

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
города Новосибирска
«Детская школа искусств «Весна»

Принято

Протокол №
заседания Общего собрания
работников Учреждения
от 8 июня 2022 года

Согласовано

Протокол заседания
Педагогического совета Учреждения
от 8 июня 2022 года

Приказ № 08/06

От 8 июня 2022 года

Утверждена:

Директор МБУДО ДШИ «Весна»


Е.Ю. Колодина
«8»  г.



**Корпоративная программа
укрепления здоровья на рабочем месте работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования города Новосибирска «Детская школа искусств
«Весна»**

Новосибирск, 2022

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность программы

Одной из приоритетных задач государства в настоящее время является сохранение трудового потенциала и увеличение трудового долголетия работающего населения.

Охрана здоровья работающих становится одной из наиболее важных проблем как предприятий и организаций, так и государства в целом: предприятиям и организациям нужны здоровые сотрудники, а состояние здоровья является одной из основных составляющих качества жизни населения.

Плохое здоровье работников приводит к существенным издержкам любого предприятия или организации: пропуски рабочего времени по болезни ведут к прямым потерям производительности, выход на работу нездоровых сотрудников приводит к снижению продуктивности работы и возможности травматизма. Сотрудник с ослабленным здоровьем, подверженный частым инфекционным заболеваниям, оказывает негативное влияние на здоровье и производительность труда работающих рядом с ним.

Проблема здоровья работников образования в настоящее время имеет особое значение, так как их профессиональная деятельность, к сожалению, не способствует его сохранению и укреплению. Профессиональная деятельность педагогов связана с повышенным психоэмоциональным напряжением, обусловленным необходимостью постоянного самоконтроля и эмоционального возбуждения, значительным числом межличностных контактов. К этому добавляются значительная голосовая нагрузка; статическая нагрузка при незначительной общей мышечной двигательной нагрузке; большой объем интенсивной зрительной работы; высокая плотность эпидемических контактов; отсутствие стабильного режима дня; нагрузка на одни и те же центры коры больших полушарий, резкое перераспределение мозгового кровотока.

Каждый из перечисленных факторов риска педагогического труда может стать причиной профессионального или профессионально обусловленного заболевания. К таковым относятся:

- заболевания нервной системы (неврозоподобные состояния и неврозы);
- заболевания голосо-речевых органов (острый и хронический фарингит, ларингит, парез голосовых складок, певческие узелки);
- заболевания опорно-двигательного аппарата (остеохондроз шейного и поясничного отделов позвоночника, радикулит);
- заболевания сердечно-сосудистой системы (варикозное расширение вен нижних конечностей, геморрой);
- инфекционные заболевания.

Вышесказанное приводит к выводу, что педагогические работники относятся к группе высокого риска развития профессиональных заболеваний, в связи с чем возникает необходимость внедрения корпоративных программ укрепления здоровья на рабочем месте.

Рабочее место - оптимальная организационная форма охраны и поддержания здоровья, профилактики заболеваний (определение ВОЗ).

По показателю 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 (курение, злоупотребление алкоголем).

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.

Одной из задач национального проекта «Демография», Федерального проекта «Укрепление общественного здоровья» и регионального проекта «Формирование системы мотивации граждан к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек» является разработка, утверждение в установленном порядке и реализация корпоративных программ по общественному здоровью, содержащих наилучшие практики по укреплению здоровья работников.

Формирование навыков ведения здорового образа жизни начинается с воспитания мотивации к здоровому образу жизни и осуществляется через целенаправленную деятельность учреждения в рамках здоровьесформирующей программы, посредством создания здоровьесберегающей среды или территорий здорового образа жизни.

Мероприятия по укреплению здоровья работающего населения - система мер в рамках политики учреждения по охране здоровья.

Нормативно-правовая база программы

Нормативно-правовой основой для разработки и внедрения программы укрепления здоровья на рабочем месте работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Новосибирска «Детская школа искусств «Весна» являются следующие документы:

- Паспорт национального проекта «Демография» (федеральный проект «Формирование системы мотивации граждан к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек» (Укрепление общественного здоровья)), утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. №16);
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 апреля 2019 г. № 833-р «Об утверждении комплекса мер по стимулированию работодателей и работников к улучшению условий труда и сохранению здоровья работников, а также по мотивированию граждан к ведению здорового образа жизни»;
- Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 15 января 2020 г. № 8 «Об утверждении Стратегии формирования здорового образа жизни населения, профилактики и контроля неинфекционных заболеваний на период до 2025 года»;
- Паспорт регионального проекта «Формирование системы мотивации граждан к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек», утвержденный решением регионального Проектного комитета областных исполнительных органов

государственной власти Новосибирской области, государственных органов Новосибирской области от 02.04.2019;

- Постановление мэрии города Новосибирска от 26.10.2020 № 3240 «О муниципальной программе «Укрепление общественного здоровья на территории города Новосибирска».

Цель и задачи программы

Корпоративная программа укрепления здоровья на рабочем месте работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Новосибирска «Детская школа искусств «Весна» разработана с целью сохранения здоровья сотрудников и продвижения здорового образа жизни в коллективе организации.

Задачи программы:

- формирование мотивации работников учреждения к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и физическую активность;
- создание благоприятной рабочей среды для укрепления здоровья и благополучия сотрудников;
- создание условий для вовлечения работников в программы по укреплению их здоровья на рабочем месте;
- создание условий для улучшения индивидуального и профессионального (физического, психологического и социального здоровья) работников, повышения их работоспособности и продуктивности;
- формирование активной жизненной позиции работников, создание благоприятного микроклимата в коллективе, повышение сплоченности коллектива.

Направления планирования мероприятий программы

- Формирование мотивации на здоровое питание.
- Формирование мотивации на повышение двигательной активности.
- Формирование стрессоустойчивости.

1) ЗДОРОВОЕ ПИТАНИЕ

Здоровое питание имеет решающее значение в профилактике большинства хронических неинфекционных заболеваний.

Потребление в адекватном количестве фруктов, овощей и продуктов из цельных злаков помогает предотвратить сердечно-сосудистые заболевания, включая инфаркт и инсульт, сахарный диабет, ожирение, некоторые формы рака.

В течение рабочего дня сотрудники МБУДО ДШИ «Весна» как минимум один раз принимают пищу, поэтому мероприятия, направленные на популяризацию здорового питания в учреждении, имеют смысл.

Цель мероприятий направления «Здоровое питание»: повышение приверженности к рациональному питанию, формирование здоровых пищевых привычек у работников МБУДО ДШИ «Весна».

4.	Обучение сотрудников основам рациона здорового питания.	Формирование осведомленности в области рациона здорового питания.	4 раза в учебном году (сентябрь, ноябрь, февраль, май)	Лазненко И.А.	Индикаторы процесса: количество проведенных мероприятий; количество сотрудников, посетивших данные мероприятия. Индикаторы результата: % сотрудников, изменивших свой рацион в сторону оздоровления.
5.	Краткие информационные сообщения для размещения во внутренних коммуникациях учреждения.	Повысить информированность сотрудников в вопросах здорового питания.	Проведение на постоянной основе с периодичностью 1 раз в месяц	Лазненко И.А.	Индикаторы процесса: количество сообщений, размещенных в коммуникациях за 12 месяцев. Индикаторы результата: количество сотрудников, изменивших конкретные привычки питания.
6.	Проведение конкурса рецептов блюд для здорового питания.	Популяризовать блюда для рациона здорового питания и продемонстрировать опыт создания блюд из легких в приготовлении и доступных ингредиентов.	март 2023	Лисеева И.В.	Индикаторы процесса: количество присланных на конкурс заявок. Индикаторы результата: количество рецептов, которые сотрудники стали использовать в домашнем приготовлении.
7.	Организация тематических акций, направленных на популяризацию	Стимулировать потребление продуктов и блюд, формирующих рацион здорового	4 раза в учебном году (сентябрь, ноябрь, февраль, май)	Лисеева И.В.	Индикаторы процесса: количество проведенных акций,

2) **ФИЗИЧЕСКАЯ АКТИВНОСТЬ**

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

Согласно данным Всемирной организации здравоохранения, отсутствие **важно** физической активности является четвертым по значимости фактором риска глобальной **важно** смертности (6% случаев смерти в мире). **важно**

Известные полезные эффекты физической активности для здоровья включают снижение риска сердечно-сосудистых заболеваний, гипертензии, диабета и некоторых форм рака, а также пользу при комплексном ведении некоторых хронических состояний. Кроме того, она положительно влияет на психическое здоровье - снижает стрессовые реакции, тревожность и депрессию, а также отсрочивает наступление последствий болезни Альцгеймера и других форм слабоумия. Наконец, физическая активность - это ключевая детерминанта расхода энергии, и поэтому она имеет важнейшее значение для энергетического баланса и сохранения оптимального веса. Существует большое количество эмпирических исследований, доказывающих, что в результате внедрения программ на рабочем месте у работников повышается физическая активность, снижается индекс массы тела, улучшаются показатели здоровья и т.д. Есть доказательства, что у работников также растет удовлетворенность от работы, увеличивается производительность труда, снижается стресс.

Цель мероприятий направления «Физическая активность»: выявление работников с недостаточным уровнем физической активности для вовлечения в мероприятия по повышению физической активности.

План мероприятий по направлению «Физическая активность»

№ пп	Наименование мероприятия	Цель мероприятия	Сроки реализации	Ответственные	Результат
1.	Оценка уровня физической активности и тренированности работников.	Выявление работников с недостаточным уровнем физической активности.	сентябрь 2022, май 2023	Виноградова Л.М.	Индикаторы процесса: % работников, участвующих в оценке;

					% работников с низким уровнем физической активности. Индикаторы результата: снижение % работников с низким уровнем физической активности.
2.	«Неделя физической активности»	Повышение информированности работников о пользе физической активности и мотивации к повышению уровня физической активности.	2 раза в учебном году (октябрь, январь)	Виноградова Л.М.	Индикаторы процесса: % работников, участвующих в разных мероприятиях «Недели физической активности». Индикаторы результата: снижение % работников с низким уровнем физической активности.
3.	Организация физкульт-брейков	Снятие напряжения, стресса, снижение утомляемости.	постоянно действующая практика	Виноградова Л.М.	Индикаторы процесса: количество разработанных и внедренных комплексов физических упражнений; % работников, участвующих в физкультбрейках. Индикаторы результата: увеличение % работников, участвующих в физкультбрейках.
4.	Мобильное приложение «Человек идущий»	Стимулирование и мотивация работников к повышению уровня физической активности	постоянно действующая практика	Виноградова Л.М.	Индикаторы процесса: % работников, использующих мобильное приложение.

		посредством мобильных приложений.			Индикаторы результата: - снижение % работников с низким уровнем физической активности.
--	--	-----------------------------------	--	--	--

3) **СОЦИАЛЬНОЕ И ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ** (управление стрессом)

Стресс приводит к многочисленным проблемам со здоровьем, таким как депрессия, болезни сердца, диабет и ожирение. Программы здоровья на рабочем месте, которые помогают сотрудникам справляться со стрессом, могут улучшить их здоровье и благополучие.

Цели мероприятий направления «Социальное и эмоциональное благополучие (управление стрессом)»: создание благоприятной психоэмоциональной обстановки на рабочем месте, повышение осознанности работников о психоэмоциональных факторах риска (а также повышение устойчивости к стрессу, формирование навыков копинга), обеспечение высокого уровня вовлечения работников в программы здорового образа жизни на рабочем месте.

План мероприятий по направлению «Социальное и эмоциональное благополучие (управление стрессом)»

№ пп	Наименование мероприятия	Цель мероприятия	Сроки реализации	Ответственные	Результат
1.	Проведение	Обеспечение	Проведение	Лисеева И.В.	Индикаторы работников, участвующих в мероприятиях (в % к предыдущей кампании/временному периоду).
2.	Проведение открытых встреч для обсуждения вопросов и проблем создания благоприятной среды.	Создание благоприятной психоэмоциональной обстановки на рабочем месте.	2 раза в учебном году (ноябрь, февраль)	Лисеева И.В.	Индикаторы процесса: количество проведенных собраний для улучшения психологического климата на рабочем месте; количество работников, поучаствовавших в собраниях (увеличение количества участников к предыдущему временному периоду в %). Индикаторы результата: уровень удовлетворенности работой (% изменений по сравнению с предыдущими временными периодами); уровень текучести кадров (изменение показателя по отношению к предыдущему периоду).
3.	Проведение обучающих мероприятий, направленных на профилактику стресса на рабочем месте.	Повышение осведомленности работников о психоэмоциональных факторах риска (а также повышение устойчивости к	4 раза в учебном году (сентябрь, ноябрь, февраль, май)	Лисеева И.В.	Индикаторы процесса: количество работников, вовлеченных в образовательные мероприятия (процент к предыдущему году).

		стрессу, формирование навыков копинга).			Индикаторы результата: количество работников в группе риска психоэмоциональных нарушений (уменьшение количества работников в группе риска).
4.	Проведение недели психоэмоционального здоровья	Повышение осознанности работников о психосоциальных факторах риска, формирование культуры здорового образа жизни в учреждении.	2 раза в учебном году (декабрь, апрель)	Лисеева И.В.	Индикаторы процесса: количество работников, принявших участие в мероприятиях. (процент к предыдущему мероприятию). Индикаторы результата: количество работников в группе психоэмоционального риска (уменьшение количества работников в группе риска).
5.	Комната психоэмоциональной разгрузки	Профилактика утомляемости работников на рабочем месте, уменьшение восприимчивости к стрессу.	постоянно действующая практика	Лисеева И.В.	Индикаторы процесса: количество работников группы риска, посетивших комнату (% изменений к предыдущему периоду). Индикаторы результата: количество работников в группе психоэмоционального риска (% изменений к предыдущему периоду).

Ожидаемые результаты реализации программы:

В результате реализации корпоративной программы укрепления здоровья на рабочем месте работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Новосибирска «Детская школа искусств «Весна» планируются следующие результаты:

- ✓ изменение отношения работников учреждения к состоянию собственного здоровья в лучшую сторону;
- ✓ увеличение количества работников учреждения, ведущих здоровый образ жизни, включая здоровое питание и физическую активность;
- ✓ увеличение количества работников, вовлеченных в программы по укреплению их здоровья на рабочем месте;
- ✓ повышение устойчивости работников учреждения к стрессу, владение навыками копинга;
- ✓ улучшение условий труда (комната психологической разгрузки; отдельное, специально оборудованное помещение для приема пищи, питьевая вода в шаговой доступности и др.);
- ✓ создание благоприятного микроклимата в коллективе, повышение сплоченности коллектива.

Мониторинг и оценка эффективности программы

Индикаторами оценки процесса реализации Корпоративной программы укрепления здоровья на рабочем месте работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Новосибирска «Детская школа искусств «Весна» являются:

- % охвата сотрудников мероприятиями/программой (соответствие запланированному);
- выполнение плана мероприятий программы в намеченные сроки.

Краткосрочными (период реализации программы) индикаторами оценки эффективности Корпоративной программы укрепления здоровья на рабочем месте работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Новосибирска «Детская школа искусств «Весна» являются:

- индикаторы процесса внедрения;
- повышение информированности работников о здоровом образе жизни;
- повышение мотивации к ведению здорового образа жизни;
- Повышение лояльности и удовлетворенности сотрудников.

Оценка программы проводится также по основным направлениям мероприятий: создание условий для ведения здорового образа жизни, информирование сотрудников и оценки достижения запланированного эффекта (приложение 4).

Улучшение и коррекция мероприятий программы

На основании мониторинга и оценки эффективности программы проводится корректировка Корпоративной программы укрепления здоровья на рабочем месте работников МБУДО ДШИ «Весна» с учетом достигнутых результатов.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение №1

Опросник привычек питания на соответствие рациону здорового питания*

1. Сколько раз в течении дня Вы принимаете пищу?
3 основных приема пищи
(завтрак, обед, ужин)
2. Как часто Вы завтракаете?
 - ежедневно
 - большинство дней в неделю
 - 2-4 раза в неделю
 - только в выходные дни
 - не завтракаю/редко, нет привычки
3. Досаливаете ли Вы уже приготовленную пищу?
 - нет, не досаливаю
 - да, предварительно пробуя
 - да, не пробуя
4. Сколько кусочков и/или чайных ложек сахара (меда, джема, варенья и др.) Вы употребляете за день?
менее 12 в день
5. Какой сорт хлеба Вы чаще употребляете:
 - ржаной, с цельными злаками и/или с отрубями
 - пшеничный
 - не употребляю
6. Какой вид жира Вы используете в приготовлении пищи?
 - не использую
 - растительное масло
 - сливочное масло
 - сало
 - маргарин
 - нутряной животный жир

7. Как часто Вы употребляете следующие продукты:

	не употребляю/ редко	1-2 раза в месяц	1-2 раза в неделю	ежедневно /почти ежедневно
Овощи (кроме картофеля)	X	X	X	X
Сыр	X	X	X	X
Рыба	X	X	X	X
Птица	X	X	X	X
Мясо	X	X	X	X
Мясоколбасные изделия (колбасы, сосиски), мясные деликатесы (буженина, карбонат и др.) и субпродукты	X	X	X	X
Соления и маринованные продукты	X	X	X	X
Сладости и кондитерские изделия (конфеты, варенье, печенье и др.)	X	X	X	X

8. Укажите жирность наиболее часто используемых молочных продуктов

Приложение

Молоко, кефир, йогурт	0 - 1,0%	1,2 - 2,5%	2,7 % и выше
Сметана, сливки	5 - 10%	10-15,0%	20% - 25% и выше
Творог	0 -2,0%	2,0 - 5,0%	5,1% и выше
Сыр	4 - 8,09%	9,0 - 19,0%	20,0% и выше
* позиции ответов, соответствующие рациону здорового питания выделены зеленым фоном.			

	значительно учащается дыхание или пульс (например, бег и т.п.) непрерывно в течение, по меньшей мере, 10 минут?		перейдите к Р 13	
11.	Сколько дней в неделю Вы обычно занимаетесь спортом, физическими упражнениями или активным досугом высокоинтенсивного характера?	Кол-во дней		Р 11
12.	Сколько часов в день Вы обычно занимаетесь спортом, физическими упражнениями или активным досугом высокоинтенсивного характера?	Часы: минуты		Р 12 ^(a-b)
13.	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 и т.п.) непрерывно в течение, по меньшей мере, 10 минут?	Да	1	Р 13
		Нет	2 Если нет, перейдите к Р 16	
14.	Сколько дней в неделю Вы обычно занимаетесь спортом, физическими упражнениями или активным досугом среднеинтенсивного характера?	Кол-во дней		Р 14
15.	Сколько часов в день Вы обычно занимаетесь спортом, физическими упражнениями или активным досугом среднеинтенсивного характера?	Часы: минуты		Р 15 ^(a-b)

**Короткий международный опросник для определения физической активности
INTERNATIONAL QUESTIONNAIRE ON PHYSICAL ACTIVITY — IPAQ**

Вспомните свою физическую нагрузку за последнюю неделю и ответьте на вопросы анкеты. При этом под интенсивной физической нагрузкой понимается та, которая длится более 10 мин и приводит к повышению пульса более, чем на 20% (плавание, бег, шейпинг и т.д.).

№ вопроса	Вопрос	Ответ	Баллы
1.	Сколько раз в неделю Вы занимались интенсивной физической нагрузкой?	дней	= число дней
2.	Сколько обычно длится Ваша интенсивная физическая нагрузка?	до 10 мин.	0
		10-20 мин.	1
		20-40 мин.	3
		40-60 мин.	5
		1 ч. и более	7
3.	Сколько раз в неделю Вы занимаетесь неинтенсивной физической нагрузкой?	дней	= число дней
4.	Какова обычная продолжительность Вашей неинтенсивной физической нагрузки в течение дня?	до 20 мин.	0
		20-40 мин.	1
		40-60 мин.	3
		60-90 мин.	5
		1,5 ч. и более	7
5.	Сколько дней в неделю Вы ходите пешком?	дней	= число дней
6.	Какова обычная продолжительность Ваших пеших прогулок в течение дня?	до 20 мин.	0
		20-40 мин.	1
		40-60 мин.	3
		60-90 мин.	5
		1,5 ч. и более	7

7.	Сколько часов Вы обычно проводите в сидячем положении?	8 ч. и более	0
		7-8 ч.	1
		6-7 ч.	2
		5-6 ч.	3
		4-5 ч.	4
		3-4 ч.	5
		1-3 ч.	6
		менее 1 ч.	7
Определите сумму баллов. О гиподинамии свидетельствует сумма:			

- для лиц молодого возраста, подростков - менее 21 баллов;
- для лиц среднего возраста - менее 14 балла;
- для лиц пожилого возраста - менее 7 баллов.

Однако для оптимальной физической активности сумма баллов должна на 7 баллов и более превышать указанные границы.

Опросник двигательной активности ОДА23+

Опросник разработан в ФГБУ «ГНИЦПМ» Минздрава России (Аронов Д.М., Красницкий В.Б., Бубнова М.Г., 2013 г.) содержит 23 вопроса и позволяет оценить уровень двигательной активности в динамике.

№ пп	Вопрос	Ответ	Балл	Комментарий
1.	Если вы работаете, то какова Ваша физическая активность на работе?	1. Моя работа главным образом сидячая	1,4	
		2. Я хожу на работе довольно много, но мне не приходится поднимать или носить тяжести	4,1	
		3. Мне приходится много ходить и носить тяжести	5,8	
2.	Испытываете ли вы психоэмоциональные нагрузки на работе, дома?	Да	3	
		Нет	1,7	
3.	Насколько вы физически активны в свободное от работы время или в течение дня?	1. Обычно я не делаю того, что требует физических усилий	0,9	Формулы расчета балла (E): ответ №1 - расчет: $E1=0,9/п$ ответ №2 - расчет: $E2=3,5x(пx0,4)$
		2. Я совершаю прогулки на свежем воздухе, выполняю работу, требующую небольших усилий	3,5	
		3. Я стараюсь вести активный образ жизни, занимаюсь физкультурой, выполняю работу, особо не ограничивая себя в нагрузках	5,7	
4.	Сколько раз в неделю Вы проводите время так?	Число раз - п		ответ № 3 - расчет: $E3=5,7x(пx0,4)$

5.	Сколько минут в день Вы ходите пешком?	1. Менее 15 мин	1,1				
		2. 15-30 мин.	2,3				
		3. 30-60 мин	4,1				
		4. Более 1 ч в день	5,5				
12.	Как часто у Вас бывает такая физическая нагрузка, которая вызывает легкую одышку или потоотделение?	1. Ежедневно	5,3				
		2. Два-три раза в неделю	4,5				
		3. Один раз в неделю	3,4				
		4. Два-три раза в месяц	2,3				
		5. Один раз в месяц или реже	1,6				
		6. Я не имею такой активности	0,2				
13.	Как Вы оцениваете свое физическое состояние (тренированность) в настоящее время?	1. Очень хорошее	5,6				
		2. Достаточно хорошее	4,9				
		3. Среднее	3,7				
		4. Хуже среднего	1,7				
		5. Плохое	0,7				
14.	Изменилась ли Ваша физическая активность за последние полгода?	1. Заметно уменьшилась	0,8				
		2. Незначительно уменьшилась	2,3				
		3. Осталась прежней	3,5				
		4. Увеличилась	5,2				
15.	Занимаетесь ли Вы физическими тренировками в настоящее время?	1. Да (в том числе в последнее время)	5,3	При ответе «Да» переходим к вопросу 16, при «Нет» - к вопросу 20			
		2. Нет	0,8				
16.	Где Вы занимаетесь или занимались в последнее время физическими тренировками?	1. Организованная группа физической реабилитации в медицинском учреждении (санаторий, кардиологический диспансер и т. д.)	5,4				
		2. Индивидуально (дома)	4,2				
17.	Укажите, что включают в себя Ваши домашние тренировки		3,1	Оценивается общее количество отмеченных пунктов			
		1. Гимнастические упражнения					
		2. Тренировочная ходьба	4,2				
		3. Бег трусцой	5,1				
		4. Велосипед	5,3				
		5. Занятия на велотренажере или других тренажерах	5,3				
		6. Упражнения с гантелями	5,4				
		7. Плавание	5,4				
		8. Лыжи	5,5				
18.	Сколько раз в неделю Вы занимаетесь физическими тренировками?	1. Менее 1 раза в неделю	2				
		2. 1-2 раза в неделю	3,8				
		3. 3-4 раза в неделю	5,2				
		4. 5 раз и чаще	6,1				
		19.	Укажите продолжительность такой тренировки в минутах		1. Менее 20 мин	3,2	
					2. 20-30 мин	4,7	
					3. Больше 30 мин	5,9	

20.

Если Вы не занимаетесь физическими тренировками, то укажите, по какой причине
Считаю это необходимым, но:

Не считаю это необходимым, так как:	0,4
1. Это вредно для моего здоровья	0,7
2. Это не принесет мне пользы	4
3. Веду активный образ жизни	1,3
4. Не знаю	1,6
5. Не могу себя заставить	2,5
6. Желательно, чтобы занятия проводились организованно в медицинском учреждении	0,8
7. Не позволяет мое здоровье	1,5
8. Нет возможности	1,6
1. Ежедневно 3 ч. и более	2,3
2. Ежедневно 2-3 ч.	3
3. 1-2 ч. в день	3,8
4. Менее 1 ч. в день или не каждый день	5,2
1. Я ежедневно более 1 ч. занимаюсь ведением домашнего хозяйства	4,5
2. Я занимаюсь домашними делами не более 1 ч. в день, но по выходным трачу на это более 1 ч.	3,8
3. Я ежедневно или почти ежедневно работаю по дому, но не более 1 ч. в день	3,7
4. Я мало занимаюсь домашним хозяйством, но мне приходится выполнять тяжелую работу по дому или что-то в этом роде	2
5. Я занимаюсь ведением домашнего хозяйства иногда	0,8
6. У меня нет занятий по дому	

21.

Сколько времени вы проводите в автомобиле качестве водителя или пассажира?

22.

Какова ваша активность дома по ведению домашнего хозяйства (закупка товаров в магазинах, приготовление пищи, уборка в доме, стирка, уход за животными и др.)?

Суммирование баллов позволяет отнести опрашиваемого к одной из ступеней двигательной активности: низкой, умеренной (средней), высокой и очень высокой.

Двигательная активность	Баллы
Очень высокая	85-108
Высокая	62-84
Умеренная	39-61
Низкая	менее или равно 38

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
	Всегда	Часто	Иногда	Редко	Никогда/ почти никогда
24. Как часто Вы получаете помощь и поддержку от непосредственного начальника?					
	Всегда	Часто	Иногда	Редко	Никогда/ почти никогда
УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ					
25. Учитывая все факторы, Вы довольны своей работой?					
	Очень доволен	Доволен	Не доволен	Очень недоволен	
ДИСБАЛАНС РАБОТЫ И СЕМЬИ (КОНФЛИКТ)					
26. Кажется ли Вам, что работа отнимает у Вас столько энергии, что оказывает негативное влияние на вашу жизнь?					
	М конечно	Да в определенной степени	Да, но только чуть-чуть	Нет, совсем нет	
27. Кажется ли Вам, что работа отнимает у Вас столько времени, что оказывает негативное влияние на вашу личную жизнь?					
	М конечно	Да в определенной степени	Да, но только чуть-чуть	Нет, совсем нет	
ДОВЕРИЕ РУКОВОДСТВА					
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
29. Контролирует ли руководство качество выполнения работы?					
	В очень большой степени	В значительной степени	В некотором роде	В небольшой степени	В очень малой степени
СПРАВЕДЛИВОСТЬ					
30. Справедливо ли решаются рабочие конфликты в Вашей организации?					
	В очень большой степени	В значительной степени	В некотором роде	В небольшой степени	В очень малой степени
31. Справедливо ли распределяется рабочая нагрузка?					
	В очень большой степени	В значительной степени	В некотором роде	В небольшой степени	В очень малой степени
ВЫГОРАНИЕ					
32. Как часто за последние 4 недели Вы чувствовали себя физически уставшим?					
	Все время	Большую часть времени	Часть времени	Небольшую часть времени	Совсем нет
33. Как часто за последние 4 недели Вы чувствовали себя эмоционально истощенным?					
	Все время	Большую часть времени	Часть времени	Небольшую часть времени	Совсем нет
СТРЕСС					
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

	часть времени	времени	часть времени	
35. Как часто за последние 4 недели Вы были раздражительны?				
	Все время	Большую часть	Часть времени	Небольшую часть
				Совсем нет
2. 3 балла		2. 3 балла		От 4 до 6 Средний риск
3. 2 балла		3. 2 балла		От 6 Высокий риск
4. 1 балл		4. 1 балл		
5. 0 баллов		5. 0 баллов		
Приверженность к месту работы				
	Вопрос 13		Вопрос 14	Оценка по сумме баллов
1. 4 балла		1. 4 балла		До 3 Низкий риск
2. 3 балла		2. 3 балла		От 4 до 6 Средний риск
3. 2 балла		3. 2 балла		От 6 Высокий риск
4. 1 балл		4. 1 балл		
5. 0 баллов		5. 0 баллов		
Предсказуемость				
	Вопрос 15		Вопрос 16	Оценка по сумме баллов
1. 4 балла		1. 4 балла		До 3 Низкий риск
2. 3 балла		2. 3 балла		От 4 до 6 Средний риск
3. 2 балла		3. 2 балла		От 6 Высокий риск
4. 1 балл		4. 1 балл		
5. 0 баллов		5. 0 баллов		
Признание заслуг				
	Вопрос 17		Вопрос 18	Оценка по сумме баллов
1. 4 балла		1. 4 балла		До 3 Низкий риск
2. 3 балла		2. 3 балла		От 4 до 6 Средний риск
3. 2 балла		3. 2 балла		От 6 Высокий риск
4. 1 балл		4. 1 балл		
5. 0 баллов		5. 0 баллов		
Понимание рабочей роли				
	Вопрос 19		Вопрос 20	Оценка по сумме баллов
1. 4 балла		1. 4 балла		До 3 Низкий риск
2. 3 балла		2. 3 балла		От 4 до 6 Средний риск
3. 2 балла		3. 2 балла		От 6 Высокий риск
4. 1 балл		4. 1 балл		
5. 0 баллов		5. 0 баллов		
Качество руководства				
	Вопрос 21		Вопрос 22	Оценка по сумме баллов
1. 4 балла		1. 4 балла		До 3 Низкий риск
2. 3 балла		2. 3 балла		От 4 до 6 Средний риск
3. 2 балла		3. 2 балла		От 6 Высокий риск
4. 1 балл		4. 1 балл		
5. 0 баллов		5. 0 баллов		
Поддержка руководства				
	Вопрос 23		Вопрос 24	Оценка по сумме баллов
1. 4 балла		1. 4 балла		До 3 Низкий риск
2. 3 балла		2. 3 балла		От 4 до 6 Средний риск
3. 2 балла		3. 2 балла		От 6 Высокий риск
4. 1 балл		4. 1 балл		
5. 0 баллов		5. 0 баллов		
Удовлетворенность работой				
	Вопрос 25			Оценка по сумме баллов
1. 3 балла				До 1 Низкая
2. 2 балла				2 Средний риск
3. 1 балл				3 Высокий риск

4. 0 баллов		
Дисбаланс работы и семьи (конфликт)		
Вопрос 26	Вопрос 27	Оценка по сумме баллов
1. 3 балла 2. 2 балла 3. 1 балл 4. 0 баллов	1. 3 балла 2. 2 балла 3. 1 балл 4. 0 баллов	До 2 Низкий риск От 3 до 4 Средний риск От 5 до 6 Высокий риск
Доверие руководству		
Вопрос 28	Вопрос 29	Оценка по сумме баллов
1. 4 балла 2. 3 балла 3. 2 балла 4. 1 балл 5. 0 баллов	1. 4 балла 2. 3 балла 3. 2 балла 4. 1 балл 5. 0 баллов	До 3 Низкий риск От 4 до 6 Средний риск От 6 Высокий риск
Справедливость		
Вопрос 30	Вопрос 31	Оценка по сумме баллов
1. 4 балла 2. 3 балла 3. 2 балла 4. 1 балл 5. 0 баллов	1. 4 балла 2. 3 балла 3. 2 балла 4. 1 балл 5. 0 баллов	До 3 Низкий риск От 4 до 6 Средний риск От 6 Высокий риск
Выгорание		
Вопрос 32	Вопрос 33	Оценка по сумме баллов
1. 4 балла 2. 3 балла 3. 2 балла 4. 1 балл 5. 0 баллов	1. 4 балла 2. 3 балла 3. 2 балла 4. 1 балл 5. 0 баллов	До 3 Низкий риск От 4 до 6 Средний риск От 6 Высокий риск
Стресс		
Вопрос 34	Вопрос 35	Оценка по сумме баллов
1. 4 балла 2. 3 балла 3. 2 балла 4. 1 балл 5. 0 баллов	1. 4 балла 2. 3 балла 3. 2 балла 4. 1 балл 5. 0 баллов	До 3 Низкий риск От 4 до 6 Средний риск От 6 Высокий риск
Самооценка здоровья		
Вопрос 36		Оценка по сумме баллов
1. 4 балла 2. 3 балла 3. 2 балла 4. 1 балл 5. 0 баллов		От 2 до 4 Хорошее 1 и менее Плохое

Оценка результатов программы по созданию условий

Показатель	Как оценить	Комментарий
Приверженность организации принципам ЗОЖ зафиксирована во внутренних и внешних документах	ДА/НЕТ	Перечислить конкретные документы
Рабочие места безопасны для здоровья	% от общего числа рабочих мест	Данные показатели могут рассчитываться для организации в целом и для ее отдельных подразделений. Главная задача - отслеживать динамику на протяжении продолжительного периода и в случае негативных трендов (снижения показателей) принимать соответствующие меры.
Сотрудники обеспечены условиями для приема пищи в течение дня	% от общего числа сотрудников	
Сотрудники имеют возможность для физической активности в течение дня	% от общего числа сотрудников	
Сотрудникам оказывается психологическая помощь и поддержка	% сотрудников, которым доступна услуга	
Организация организует собственные спортивные мероприятия для сотрудников или помогает участвовать во внешних мероприятиях	Количество мероприятий в год, общее кол-во участников	
Количество сотрудников, которые видели информационные материалы о ЗОЖ, размещенные на территории организации	По результатам опроса сотрудников: - точное число % от общего количества сотрудников	Возможно проведение глубинных опросов с уточнением, какая информация запомнилась, побудила к действию и пр.
Количество сотрудников, которые ознакомились с информационными материалами о ЗОЖ, размеченными на территории организации		
Количество публикаций в социальных сетях организации	Статистика, которую собирают и отслеживают руководители отделов	
Количество публикаций в личных аккаунтах сотрудников		
Количество проведенных образовательных мероприятий о различных аспектах ЗОЖ и количество сотрудников - участников	Статистика мероприятий - собирают ответственные за проведение	
Количество участников опросов	Статистика участников	Может собираться онлайн или вручную (печатные анкеты)
Количество посетителей/просмотров страницы, посвященной ЗОЖ, на официальном сайте организации	Статистика сайта	

Количество корпоративных мероприятий, куда была интегрирована тематика ЗОЖ

Количество мероприятий, количество их посетителей, сколько заинтересовались темой ЗОЖ и пр.

Данные могут собираться непосредственно в ходе мероприятий в ЗОЖ - зоне

Оценка программы по достижению результата программы

<u>Показатель</u>	<u>Как оценить</u>	<u>Комментарий</u>
<u>Количество сотрудников, отказавшихся от вредных пищевых привычек</u>	<u>На старте кампании проводится опрос сотрудников, который</u>	<u>Для оценки могут быть использованы следующие инструменты:</u>
<u>Количество сотрудников, употребляющих в течение рабочего дня питьевую воду</u>	<u>включает сбор данных о вредных привычках и планах отказа от них.</u>	<u>- данные мобильного приложения в случае его разработки и запуска;</u>
<u>Количество сотрудников, изменивших свой пищевой рацион в сторону оздоровления</u>	<u>Далее каждый показатель оценивается по следующим параметрам:</u>	<u>- данные, которые сотрудники могут вводить в своих личных кабинетах на корпоративной странице, посвященной ЗОЖ</u>
<u>Количество сотрудников, сбросивших вес</u>	<u>- точное число сотрудников;</u>	
<u>Количество сотрудников, регулярно употребляющих полезные продукты (фрукты, овощи, рыбу, кисломолочные продукты и пр)</u>	<u>- % от общего количества сотрудников организации;</u>	
<u>Количество сотрудников, регулярно занимающихся фитнесом и/или спортом</u>	<u>- % от цифры, получившейся по итогам опроса на старте кампании.</u>	
<u>Сокращение пребывания на больничном</u>	<u>Оценивается по отношению к предыдущим периодам</u>	<u>Для оценки используется информация отдела кадров</u>

