

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №2»,
Г. БЕЛОУСОВО ЖУКОВСКОГО РАЙОНА КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ**

249160 Калужская область, Жуковский район, г. Белоусово, ул. Гурьянова, д. 33 тел./факс (48432) 53-1-86, belschool@mail.ru

«ПРИНЯТО»

На общем собрании работников Школы
Протокол №10 от 05.12.2024г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МОУ «СОШ №2»,

г. Белоусово

Приказ № 241/1 - пд от 05.12.2024г.

Пешкова О.К.



КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА

**по укреплению здоровья работников
МОУ «СОШ №2», г. Белоусово
Жуковского района Калужской области**

«ПУТЬ К ЗДОРОВЬЮ»

на 2025 -2029 годы

г. Белоусово
2024 г.

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	корпоративная программа по укреплению здоровья работников МОУ «СОШ №2», г. Белоусово Жуковского района Калужской области « Путь к здоровью »
Наименование учреждения разработчика	муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №2», г. Белоусово Жуковского района Калужской области
Юридический адрес организации	249160, Калужская область, Жуковский район, г. Белоусово, ул. Гурьянова, д. 33
Номер телефона	+7 (48432) 531-86
E-mail	azhuk_sosh_2_bel@adm.kaluga.ru
Адрес сайта	https://shkola2belousovo-r40.gosweb.gosuslugi.ru/
Авторы Программы	муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №2», г. Белоусово Жуковского района Калужской области
Срок реализации программы	Ежегодно в течение 5 лет
Участники Программы	Все работники МОУ «СОШ №2», г. Белоусово Жуковского района Калужской области
Основание разработки Программы	Корпоративная программа по укреплению здоровья сотрудников МОУ «СОШ №2», г. Белоусово Жуковского района Калужской области разработана в рамках реализации мероприятия Федерального проекта по «Укреплению общественного здоровья». По определению Всемирной организации здравоохранения здоровьем считается состояние полного физического, психического и социального благополучия, а не только отсутствие болезней или физических дефектов
Цели Программы	увеличение личного потенциала каждого сотрудника и корпоративного человеческого капитала как основного ресурса школы
Задачи Программы	<ul style="list-style-type: none"> – создавать безопасные условия труда, эргономичные (здоровые) рабочие места, развитие гигиены труда; – стимулировать отказ работников от вредных привычек, включая и нерациональное питание; – повышать физическую активность работников, профилактику заболеваний; – сохранять психологическое здоровье работников (профилактика эмоционального выгорания), – повышать корпоративную культуру, приоритет охраны труда, здоровых и безопасных условий труда; – признание и обеспечение приоритета жизни и здоровья работников по отношению к производственной деятельности; – формировать условия максимальной самореализации личности работников
Основные принципы реализации Программы	<ul style="list-style-type: none"> – приоритет охраны труда, здоровых и безопасных условий труда; – признание и обеспечение приоритета жизни и здоровья работников по отношению к производственной деятельности; – формирование условий максимальной самореализации личности работников

Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> – увеличение производительности труда, работоспособности и эффективности деятельности работников; – повышение мотивации работников к занятиям физической культурой; – увеличение доли лиц с умеренной физической активностью среди работников; – формирование культуры безопасности труда, ЗОЖ среди работников; – увеличение охвата работников профилактическими мероприятиями, направленными на здоровый образ жизни; – укрепление здоровья и улучшение самочувствия работников; – снижение стоимости затрат на медицинское обслуживание; – снижение риска заболеваемости работников, уменьшение среднего срока временной нетрудоспособности работников; – повышение выявляемости хронических неинфекционных заболеваний работников; – снижение количества стрессовых и конфликтных ситуаций, повышение стрессоустойчивости работников; – профилактика вредных привычек; – улучшение имиджа организации по мнению работников и повышение их мотивации; – снижение текучести кадров и расходов на адаптацию работников, повышение вероятности привлечения более квалифицированного персонала; – увеличение прибыли организации при снижении расходов и росте доходов.
Программа принята	На общем собрании работников Школы протокол №10 от 05.12.2024 г.
Программа утверждена	Приказ 241/1-пд от 05.12.2024г

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Федеральный проект «Укрепление общественного здоровья» национального проекта «Демография» предусматривает решение таких задач, как снижение смертности населения трудоспособного возраста и увеличение доли граждан, ведущих здоровый образ жизни. Достижение целевых показателей данного проекта только за счет усилий системы здравоохранения невозможно. В ситуации, когда сотрудники, в силу различных причин, не заботятся о своем здоровье, работодатель должен взять функцию управления здоровьем своих работников на себя. Поэтому одним из ведущих направлений проекта «Укрепление общественного здоровья» является «Разработка и внедрение корпоративных программ укрепления здоровья на рабочем месте».

Реализация данного направления предусматривает создание условий, снижающих не только риск профессионально обусловленных заболеваний, но и риск социально значимых хронических заболеваний, который повышается при нерациональном питании, недостаточной физической активности, стрессах на рабочем месте.

Связь между состоянием здоровья работающих и условиями их труда очевидна. Меры по укреплению здоровья и созданию здоровых (эргономичных) рабочих мест относятся к ключевым задачам охраны общественного здоровья, которые должны формироваться при сотрудничестве руководства администрации (работодателя), представительного органа работников (профсоюза) и самих работников.

Актуальность. Первостепенные задачи любого учебного учреждения – укрепление здоровья и физическое развитие воспитанников, функциональное совершенствование и повышение работоспособности их организма. Оценить значимость здоровья педагога при таком подходе нетрудно: больной учитель не может учить здоровых детей. Таким образом, здоровье педагога необходимо рассматривать не только как образовательную ценность, но и как необходимое условие для устойчивого и гармоничного развития современного общества. Здоровье педагога – это не только его личное здоровье.

Здоровый педагог становится для своих воспитанников ещё и учителем здорового образа жизни. Умение управлять собственным здоровьем и настроением для педагога очень важно, так как мы понимаем, что здоровье школьника зависит не столько от соблюдения санитарно-гигиенических норм и снижения учебной нагрузки, сколько от эффективности организации образовательной деятельности и от характера взаимоотношений на занятии. Хорошее здоровье педагога, его хорошее настроение – залог творческого, интересного занятия. Когда учреждение работает как единый отлаженный механизм, когда между учителями и учащимися действительно существует атмосфера сотрудничества и взаимопонимания, тогда в такой школе интересно находиться, тогда она по-настоящему становится вторым домом для учащегося, а значит, в нем созданы все условия для здоровья.

Корпоративная программа представляет собой комплекс мер, направленных на:

- обеспечение безопасной физической производственной среды, охраны труда;
- профилактику не только профессиональных, но основных хронических заболеваний работников;
- оздоровление психосоциальной среды в школе, повышение личного потенциала работников, уменьшение вреда от нездорового поведения, повышение активности и стремления к сохранению здоровья;
- повышение социальной ответственности руководства школы для создания условий, способствующих и обеспечивающих возможность укрепления и сохранения здоровья работников.

Для целей настоящей Программы применяются следующие термины и понятия.

Условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Вредный производственный фактор – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию.

Опасный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме.

Безопасные условия труда – условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

Здоровый образ жизни (ЗОЖ) – образ жизни человека, направленный на профилактику болезней и укрепление здоровья.

Рабочее место – место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Эргономичное рабочее место – рабочее место, приспособленное для исполнения работником должностных обязанностей, включающее предметы и объекты труда, а также компьютерные программы для наиболее безопасного и эффективного труда работника, исходя из физических и психических особенностей человеческого организма.

Профессиональные заболевания – формы заболеваний, которые возникли в результате воздействия вредных, опасных веществ и производственных факторов.

Вредная привычка – это многократно повторяющееся действие, отличающееся вредоносностью с позиции общественного блага, окружающих людей или здоровья человека, попавшего под влияние этой привычки.

Факторы риска неинфекционных заболеваний – это потенциально опасные для здоровья факторы поведенческого, биологического, генетического, экологического, социального характера, окружающей и производственной среды, повышающие вероятность развития заболеваний, их прогрессирование и неблагоприятный исход. К таким факторам в медицине относят: употребление табака; чрезмерное употребление алкоголя; нерациональное питание; недостаточная физическая активность; повышенное содержание глюкозы в крови/диабет; повышенное кровяное давление; избыточный вес и ожирение; повышенный уровень общего холестерина.

Мониторинг рабочей среды – выявление и оценка факторов среды, которые могут неблагоприятно повлиять на здоровье работников. Он включает оценку санитарных и профессиональных гигиенических условий, факторов организации труда, которые могут создать риск для здоровья работников, средств коллективной и индивидуальной защиты. С точки зрения здоровья работника мониторинг рабочей среды может фокусироваться, но не ограничиваться только на профилактике несчастных случаев и заболеваний, гигиене труда, организации труда и психосоциальных факторах на рабочем месте.

Мониторинг здоровья работников – общий термин, охватывающий процедуры и исследования для оценки здоровья работника с целью обнаружения и опознавания любой аномалии. Результаты мониторинга должны использоваться для сохранения и укрепления здоровья работника, коллективного здоровья на рабочем месте и здоровья подверженных популяций работников.

Реализация Программы будет обеспечиваться силами руководства и всех участников Программы.

Реализация содержания программы осуществляется через разнообразные формы работы с сотрудниками: тренинги, семинары-практикумы, обучающие семинары, спортивные досуги.

Участниками программы являются все работники школы.

2. ПЕРЕЧЕНЬ НАПРАВЛЕНИЙ, МЕРОПРИЯТИЙ ПО РЕАЛИЗАЦИИ И ИНДИКАТОРОВ

2.1.СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНОЙ РАБОЧЕЙ СРЕДЫ И ОПТИМАЛЬНЫХ ГИГИЕНИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ДЛЯ УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ И БЛАГОПОЛУЧИЯ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

ОПИСАНИЕ: Система управления охраной труда в организации – ключевой элемент, благодаря которому на предприятии обеспечивается безопасность сотрудников. Данная часть общей системы менеджмента направлена на защиту здоровья и жизни работников.

Положительное воздействие внедрения системы управления охраной труда на уровне организации, выражается в снижении воздействия опасных и вредных производственных факторов и рисков, повышении производительности труда.

Перечень мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Индикаторы
Изменение рабочей среды (повышение комфорта рабочей среды, изменение освещения, другие меры психологической разгрузки, специальные мероприятия для снятия стресса и профилактики эмоционального выгорания. Охрана и безопасность труда (контроль санитарно – гигиенической оценки условий труда). Предупреждение несчастных случаев (обучение и инструктажи по предотвращению риска получения травмы).	Административно-управленческий персонал Ответственный за охрану труда	<u>Постоянно</u>	Увеличение количества рабочих мест, на которых улучшены условия труда по результатам СОУТ (подтвержденные результатами СОУТ); Доля рабочих мест, на которых проведена СОУТ (%); Снижение количества несчастных случаев на производстве.

2.2.СТРАХОВАНИЕ

Перечень мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Индикаторы
Ежегодная вакцинация и целевая вакцинация согласно прививочного календаря. Обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры, диспансеризация.	Административно-управленческий персонал, ответственный за охрану труда	<u>Постоянно</u>	Процент охвата медосмотрами работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда (100%)

2.3.ПРОФИЛАКТИКА ПОТРЕБЛЕНИЯ ТАБАКА

ОПИСАНИЕ: Запрет курения на рабочих местах и на территории предприятий регулируется Федеральным законом №15-ФЗ от 23 Февраля 2013г. «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака».

Перечень мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Индикаторов
Установление запрета курения на рабочих местах и на территории (оформление рабочих мест, мест общего пользования и территории знаками, запрещающими курение).	Административно-хозяйственная часть	Однократно, вначале программы	Процент курящих сотрудников, сокративших количество перекуров, 70%.

2.4. ОТКАЗ ОТ УПОТРЕБЛЕНИЯ АЛКОГОЛЯ И ДРУГИХ ПСИХОАКТИВНЫХ ВЕЩЕСТВ

ОПИСАНИЕ: Коммуникационная кампания, направленная на повышение осведомленности сотрудников, является ключевым компонентом, предваряющим организацию любых действий, направленных на снижение пагубного употребления алкоголя и других психоактивных веществ. Научные данные показывают, что программы обучения и подготовки на рабочем месте могут эффективно влиять на поведение сотрудников, связанное с употреблением алкоголя и других психоактивных веществ. Обучение сотрудников следует проводить регулярно, и также регулярно сотрудники должны быть снабжены информационными материалами (брошюрами, буклетами) и контактной информацией, куда можно обратиться за помощью.

Перечень мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Индикаторы
Коммуникационная кампания по повышению осведомленности в отношении вреда алкоголя и других психоактивных веществ. Организация безалкогольных корпоративных мероприятий. Изменение отношения персонала к употреблению алкоголя как необходимому атрибуту праздника.	Административно-управленческий персонал Ответственный за охрану труда	До достижения устойчивого результата	Рост числа сотрудников с положительным отношением к безалкогольным праздникам.

2.5. ПОВЫШЕНИЕ ФИЗИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ

Перечень мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Индикаторы
Организация командно-спортивных мероприятий. Организация физкульт-брейков. Организация пользования мобильными приложениями к смартфону	Административно-управленческий персонал Учитель физической культуры	Без ограничений	Снижение доли работников с низким уровнем физической активности, 20%; Снижение доли работников с низким уровнем тренированности, 20%.

2.6. ЗДОРОВОЕ ПИТАНИЕ

Перечень мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Индикаторы
Обеспечение работников в течение рабочего времени свободным доступом к питьевой воде. Обеспечение возможности приема пищи сотрудниками в отдельном отведенном помещении).	Административно хозяйственная часть	Постоянно действующая практика.	100% сотрудников, имеющих доступ к питьевой воде не далее 50 м от рабочего места Охват сотрудников, имеющих возможность приема пищи в рабочее время, 100%.

2.7.СОХРАНЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ И БЛАГОПОЛУЧИЯ. ПОВЫШЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ.

ОПИСАНИЕ: При проведении коммуникационной кампании важно ориентироваться на количественные показатели, а именно какое количество работников изучит профилактический материал, примет участие в оздоровительных мероприятиях.

Перечень мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Индикаторы
Поведение коммуникационной кампании по популяризации ЗОЖ. Обсуждения вопросов и проблем создания благоприятной среды). Проведение дня/недели/месяца психоэмоционального Здоровья (оздоровительное тестирование (оценка риска возникновения хронических неинфекционных заболеваний, оценка функциональных параметров организма и др.).	Административно-управленческий персонал Ответственный за охрану труда Психологи МЦДК (по согласованию)	Постоянно действующая практика	Уровень удовлетворенности работой (85% изменений по сравнению с предыдущими временными периодами); Уровень текучести персонала (изменение показателя по отношению к предыдущему периоду).

3. ПРЕДПОЛАГАЕМ РЕЗУЛЬТАТ

- повышение компетентности по вопросам здорового образа жизни,
- повышение психологической устойчивости у сотрудников – стрессоустойчивости, конфликтоустойчивости, эмоциональной стабильности;
- снижение уровня заболеваемости среди сотрудников школы.

4. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

- Проведение анкетирования с целью выявления факторов, влияющих на здоровье работников и получения общих сведений о состоянии здоровья персонала.
- Организация контроля над проведением периодических медицинских осмотров, профилактических медицинских осмотров, диспансеризации и осмотров сотрудников с целью выявления заболеваний и факторов риска их развития.
- Разработка программы и плана реализации мероприятий по укреплению здоровья на рабочем месте.
- Утверждение корпоративной программы.
- Воспитание у работников более ответственного отношения к своему здоровью с использованием различных подходов: системы контроля, обучения, поддержания навыков и проверки знаний, взаимодействия с представителями профсоюзной организации и пр.
- Проведение инструктажей персонала.
- Организация системы поощрений за работу по укреплению здоровья на рабочем месте и практической деятельности по укреплению здорового образа жизни.
- Организация физкультурно-оздоровительной работы с сотрудниками и членами их семей.
- Организация культурного досуга сотрудников: посещение музеев, театров, выставок и пр.
- Оценка эффективности проводимых мероприятий.

5. ПЛАНИРУЕМЫЕ ВЫГОДЫ ОТ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Выгоды для работников	Выгоды для администрации
<ul style="list-style-type: none">– Снижение риска приобретения хронических заболеваний.– Улучшение психоэмоционального состояния.– Отказ от вредных привычек.– Повышение удовлетворенности от работы.– Частая информированность о своем здоровье.– Развитие навыков определения заболеваний на ранней стадии.– Чувство принадлежности к организации (работник чувствует, что о нем заботятся).– Улучшение условий труда.	<ul style="list-style-type: none">– Сокращение прямых расходов на:<ul style="list-style-type: none">• -компенсационные выплаты за счет средств работодателя, связанные с болезнью работника;• -снижение издержек на поиск и подготовку новых кадров в связи с уходом предыдущих (болезнь, смерть).– Снижение косвенных издержек, связанных с уменьшением частоты и продолжительности невыхода на работу.– Повышение производительности и интенсивности труда.– Сокращение текучести кадров.– Дополнительная мотивация сотрудников.

6. МОНИТОРИНГ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

В ходе реализации программы необходимо проводить мониторинг с целью своевременной коррекции в случае неудовлетворенности сотрудников программой, а также низким охватом сотрудников мероприятиями программы.

Мониторинг проводится по следующим параметрам:

- повторное проведение анкетирования с целью выявления динамики факторов, влияющих на здоровье работников и получения общих сведений об изменении состояния здоровья персонала, в процессе реализации программы (повторное анкетирование рекомендуется проводить через 6 месяцев после начала реализации программ);
- организация контроля над проведением периодических медицинских осмотров, профилактических медицинских осмотров, диспансеризации и осмотров сотрудников с целью выявления динамики заболеваний и факторов риска их развития в процессе реализации программы;
- оценка охвата сотрудников и удовлетворенности программой.

7. ОЖИДАЕМЫЙ ЭФФЕКТ ОТ РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ

- Укрепление здоровья и улучшение самочувствия работников.
- Увеличение производительности труда, работоспособности и эффективности деятельности работников.
- Снижение риска заболеваемости работников.
- Уменьшение среднего срока временной нетрудоспособности работников.
- Повышение выявляемости хронических неинфекционных заболеваний работников.
- Снижение количества стрессовых и конфликтных ситуаций, повышение стрессоустойчивости работников.
- Повышение лояльности работников к руководству.
- Улучшение имиджа организации по мнению работников и повышение их мотивации.
- Снижение текучести кадров и расходов на адаптацию работников, повышение вероятности привлечения более квалифицированного персонала.
- Увеличение прибыли организации при снижении расходов и росте доходов.

8. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Для того, чтобы оценить эффективность реализации программы используются следующие параметры:

- Отзывы сотрудников (удовлетворенность/неудовлетворенность программой).
- Охват сотрудников программой.
- Оценка результатов программы по созданию условий для ведения здорового образа жизни.
- Оценка достижения результатов программы:
 - сокращение доли лиц с факторами риска развития заболеваний (выявляются при прохождении профилактических медицинских осмотров, диспансеризации);
 - увеличение приверженности к здоровому образу жизни.
 - снижение заболеваемости, временной нетрудоспособности, затрат на медицинское обслуживание и пр.

Оценить приверженность к ЗОЖ можно с помощью вопросов, содержащихся в анкете (Приложение 1).

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ НА 2024-2025 УЧЕБНЫЙ ГОД

№ п.п.	Наименование мероприятия	Сроки
1	Проведение периодических медицинских осмотров, диспансеризации сотрудников	Март
2	Проведение инструктажей персонала с целью предупреждения случаев инвалидности, причиной которых является производственный травматизм и вредные факторы.	Сентябрь, январь
3	Проведение вакцинации работников в рамках Национального календаря профилактических прививок.	Календарь прививок
4	Поощрение работников за работу по укреплению здоровья на рабочем месте и практической деятельности по укреплению здорового образа жизни.	В течение года
5	Спортивные мероприятия, спартакиады, турниры, спортивные конкурсы Акция «Чтоб здоровье сохранить, надо нам пешком ходить», «Один день без автомобиля»,	В течение года
6	Сдача норм ГТО	В течение года
7	Информирование работников об основах рациона здорового питания: размещение информационных материалов «Здоровая еда в жизни нам всегда нужна!» (памятки, буклеты)	Декабрь
8	Оформление рабочих мест, мест общего пользования в помещениях и на территории знаками, запрещающими курение.	Август
9	Тренинги, консультации, семинары по управлению конфликтными ситуациями.	В течение года
10	Участие педагогов в « Диктанте здоровья»	Октябрь
11	Культурный досуг сотрудников (посещение музеев, выставок и др.)	В течение года
12	Участие в недели психологии	Апрель
13	Специальная оценка условий труда	Май-июнь

АНКЕТА ДЛЯ СОТРУДНИКОВ

Уважаемый сотрудник!

В нашей организации запланированы мероприятия по укреплению здоровья и профилактике заболеваний на рабочих местах.

Вы можете помочь в выявлении потребностей в вопросах здоровья и здорового образа жизни.

Исследование полностью анонимное, полученные данные будут использованы в обобщенном виде.

Просим Вас ответить на вопросы, выделив выбранный вариант ответа. Заранее благодарим Вас за внимание и помощь!

1. ВАШ ПОЛ: 1.1. Мужской 1.2. Женский
2. ВАШ ВОЗРАСТ:
 - 2.1. 18-34
 - 2.2. 35-54
 - 2.3. 55-74
 - 2.4. 75+
3. СТАТУС КУРЕНИЯ
 - 3.1. Ежедневно
 - 3.2. Нерегулярно
 - 3.3. Бросил(а)
 - 3.4. Никогда не курил(а)
4. ПОВЫШЕННОЕ АРТЕРИАЛЬНОЕ ДАВЛЕНИЕ У ВАС БЫВАЕТ
 - 4.1. Редко
 - 4.2. Постоянно
 - 4.3. Никогда
 - 4.4. Не контролирую
5. ЗНАЕТЕ ЛИ ВЫ СВОЙ УРОВЕНЬ ХОЛЕСТЕРИНА В КРОВИ
 - 5.1. Да
 - 5.2. Нет
 - 5.3. Никогда не контролировал(а)
6. ЗНАЕТЕ ЛИ ВЫ СВОЙ УРОВЕНЬ ГЛЮКОЗЫ В КРОВИ
 - 6.1. Да
 - 6.2. Нет
 - 6.3. Никогда не контролировал(а)
7. КАКИМИ ВИДАМИ ФИЗИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ ВЫ ЗАНИМАЕТЕСЬ (выберите один или несколько вариантов)
 - 7.1. Зарядка/Гимнастика
 - 7.2. Бег
 - 7.3. Фитнесс
 - 7.4. Силовые тренировки
 - 7.5. Плавание
 - 7.6. Лыжный спорт/Бег
 - 7.7. Велосипедный спорт
 - 7.8. Спортивные игры
 - 7.9. Другое (указать) _____
 - 7.10. Не занимаюсь
8. СКОЛЬКО МИНУТ В ДЕНЬ ВЫ ПОСВЯЩАЕТЕ ФИЗИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ
 - 8.1. Менее 30 минут
 - 8.2. 30 минут - 1 час
 - 8.3. 1 -3 часа
 - 8.4. 3 - 5 часов
 - 8.5. 5 - 8 часов
 - 8.6. 8 часов и более
 - 8.7. Другое (указать) _____
9. ВАШ РОСТ (см) _____
10. ВАШ ВЕС (кг) _____
11. ИСПЫТЫВАЕТЕ ЛИ ВЫ СИЛЬНЫЕ ПСИХОЭМОЦИОНАЛЬНЫЕ НАГРУЗКИ ДОМА?
 - 11.1. Да
 - 11.2. Нет
 - 11.3. Затрудняюсь ответить

12. ИСПЫТЫВАЕТЕ ЛИ ВЫ СИЛЬНЫЕ ПСИХОЭМОЦИОНАЛЬНЫЕ НАГРУЗКИ НА РАБОТЕ?

12.1 Да

12.2. Нет

12.3. Затрудняюсь ответить

13. КАКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ, ПРОВОДИМЫЕ В НАШЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, МОГЛИ БЫ ВАС ЗАИНТЕРЕСОВАТЬ

8.8. Мероприятия по вопросам отказа от курения

8.9. Мероприятия по вопросам здорового питания и похудения

8.10. Мероприятия по вопросам артериальной гипертензии и контроля артериального давления

8.11. Мероприятия по вопросам спорта и здорового образа жизни.

8.12. Помощь при сильных психо-эмоциональных нагрузках и стрессовых ситуациях

8.13. Другое (указать) _____

14. КАКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПО УКРЕПЛЕНИЮ ЗДОРОВЬЯ, НА ВАШ ВЗГЛЯД, МОГУТ ПРОВОДИТЬСЯ НА ВАШЕМ РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Дата заполнения «_____» _____ 20__ г.

БЛАГОДАРИМ ЗА УЧАСТИЕ!

Таблица оценки программы по достижению результата программы

Показатель	Как оценивать	Комментарий
Количество сотрудников, отказавшихся от табака и никотина	На старте кампании проводится опрос (анкетирование) сотрудников, который включает сбор данных о вредных привычках и планах отказа от них. Далее каждый показатель оценивается по следующим параметрам: – точное число Сотрудников % от общего количества сотрудников организации – % от цифры, получившейся по итогам опроса на старте.	Для оценки могут быть использованы следующие инструменты:
Количество сотрудников, сокративших употребление табака и никотина		– данные мобильного приложения в случае его разработки и запуска;
Количество сотрудников, сбросивших вес		– данные, которые сотрудники могут вводить в своих личных кабинетах на корпоративной странице, посвященной ЗОЖ.
Количество сотрудников, которые регулярно проходят обследование репродуктивной системы, медицинские осмотры		
Количество сотрудников, которые регулярно проходят вакцинацию		
Количество сотрудников, регулярно употребляющих полезные продукты (фрукты, овощи, рыбу, кисломолочные продукты и пр.)		
Количество сотрудников, регулярно занимающихся фитнесом/или спортом		
Количество сотрудников, которые первично вышли на инвалидность по причине сердечно-сосудистых заболеваний		
Сокращение пребывания на больничном		