

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ИНКЛЮЗИВНОГО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГУМАНИТАРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

КАЛМЫЦКИЙ ФИЛИАЛ

РАССМОТРЕНО
на Совете филиала
Протокол № 1
от «09» сентября 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор филиала

Э.Л. Пашнанов

«09» сентября 2021 г.

**КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА
УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ СОТРУДНИКОВ
КАЛМЫЦКОГО ФИЛИАЛА ФЕДЕРАЛЬНОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ИНКЛЮЗИВНОГО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

г. Элиста, 2021 г.

Содержание

1. Актуальность
2. Цель программы
3. Задачи программы
4. Основные мероприятия программы
5. План мероприятий
6. Ожидаемые результаты эффективности программы

1. Актуальность

Программа укрепления здоровья и благополучия сотрудников подразумевает под собой комплекс мероприятий, предпринимаемых работодателем для улучшения состояния здоровья работников, улучшения микроклимата в коллективе, в целях профилактики заболеваний, повышения безопасности, производительности и эффективности труда работников.

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

Здоровье работающего населения определяется производственными, социальными и индивидуальными рисками, доступом к медико-санитарным услугам. Ценность физического, психического и социального здоровья каждого сотрудника организации многократно возрастает. Рабочее место - оптимальная организационная форма охраны и поддержания здоровья, профилактики заболеваний (определение ВОЗ).

По данным исследователей почти 60% общего бремени болезней обусловлено семью ведущими факторами:

- повышенное артериальное давление,
- потребление табака,
- чрезмерное употребление алкоголя,
- повышенное содержание холестерина в крови,
- избыточная масса тела,
- низкий уровень потребления фруктов и овощей,
- малоподвижный образ жизни.

Система укрепления здоровья сотрудников на рабочем месте включает создание условий, снижающих не только риск профессионально обусловленных заболеваний, но и риск развития социально значимых хронических заболеваний. Он повышается при нерациональном питании, недостаточной физической активности, стрессах на рабочем месте, наличии вредных привычек.

Стратегический и тактический посыл дан в Указе Президента Российской Федерации от 06.06.2019 № 254 «О стратегии развития здравоохранения в Российской Федерации на период до 2025 г.». Указ предусматривает организацию и развитие системы профилактики профессиональных рисков, которая ориентирована на качественное и своевременное выполнение лечебно-профилактических мероприятий, позволяющих вернуть работников к активной трудовой и социальной деятельности с минимальными повреждениями здоровья, формирование системы мотивации граждан к ведению здорового образа жизни.

Формирование навыков ведения здорового образа жизни начинается с воспитания мотивации к здоровому образу жизни и осуществляется через целенаправленную деятельность организации в рамках

здоровьеформирующей программы, посредством создания здоровьесберегающей среды или территорий здорового образа жизни.

Личная заинтересованность сотрудников – ключевое условие эффективного внедрения корпоративной программы.

Для выделения приоритетного направления корпоративной программы укрепления общественного здоровья проведено анкетирование 32 из 70 сотрудников Калмыцкого филиала МГГЭУ, что составляет 45,7% .

В отечественной и международной практике на этапе планирования и анализа ситуации обычно широко применяется опросный метод (вопросники/анкеты) или режим самозаполнения, или режим интервьюирования (что обычно более трудоемко, но и более информативно).

В современных условиях анкетирование в организациях, имеющих локальные корпоративные сети оперативно проводится с использованием web-опроса, что практикуется, в частности, в зарубежных компаниях. Несомненно, что анкеты должны быть адаптированы к отечественным условиям производств.

Проведенное анкетирование сотрудников филиала МГГЭУ позволяет сделать следующие выводы:

- Работающих мужчин-81,4%, женщин-19,6%. По семейному положению- в браке-71,4%. Работников с высшим и средним специальным образованием-84,7%; более половины(67,8%) -преподаватели; 21,5%-технические специалисты.

- 57,1% анкетированных имеют стаж работы 20 и более лет; 28,6%-10-14лет; 14,3%-15-19лет.

- 60,7% анкетированных на работе все устраивает; не устраивает из-за сверхурочного графика- 14,3% и непрерывного напряжения на работе - 14,3% и 12,8%-из-за риска заразиться коронавирусной инфекцией.

Анализ блока«Оздоровительные и профилактические мероприятия» позволяет сделать вывод об относительно ответственном отношении работников Калмыцкого филиала МГГЭУ к своему здоровью, что подтверждается удовлетворительной оценкой состояния здоровья в 60,7% случаев анкетированных, количеством прошедших периодические профилактические медицинские осмотры или диспансеризацию-89,7%, знающие свои цифры АД-86,4%, получившие прививку от гриппа-85,7%.

Более половины от числа анкетированных приносят еду из дома,1/3 завтракают и обедают дома. Чаще всего для приготовления пищи в семье используют в 92,8% случаев растительное масло. Частота приёма пищи в основном трёхкратная и составляет 67,5%. Не завтракают-4% анкетированных, половина анкетированных потребляют ржаной хлеб, 43%-пшеничный; не досаливают приготовленную пищу более 70%.

Практически работники не получают путевки на санаторно-курортное лечение.

Спортивными объектами не пользуются 75% анкетированных.

Для выделения приоритетного направления корпоративной программы укрепления общественного здоровья проведен анализ блока «Образ

жизни»: В настоящее время не курили никогда - 47,4%, курят - 41,2% анкетированных, пытались бросить курить только 11,4% и решение принимали самостоятельно.

Из 58% когда-либо употреблявших алкоголь, не употребляли в последние 12 мес. и прекратили самостоятельно или по совету медицинского работника 68%.

Регулярно занимаются спортом, включая утреннюю гимнастику - 54,3%; из оставшихся 45,7% не занимающихся спортом основными причинами являются: нет силы воли и нет в этом необходимости. Более трети анкетированных занимаются спортом для укрепления здоровья, столько же ходят пешком на работу. Более 65% занимаются спортом в неспециализированных местах.

Оценивая блок вопросов, связанных с влиянием состоянием здоровья на работоспособность, можно сказать, что в 80% сотрудников успешно справляются с должностными обязанностями. Следует отметить средний уровень стресса среди работников организации.

Проведенный анализ анкет работников и руководителя позволяет сделать вывод о необходимости разработки и внедрения корпоративной программы укрепления общественного здоровья на рабочем месте.

2. Цель программы

Корпоративная программа по укреплению здоровья на рабочем месте для работников организации разработана с целью продвижения здорового образа жизни в коллективе организации, сохранения здоровья персонала на рабочем месте.

Основная цель программы: сохранение и укрепление здоровья сотрудников организации, профилактика заболеваний и потери трудоспособности.

3. Задачи программы

Основными задачами корпоративной программы по укреплению здоровья сотрудников организации являются:

- Формирование системы мотивации работников к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек.
- Создание благоприятной рабочей среды (сплочение коллектива) для укрепления здоровья и благополучия сотрудников организации.
- Повышение ответственности за индивидуальное здоровье и приверженности к здоровому образу жизни работников и членов их семей.
- Создание благоприятных условий в организации для ведения здорового и активного образа жизни.
- Содействие прохождению работниками профилактических осмотров и диспансеризации.

- Проведение для работников профилактических мероприятий.
- Создание оптимальных гигиенических, экологических и эргономических условий деятельности работников на их рабочих местах.
- Формирование установки на отказ от вредных привычек.
- Формирование мотивации на повышение двигательной активности.
- Формирование стрессоустойчивости и сохранение психологического здоровья и благополучия.

Перечень мероприятий программы				
№	Наименование мероприятия	Сроки реализации	Индикаторы результата	Ответственный исполнитель
1. Организационные мероприятия				
1	Анкетирование, с целью выявления факторов, влияющих на здоровье работников и получение общих сведений о состоянии здоровья работников	июль 2021 г		Заместитель директора по СВР Калмыцкого филиала МГГЭУ, зав.отделом РЦОЗиМП БУРК «РЦСВМП №2 Сулда»
2	Проведение инструктажей персонала с целью предупреждения случаев инвалидности, причиной которых является производственный травматизм и вредные факторы.	в течение года		Инженер по КБ, ГО и ЧС, медицинская сестра Калмыцкого филиала МГГЭУ
3	Проведение периодических медицинских осмотров, диспансеризации сотрудников.	по плану	%сотрудников, прошедших профосмотры, % сотрудников, прошедших диспансеризацию.	Заместитель директора по СВР Калмыцкого филиала МГГЭУ, Центр здоровья БУРК «РЦСВМП №2 Сулда»
4	Проведение вакцинации работников	по плану	Охват вакцинацией сотрудников	Специалист по персоналу Калмыцкого филиала МГГЭУ, Центр здоровья БУРК «РЦСВМП №2 Сулда»
5	Поощрение работников за работу по укреплению здоровья на рабочем месте и практической деятельности по укреплению здорового образа жизни.	в течение года		Администрация Калмыцкого филиала МГГЭУ
2. Мероприятия, направленные на повышение физической активности				
1	Десятиминутный комплекс упражнений, который проводится прямо на рабочем месте, гимнастика для глаз, дыхательная	ежедневно		Медицинская сестра, преподаватель физической культуры Калмыцкого филиала МГГЭУ

	гимнастика			
2	Спортивные мероприятия, спартакиады, турниры, спортивные конкурсы, велопробеги	По плану		Медицинская сестра, преподаватель физической культуры Калмыцкого филиала МГГЭУ
3	Сдача норм ГТО.	По плану		Медицинская сестра, преподаватель физической культуры Калмыцкого филиала МГГЭУ
4	Спортивное соревнование – «Папа, мама, я – спортивная семья»	По плану		Медицинская сестра, преподаватель физической культуры Калмыцкого филиала МГГЭУ
5	Корпоративная спартакиада по нескольким видам спорта.	1 раз в год		Заместитель директора по СВР, медицинская сестра, преподаватель физической культуры Калмыцкого филиала МГГЭУ
6	Дни здоровья – проведение акции «На работу пешком», «На работу – на велосипеде», «Встань с кресла», «Неделя без автомобиля».	По плану		Специалист по персоналу, медицинская сестра, преподаватель физической культуры Калмыцкого филиала МГГЭУ
8	Соревнование с использованием гаджета «шагомер» для сотрудников на постоянной основе.	1 раз в год		Медицинская сестра, преподаватель физической культуры Калмыцкого филиала МГГЭУ
9	Коллективный отдых на свежем воздухе с применением активных игр.	По плану		Преподаватель физической культуры Калмыцкого филиала МГГЭУ
10	Занятия футбольной, волейбольной, баскетбольной команд работников, занятия настольным теннисом	По графику		Преподаватель физической культуры Калмыцкого филиала МГГЭУ
3. Мероприятия, направленные на формирование приверженности к здоровому питанию				
1	Информирование работников об основах рациона здорового питания: размещение информационных материалов (плакаты, буклеты, листовки), организация образовательных семинаров, лекций.	В течение года	% сотрудников, поддерживающих корпоративную политику здорового образа жизни	Заместитель директора по СВР, медицинская сестра Калмыцкого филиала МГГЭУ
2	Конкурс здоровых рецептов.	1 раз в год		Заместитель директора по СВР, медицинская сестра

				Калмыцкого филиала МГГЭУ
3	День здорового питания, посвященный овощам и фруктам	07.04.2022		Заместитель директора по СВР, медицинская сестра Калмыцкого филиала МГГЭУ
4	Конкурс информационных бюллетеней на тему «Здоровый перекус», «Правильная тарелка» и пр.	1 раз в год		Заместитель директора по СВР, медицинская сестра Калмыцкого филиала МГГЭУ
5.	Ограничение на территории учреждения продуктов с высоким содержанием соли, сахара и насыщенных кислот.	постоянно	% сотрудников, поддерживающих корпоративную политику здорового образа жизни	Заместитель директора по СВР, медицинская сестра Калмыцкого филиала МГГЭУ
6.	Стимулирование стремлений сотрудников к нормализации массы тела	постоянно		Администрация Калмыцкого филиала МГГЭУ
4. Мероприятия, направленные на борьбу с курением				
1	Кампания «Брось курить и победи»	В течение года		Заместитель директора по СВР, медицинская сестра Калмыцкого филиала МГГЭУ
2	Организация возможных здоровых альтернатив вместо перекуров на рабочих местах и в местах общего пользования. Проведение акции «Обменяй сигареты на витамины» с обменом сигарет на фрукты.	В течение года	% сотрудников, поддерживающих корпоративную политику здорового образа жизни	Заместитель директора по СВР, медицинская сестра Калмыцкого филиала МГГЭУ
3	Мероприятия в День отказа от курения.	К фиксированным датам - май, ноябрь		Заместитель директора по СВР, медицинская сестра Калмыцкого филиала МГГЭУ
4	Размещение информационных бюллетеней по вопросу вреда курения для здоровья в местах, оборудованных для курения, трансляция видеороликов на	В течение года	% работников, знающих о вреде курения и потребления электронных	Медицинская сестра Калмыцкого филиала МГГЭУ, сотрудники РЦОЗиМП БУРК «РЦСВМП №2Сулда»

	данную тематику		сигарет; % работников, поддерживающих корпоративную политику здорового образа жизни	
5	Организация мест для курения.	2021г		Заместитель директора по СВР, инженер по КБ, ГО и ЧС Калмыцкого филиала МГГЭУ
6	Оформление рабочих мест, мест общего пользования в помещениях и на территории знаками запрещающими курение.	2021г	% курящих сотрудников, сокративших количество перекуров	Заместитель директора по СВР, инженер по КБ, ГО и ЧС Калмыцкого филиала МГГЭУ
7	Оформление мест общего пользования детекторами дыма.	2022г	Количество нарушений/число проверок	Заместитель директора по СВР, медицинская сестра, инженер по КБ, ГО и ЧС Калмыцкого филиала МГГЭУ
8	Оборудование кабинета по оказанию помощи курящим	2022г.	% курящих работников, выразивших желание бросить курить	Заместитель директора по СВР, медицинская сестра Калмыцкого филиала МГГЭУ
5. Мероприятия, направленные на борьбу с употреблением алкоголя				
1	Информирование сотрудников о влиянии на организм алкоголя и о социальных последствиях, связанных с потреблением алкоголя.	В течение года	% работников, поддерживающих корпоративную политику здорового образа жизни	Медицинская сестра Калмыцкого филиала МГГЭУ, сотрудники РЦОЗиМП БУРК «РЦСВМП №2Сулда»
2	Консультативная помощь по вопросам, связанным с пагубным потреблением алкоголя.	В течение года	% работников, выразивших желание бросить пить	Сотрудники РЦОЗиМП БУРК «РЦСВМП №2Сулда»
3	Безалкогольные корпоративные	В течение года		Заместитель директора по СВР, медицинская сестра

	мероприятия с пропагандой здорового образа жизни.			Калмыцкого филиала МГГЭУ
6. Мероприятия, направленные на борьбу со стрессом				
1	Тренинги, консультации, семинары по управлению конфликтными ситуациями.	По необходимости	Доля работников охваченных тренингами, консультациями	Специалист по персоналу Калмыцкого филиала МГГЭУ
2	Оборудование комнаты психоэмоциональной разгрузки	2022 г.		Администрация Калмыцкого филиала МГГЭУ

Финансирование Корпоративной программы укрепления здоровья сотрудников филиала МГТЭУ осуществлять в пределах средств, выделенных и утвержденных в бюджете учреждения на очередной финансовый год.

7. Ожидаемые результаты эффективности

В результате реализации корпоративной программы по укреплению здоровья сотрудников организации предполагаются следующие результаты:

Для работников:

- Изменение отношения к состоянию своего здоровья.
- Укрепление здоровья и улучшение качества жизни.
- Увеличение продолжительности жизни.
- Приверженность к ЗОЖ.
- Возможность получения материального и социального поощрения.
- Сокращение затрат на медицинское обслуживание.
- Улучшение условий труда.

Для работодателей:

- *Внедрение приоритета здорового образа жизни среди работников; изменение отношения работников к состоянию своего здоровья.*
- *Повышение численности работников, ведущих здоровый образ жизни.*
- Сохранение на длительное время здоровых трудовых ресурсов.
- Повышение производительности труда.
- Сокращение потерь по болезни.
- Снижение текучести кадров.
- Повышение имиджа организации.