:

- 1. Г. ДОНЕЦК**
- 2. Г.ГУКОВО**
- 3. Г.ЗВЕРЕВО**
- 4. Г.НОВОШАХТИНСК**
- 5. АЗОВСКИЙ РАЙОН**
- 6. БАГАЕВСКИЙ РАЙОН**
- 7. ЗЕРНОГРАДСКИЙ РАЙОН**
- 8. КАГАЛЬНИЦКИЙ РАЙОН**
- 9. МЯСНИКОВСКИЙ РАЙОН**
- 10. НЕКЛИНОВСКИЙ РАЙОН**
- 11. САЛЬСКИЙ РАЙОН**

ПРИКАЗ ОТ 15.03.2022 ГОДА №500:

- 1. ЕГОРЛЫКСКИЙ РАЙОН**
- 2. КАШАРСКИЙ РАЙОН**
- 3. ПРОЛЕТАРСКИЙ РАЙОН**
- 4. РОДИОНОВО-НЕСВЕТАЙСКИЙ РАЙОН**
- 5. СЕМИКАРАКОРСКИЙ РАЙОН**
- 6. ТАРАСОВСКИЙ РАЙОН**
- 7. ТАЦИНСКИЙ РАЙОН**
- 8. УСТЬ-ДОНЕЦКИЙ РАЙОН**
- 9. ЦЕЛИНСКИЙ РАЙОН**
- 10. ЦИМЛЯНСКИЙ РАЙОН**
- 11. ШОЛОХОВСКИЙ РАЙОН**

ПЛАН НА 2023 ГОД ПО УТВЕРЖДЕНИЮ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ПРОГРАММ:

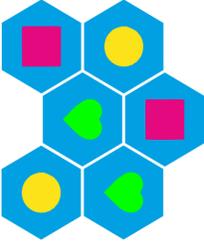
1. БОКОВСКИЙ РАЙОН
2. ВЕРХНЕДОНСКОЙ РАЙОН
3. ДУБОВСКИЙ РАЙОН
4. ЗИМОВНИКОВСКИЙ РАЙОН
5. КРАСНОСУЛИНСКИЙ РАЙОН
6. МИЛЮТИНСКИЙ РАЙОН
7. ОРЛОВСКИЙ РАЙОН
8. ПЕСЧАНОКОПСКИЙ РАЙОН
9. **КОНСТАНТИНОВСКИЙ РАЙОН**
10. **МАТВЕЕВО-КУРГАНСКИЙ РАЙОН**
11. **МОРОЗОВСКИЙ РАЙОН**

ТЕРРИТОРИИ, В КОТОРЫХ УТВЕРЖДЕНЫ КОРПОРАТИВНЫЕ ПРОГРАММЫ УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ С 2021 Г.:

- 1. СП Г.ВОЛГОДОНСК**
- 2. МАТВЕЕВО-КУРГАНСКИЙ РАЙОН**
- 3. ГБСМП Г.ВОЛГОДОНСК**
- 4. ГП №1 Г.ШАХТЫ**
- 5. ПАО КРАСНЫЙ КОТЕЛЬЩИК**
- 6. ЦГБ Г.НОВОЧЕРКАССК**
- 7. ПАО ТАОНТК ТАГАН**
- 8. ЦРБ РОДИОНОВО-НЕСЕТАЙСКОГО РАЙОНА**
- 9. ЦГБ Г.ДОНЕЦК**
- 10. ЦГБ Г.КАМЕНСК-ШАХТИНСКИЙ**
- 11. ЦГБ Г.НОВОШАХТИНСК**
- 12. ЦРБ БАГАЕВСКОГО РАЙОНА**
- 13. ЦРБ САЛЬСКОГО РАЙОНА**
- 14. ЦРБ КАШАРСКОГО РАЙОНА**
- 15. ЦРБ МЯСНИКОВСКОГО РАЙОНА**
- 16. ЦРБ ОКТЯБРЬСКОГО РАЙОНА**
- 17. ЦРБ СОВЕТСКОГО РАЙОНА**
- 18. ЦРБ ТАРАСОВСКОГО РАЙОНА**
- 19. ЦРБ ЦИМЛЯНСКОГО РАЙОНА**
- 20. ЦРБ ЧЕРТКОВСКОГО РАЙОНА**
- 21. ЦРБ ШОЛОХОВСКОГО РАЙОНА**

ПЛАН НА 2023 ГОД ПО УТВЕРЖДЕНИЮ КОРПОРАТИВНЫХ ПРОГРАММ:

1. ГП №2 Г.ТАГАНРОГ
2. ГП №10 Г.РОСТОВ-НА-ДОНУ
3. ЦРБ АКСАЙСКОГО РАЙОНА



ЗДОРОВОЕ РАБОЧЕЕ МЕСТО – ЭТО МЕСТО, СПОСОБСТВУЮЩЕЕ СОХРАНЕНИЮ И УКРЕПЛЕНИЮ ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ ЗА СЧЕТ ЭФФЕКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ САМИХ РАБОТНИКОВ И МЕНЕДЖЕРОВ В СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ ОХРАНЫ И УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ, БЕЗОПАСНОСТИ И БЛАГОПОЛУЧИЯ ВСЕХ РАБОТАЮЩИХ.

ОДНИМ ИЗ ОСНОВНЫХ ПОДХОДОВ К ФОРМИРОВАНИЮ ЗДОРОВЫХ РАБОЧИХ МЕСТ ЯВЛЯЕТСЯ РЕАЛИЗАЦИЯ КОРПОРАТИВНЫХ ПРОГРАММ УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ. СОЗДАНИЕ ЗДОРОВОГО РАБОЧЕГО МЕСТА **ВЫГОДНО И **ГОСУДАРСТВУ, И РАБОТОДАТЕЛЮ, И РАБОТНИКУ****

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 НУЖНО 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.

СОГЛАСНО ОПРЕДЕЛЕНИЮ ВОЗ РАБОЧЕЕ МЕСТО – ОПТИМАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ФОРМА ОХРАНЫ И ПОДДЕРЖАНИЯ ЗДОРОВЬЯ, ПРОФИЛАКТИКИ ЗАБОЛЕВАНИЙ.

КОРПОРАТИВНЫЕ ПРОГРАММЫ УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ – ЭТО ИНВЕСТИЦИОННЫЙ ПРОЕКТ, УЧАСТНИКАМИ КОТОРОГО ВЫСТУПАЮТ ГОСУДАРСТВО-РАБОТОДАТЕЛЬ-РАБОТНИК, КАК ЭЛЕМЕНТ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ И ПРОГРАММЫ ЛОЯЛЬНОСТИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И ДОСТИЖЕНИИ КОНКРЕТНЫХ ИЗМЕРИМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ.

В ДОЛГОСРОЧНОЙ ПЕРСПЕКТИВЕ КОМПАНИИ, ВНЕДРЯЮЩИЕ КОРПОРАТИВНЫЕ ПРОГРАММЫ УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ ПОТЕНЦИАЛЬНО УСПЕШНЕЕ, БОЛЕЕ УСТОЙЧИВЫ И ЭФФЕКТИВНЫ.

КОРПОРАТИВНЫЕ ПРОГРАММЫ УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ ЯВЛЯЮТСЯ ЭЛЕМЕНТОМ СИСТЕМЫ ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ РАБОТАЮЩИХ И ВКЛЮЧАЮТ РАСШИРЕННЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ЗАДАЧ ПО УПРАВЛЕНИЮ ЗДОРОВЬЕМ РАБОТАЮЩИХ ПОМИМО ПРОФИЛАКТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ПРОФЕССИОНАЛЬНО СВЯЗАННЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ И ТРАВМ, ЧТО НАХОДИТСЯ В КОМПЕТЕНЦИИ МЕР ПО ОХРАНЕ ТРУДА.

КОРПОРАТИВНЫЕ МОДЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ ПО УКРЕПЛЕНИЮ ЗДОРОВЬЯ РАБОТАЮЩИХ СФОКУСИРОВАНЫ НА УСЛОВИЯХ ТРУДОВОГО ПРОЦЕССА И ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СРЕДЕ С ПОЗИЦИИ ИХ ВЛИЯНИЯ НА ФАКТОРЫ ОБРАЗА ЖИЗНИ РАБОТНИКОВ И ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ РИСКА ЗАБОЛЕВАНИЙ, КОТОРЫЕ МОГУТ, КАК ФОРМИРОВАТЬСЯ, ТАК И НИВЕЛИРОВАТЬСЯ В СРЕДЕ ОБИТАНИЯ (В УСЛОВИЯХ РАБОТЫ, БЫТА И ПР.)

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 СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ. НАДЛЕЖАЩЕЕ УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ 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 НЕПРЯМЫХ УКАЗАНИЙ. СОГЛАСНО ДАННОЙ ТЕОРИИ, ПОДТАЛКИВАНИЕ К ДЕЙСТВИЮ НЕ МЕНЕЕ ЭФФЕКТИВНО, ЧЕМ ПРИНУЖДЕНИЕ ИЛИ РЕКОМЕНДАЦИЯ.

ТЕКУЩИЙ УРОВЕНЬ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ ЗНАЧИТЕЛЬНО ПОВЫШАЕТ ТРЕБОВАНИЯ К КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ ИХ ЦЕННОСТИ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ, ЧТО ЗАСТАВЛЯЕТ ИСКАТЬ НЕМАТЕРИАЛЬНЫЕ СПОСОБЫ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ, В ТОМ ЧИСЛЕ СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ НЕПРЕРЫВНОГО РАЗВИТИЯ И ПОВЫШЕНИЯ СОБСТВЕННОЙ КВАЛИФИКАЦИИ.

КАК ИЗВЕСТНО, УВЕЛИЧЕНИЕ БАЗОВОГО УРОВНЯ ДОВЕРИЯ И БЕЗОПАСНОСТИ ПОЗВОЛЯЕТ ЭКОНОМИЧЕСКОМУ СУБЪЕКТУ ТРАТИТЬ БОЛЬШЕ РЕСУРСОВ НЕ НА ПОДДЕРЖАНИЕ ТЕКУЩЕГО УРОВНЯ БЕЗОПАСНОСТИ, А НА САМОРАЗВИТИЕ. ПРИ ТАКОМ ПОДХОДЕ СОТРУДНИКИ СТАНОВЯТСЯ АКТИВНЫМИ УЧАСТНИКАМИ ПРОЦЕССА ФОРМИРОВАНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ, ОКАЗЫВАЮЩИХ ВЛИЯНИЕ НА ИХ РАБОЧУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ. КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА СТАНОВИТСЯ НОВЫМ КОММУНИКАЦИОННЫМ КАНАЛОМ МЕЖДУ РУКОВОДСТВОМ ОРГАНИЗАЦИИ И СОТРУДНИКАМИ, КОТОРАЯ ЯВЛЯЕТСЯ НЕОТЪЕМЛЕМОЙ ЧАСТЬЮ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ.

УЧИТЫВАЯ ВЫШЕСКАЗАННОЕ, РАБОТОДАТЕЛИ ЗАИНТЕРЕСОВАНЫ В РАЗРАБОТКЕ ГИБКИХ СИСТЕМ МОТИВАЦИИ, С УЧЕТОМ СПЕЦИФИКИ КОНКРЕТНЫХ СОТРУДНИКОВ, РЕГИОНАЛЬНОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ ОСОБЕННОСТИ.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ УЧАСТНИКОВ

| РАБОТНИК | РАБОТОДАТЕЛЬ | ГОСУДАРСТВО |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Гигиена труда (оценка рисков для здоровья на рабочем месте)• Условия труда (оценка экономических рисков - можно снизить стоимость несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний)• Связь между профилактикой и здоровьем• Выявление заболеваний на ранней стадии• Возможность получения бонуса | <ul style="list-style-type: none">• Повысить производительность труда• Сократить расходы, связанные с днями нетрудоспособности• Улучшить культуру организации и сохранить существующих сотрудников• Улучшить имидж организации, привлечь талантливых сотрудников и выполнить обязательства по корпоративной социальной ответственности | <ul style="list-style-type: none">• Снижение уровня заболеваемости• Сокращение дней нетрудоспособности• Сокращение смертности• Внешние эффекты для лиц, не задействованных в программах• Уменьшение расходов, связанных с медицинской помощью и инвалидностью• Рост конкурентоспособности предприятий• Увеличение национального дохода |



ОПРЕДЕЛЕНИЕ АРГУМЕНТОВ ДЛЯ УЧАСТНИКОВ ПО НЕОБХОДИМОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ

| РАБОТНИК | РАБОТОДАТЕЛЬ | ГОСУДАРСТВО |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Здоровье –ценность• Создание условий для повышения мотивации и работоспособности• Повышение информированности о принципах здорового образа жизни• Знание норм – артериального давления, потребления пищи, физических нагрузок, рабочего времени и т.д.• План мероприятий по борьбе с вредными привычками• Навыки психогигиены• Активное долголетие• Эффективная диагностика | <ul style="list-style-type: none">• Убедительные доказательства того, что меры по прекращению курения, направленные на отдельных курильщиков, увеличивают вероятность, что курильщики бросят курить• Убедительные доказательства того, что многокомпонентные вмешательства, направленные на физическую активность и / или питание, эффективны в повышении уровня физической активности, здорового питания и профилактике ожирения• Эффективность мероприятий физической активности, направленных на предотвращение скелетно-мышечных нарушений, таких как боль в пояснице• Эффективность мероприятий - системный или комплексный подход предотвращения и контроля стресса на рабочем месте | <ul style="list-style-type: none">• Политика и инициативы органов власти, направленные на поощрение или поддержку работодателя и в целях внедрения программ укрепления здоровья на рабочем месте |



МОТИВАЦИЯ

| РАБОТНИК | РАБОТОДАТЕЛЬ | ГОСУДАРСТВО |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Улучшение здоровья• Повышения качества жизни• Улучшение условий труда• Повышение удовлетворенности работой• Отказ от вредных привычек• Снижение стресса• Повышение благосостояния вследствие сокращения дней нетрудоспособности | <ul style="list-style-type: none">• Улучшение производительности, сокращение дней нетрудоспособности• Улучшенная адаптация к международным стандартам• Снижение затрат на несчастные случаи и профессиональный риск• Повышение лояльности клиентов• Снижение прогулов• Улучшение корпоративного имиджа и шансов на реализацию стратегии компании• Снижение текучести кадров• Поддержка программ страховыми компаниями, или другие внешние стимулы• Улучшенная организационная культура• Сохранение числа существующих сотрудников и набор новых• Экономическая эффективность: возврат инвестиций• Повышение эффективности продвижения программы, с одновременным сохранением затрат• Уменьшение расходов на медицинское страхование | <ul style="list-style-type: none">• Улучшение производительности, сокращение дней нетрудоспособности• Количество работников, включенных в корпоративные программы на территории пилотных регионов• Количество работников, включенных в корпоративные программы на территории РФ• Снижение уровня заболеваемости• Сокращение смертности |



АРГУМЕНТЫ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ В ПОЛЬЗУ ВНЕДРЕНИЯ КОРПОРАТИВНЫХ ПРОГРАММ УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

I. Финансовые аргументы:

Аргумент 1.

Сокращаются расходы 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.

Аргумент 2.

Сокращаются финансовые потери, связанные с абсентеизмом и презентеизмом. Опыт Dow Chemical: курильщики отсутствуют на работе на 5,5 дней больше, чем некурящие, что стоит компании \$650 000 в год без учета дополнительных затрат на медицинское обслуживание.

Аргумент 3.

Сокращаются косвенные расходы, связанные с вредными привычками сотрудников. Опыт Air Canada: 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.



II. Управленческие аргументы:

Аргумент 1.

Повышение продуктивности сотрудников, более результативная работа. Данные Центра по контролю и профилактике заболеваний: депрессия среди работников американских компаний в среднем приводит к 11,5 дням пониженной производительности труда каждый месяц. Издержки доходят до \$ 44 млрд. ежегодно.

Аргумент 2.

Формирование более здорового психологического климата в коллективе. Данные опроса 100 ведущих компаний: корпоративный спорт сплачивает и формирует командный дух - 59%, корпоративные программы управления здоровьем считаются важным инструментом стимулирования работников.

Аргумент 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.

III. Имиджевые аргументы:

Аргумент 1.

Укрепление имиджа работодателя и повышение привлекательности для новых кандидатов. Согласно исследованию HeadHunter: 52% опрошенных считают наличие спорта в компании значительным конкурентным преимуществом среди работодателей. 87% считают работодателя ответственным за здоровье сотрудников.

Аргумент 2.

Повышение лояльности сотрудников и сокращение текучести кадров. Опыт SAS Institute: после введения корпоративных wellness программ ротация кадров снизилась до 4%, коэффициент окупаемости инвестиций ROI вырос до 6,9, компания вошла в число лучших работодателей Великобритании.

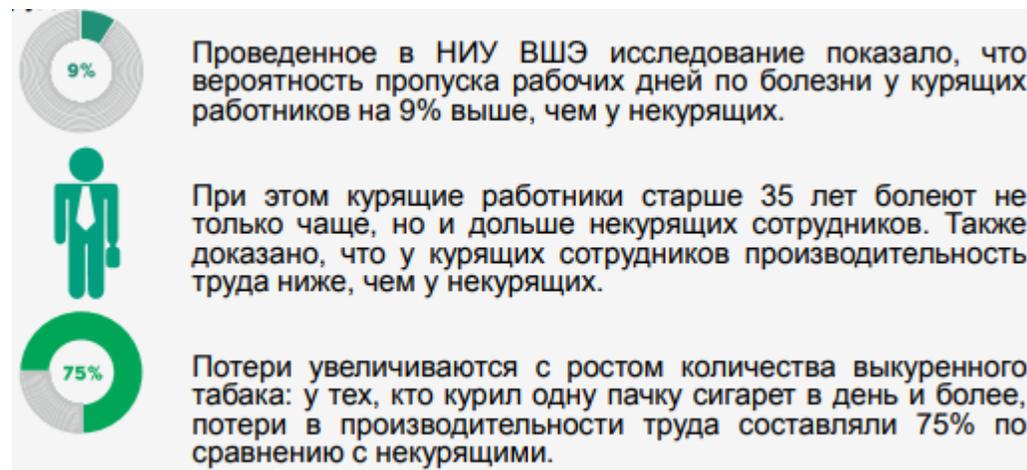
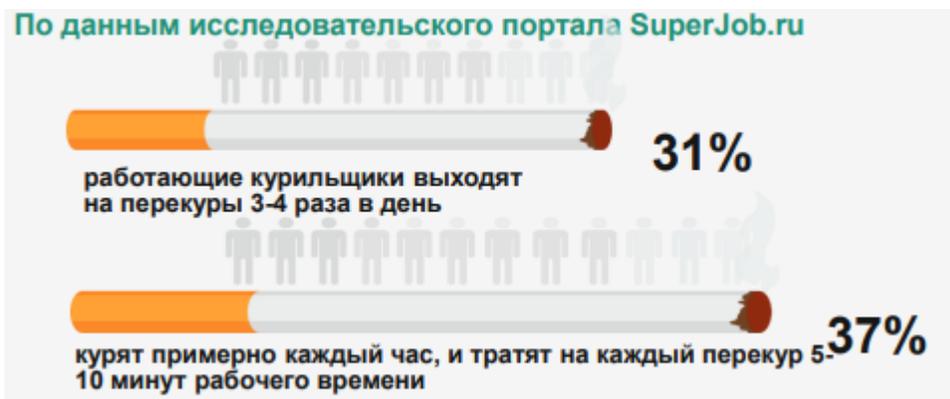
Аргумент 3.

Возможности получения дополнительных премий и наград (в России - People Investor, в Европе - Employee Engagement Award (Wellbeing Award), European Business Awards (Workplace and people) и другие).

ПРАКТИКИ КОРПОРАТИВНЫХ ПРОГРАММ НА ПРИМЕРЕ ПРОГРАММЫ «ПРОФИЛАКТИКА ПОТРЕБЛЕНИЯ ТАБАКА»

АКТУАЛЬНОСТЬ

КУРЕНИЕ ТАБАКА – ПРИЧИНА МНОГИХ ХРОНИЧЕСКИХ БОЛЕЗНЕЙ, ПРЕДСТАВЛЯЮЩИХ СУЩЕСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УЩЕРБ ДЛЯ ОБЩЕСТВА



ЦЕЛИ:

РАЗРАБОТАТЬ И ВНЕДРИТЬ ПРАКТИКУ УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ ДЛЯ ЗДОРОВЬЯ.

ЗОНА ОТВЕТСТВЕННОСТИ:

(В РАМКАХ ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИХ И САНИТАРНО-ГИГИЕНИЧЕСКИХ МЕРОПРИЯТИЙ): МСЧ, ЗДРАВПУНКТЫ, САНАТОРИИ-ПРОФИЛАКТОРИИ, БЫТОВЫЕ ПОМЕЩЕНИЯ АДМИНИСТРАТИВНО-БЫТОВОГО КОМПЛЕКСА (МОЕЧНЫЕ, РАЗДЕВАЛКИ, ПРАЧЕЧНЫЕ, СТОЛОВЫЕ И ДР) ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ПОМЕЩЕНИЯ, ТЕРРИТОРИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ.

КОМПОНЕНТЫ ПРОГРАММЫ:

- ОКАЗАНИЕ НЕОТЛОЖНОЙ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ;
- МЕДИЦИНСКИЙ ДОПУСК К ТРУДУ;
- ПРОФИЛАКТИКА ПРОФЗАБОЛЕВАНИЙ;
- МЕДИЦИНСКАЯ ПРОФИЛАКТИКА;
- ЛЕЧЕНИЕ И РЕАБИЛИТАЦИЯ.

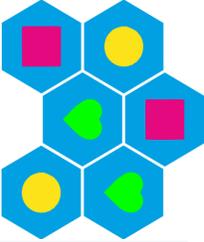
МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ И МЕРОПРИЯТИЯ:

1). РАЗРАБОТАНЫ И ВВЕДЕНЫ КОРПОРАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ:

- «ЗДРАВПУНКТ»;
- «ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ МЕДИКО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ»;
- «МЕДИЦИНСКИЕ ОСМОТРЫ»;
- «ДОКУМЕНТЫ»;
- «ТИПОВОЙ РЕГЛАМЕНТ ПРОВЕДЕНИЯ МЕДИЦИНСКИХ ОСМОТРОВ И КОНТРОЛЯ ТРЕЗВОСТИ РАБОТНИКОВ КОМПАНИИ»;
- «СИГНАЛЬНАЯ СИСТЕМА» - ОПЕРАТИВНЫЙ УЧЕТ СЛУЧАЕВ НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ;
- «ФОРМИРОВАНИЕ ГРУПП РИСКА ПО АРТЕРИАЛЬНОЙ ГИПЕРТЕНЗИИ СРЕДИ РАБОТНИКОВ УГОЛЬНОЙ ОТРАСЛИ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ МЕДИЦИНСКИХ ОСМОТРОВ;

2). ОРГАНИЗОВАНЫ:

1. ТИПОВЫЕ ВРАЧЕБНЫЕ ЗДРАВПУНКТЫ (КРУГЛОСУТОЧНЫЕ ЗДРАВПУНКТЫ ОСНАЩЕНЫ СОВРЕМЕННОЙ МЕДИЦИНСКОЙ АППАРАТУРОЙ: СИСТЕМАМИ СКРИНИНГОВОГО ИССЛЕДОВАНИЯ СОСТОЯНИЯ СОСУДОВ, ЭЛЕКТРОКАРДИОГРАФИЧЕСКИМ ОБОРУДОВАНИЕМ, МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНЫМИ ФИЗИОТЕРАПЕВТИЧЕСКИМИ АППАРАТАМИ, ГАЛОИНТАЛЯТОРАМИ, АППАРАТАМИ УЛЬТРАЗВУКОВОЙ ДИАГНОСТИКИ, БИОХИМИЧЕСКИМИ АНАЛИЗАТОРАМИ И ПР.);
2. ПОДЗЕМНЫЕ ЗДРАВПУНКТЫ И АВТОМОБИЛИ СКОРОЙ ПОМОЩИ.



1.1. Оформление рабочих мест, мест общего пользования в помещениях и территории знаками, запрещающими курение



Пример:

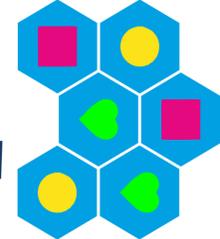
Нормативное регулирование курения на предприятиях, реализуется в Программе АО «СУЭК «рабочая среда, свободная от курения», в рамках комплексной корпоративной программы «Здоровье». (Приложение 1, п.1.1)

1.2. Оформление мест для курения вне территории предприятия



Пример:

Нормативное регулирование курения на предприятиях, реализуется в Программе АО «СУЭК «рабочая среда, свободная от курения», в рамках комплексной корпоративной программы «Здоровье». (Приложение 1, п.1.1)



МИАЦ

РЕГИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР ОБЩЕСТВЕННОГО
ЗДОРОВЬЯ И МЕДИЦИНСКОЙ ПРОФИЛАКТИКИ
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

3). ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННЫЙ ПОДХОД:

МЕТОД «ДНК»

СОВМЕСТНЫЙ С КОМПАНИЕЙ MYGENETICS НА БАЗЕ ГЕНЕТИЧЕСКОЙ ЛАБОРАТОРИИ ИНСТИТУТА ХИМИЧЕСКОЙ БИОЛОГИИ И ФУНДАМЕНТАЛЬНОЙ МЕДИЦИНЫ СИБИРСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК ПРОЕКТ «ДНК – МОТИВАЦИЯ» С ЦЕЛЬЮ РАЗРАБОТКИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ПО УЛУЧШЕНИЮ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ (ПЕРСОНАЛЬНЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПИТАНИЮ, ФИЗИЧЕСКИМ НАГРУЗКАМ).

МЕТОД «СКРИНФАКС»

СКРИНИНГ-АНАЛИЗАТОР ЗАБОЛЕВАНИЙ ВНУТРЕННИХ ОРГАНОВ МЕТОДОМ ИНФОРМАЦИОННОГО АНАЛИЗА ЭЛЕКТРОКАРДИО-СИГНАЛОВ С ЦЕЛЬЮ ВЫЯВЛЕНИЯ ИМЕЮЩИХСЯ ЗАБОЛЕВАНИЙ И ИНДИВИДУАЛЬНЫХ РИСКОВ, СВЯЗАННЫХ С ОСОБЕННОСТЯМИ И ОБРАЗОМ ЖИЗНИ ЧЕЛОВЕКА.

4). ВАКЦИНОПРОФИЛАКТИКА:

- КЛЕШЕВОГО ЭНЦЕФАЛИТА

- ГРИППА

- ПНЕВМОКОККОВОЙ ИНФЕКЦИИ

5). ПРОФИЛАКТИКА ВИЧ/СПИД НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ:

В ДЕКАБРЕ 2014 ГОДА СУЭК ПРИСОЕДИНИЛАСЬ К ИНИЦИАТИВЕ МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА (МОТ) «ДОБРОВОЛЬНОЕ И КОНФИДЕНЦИАЛЬНОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ И ТЕСТИРОВАНИЕ НА ВИЧ НА РАБОЧИХ МЕСТАХ» (ДКН@РАБОТЕ).

6). РАЗВИТИЕ ТЕЛЕМЕДИЦИНЫ.

СОВМЕСТНО С РЕГИОНАЛЬНЫМИ МЕДИЦИНСКИМИ ЦЕНТРАМИ В РЕГИОНАХ ЗАБАЙКАЛЬЯ И ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА ОРГАНИЗОВАНО КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ И МЕДИЦИНСКИХ СПЕЦИАЛИСТОВ С ВЕДУЩИМИ КЛИНИКАМИ РФ.

7). РАЗРАБОТАНЫ АПТЕЧКИ: «ИНДИВИДУАЛЬНАЯ АПТЕЧКА ШАХТЕРА» «АПТЕЧКА ПРОТИВООЖОГОВАЯ», «АПТЕЧКА АВТОМОБИЛЬНАЯ», «АПТЕЧКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ», «УКЛАДКА ПЕРВОЙ ПОМОЩИ ПОДЗЕМНАЯ».

8). ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ НАВЫКАМ ОКАЗАНИЯ ПЕРВОЙ И НЕОТЛОЖНОЙ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ.

9). РАЗРАБОТАНЫ ПРОГРАММЫ САНАТОРНО-КУРОРТНОЙ ПРОФИЛАКТИКИ, ЛЕЧЕНИЯ И РЕАБИЛИТАЦИИ РАБОТНИКОВ С ЗАБОЛЕВАНИЯМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ГЕНЕЗА, СЕРДЕЧНО-СОСУДИСТОЙ СИСТЕМЫ, ЖЕЛУДОЧНО-КИШЕЧНОГО ТРАКТА, ЦЕРЕБРОВАСКУЛЯРНЫХ БОЛЕЗНЕЙ И ТРАВМ.

ПРОГРАММА: ЗДОРОВОЕ ПИТАНИЕ

ЦЕЛЬ: УЛУЧШЕНИЕ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ РАБОТНИКОВ, СНИЖЕНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ВРЕМЕННОЙ НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ В ГРУППЕ ЗАБОЛЕВАНИЙ ЖЕЛУДОЧНО-КИШЕЧНОГО ТРАКТА (ЖКТ) И СЕРДЕЧНО-СОСУДИСТОЙ СИСТЕМЫ (ССС), ПОВЫШЕНИЕ РЕЗИСТЕНТНОСТИ ОРГАНИЗМА К ВОЗДЕЙСТВИЮ ФАКТОРОВ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СРЕДЫ.

РЕАЛИЗАЦИЯ: РАЗРАБОТАНА И ИЗДАНА КНИГА «ЗДОРОВОЕ ПИТАНИЕ» И МЕТОДИЧЕСКИЕ РУКОВОДСТВА ДЛЯ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ, ДЛЯ СОТРУДНИКОВ СТОЛОВЫХ И ДЛЯ РАБОТНИКОВ ПО ПРИМЕНЕНИЮ «ЗДОРОВОГО ПИТАНИЯ» В ДОМАШНИХ УСЛОВИЯХ. СТОЛОВЫЕ ОБОРУДОВАНЫ ПАРОКОНВЕКТОМАТАМИ, НЕОБХОДИМЫМИ ДЛЯ ПРИГОТОВЛЕНИЯ БЛЮД СОГЛАСНО РАЗРАБОТАННЫМ РЕЦЕПТАМ.

ПРОГРАММА «ГОРЯЧЕЕ ПИТАНИЕ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ»

ЦЕЛЬ: ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ КОМПАНИИ ГОРЯЧИМ ПИТАНИЕМ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ, РЕГЛАМЕНТИРОВАНЫ ОБЕДЕННЫЕ ПЕРЕРЫВЫ И ОРГАНИЗОВАНА ДОСТАВКА ГОРЯЧИХ БЛЮД, ПРИГОТОВЛЕННЫХ СОГЛАСНО ПРИНЦИПАМ ЗДОРОВОГО ПИТАНИЯ.

ПРОГРАММА «ЖИВАЯ ВОДА»

"СЕРЕБРЯНЫЙ КЛЮЧ"

СЛАБОМИНЕРАЛИЗОВАННАЯ ГИДРОКАРБОНАТНАЯ МАГНЕВНО-КАЛЬЦИЕВАЯ, СО СЛАБОЩЕЛОЧНОЙ РЕАКЦИЕЙ (PH ОТ 7,8 ДО 8,2 ЕД.) МИНЕРАЛЬНАЯ ВОДА.

ПРОФИЛАКТИКА ЗАБОЛЕВАНИЙ ПИЩЕВАРИТЕЛЬНОЙ И МОЧЕВЫВОДЯЩЕЙ СИСТЕМ.

СИСТЕМА ХАССП

ЦЕЛЬ: ОБЕСПЕЧИТЬ БЕЗОПАСНОСТЬ И ВЫСОКОЕ КАЧЕСТВО БЛЮД.

В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ ТР ТС 021/2011 «О БЕЗОПАСНОСТИ ПИЩЕВОЙ ПРОДУКЦИИ» РАЗРАБОТАНА И ВНЕДРЕНА В РАБОТУ СТОЛОВЫХ СИСТЕМА ХАССП – СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ПИЩЕВЫХ ПРОДУКТОВ

ПРОГРАММА «ТЕРМОКОНТРОЛЬ»

ЦЕЛЬ: НЕПРЕРЫВНЫЙ КОНТРОЛЬ РЕГЛАМЕНТИРОВАННОГО ТЕМПЕРАТУРНОГО РЕЖИМА В ХОЛОДИЛЬНОМ ОБОРУДОВАНИИ, СНИЖЕНИЕ РИСКОВ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ПИЩЕВЫХ ОТРАВЛЕНИЙ.

САНИТАРНЫЕ ЗОНЫ

ЦЕЛИ: ОБЕСПЕЧИТЬ ЭПИДЕМИОЛОГИЧЕСКУЮ БЕЗОПАСНОСТЬ И УСЛОВИЯ ДЛЯ ОКАЗАНИЯ ПЕРВОЙ САМО- И ВЗАИМОПОМОЩИ НА ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ УЧАСТКАХ.

ОСВЕЩЕННОСТЬ

ЦЕЛЬ: ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА, ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ И СОБЛЮДЕНИЕ СТ. 25 ФЭ «О САНИТАРНО-ЭПИДЕМИОЛОГИЧЕСКОМ БЛАГОПОЛУЧИИ НАСЕЛЕНИЯ» ОТ 30.03.1999 №52-ФЗ.

АНТИВИБРАЦИОННЫЕ КОВРИКИ

ЦЕЛЬ: СНИЖЕНИЕ КЛАССА ВРЕДНОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ФАКТОРА ОБЩЕЙ ВИБРАЦИИ ДО ДОПУСТИМЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ.

КОМПЛЕКСНАЯ ЗАЩИТА СВАРЩИКА

ЦЕЛЬ: СНИЖЕНИЕ ВОЗДЕЙСТВИЯ ВРЕДНЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ФАКТОРОВ НА ОРГАНИЗМ СВАРЩИКА, СОХРАНЕНИЕ И УКРЕПЛЕНИЕ ЗДОРОВЬЯ.

ЗАЩИТА ЗРЕНИЯ И СЛУХА

ЦЕЛЬ: ПОВЫШЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА И КОМФОРТНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СИЗОВ.

СЕМИНАРЫ ПО ПРИМЕНЕНИЮ СИЗ

ЦЕЛЬ: ПОВЫШЕНИЕ ИНФОРМИРОВАННОСТИ РАБОТНИКОВ О ДЕЙСТВИИ ВРЕДНЫХ ФАКТОРОВ И ВОЗМОЖНОСТИ ЗАЩИТЫ ОТ НИХ.

УЛУЧШЕНИЕ САНИТАРНО-БЫТОВЫХ УСЛОВИЙ

ЦЕЛЬ: ПРОФИЛАКТИКА ТРАВМАТИЗМА И ЗАБОЛЕВАНИЙ, ПЕРЕДАЮЩИХСЯ КОНТАКТНО-БЫТОВЫМ ПУТЕМ.

КАМПАНИЯ «НЕКУРЯЩИЙ ОФИС»

В ФИНАНСОВОЙ КОРПОРАЦИИ «УРАЛСИБ» 31 МАЯ, ВО ВСЕМИРНЫЙ ДЕНЬ БЕЗ ТАБАКА ДЛЯ УЧАСТИЯ В КАМПАНИИ ЗАРЕГИСТРИРОВАЛИСЬ БОЛЕЕ 400 СОТРУДНИКОВ И БОЛЕЕ 60 ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ В МОСКВЕ И РЕГИОНАХ – В ОБЩЕЙ СЛОЖНОСТИ 11 ТЫС. ЧЕЛОВЕК. ГЛАВНОЕ УСЛОВИЕ АКЦИИ – НЕ КУРИТЬ ПО КРАЙНЕЙ МЕРЕ В ТЕЧЕНИЕ ОДНОГО МЕСЯЦА.

ДЛЯ СОТРУДНИКОВ, РЕШИВШИХ ИЗБАВИТЬСЯ ОТ ВРЕДНОЙ ПРИВЫЧКИ, БЫЛИ ОРГАНИЗОВАНЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОНЛАЙН - КОНСУЛЬТАЦИИ И СПЕЦИАЛЬНЫЕ ТЕСТЫ. ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ ПОБЕДИТЕЛЕЙ СРЕДИ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ НАРЯДУ С ПРОЦЕНТОМ ОТКАЗА ОТ КУРЕНИЯ ОЦЕНИВАЛИСЬ ПРИСЛАННЫЕ ФОТООТЧЕТЫ И РАССКАЗЫ О ХОДЕ КАМПАНИИ. ОДНОЙ ИЗ ФОРМ ПОДДЕРЖКИ УЧАСТНИКОВ КАМПАНИИ СТАЛ КОНКУРС «МОТИВАТОРОВ» – КАРТИНОК С ПОДПИСЬЮ, МОТИВИРУЮЩИХ К ОТКАЗУ ОТ ТАБАКА. ЛЮБОЙ СОТРУДНИК, КАК КУРЯЩИЙ, ТАК И НИКОГДА НЕ КУРИВШИЙ, МОГ РАЗМЕСТИТЬ СВОЕ ПРОИЗВЕДЕНИЕ НА ВНУТРЕННЕМ ПОРТАЛЕ. АВТОРЫ ЛУЧШИХ ИДЕЙ БЫЛИ НАГРАЖДЕНЫ ПРИЗАМИ, ПРЕДОСТАВЛЕННЫМИ ПРОГРАММОЙ «ЗДОРОВАЯ РОССИЯ». БЛАГОДАРЯ АКЦИЯМ ПО БОРЬБЕ С КУРЕНИЕМ, КОТОРЫЕ СИСТЕМО ПРОВОДЯТСЯ В КОРПОРАЦИИ В ТЕЧЕНИЕ ПОСЛЕДНИХ ТРЕХ ЛЕТ, УЖЕ ОКОЛО 500 СОТРУДНИКОВ НАВСЕГДА РАССТАЛИСЬ С СИГАРЕТОЙ. ПО ДАННЫМ ФИНАНСОВОЙ КОРПОРАЦИИ «УРАЛСИБ» КАЖДЫЙ КУРИЛЬЩИК ЗА ГОД ТРАТИТ НА ПЕРЕКУРЫ ПРИБЛИЗИТЕЛЬНО 16 ДНЕЙ, НА ТАКУЮ КОРПОРАЦИЮ, КАК УРАЛСИБ, СО ШТАТНЫМ КОЛИЧЕСТВОМ СОТРУДНИКОВ В 15000 ПОЛУЧАЕТСЯ 75000 ТРУДОДНЕЙ В ГОД, ЧТО, В СВОЮ ОЧЕРЕДЬ, ЭКВИВАЛЕНТНО ОПЛАТЕ ТРУДА 260 ЧЕЛОВЕК В ТЕЧЕНИЕ ГОДА. ФИНАНСОВЫЕ ПОТЕРИ СОСТАВЛЯЮТ НА ОДНОГО КУРЯЩЕГО 26 700 РУБ. В ГОД, ИЛИ 116 859 375 РУБ. В ГОД НА ВСЮ КОРПОРАЦИЮ. В РЕЗУЛЬТАТЕ ЦЕЛЕНАПРАВЛЕННОЙ ПОЛИТИКИ ФК «УРАЛСИБ» НА ПООЩРЕНИЕ СОТРУДНИКОВ, БРОСИВШИХ КУРИТЬ, ЗА ТРИ ГОДА КОМПАНИИ УДАЛОСЬ СНИЗИТЬ ЧИСЛО КУРЯЩИХ НА 5%, ЧТО ПРИВЕЛО К ЭКОНОМИИ СРЕДСТВ В РАЗМЕРЕ 20 645 156 РУБ. ТОЛЬКО ЗА СЧЕТ ПЕРЕКУРОВ. ПРИ ЭТОМ ЗАТРАТЫ НА ПРОВЕДЕНИЕ КАМПАНИИ ПО ОТКАЗУ ОТ КУРЕНИЯ СОСТАВИЛИ ВСЕГО ЛИШЬ 26 РУБ. В ГОД НА ОДНОГО СОТРУДНИКА, ЧТО, В СВОЮ ОЧЕРЕДЬ, В 330 РАЗ МЕНЬШЕ ЧЕМ ОКАЗАНИЕ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ СОТРУДНИКАМ В РАМКАХ ДМС.

В ФИНАНСОВОЙ КОРПОРАЦИИ «УРАЛСИБ» ТРАДИЦИОННО ПРОВОДИТСЯ «НЕДЕЛЯ ЗДОРОВЬЯ», КАЖДЫЙ ДЕНЬ КОТОРОЙ ПОСВЯЩЕН ОДНОЙ ИЗ ОСНОВНЫХ СОСТАВЛЯЮЩИХ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ. СОТРУДНИКИ, РЕШИВШИЕ ПРИНЯТЬ УЧАСТИЕ В «НЕДЕЛЕ ЗДОРОВЬЯ», ДОЛЖНЫ ВЫПОЛНЯТЬ РЕКОМЕНДАЦИИ, РАЗРАБОТАННЫЕ ДЛЯ КАЖДОГО ДНЯ КАМПАНИИ СЛУЖБОЙ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ УРАЛСИБА. ДЕВИЗ ПОНЕДЕЛЬНИКА «ВСТАТЬ СО СВОЕГО КРЕСЛА!» – ЭТО ОФИСНАЯ ЗАРЯДКА 2 РАЗА ПО 10 МИНУТ, ПРОГУЛКА ПЕШКОМ ПРОТЯЖЕННОСТЬЮ НЕ МЕНЕЕ ОДНОЙ ОСТАНОВКИ ОБЩЕСТВЕННОГО ТРАНСПОРТА ИЛИ 10 ТЫСЯЧ ШАГОВ, ОТКАЗ ОТ ЛИФТОВ В ПОЛЬЗУ ЛЕСТНИЦ.

ТЕМОЙ ВТОРНИКА ЯВЛЯЕТСЯ «ЗДОРОВОЕ ПИТАНИЕ!»: В ЭТОТ ДЕНЬ РЕКОМЕНДОВАНО ПРИДЕРЖИВАТЬСЯ ПРИНЦИПА «ПИРАМИДЫ» ЗДОРОВОГО ПИТАНИЯ, РАЗРАБОТАННОЙ ВСЕМИРНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ.

СРЕДА ПРОХОДИТ В КОРПОРАЦИИ ПОД ЛОЗУНГОМ «ОВОЩИ И ФРУКТЫ 5 РАЗ В ДЕНЬ!», НАПОМИНАЯ СОТРУДНИКАМ, ЧТО ЕЖЕДНЕВНО СЛЕДУЕТ УПОТРЕБЛЯТЬ НЕ МЕНЕЕ 400 ГРАММОВ СВЕЖИХ ОВОЩЕЙ И ФРУКТОВ.

«КОНТРОЛИРУЙ СВОЕ АРТЕРИАЛЬНОЕ ДАВЛЕНИЕ!» ПРИЗЫВАЕТ ДЕВИЗ ЧЕТВЕРГА – СОТРУДНИКАМ ПРЕДЛАГАЕТСЯ ИЗМЕРИТЬ СВОЕ АРТЕРИАЛЬНОЕ ДАВЛЕНИЕ В «УГОЛКЕ ЗДОРОВЬЯ» УРАЛСИБА.

В ПЯТНИЦУ ПРОВОДИТСЯ «ОЦЕНКА ТРЕНИРОВАННОСТИ!»: ВСЕ ЖЕЛАЮЩИЕ СМОГУТ ПРИНЯТЬ УЧАСТИЕ В ЛЕСТНИЧНЫХ ПРОБАХ – ПОСЛЕ ПОДЪЕМА ПО НЕСКОЛЬКИМ ПРОЛЕТАМ ЛЕСТНИЦЫ У СОТРУДНИКОВ ИЗМЕРЯЕТСЯ ДАВЛЕНИЕ И ПУЛЬС.

А ГЛАВНАЯ РЕКОМЕНДАЦИЯ НА ВЫХОДНЫЕ – «СЕМЬЯ, ДРУЗЬЯ И СВЕЖИЙ ВОЗДУХ!» – ПРЕДЛАГАЕТ УСТРОИТЬ СЕБЕ И БЛИЗКИМ АКТИВНЫЙ ОТДЫХ НА СВЕЖЕМ ВОЗДУХЕ И ОТКАЗАТЬСЯ ОТ КУРЕНИЯ ХОТЯ БЫ НА ОДИН ДЕНЬ.

ДЛЯ НАИБОЛЕЕ ПРЕУСПЕВШИХ В «НЕДЕЛЕ ЗДОРОВЬЯ» ПРЕДУСМОТРЕНЫ ДЕНЕЖНЫЕ ПРИЗЫ.

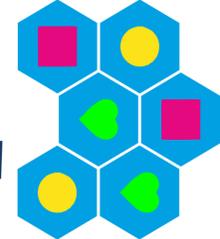
ИНФОРМАЦИОННЫЕ МАТЕРИАЛЫ РАЗМЕШАЛИСЬ НА ВНУТРИКОРПОРАТИВНОМ ПОРТАЛЕ, В УГОЛКАХ ЗДОРОВЬЯ В КАЖДОМ ОФИСЕ, В ЕЖЕДНЕВНЫХ ЭЛЕКТРОННЫХ РАССЫЛКАХ. НАИБОЛЕЕ АКТИВНЫЕ УЧАСТНИКИ ПОЛУЧИЛИ ЦЕННЫЕ ПРИЗЫ. В КАМПАНИИ ПРИНЯЛИ УЧАСТИЕ ОКОЛО 700 СОТРУДНИКОВ ИЗ 30 ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ. ЗАТРАТЫ НА ПРОВЕДЕНИЕ ПРОЕКТА СОСТАВИЛИ 590 000 РУБ.

ПРОЕКТ «НЕДЕЛЯ ЗДОРОВЬЯ» В ФИНАНСОВОЙ КОРПОРАЦИИ «УРАЛСИБ» СТАЛА ФИНАЛИСТОМ КОНКУРСА «СЕРЕБРЯНЫЙ ЛУЧНИК» В НОМИНАЦИИ «ЛУЧШИЙ ПРОЕКТ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНЫХ КОММУНИКАЦИЙ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТИ», А ТАКЖЕ ФИНАЛИСТОМ В НОМИНАЦИИ «ЛУЧШИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ PR» В КОНКУРСЕ PROVA.



АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «УРАЛСИБ»
ИНТЕГРАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
«ЗДОРОВЫЙ ОБРАЗ ЖИЗНИ»

МИАЦ
РЕГИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР ОБЩЕСТВЕННОГО
ЗДОРОВЬЯ И МЕДИЦИНСКОЙ ПРОФИЛАКТИКИ
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ



1.3. Оформление мест общего пользования (туалеты, лестницы, коридоры) детекторами дыма для осуществления контроля за соблюдением запрета курения на предприятии



Поместить
детекторы дыма
в местах общего
пользования



Составить
график обходов
службы
безопасности

1.4. Оформление рабочих мест и мест общего пользования, территории предприятия информационными материалами о вреде курения



Определить места
и формат - плакаты,
плазменные панели,
компьютеры



Подобрать, приобрести,
растиражировать
информационные
материалы



Получить
экспертную
оценку



Поместить
в обозначенных
Местах (форматах)

Пример:

Корпоративная интегральная программа АО «Финансовой корпорации «Уралсиб» «Здоровый образ жизни»: кампания «Некурящий офис» (приложение 1, п.1.2)
Корпоративная программа «Здоровье» ОАО «СБЕРБАНК РОССИИ»: Проект по борьбе с курением «Закурить не найдется» (приложение 1., п.1.2)

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

Стартовое мероприятие – инструмент обнародования намерений руководства о реализации политики здорового образа жизни, создания предприятия, свободной от табака. Оно необходимо для представления программы и объявления о ее начале. Можно приурочить к какому-нибудь дню здоровья. Кроме стартового мероприятия регулярно проводятся мероприятия, посвященные дню отказа от курения, к другим дням здоровья или профессиональным праздникам.

-  Определить формат мероприятия;
-  Определить контент мероприятия;
-  Определить организаторов и исполнителей привлечь сторонние организации при необходимости;
-  Определить место проведения мероприятия;
-  Пригласить при необходимости и наличии возможностей – гостей (знаменитостей) проповедующих здоровый образ жизни и жизнь без табака;
-  Оповестить сотрудников предприятия о предстоящем мероприятии.

МИАЦ

РЕГИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР ОБЩЕСТВЕННОГО ЗДОРОВЬЯ И МЕДИЦИНСКОЙ ПРОФИЛАКТИКИ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

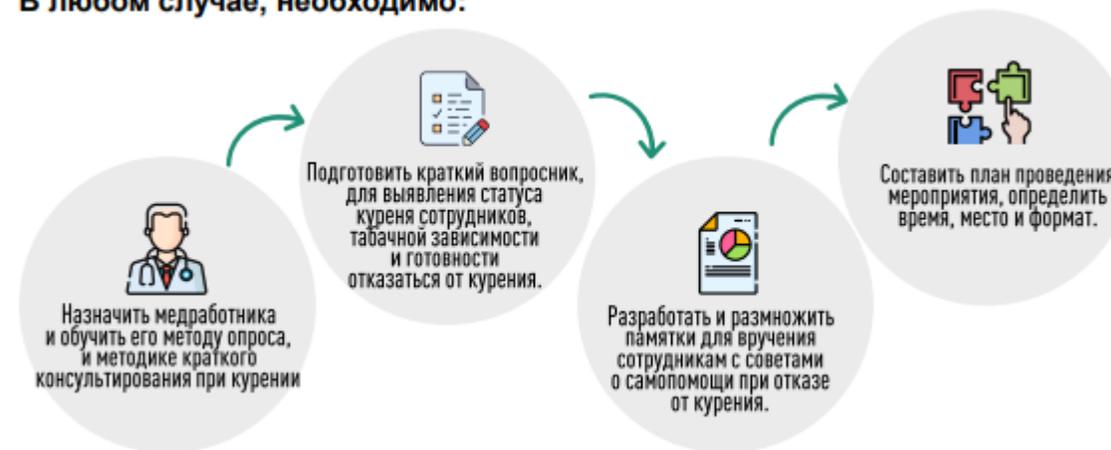


1.7. Организация конкурсов, соревнований между сотрудниками или подразделениями



1.8. Организация скрининга работников, выявление курящих сотрудников, предоставление краткого совета по отказу от курения

В любом случае, необходимо:



1.9. Организация кабинета по оказанию помощи курящим сотрудникам в отказе от курения



Организовать и оборудовать/оснастить помещение для проведения индивидуальных и групповых консультирования (школ);



Назначить медработника и обучить его методу опроса, измерению СО в выдыхаемом воздухе и методике краткого и углубленного консультирования при курении и проведению школ по отказу от курения;



Пригласить эксперта для обучения и дальнейшего методического сопровождения работы кабинета;



Организовать режим работы медработника и кабинета;



Оснастить кабинет необходимыми методическими материалами для медработника;



Оформить кабинет необходимыми тематическими информационными материалами для сотрудников;



Обеспечить информирование всех сотрудников о создании /работы кабинета по всем внутренним каналам коммуникации.

1.10. Организация индивидуальной и групповой поддержки по мобильным приложениям, мессенджерам и чатам



Разработать контент приложения / алгоритм и тексты предоставления поддержки сотрудникам, отказывающимся от курения



Разработать мобильное приложение или адаптировать существующие



Пригласить эксперта для обучения и дальнейшего методического сопровождения работы по приложениям и мессенджерам



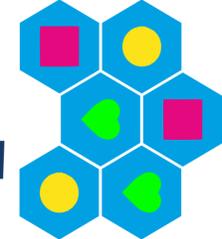
Назначить и обучить медработника для общения с курящими сотрудниками по мессенджером или чатам



Обеспечить информирование всех сотрудников о создании /работы кабинета по всем внутренним каналам коммуникации

МИАЦ

РЕГИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР ОБЩЕСТВЕННОГО ЗДОРОВЬЯ И МЕДИЦИНСКОЙ ПРОФИЛАКТИКИ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ



1.11. Софинансирование (субсидирование) медикаментозной терапии по лечению табачной зависимости



Определить список необходимых медикаментов



Составить список закупок (в случае закупок)



Заклучить договор/соглашение с конкретной аптекой для предоставления конкретных медикаментов сотрудникам по рецепту врача предприятия

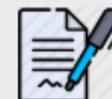


Информировать сотрудников о возможности субсидированного лечения от табачной зависимости, как о поощрительной мере

1.12. Включение в пакет ДМС оказание помощи по отказу от курения и лечение табачной зависимости



Заклучить договор со страховой компанией об оказании помощи по отказу от курения и лечения табачной зависимости в пакете услуг



Заклучить договор с медицинской организацией об оказании помощи по отказу от курения и лечения табачной зависимости сотрудникам корпорации

Корпоративные программы с практикой системы поощрений реализуются:
в ФГУ «Ставропольский центр стандартизации, метрологии и сертификации» в Программе «Инвестиции в человека» (Приложение 1, п.1.4)



ФЕДЕРАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ГОСУДАРСТВЕННЫЙ РЕГИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР СТАНДАРТИЗАЦИИ, МЕТРОЛОГИИ И ИСПЫТАНИЙ В СТАВРОПОЛЬСКОМ КРАЕ» ПРОГРАММА «ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕКА»

ЦЕЛИ ПРОГРАММЫ:

СОКРАЩЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЗАБОЛЕВАЕМОСТИ.
В ОСНОВУ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ ПОЛОЖЕН ПРИНЦИП: «ПРОФИЛАКТИКА ВМЕСТО ЛЕЧЕНИЯ».

МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ И МЕРОПРИЯТИЯ



СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ И УДОБСТВ РАБОЧИХ МЕСТ

УЛУЧШЕН ДИЗАЙН ПОМЕЩЕНИЙ (РЕМОНТ, ЗАМЕНЕНА МЕБЕЛЬ, УСТАРЕВШЕЕ КОМПЬЮТЕРНОЕ ОБОРУДОВАНИЕ, УСТАНОВЛЕННЫ КУЛЕРЫ ДЛЯ ПОДАЧИ ПИТЬЕВОЙ ВОДЫ, СПЛИТ-СИСТЕМЫ).

ФОРМИРОВАНИЕ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ

- ВВЕДЕН ПОЛНЫЙ ЗАПРЕТ НА КУРЕНИЕ, КАК В ЗДАНИИ, ТАК И НА ВСЕЙ ТЕРРИТОРИИ. НЕКУРЯЩИЕ СОТРУДНИКИ ПОЛУЧАЮТ В КОНЦЕ ГОДА ПРЕМИЮ В РАЗМЕРЕ 5000 РУБЛЕЙ. КУЛЬТ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ СТАЛ ОДНИМ ИЗ СЕРЬЕЗНЫХ НАЧИНАНИЙ ЦЕНТРА.
- ОБОРУДОВАНА СТОЛОВАЯ, СТОИМОСТЬ КОМПЛЕКСНОГО ОБЕДА В КОТОРОЙ НА ПРОТЯЖЕНИИ 12 ЛЕТ СОСТАВЛЯЕТ НЕ БОЛЕЕ 15 РУБЛЕЙ.
- РАБОТНИКИ МОГУТ БЕСПЛАТНО ВЫПИТЬ ИЗ САМОВАРА ЧАЙ С САХАРОМ В ТЕЧЕНИЕ ДНЯ, ОТДОХНУТЬ В ОБЕДЕННЫЙ ПЕРЕРЫВ ПЕРЕД ТЕЛЕВИЗОРОМ.
- РЕГУЛЯРНЫЕ БЕСПЛАТНЫЕ ПОЕЗДКИ В ГОРЫ, НА МОРЕ, КАВКАЗСКИЕ МИНЕРАЛЬНЫЕ ВОДЫ. ЦЕНТР ИМЕЕТ СОБСТВЕННУЮ БАЗУ ОТДЫХА НА ЖИВОПИСНОМ БЕРЕГУ ВОДОХРАНИЛИЩА.

МЕДИЦИНСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ

- ОРГАНИЗОВАНА РАБОТА МЕДИЦИНСКОГО КАБИНЕТА - ПРИНИМАЮТ ТЕРАПЕВТ, СТОМАТОЛОГ, МАССАЖИСТ И МЕДСЕСТРА, ВЫПОЛНЯЮЩАЯ НАЗНАЧЕНИЯ ВРАЧЕЙ.
- РАЗ В ГОД ПРИГЛАШАЮТСЯ ВРАЧИ-СПЕЦИАЛИСТЫ ДЛЯ ПРОФИЛАКТИЧЕСКОГО ОСМОТРА.

САНАТОРНО-КУРОРТНОЕ ЛЕЧЕНИЕ

- РАБОТНИКИ ПОЛУЧАЮТ САНАТОРНО-КУРОРТНОЕ ЛЕЧЕНИЕ С 5-10 ПРОЦЕНТНОЙ ОПЛАТОЙ ОТ ЕЕ СТОИМОСТИ ИЛИ БЕСПЛАТНО.
- ЕЖЕГОДНО ПРОВОДИТСЯ ВАКЦИНАЦИЯ ОТ ВИРУСНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ ПРЕДПРИЯТИЯ.

РЕЗУЛЬТАТЫ:

ЗА ВРЕМЯ ДЕЙСТВИЯ ПРОГРАММЫ УДАЛОСЬ ДОБИТЬСЯ ПОЛНОГО ОТКАЗА ОТ КУРЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВЕ, И, КАК СЛЕДСТВИЕ, УМЕНЬШЕНИЯ ЧИСЛА СВЯЗАННЫХ С КУРЕНИЕМ ЗАБОЛЕВАНИЙ. ФГУ «СТАВРОПОЛЬСКИЙ ЦЕНТР СТАНДАРТИЗАЦИИ, МЕТРОЛОГИИ И СЕРТИФИКАЦИИ» ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ГОРОДСКОГО ФЕСТИВАЛЯ ЗДОРОВЬЯ УДОСТОЕН ЗВАНИЯ «САМЫЙ ЗДОРОВЫЙ КОЛЛЕКТИВ».



**МОДЕЛЬНЫЕ КОРПОРАТИВНЫЕ ПРОГРАММЫ,
СОДЕРЖАЩИЕ НАИЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ ПО УКРЕПЛЕНИЮ
ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

1. ЯНАО: МО Г. МУРАВЛЕНКО, ГБУЗ ЯНАО «МУРАВЛЕНКОВСКАЯ ГОРОДСКАЯ БОЛЬНИЦА»

Название программы: «Повышение физической активности».

Цель: Формирование здорового образа жизни, сохранение и улучшение состояния здоровья работников.

Задачи:

1. Мониторинг состояния здоровья работников (профилактические осмотры).
2. Оценка уровня физической активности и тренированности работников.
3. Формирование мотивации работников на повышение двигательной активности.
4. Разработка перспективных мероприятий по повышению физической активности и укреплению здоровья сотрудников учреждения.
5. Развитие и сохранение трудового потенциала работников, реализация ими своих способностей, формирование и сохранение профессионального здоровья, профессионального долголетия.
6. Популяризация здорового образа жизни среди медицинских работников, как пример для общества.

Механизм реализации и мероприятия:

В 2020 году внедрение корпоративной программы проводилось в рамках пилотного проекта.

Проведено анкетирование сотрудников по вопросам информированности и оценке уровня физической активности.

Проведено 6 ознакомительных мастер-классов для сотрудников в разных спорткомплексах города (ознакомление со спортивными секциями для взрослого населения и вовлечение трудового коллектива в массовый спорт)

Проведено 2 спортивных мероприятия по легкой атлетике, плаванию, 5 человек успешно прошли испытания ГТО.

При закрытых спортивных залах работники занимались физкультурой на свежем воздухе (легкая атлетика, велотренировки, ходьба, лыжи).

Индикаторы результатов:

- доля сотрудников, которые ознакомились с информационными материалами о ЗОЖ, размещенными на территории организации;
- доля работников, участвующих в оценке уровня физической активности и тренированности работников;
- доля работников с низким уровнем физической оценки;
- доля работников с низким уровнем тренированности;
- доля сотрудников, поддерживающих корпоративную политику здорового образа жизни.

Результаты:

- доля сотрудников, которые ознакомились с информационными материалами о ЗОЖ, размещенными на территории организации – 85%
- доля работников, участвующих в оценке уровня физической активности и тренированности работников – 53%
- доля работников с низким уровнем физической оценки – 62%
- доля работников с низким уровнем тренированности – 21%
- доля сотрудников, поддерживающих корпоративную политику здорового образа жизни – 46%.

Профилактика сердечно-сосудистых заболеваний



1. ГБУ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН «ВЗРОСЛАЯ ПОЛИКЛИНИКА № 8»

Название: «Победим гипертонию!»

Цель: Формирование ЗОЖ и борьба с факторами риска способствующих повышению артериального давления

Задачи:

1. Формирование приверженности и регулярности к занятиям физкультурой и спортом.
2. Повышение мотивации к формированию потребности в ЗОЖ.
3. Улучшение качества жизни работников.
4. Снижение показателей временной нетрудоспособности в группе заболеваний сердечно-сосудистой системы.

Механизмы реализации и мероприятия:

- Спортивные мероприятия, соревнования, пробеги между сотрудниками МО и членами их семей;
- Поощрения за занятия в секциях, фитнес-клубах со стороны руководства;
- Оборудование помещения для проведения ЛФК и массажа на рабочем месте;
- Аренда тренажёрного зала для сотрудников МО или обеспечение «льготного фитнеса» для занятий сотрудниками в фитнес-клубах по льготным корпоративным ценам;
- Аренда площадок и спортивно-оздоровительных комплексов для занятий массовыми и игровыми видами спорта;
- Диспансеризация сотрудников
- Проведение конкурса на снижение массы тела среди сотрудников с ИМТ более 26. В течении 6 мес. - здоровое питание. После - измеряется ИМТ и определяется разница результатов до и после изменения рациона питания;

- Обучение принципам здорового и рационального питания с привлечением специалистов-диетологов;
- Создание и распространение научно-популярной образовательной литературы;
- Проведение акций, флешмобов, бесед в рамках знаменательных дней- «Всемирный день без табака», «Международный день отказа от курения»;
- Проведение «Недели здоровья». Например, девиз понедельника «Встань со своего кресла!», девиз вторника «Овощи и фрукты – 3 р/день», тема среды
- «Нет сигарете!» и т.д. Для наиболее преуспевших в «Неделе здоровья» предусмотрены денежные призы;
- Определение мест для размещения знаков/составить список, растиражировать знаки, поместить знаки в обозначенных местах;
- Ежегодный «мониторинг здоровья» по распространённым факторам риска (опрос сотрудников)- низкая физическая активность, избыточный вес, курение, несбалансированное питание, повышенное АД.

Результаты:

- формирование приверженности сотрудников к ЗОЖ;
- увеличение числа сотрудников, занимающихся физкультурой и спортом.

Название: Модуль «Мероприятия, направленные на борьбу с курением»:

Механизм реализации и мероприятия:

1. Организация кабинета по оказанию помощи курящим сотрудникам в отказе от курения.

Организация медицинской помощи в отказе от курения требует определенных условий и подготовленный персонал. Необходимо наличие оборудованной медсанчасти, или медицинского кабинета, желательно наличие кабинетов реабилитации, релаксации. При отсутствии таковых целесообразно заключение договора с медицинской организацией, которая может предоставить услуги по отказу от курения, желательно в территориальной близости от предприятия. Оценка проведения и результатов мероприятия должна быть заложена в программу.

Пути реализации:

- Организовать и оборудовать/оснастить помещение для проведения индивидуальных и групповых консультаций
 - Назначить медработника и обучить его методу опроса, измерению СО в выдыхаемом воздухе и методике краткого и углубленного консультирования при курении и проведению школ по отказу от курения;
 - Пригласить эксперта для обучения и дальнейшего методического сопровождения работы кабинета;
 - Организовать режим работы медработника и кабинета;
 - Оснастить кабинет необходимыми методическими материалами для медработника;
 - Оформить кабинет необходимыми тематическими информационными материалами для сотрудников;
2. Учреждение системы штрафов и поощрений

Количественная оценка трудопотерь и материальных издержек, связанных с курением сотрудников поможет работодателю разработать инструмент сокращения потребления табака среди сотрудников путем применения экономических мер в виде поощрений и/или

штрафных санкций. Калькулятор позволит рассчитать также размер сокращения заработной платы в зависимости от количества перекуров и потраченного на них.

Пути реализации:

- выделить основные группы сотрудников по статусам курения, позволяющие более точно применить выбранные эконометрические методы получения итоговых оценок;
- оценить влияние курения на заработную плату работников для отдельных гендерных групп в компаниях в частности;
- определить объемы и формы поощрительных экономических мер в отношении сотрудников, отказывающихся от курения и применить их.

ВОЛГОГРАДСКАЯ ОБЛАСТЬ

МОДУЛЬ КОМПЛЕКСНОЙ ПРОГРАММЫ «ЗДОРОВЬЕ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ»

Наименование: « Pro Мужское здоровье»

Цель:

1. Оценить состояние здоровья работников мужского пола медицинских учреждений Волгоградской области.
2. Проинформировать об основных факторах риска, влияющих на здоровье работников мужского пола медицинских учреждений Волгоградской области
3. Ознакомить с основными правилами профилактики неинфекционных заболеваний являющихся основными причинами смертности мужчин, работников мужского пола медицинских учреждений Волгоградской области.

Механизмы реализации и мероприятия:

В программу блока входит анкетирование на выявление факторов риска и симптомов урологических заболеваний (по анкетам AMS (опросник на выявление симптомов дефицита тестостерона) и i-PSS (опросник по международной шкале оценки простатических симптомов), а также занятия в Школе мужского здоровья.

Результат:

1. Охватить профилактическими мероприятиями по укреплению мужского здоровья включая информационно-коммуникационные кампании до 90% (от общей численности) работников мужского пола медицинских учреждений Волгоградской области, принимающих участие в корпоративных программах укрепления здоровья медицинских работников («Здоровье на рабочем месте»).

2. Повысить до 100% уровень информированности работников мужского пола медицинских учреждений Волгоградской области, принимающих участие в корпоративной программе укрепления здоровья медицинских работников («Здоровье на рабочем месте»), о вреде потребления табака, алкоголя и других ФР НИЗ для мужского здоровья.

Индикаторы процесса:

1. % сотрудников мужского пола, заполнивших опросник по AMS (опросник по выявлению симптомов старения (Aging Males' Symptoms));
2. % сотрудников, мужского пола медицинских учреждений Волгоградской области, принимающих участие в корпоративной программе укрепления здоровья медицинских работников «Здоровье на рабочем месте», прошедших анкетирование по Международной шкале оценки простатических симптомов (I-PSS - International Prostatic Symptom Score).

Индикаторы результата:

- Реализация не менее 100 % каждого мероприятия блока «Pro Мужское здоровье», в соответствии с графиком корпоративной программы «Здоровье на рабочем месте».
- Количество проведенных образовательных мероприятий в рамках блока «Pro Мужское здоровье»: тематические информационные кампании, «Школы мужского здоровья», информационные встречи с медицинскими специалистами.
- Количество участников - работников мужского пола, принявших участие в образовательных мероприятиях (процент от всех работников мужского пола учреждения).
- Увеличение количества работников мужского пола медицинских учреждений Волгоградской области, принимающих участие в корпоративной программе укрепления здоровья медицинских работников «Здоровье на рабочем месте», приверженных ЗОЖ (данные анкетирования)

СПЕЦИАЛИСТАМИ НМИЦ ТПМ МИНЗДРАВА РОССИИ РАЗРАБОТАНЫ ДВА ОПРОСНИКА: ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И ДЛЯ РАБОТНИКОВ (СМ. СХЕМУ). ЭТИ ОПРОСНИКИ ДОСТУПНЫ КАК В БУМАЖНОМ ВИДЕ, ТАК И В ЭЛЕКТРОННОМ. ОНЛАЙН ФОРМА ВВОДА ДАННЫХ ДОСТУПНА ПО ССЫЛКЕ [HTTPS://ATRIYA.GNICPM.RU/](https://atriya.gnicpm.ru/).

ОПРОСНИКИ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ НАПРАВЛЕННЫ НА ОБЩУЮ ОЦЕНКУ СИТУАЦИИ, ПОНИМАНИЕ ПРИОРИТЕТОВ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ РАБОТОДАТЕЛЯ В РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ, НАПРАВЛЕННЫХ НА УКРЕПЛЕНИЕ ЗДОРОВЬЯ. ОПРОСНИКИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ МОГУТ БЫТЬ ИСПОЛЬЗОВАНЫ ДЛЯ УГЛУБЛЕННОЙ ОЦЕНКИ ПОТРЕБНОСТЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ В РЕАЛИЗАЦИИ КОРПОРАТИВНОЙ ПРОГРАММЫ И РАЗРАБОТКИ ЦЕЛЕВОЙ ПРОГРАММЫ, МАКСИМАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННОЙ НА ПОТРЕБНОСТИ КОНКРЕТНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ.

ССЫЛКИ:



ФГБУ НМИЦ ТПМ - <https://gnicpm.ru/>

РАЗДЕЛ «КОРПОРАТИВНЫЕ ПРОГРАММЫ УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ РАБОТАЮЩИХ»
САЙТА ФГБУ НМИЦ ТПМ - https://gnicpm.ru/public_health/korporativnye-programmy-ukrepleniya-zdorovya-rabotayushhih.html

РАЗДЕЛ САЙТА МЗ РФ «КОРПОРАТИВНЫЕ ПРОГРАММЫ УКРЕПЛЕНИЯ ОБЩЕСТВЕННОГО
ЗДОРОВЬЯ В РАМКАХ ФЕДЕРАЛЬНОГО ПРОЕКТА "УКРЕПЛЕНИЕ ОБЩЕСТВЕННОГО
ЗДОРОВЬЯ» - <https://minzdrav.gov.ru/poleznye-resursy/natsproektzdravoohranenie/zozh>

ССЫЛКА С МАТЕРИАЛАМИ НА ЯНДЕКС.ДИСК - <https://disk.yandex.ru/d/pvXYynGLm-RRZg>

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!



РЦОЗ И МП ГБУ РО «МИАЦ»

НАШИ КОНТАКТЫ:



РОСТОВ-НА-ДОНУ, УЛ. МЕТАЛЛУРГИЧЕСКАЯ,
Д. 102/2, 503 ОФИС



+7(863)306-50-80



<https://miacrost.ru/>



<https://vk.com/rcozmp>



<https://ok.ru/group/60651903516755>



https://t.me/zog_miac61
<https://t.me/+9H--GABY1-VkYjky>
<https://t.me/+G5DZ8yPVy6fTlt29>