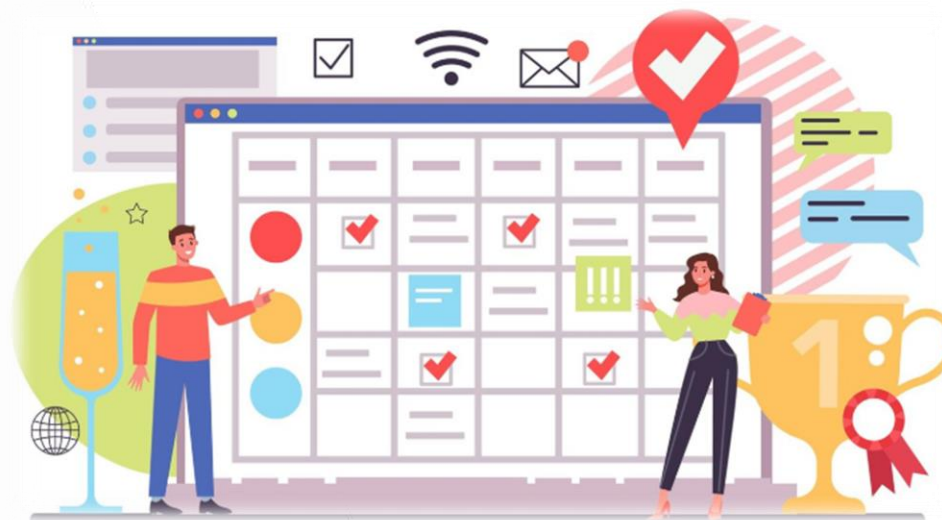




ГБУ «Курганский областной центр  
медицинской профилактики  
лечебной физкультуры  
и спортивной медицины»



## КОРПОРАТИВНЫЕ ПРОГРАММЫ УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ В ОРГАНИЗОВАННЫХ КОЛЛЕКТИВАХ КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ В РАМКАХ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ПРОГРАММ «УКРЕПЛЕНИЕ ОБЩЕСТВЕННОГО ЗДОРОВЬЯ»



Круглова Анна Викторовна  
главный внештатный специалист по медицинской профилактике Департамента здравоохранения Курганской области,  
исполняющий обязанности главного врача ГБУ «Курганский областной центр медицинской профилактики, лечебной  
физкультуры и спортивной медицины»



# ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ «ЗДОРОВЬЕ ДЛЯ КАЖДОГО»

## НАЦИОНАЛЬНОГО ПРОЕКТА «ПРОДОЛЖИТЕЛЬНАЯ И АКТИВНАЯ ЖИЗНЬ»

**Цель** — формирование системы укрепления общественного здоровья путём разработки новых стратегических и тактических подходов к работе системы профилактики хронических неинфекционных заболеваний

**Основная задача** — сформировать культуру здорового образа жизни, а также обеспечить доступность диспансеризации и профилактических осмотров.

Показатели федерального проекта	2023	2025	2026	2027	2028	2029	2030
<b>1.1</b> «Доля граждан, ведущих здоровый образ жизни», <i>процент</i>	<b>9,1</b>	<b>10,5</b>	<b>11,0</b>	<b>11,5</b>	<b>12,0</b>	<b>12,7</b>	<b>13,6</b>
<b>1.2</b> «Доля граждан с факторами риска, выявленными в результате профилактических осмотров и диспансеризации, прошедших углубленное профилактическое консультирование в Центрах здоровья», <i>процент</i>	<b>12,7</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>30</b>	<b>40</b>	<b>50</b>	<b>60,0</b>
<b>1.3</b> «Доля граждан, для которых Центрами здоровья разработаны индивидуальные программы по ведению здорового образа жизни», <i>процент</i>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>20,0</b>	<b>40,0</b>	<b>60,0</b>	<b>80,0</b>	<b>95,0</b>
<b>1.4</b> «Доля граждан, прошедших углубленное профилактическое консультирование, которым рекомендованы индивидуальные программы здорового питания», <i>процент</i>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>20,0</b>	<b>50,0</b>	<b>60,0</b>	<b>80,0</b>	<b>95,0</b>
<b>1.5</b> «Потребление алкогольной продукции на душу населения (в литрах этанола)», <i>литры чистого (100%) спирта</i>	<b>8,44</b>	<b>8,4</b>	<b>8,3</b>	<b>8,2</b>	<b>8,0</b>	<b>7,9</b>	<b>7,8</b>
<b>1.6</b> «Распространенность курения табака в возрасте 15 лет и более», <i>процент</i>	<b>18,7</b>	<b>18,17</b>	<b>17,73</b>	<b>17,30</b>	<b>16,87</b>	<b>16,43</b>	<b>16,0</b>



# ОБЩЕСТВЕННОЕ ЗДОРОВЬЕ = ЗДОРОВАЯ СРЕДА



TAKZDOROVO.RU

**БУДЬТЕ УВЕРЕНЫ В СВОЕМ  
ЗДОРОВЬЕ — ПРОЙДИТЕ  
ДИСПАНСЕРИЗАЦИЮ!**

Раннее выявление —  
главный инструмент  
в борьбе с заболеваниями.

Регулярно проходите  
профилактические  
осмотры **БЕСПЛАТНО**  
в своей поликлинике!





## СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ЗДОРОВОГО ПИТАНИЯ

Обеспечение экономических стимулов для проектов по продаже здоровой пищи и поддержание доступности свежих овощей/фруктов/полезных продуктов по разумным ценам.

Улучшение транзитного доступа пешеходов и велосипедистов к ним, поддержка фермерских рынков. Создание зоны здорового питания вокруг школ и парков (поддержка размещения магазинов здоровой пищи в этих районах)



## РАЗВИТИЕ ЗДОРОВОГО ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО ПЛАНИРОВАНИЯ

Основные мероприятия: – создание пешеходных зон – оборудование велодорожек – оборудование «Троп здоровья» – наличие игровых и спортивных площадок во дворах, включая уличные тренажеры – благоустройство парков и скверов – стадионы, бассейны, катки, площадки для спортивных игр, ФОК, фитнес-центры





# МУНИЦИПАЛЬНЫЕ И КОРПОРАТИВНЫЕ ПРОГРАММЫ

## МУНИЦИПАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ



ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ



### Цели муниципальных программ:

- **Повышение уровня жизни населения:**  
Улучшение качества жизни жителей через создание благоприятных условий в различных сферах.
- **Устойчивый экономический рост:**  
Создание условий для развития экономики города или района, способствующее увеличению благосостояния.
- **Совершенствование системы управления:**  
Повышение эффективности деятельности органов местного самоуправления и институтов гражданского общества.



### Задачи муниципальных программ:

- **Конкретные мероприятия:**  
Реализация комплекса взаимосвязанных мероприятий (социальных, экономических, экологических и т.д.).
- **Решение проблем:**  
Устранение конкретных проблем в различных сферах жизнедеятельности муниципального образования.
- **Координация и ресурсы:**  
Обеспечение согласованности задач по срокам, исполнителям и ресурсам для их эффективного достижения.

### Взаимосвязь целей и задач:

- **Иерархия:**  
Цель — это то, что нужно достичь в итоге (например, повысить уровень жизни), а задачи — это действия, через которые эта цель будет достигнута (например, построить новые детские сады).
- **Комплексность:**  
Муниципальная программа представляет собой единую систему, где задачи тесно связаны между собой и направлены на единую цель.

## КОРПОРАТИВНЫЕ ПРОГРАММЫ



ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ



### Цели корпоративных программ:

- **Укрепление здоровья сотрудников:** и профилактика заболеваний.
- **Улучшение микроклимата в коллективе,** снижение уровня стресса и предотвращение конфликтов.
- **Повышение производительности труда и эффективности:** сотрудников.
- **Улучшение корпоративной культуры и лояльности:** работников к работодателю.
- **Снижение числа больничных дней:** и затрат на страховку.
- **Привлечение и удержание квалифицированных кадров .**



### Задачи корпоративных программ:

- **Формирование ответственного отношения к своему здоровью:** и здоровому образу жизни.
- **Создание здоровой и безопасной рабочей среды .**
- **Проведение мероприятий,** направленных на физическую активность, рациональное питание и отказ от вредных привычек.
- **Обеспечение информационной поддержки и просвещения:** сотрудников по вопросам здоровья.
- **Проведение диспансеризации, скринингов и коррекция факторов риска:** развития заболеваний.
- **Развитие навыков эффективной коммуникации и командной работы .**
- **Организация обучения и развития персонала:** для повышения их квалификации и гибкости.
- **Сплочение коллектива,** решение конфликтов и адаптация новых сотрудников.
- **Мотивация сотрудников,** признание их достижений и поддержка карьерного роста.

# РОЛИ И ФУНКЦИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ И КОРПОРАТИВНЫХ ПРОГРАММ



## МУНИЦИПАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ



ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ

Муниципальные программы служат основным инструментом, направленным на решение конкретных социально-экономических задач муниципального образования, обеспечивая эффективное использование ресурсов и достижение запланированных результатов. Их роль заключается в системном подходе к управлению развитием территории, позволяя местным властям целенаправленно финансировать мероприятия для решения наиболее острых проблем и улучшения качества жизни жителей.

### Роль и функции муниципальных программ:

#### •Стратегическое планирование:

•Муниципальная программа – это документ стратегического планирования, который определяет комплекс мероприятий, согласованных по задачам, срокам, ответственным исполнителям и ресурсам, для достижения целей социально-экономического развития.

#### •Целенаправленное развитие:

•Программы позволяют концентрировать финансовые и иные ресурсы на решении конкретных, стратегически важных проблем в различных сферах: от экономического развития до создания комфортной среды для жителей.

#### •Управление и координация:

•Они служат механизмом управления, позволяющим координировать деятельность различных структур и исполнителей для достижения единых целей.

#### •Обеспечение эффективности:

•Оценка эффективности реализации муниципальных программ необходима для принятия решений об изменении финансирования, корректировке планов и повышении их результативности.

#### •Достижение конкретных результатов:

•Путем целевого распределения средств и четкого определения задач программы помогают достигать конкретных результатов в короткие сроки и улучшать жизнь населения.

#### •Финансовая прозрачность:

•Муниципальные программы становятся инструментом прозрачного управления бюджетными средствами, поскольку именно через них происходит финансирование мероприятий.



## КОРПОРАТИВНЫЕ ПРОГРАММЫ



ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ

Корпоративные программы играют ключевую роль, поскольку они способствуют укреплению здоровья и повышению благополучия сотрудников, что приводит к улучшению производительности труда, снижению текучести кадров и повышению привлекательности компании как работодателя. Они внедряются для улучшения рабочей среды, формирования здорового образа жизни в коллективе, профилактики заболеваний и создания благоприятного психологического климата, что выгодно как работникам, так и самому предприятию.

### Роль и функции корпоративных программ:

#### •Для сотрудников:

•Улучшение состояния здоровья и самочувствия.

•Формирование здорового образа жизни, включая рациональное питание и физическую активность.

•Повышение информированности о вредных привычках и профилактика их возникновения.

•Улучшение психологического благополучия и снижение стресса.

#### •Для работодателей:

•Снижение числа дней нетрудоспособности работников.

•Повышение производительности и эффективности труда.

•Снижение текучести кадров и повышение лояльности сотрудников.

•Улучшение корпоративной культуры и командного духа.

•Снижение расходов на медицинское страхование и компенсации.

•Увеличение привлекательности компании на рынке труда.

### Эффект от внедрения:

Внедрение корпоративных программ укрепления здоровья сотрудников приводит к комплексному положительному эффекту, затрагивая интересы работников, работодателей и даже государства за счет снижения общей заболеваемости и расходов на здравоохранение.



# МУНИЦИПАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ «УКРЕПЛЕНИЕ ОБЩЕСТВЕННОГО ЗДОРОВЬЯ» приняты в 26 муниципальных образованиях - 100%

## Обязательные пункты плана мероприятий:

- Организационное обеспечение мероприятий программы
- Подготовка медицинских и немедицинских кадров по формированию здорового образа жизни
- Совершенствование системы раннего выявления неинфекционных заболеваний, коррекции факторов риска их развития и диспансерного наблюдения
- Информационно-коммуникационная кампания
- Создание среды, благоприятной для сохранения и укрепления здоровья
- Вовлечение в занятия физической культурой и спортом, формирование доступной спортивной среды
- Внедрение корпоративных программ
- Мероприятия, направленные на снижение потребления алкоголя, табака и других форм доставки никотина





## КОРПОРАТИВНЫЕ ПРОГРАММЫ УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ РАБОТАЮЩИХ

Раздел «Корпоративные программы укрепления здоровья работающих» представляет сборник мероприятий в сфере профилактики факторов риска неинфекционных заболеваний и укреплению здоровья на рабочем месте.

В 2019 г. НМИЦ ТПМ были разработаны, одобренные Минздравом России, методические материалы: Корпоративные модельные программы «Укрепление здоровья работающих», Приложение к корпоративным программам «Укрепление здоровья работающих», «Библиотека корпоративных программ укрепления здоровья работников».

Они предназначены для практического использования специалистами при разработке профилактических программ, направленных на профилактику неинфекционных заболеваний и формирование здорового образа жизни работников предприятий, а также являются инструментом, способствующим проведению оценки реализуемых программ с учетом научно-обоснованного подхода.





## ! СОЗДАНИЕ РАБОЧЕЙ ГРУППЫ

**Цель** – планирование и разработка мероприятий, контроль мер укрепления здоровья, мониторинг и оценка результата.

### Состав рабочей группы:

- Работодатель
- Отраслевой профсоюз
- Служба управления персоналом (кадровая служба)
- Служба охраны и безопасности труда
- Работники / совет трудового коллектива
- Цеховые врачи (при наличии)
- Общественные организации
- Медицинские организации

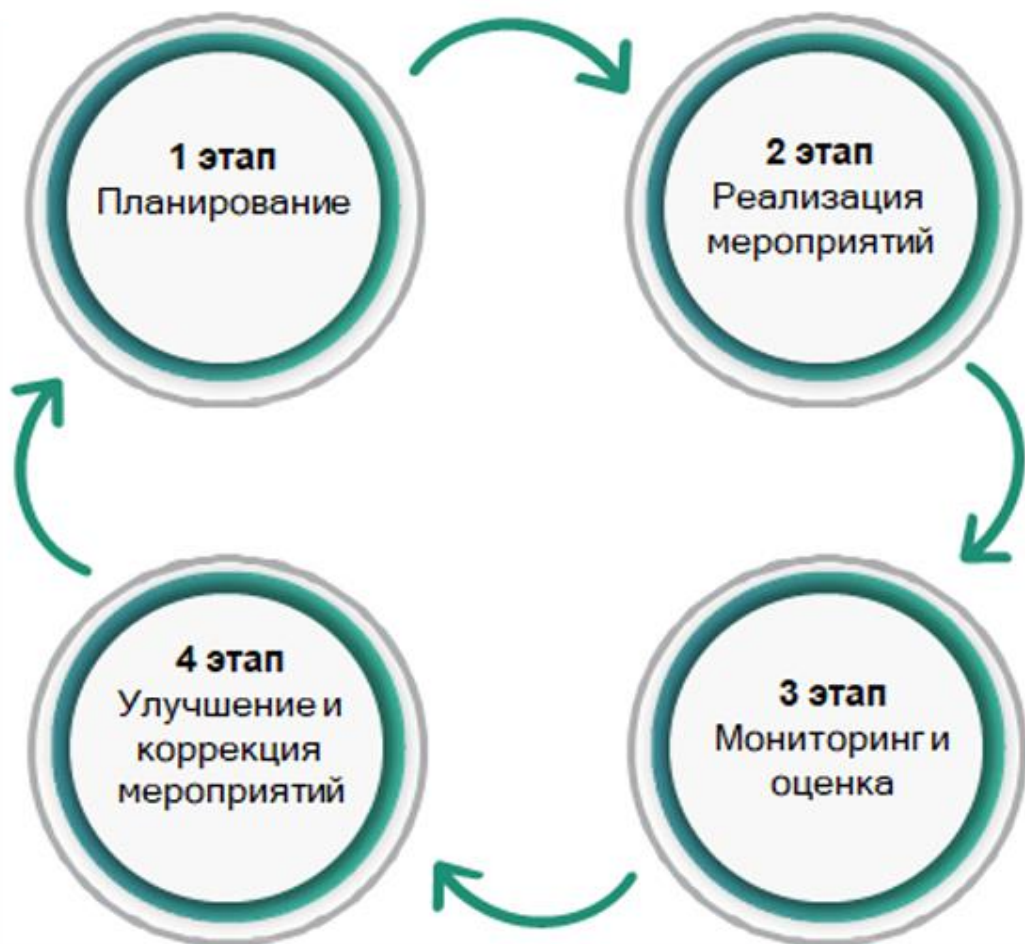




## ЭТАПЫ РАЗРАБОТКИ КОРПОРАТИВНЫХ ПРОГРАММ УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ

### 1 этап. ПЛАНИРОВАНИЕ

- ✓ Анализ ситуации и выбор приоритетов
- ✓ Разработка мероприятий и план их реализации
- ✓ Определение ресурсов
- ✓ Разработка индикаторов оценки процесса, результатов и критерии их оценки
- ✓ Определение механизма мониторинга и периодичность оценки



Цикличность процесса (Цикл Деминга) определяется тем, что на каждом этапе используется информация, полученная (собранная) на предыдущих.



## ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ КОРПОРАТИВНОЙ ПРОГРАММЫ (пример)

### 2 этап. РЕАЛИЗАЦИЯ МЕРОПРИЯТИЙ

МЕРОПРИЯТИЯ		Срок
1.	Создание рабочей группы/комитета, Совета по формированию программы сохранения здоровья на рабочем месте, издание приказа руководителя. Положение по рабочей группе.	1 квартал
2.	Проведение обсуждения первоочередных мероприятий.	1 квартал
3.	Проведение анализа состояния здоровья (по результатам периодического медицинского, профилактического осмотра или социологического исследования). Либо по всем трем компонентам.	до 30 июня
4.	Формирование Программы и плана мероприятий, определение приоритетных направлений работы. Утверждение корпоративной программы (приказ, распоряжение, утверждение на общем Собрании).	до 30 августа
5.	Реализация (внедрение) корпоративной программы.	до 30 сентября
6.	Контрольная точка – отчет о реализации 1 этапа внедрения программы.	До 20 декабря



## ЭТАПЫ РАЗРАБОТКИ КОРПОРАТИВНЫХ ПРОГРАММ УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ

### 3 этап. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА

Все индикаторы оценки КП делятся на два основных типа:

1 **Индикаторы оценки процесса**  
(охват сотрудников мероприятием от плана, в %; соответствие затрат – бюджету)

2 **Индикаторы оценки эффективности (результата)**

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



Краткосрочные (до 1 года)	Среднесрочные (1-3 года)	Долгосрочные (3-5 лет)
<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Индикаторы процесса внедрения</li><li>✓ Повышение информированности сотрудников в вопросах ЗОЖ</li><li>✓ Повышение мотивации</li><li>✓ Повышение лояльности и удовлетворенности сотрудников</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Сокращение доли лиц с факторами риска развития ХНИЗ</li><li>✓ Увеличение приверженности к ЗОЖ</li><li>✓ Снижение заболеваемости</li><li>✓ Снижение временной нетрудоспособности</li><li>✓ Снижение затрат на медицинское обслуживание/ДМС</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Снижение заболеваемости</li><li>✓ Снижение выхода на инвалидность</li><li>✓ Снижение смертности</li><li>✓ Возврат инвестиций</li></ul>



# МУНИЦИПАЛЬНЫЕ И КОРПОРАТИВНЫЕ ПРОГРАММЫ КУРГАНСКАЯ ОБЛАСТЬ

105 КОРПОРАТИВНЫХ ПРОГРАММ,  
из них 19 организаций с численностью более 200 чел.

Распределение организаций по сферам деятельности:



- ✓ 70% программ имеют направление по отказу от курения
- ✓ 85% программ имеют направление на снижение избыточной массы тела, ожирения
- ✓ 65% реализуют направление по отказу от алкоголя
- ✓ 100% программ направлены на повышение физической активности.

Муниципальные программы «Укрепление общественного здоровья» приняты в 26 муниципальных образованиях - 100%



В рамках ФП "Здоровье для каждого"  
Планируемые целевые значения  
на предприятиях с численностью более 250 чел.  
2025-2030 гг.

ПРЕДПРИЯТИЯ					
2025	2026	2027	2028	2029	2030
8	16	22	30	39	49





По поручению Министерства здравоохранения РФ составлен план-график по увеличению количества корпоративных программ в Курганской области на 2024-2026 гг. (в первую очередь, обеспечив охват корпоративными программами крупные предприятия численностью свыше 200 человек)



**ПЕРЕЧЕНЬ КОРПОРАТИВНЫХ ПРОГРАММ УОЗ РАБОТАЮЩИХ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ С ЧИСЛЕННОСТЬЮ РАБОТАЮЩИХ БОЛЕЕ 200 ЧЕЛОВЕК НАХОДЯЩИХСЯ В РАЗРАБОТКЕ В 2025 ГОДУ:**

н/п	Наименование организации	Кол-во работающих
1	ГБУ "Курганская областная клиническая больница"	1240
2	ГБУ "Межрайонная больница №1" Макушинский филиал	272
3	ГКУ "Курганский областной противотуберкулезный диспансер"	310
4	ООО «Зауральские напитки»	361
5	АО «Курганмашзавод»	8480
6	ОАО «Завод «Старт»	455
7	ООО «Велфарм»	495
8	ПАО «Синтез»	551

Организации, в которых **разработаны** корпоративные программы укрепления здоровья на рабочем месте :

- АО «Варгашинский завод ППСО»,
- ООО «Технокерамика»,
- АО «Курганмашзавод»,
- АО «СКБМ»,
- ООО «Курганхиммаш»,



- АО «Кургандормаш», **но учесть их не представляется возможным**, поскольку для Минздрава России необходимо заполнить форму учета реализации корпоративной программы, самостоятельно ГБУ «Курганский областной центр медицинской профилактики, лечебной физкультуры и спортивной медицины» без участия разработчиков и ответственных за реализацию программ в организации заполнить ее не представляется возможным.



## ПОПУЛЯРИЗАЦИЯ ПРОФИЛАКТИЧЕСКИХ ПРОГРАММ

- В ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВАХ ПО МЕСТУ РАБОТЫ НА ПРОИЗВОДСТВЕ
- В РАМКАХ ПРОВЕДЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ ТЕМАТИЧЕСКИХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ ЗАБОЛЕВАНИЙ И ПОДДЕРЖКЕ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ ПО ПЛАНУ МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РФ, С УЧАСТИЕМ МЕДИЙНЫХ ЛИЦ, ПРИВЛЕЧЕНИЕМ ВОЛОНТЕРОВ
- В МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
- В ПАЦИЕНТСКИХ СООБЩЕСТВАХ
- В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ
- В СРЕДСТВАХ МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ





# ДЛЯ ИНФОРМИРОВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ О МЕРАХ УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ ИСПОЛЬЗУЮТСЯ РАЗЛИЧНЫЕ СРЕДСТВА КОММУНИКАЦИИ С НАСЕЛЕНИЕМ

- ✓ Уличное пространство (баннеры, остановочные павильоны, общественный транспорт);
- ✓ Интернет-пространство (видеоролики для целевых групп населения - микротаргетинг, онлайн-проекты, ежедневные посты в социальных сетях, интернет-порталы региональных СМИ);
- ✓ Индивидуальное домохозяйство (квитанции на оплату коммунальных услуг);
- ✓ Рабочая среда (видеоролики и буклеты);
- ✓ Образовательная среда (просветительские проекты в детских садах, школах, сузах и вузах);
- ✓ помещения торговых центров (аудиореклама в продуктовых магазинах, информационные плакаты);
- ✓ традиционные сми: телевидение (трансляция видеороликов, «бегущая строка», передачи, новостные сюжеты),
- ✓ Радио (трансляция аудиороликов, передачи, новостные сюжеты), печатные издания.





## ДИСПАНСЕРНОЕ НАБЛЮДЕНИЕ НА РАБОЧИХ МЕСТАХ

Диспансерное наблюдение на рабочих местах организуется для профилактики развития профессиональных заболеваний или осложнений хронических неинфекционных заболеваний у сотрудников.

**ЦЕЛИ :**



### РАННЕЕ ВЫЯВЛЕНИЕ ЗАБОЛЕВАНИЙ.

- Регулярное медицинское обследование позволяет обнаружить проблемы на ранних стадиях, когда они легче поддаются лечению.

### УЛУЧШЕНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ.

- Выявление и лечение заболеваний, которые могли бы влиять на работоспособность сотрудников, способствует повышению

### СНИЖЕНИЕ РИСКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ.

- Это особенно важно в отраслях, где сотрудники подвержены воздействию вредных факторов, таких как химические вещества, шум, вибрации и другие.

### ПОДДЕРЖАНИЕ ЗДОРОВОГО РАБОЧЕГО ОКРУЖЕНИЯ.

- Диспансеризация помогает выявить проблемы в рабочих условиях, которые могут влиять на здоровье сотрудников, и принять меры для их улучшения.



ПРАВИТЕЛЬСТВО КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ  
ДЕПАРТАМЕНТ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ

### ПРИКАЗ

от 2 апреля 2025 г. № 440  
г. Курган

**Об организации проведения диспансерного наблюдения работающих застрахованных лиц по месту осуществления служебной деятельности на территории Курганской области в 2025 году**

Во исполнение приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 15 марта 2022 года №168н «Об утверждении порядка проведения диспансерного наблюдения за взрослыми», в целях профилактики развития профессиональных заболеваний или осложнений, обострений ранее сформированных хронических неинфекционных заболеваний

#### ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить форму мониторинга отчета о дифференцированном учете случаев проведения диспансерного наблюдения работающих граждан в организациях, указанных в приложении 2 к настоящему приказу, в зависимости от условий его проведения, согласно приложению 1 к настоящему приказу.

2. Руководителям медицинских организаций, на территории обслуживания которых располагаются организации, указанные в приложении 2 к настоящему приказу:

1) обеспечить проведение диспансерного наблюдения работающих застрахованных лиц по месту осуществления служебной деятельности в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 15 марта 2022 года №168н «Об утверждении порядка проведения диспансерного наблюдения за взрослыми» в срок до 31 декабря 2025 года в том числе в учреждениях согласно списку к данному приказу;

2) определить лицо, ответственное за организацию проведения диспансерного наблюдения застрахованных лиц по месту осуществления служебной деятельности в срок до 31 марта 2025 года;

3) установить взаимодействие с работодателем организаций, находящихся на территории обслуживания, указанных в приложении 2 к настоящему приказу в срок до 30 апреля 2025 года;

4) обеспечить заключение договоров с работодателями организаций, находящихся на территории обслуживания, указанных в приложении 2 к настоящему приказу, с целью проведения диспансерного наблюдения застрахованных лиц по месту осуществления служебной деятельности в срок до 30 апреля 2025 года;

5) направить копии договоров заключенных с работодателями организаций, находящихся на территории обслуживания, указанных в приложении к настоящему приказу, в Территориальный Фонд обязательного медицинского страхования Курганской области (далее – ТФ ОМС Курганской области) в целях последующей



## Основные шаги по организации ДН работающих граждан (работников организации (предприятия))

**ОИВ в сфере охраны здоровья субъекта РФ** *ответственный исполнитель*

**Шаг 1.** Администрация региона передает сведения о работодателях в ОИВ в сфере охраны здоровья субъекта РФ

- сформирован перечень организаций с контактными данными руководителей
- перечень ранжирован в соответствии с численностью сотрудников

**Шаг 2.** ОИВ в сфере охраны здоровья субъекта РФ совместно с МО определяет перечень работодателей, находящихся на территории обслуживания МО

- утверждение Приказа о маршрутизации застрахованных лиц со стороны ОИВ в сфере охраны здоровья субъекта РФ
- со стороны ОИВ в сфере охраны здоровья субъекта РФ обеспечен обмен информацией, в т.ч. в МИС, между МО
- к каждой МО в соответствии с территориальным признаком соотнесена конкретная организация из перечня Шага 1

**МО и работодателя/руководителя организации** *ответственный исполнитель*

**Шаг 3.** МО устанавливает взаимодействие с работодателем

- установлено взаимодействие с работодателем из перечня шага 2 со стороны ответственного сотрудника МО за проведение ДН
- со стороны каждого участника процесса определено контактное лицо

**Шаг 5.** МО направляет перечень застрахованных лиц для проведения проверки в ТФОМС

- подтверждено наличие заболевания, подлежащего ДН
- исключено повторное прохождение в отчетном периоде диспансерного наблюдения
- сформирован итоговый список для прохождения ДН вне места прикрепления, с передачей в СМО

**Шаг 7.** МО согласовывает график проведения ДН с работодателем

- сотрудники/учащиеся из списка распределены на конкретные временные слоты выделенных дней для прохождения ДН

**Шаг 4.** МО совместно с работодателем формируют поименный перечень, желающих пройти ДН

- определен перечень сотрудников и учащихся, изъявивших добровольное желание пройти ДН (в том числе с учетом данных по результатам ДОГВН, медицинской службы работодателя)
- получено добровольное информированное согласие у сотрудников/обучающихся

**Шаг 6.** МО формирует график проведения ДН на территории работодателя

- согласован формат проведения ДН среди сотрудников и учащихся организации между МО и работодателем-определен график прохождения в соответствии с выбранным форматом

**Шаг 8.** Уведомление сотрудников / учащихся о возможности пройти ДН по месту работы / учебы в соответствии с графиком

- сотрудники/учащиеся проинформированы со стороны работодателя/руководителя организации о месте и времени прохождения ДН

**МО**

*ответственный исполнитель*

**Шаг 9.** Проведение ДН

- исследования, которые невозможно провести на территории работодателя, планируются гражданину для прохождения в иной МО

**Шаг 10.** Внесение результатов в МИС

- посредством МИС МО, в которой гражданину оказывается ПМСП, получает необходимые сведения по результатам ДН



Источник: ФГБУ "НМИЦ ТПМ"  
Минздрава России



## ЧЕМ ПОЛЕЗНЫ ПРОГРАММЫ КОРПОРАТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ



**Уменьшение** расходов  
на здравоохранение



**Увеличение**  
производительности  
труда



**Развитие** корпоративной  
культуры



**Уменьшение** уровня  
абсентеизма и  
презентеизма



## КОРПОРАТИВНЫЕ ПРОГРАММЫ УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ.



**Внедрение программ укрепления здоровья работающих – это не только социальная и гуманистическая миссия предприятия.**

**Эффект от усилий и вложений в повышение благополучия и улучшение здоровья персонала может быть посчитан и оценен.**

**Согласно исследованиям Минздрава РФ коэффициент ROI (возврат инвестиций в комплексную программу укрепления здоровья работников)**

**составляет от 150 до 600% на дистанции в 3-6 лет**

**ТАКИМ ОБРАЗОМ, ВКЛАДЫВАТЬ В ЗДОРОВЬЕ РАБОТНИКОВ ВЫГОДНО ПО НЕСКОЛЬКИМ ПРИЧИНАМ:**



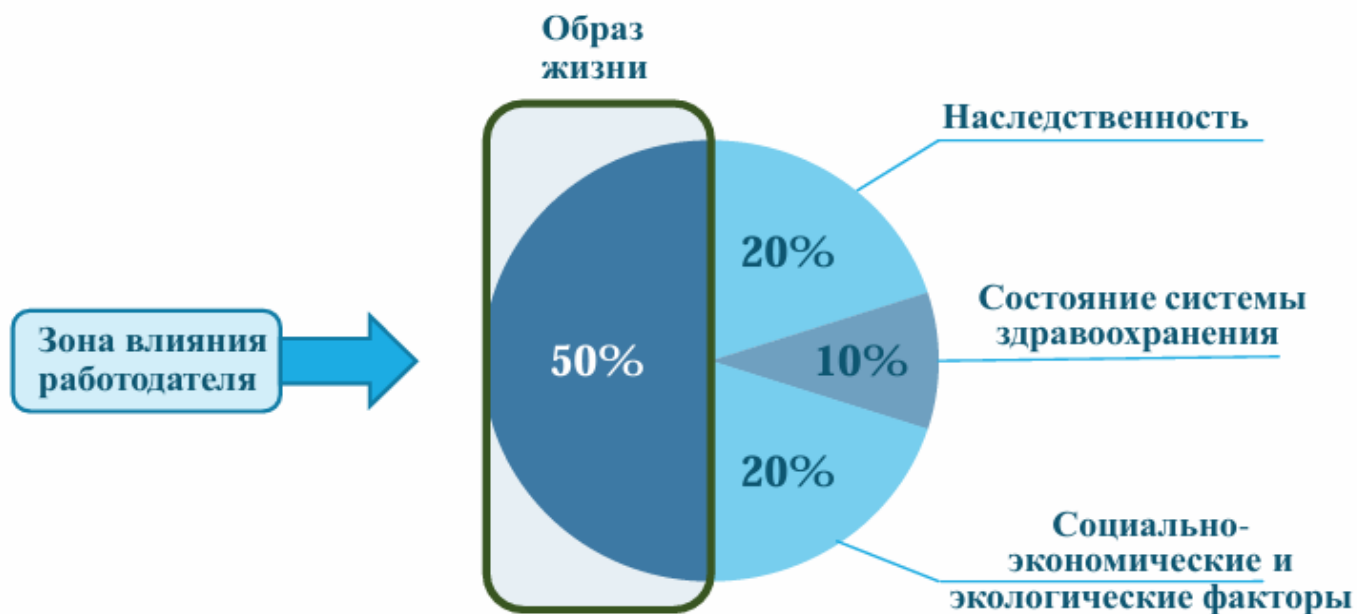
**Это и материальная выгода, описанная выше**



**И нематериальные факторы, такие как повышение ценности рабочего места, более легкий поиск замены сотруднику или расширения штата в перспективе, здоровая атмосфера в коллективе, повышение престижа организации в целом**



## ВЛИЯНИЕ РАБОТОДАТЕЛЯ НА ЗДОРОВЬЕ СОТРУДНИКОВ



Факторы, влияющие на здоровье человека  
(Всемирная организация здравоохранения)

### Портрет «среднестатистического» сотрудника



37,5 лет средний  
«паспортный» возраст

**+7,5 лет**

45 лет  
средний «биологический» возраст  
(по данным Tanita)

### Портрет сотрудника, ведущего ЗОЖ



38,6 лет средний  
«паспортный» возраст

**-4,4 года**

34,2 года  
средний «биологический» возраст  
(по данным Tanita)



### Основная цель:

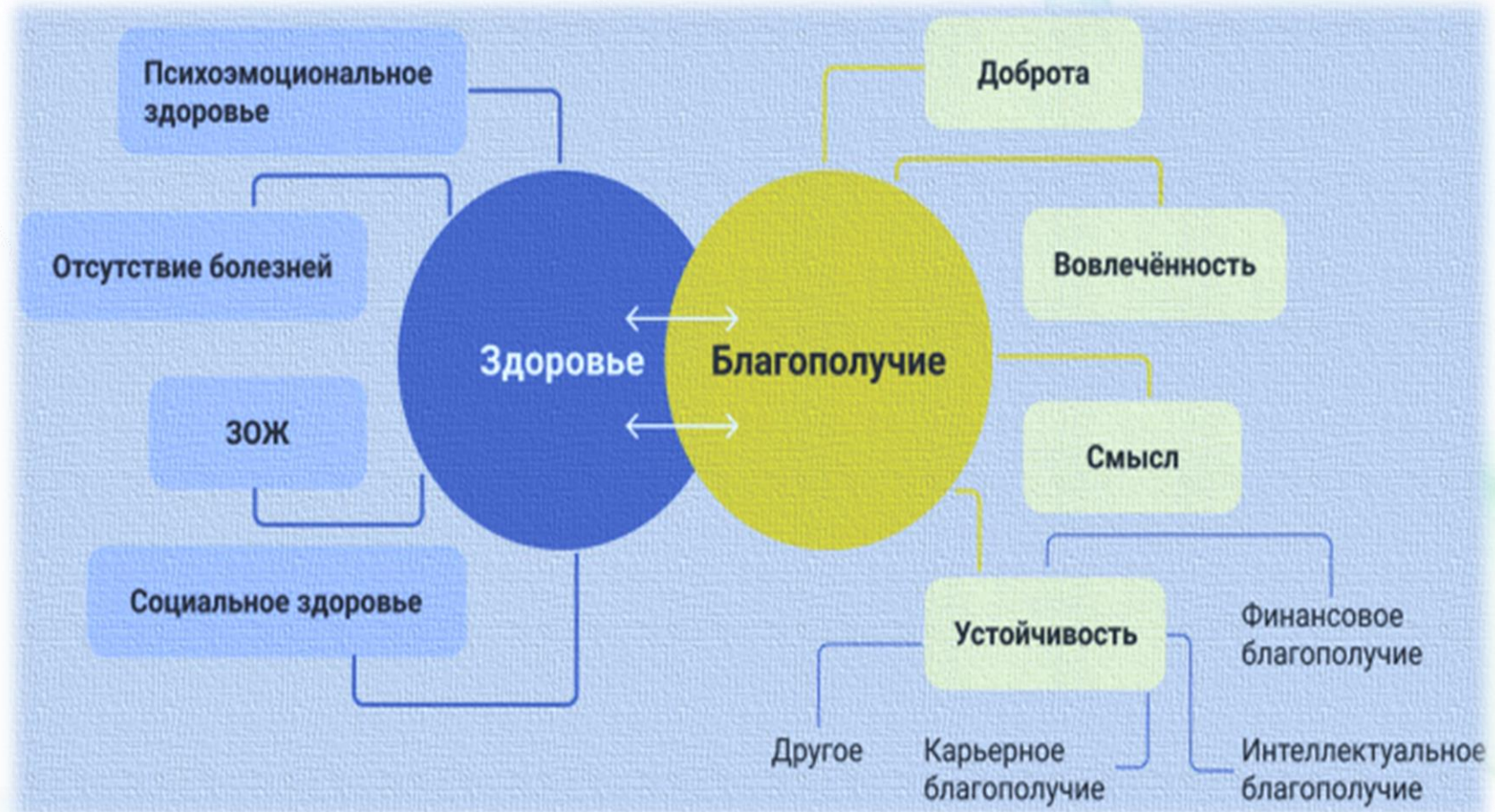
- ✓ решение государственных задач и реализация Указов Президента Российской Федерации
- ✓ реализация национальных проектов России
- ✓ увеличение ожидаемой продолжительности здоровой жизни
- ✓ снижение смертности трудоспособного населения



# ВЗАИМООТНОШЕНИЕ ЗДОРОВЬЯ И БЛАГОПОЛУЧИЯ

## VI ОСНОВНЫХ ФАКТОРОВ БЛАГОПОЛУЧИЯ:

- ✓ **физическое благополучие** (профилактика заболеваний, здоровый образ жизни);
- ✓ **психологическое благополучие** (жизнестойкость, управление стрессом, профилактика психических расстройств);
- ✓ **социальное благополучие** (выстраивание здоровых взаимоотношений с близкими, коллегами),
- ✓ **профессиональное благополучие** (управление финансами и карьерный рост),
- ✓ **интеллектуальное благополучие** (наличие возможностей к личному и профессиональному развитию)
- ✓ **смысловое благополучие** (наличие смыслов в жизни и деятельности).





## КЛЮЧЕВЫЕ КОМПОНЕНТЫ БЛАГОПОЛУЧИЯ

**Смысл** (наличие смысла деятельности, заключающееся в принесении позитивных изменений в жизнь общества или конкретных людей)

**Вовлеченность** (повышение уровня позитивной окраски рабочего процесса, повышения уровня гибкости графика и рабочей нагрузки)

**Устойчивость** (умение самоуправления здоровьем, навыки управления стрессом и приверженность здоровому образу жизни)

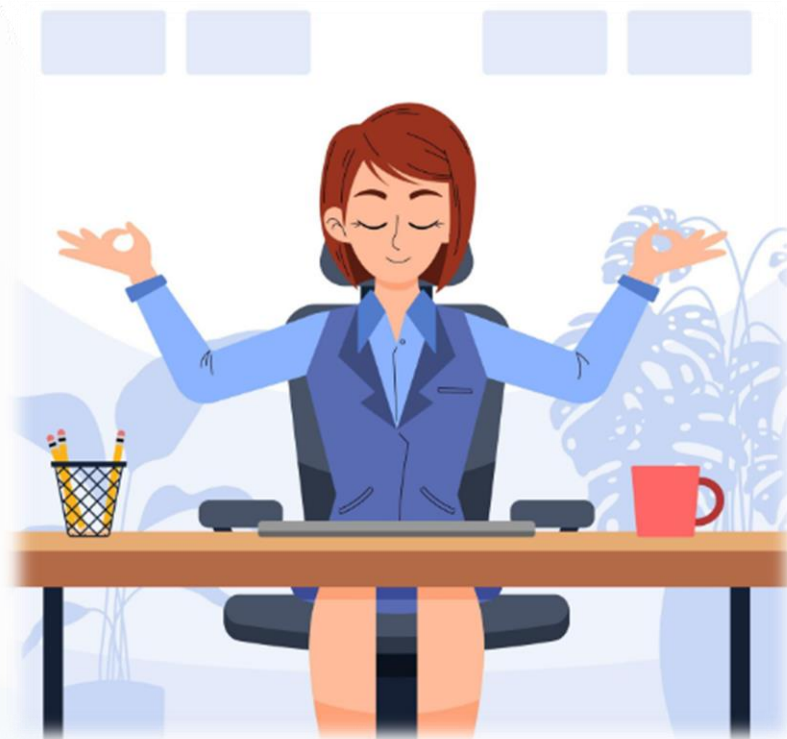
**Доброта** (умение помогать другим людям является основополагающим навыком для достижения благополучия в жизни и на работе. Помощь и забота о других может проявляться как на уровне слов и мыслей, так и на основе реальных действий. Частое проявление работниками эмпатии, благодарности является научно-подтвержденным фактором успеха в профессиональной деятельности.)





## ЧТО ЖЕ ТАКОЕ БЫТЬ БЛАГОПОЛУЧНЫМ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ?

Благополучие на работе – получение удовольствия от выполняемой деятельности, умение изящно преодолевать трудности (профессиональные и личные, связанные с работой) быть дружным с коллегами, пациентами, руководителями и знать, что работа имеет смысл.





## ПРИМЕР РЕАЛИЗАЦИИ ЛУЧШЕЙ ПРАКТИКИ КОРПОРАТИВНЫХ ПРОГРАММ «УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ» МОДУЛЬ «ПОВЫШЕНИЕ ФИЗИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ»

### Цели:

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

Развитие корпоративной культуры общения.

Пропаганда и популяризация физической культуры, спорта, туризма.

Сплочение и единение коллектива системы здравоохранения.



### Задачи:

1. Мониторинг состояния здоровья работников (профилактические осмотры, диспансеризация).
2. Оценка уровня физической активности 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 работников медицинских организаций, как пример для общества.



# ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ ВНЕДРЕНИЯ КОРПОРАТИВНЫХ ПРОГРАММ В КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ МОДУЛЬ «ПОВЫШЕНИЕ ФИЗИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ»

## Механизм реализации и мероприятия:

-Проведен опрос сотрудников по вопросам информированности и оценке уровня физической активности, в опросе участвовало 1800 человек.

-Информационно-коммуникационная компания, создание единого электронного пространства с базой материалов профилактической направленности о пользе физической активности портал «Мое здоровье», организация общего чата для оперативного взаимодействия и обратной связи сотрудников в мессенджере.

- Оформление стендов и распространение среди сотрудников коллективов информационных материалов по популяризации здорового образа жизни и профилактике заболеваний.

## Проведено 112 спортивных мероприятий:

- спортивно-туристический слет медицинских работников (перетягивание каната, прохождению полосы препятствий, волейбол, футбол и кросс, дартс),

- спартакиада (шахматы, дартс, стрельба, настольный теннис, волейбол),

- массовая зарядка «Зарядка с чемпионом» (с мастером спорта международного класса по тяжелой атлетике, олимпийской чемпионкой летних олимпийских игр в Пекине и мастером спорта международного класса по легкой атлетике, обладательницей Кубка Европы, финалисткой чемпионата мира, чемпионкой России),

- марафон в рамках акции «10 000 шагов к жизни», приуроченной к Дню сердца,

- товарищеский матч по мини - футболу между женскими командами,

- соревнования по волейболу с элементами пионербол среди сотрудников,

- занятия на свежем воздухе групп по «Северной ходьбе»,

- участие во всероссийских соревнованиях по фоновой ходьбе «Человек идущий» в категории «Группы ЗОЖ» (ежегодно, с сентября 2022 года),

- флешмоб #Отдохнуть\_работая,

- физкульт-брейки - десятиминутные комплексы физических упражнений, которые проводились прямо на рабочем месте,

- занятия в группах здоровья в зале лечебной физкультуры,

- сдача норм ГТО.





# ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ ВНЕДРЕНИЯ КОРПОРАТИВНЫХ ПРОГРАММ В КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ МОДУЛЬ «ПОВЫШЕНИЕ ФИЗИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ»

## Сфера Здравоохранения 2024 год

### Результат:

- доля сотрудников, которые ознакомились с информационными материалами о ЗОЖ, размещенными на территории организации – 90%
- доля сотрудников, регулярно занимающихся физической культурой и/или спортом – 54%
- доля сотрудников, поддерживающих корпоративную политику здорового образа жизни – 87%.
- амбассадорами ведущими коллектив к здоровому образу жизни и участию в спортивных мероприятиях являются руководители медицинских организаций и их заместители,
- в мероприятиях регулярно принимают участие волонтеры, в том числе волонтеры-медики,
- в мероприятия вовлекаются не только медицинские работники, а все работники системы здравоохранения со своими семьями и друзьями.



БАНК ЛУЧШИХ ПРАКТИК РФ

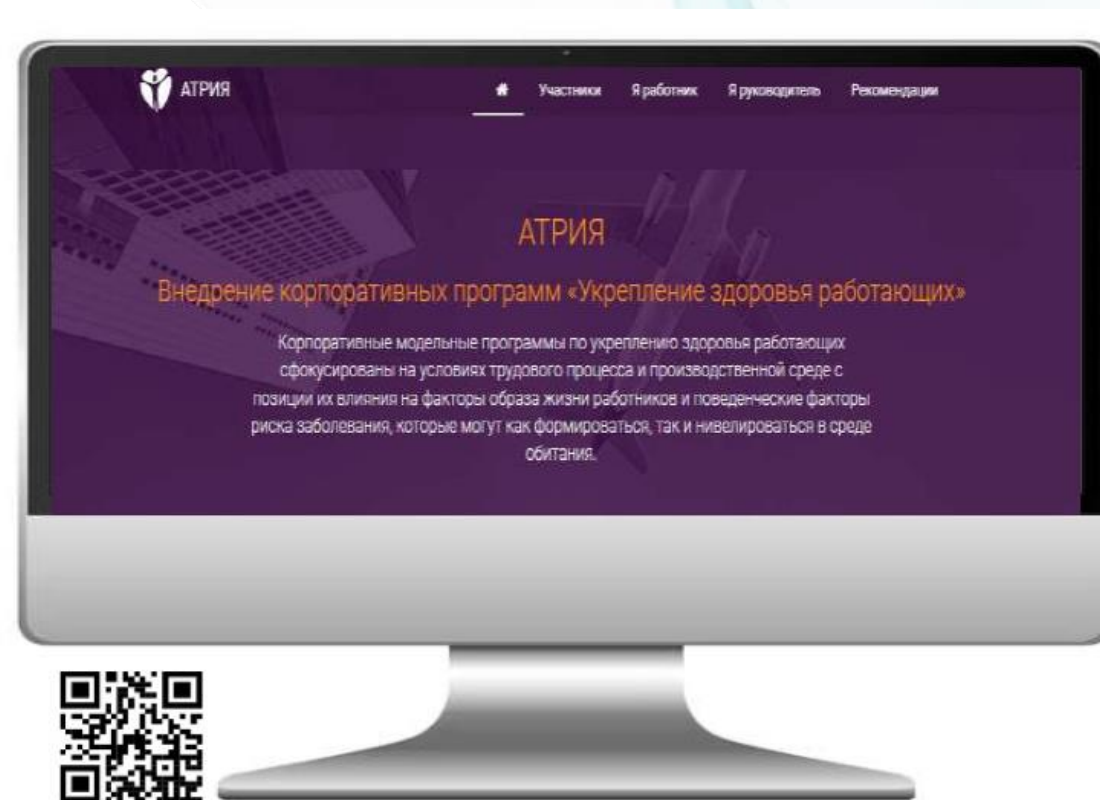




# ПЛАТФОРМА АТРИЯ

Для упрощения процесса разработки корпоративных программ укрепления здоровья работников и их широкого внедрения в организациях на территории Российской Федерации эксперты НМИТ ТПМ разработали специальный инструмент – платформа Атрия.

Платформа Атрия – это практический инструмент для планирования и внедрения корпоративных программ укрепления здоровья работников, доступный каждому работодателю. Важным преимуществом платформы Атрия является возможность автоматически получать результаты опроса и использовать их при разработки приоритетной корпоративной программы укрепления здоровья работников.





# ПЛАТФОРМА АТРИЯ



АТРИЯ

## АТРИЯ

### Внедрение корпоративных программ «Укрепления здоровья»

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 заболевания, которые могут как формироваться, так и нивелироваться в среде обитания.



#### Для работодателей

Данный опросник направлен на общую оценку ситуации, понимание приоритетов и возможностей работодателя в реализации программ, направленных на укрепление здоровья работников.

★ НАЧАЛО



#### Для работников

Данный опросник используется для углубленной оценки потребностей в реализации корпоративной программы, а также для оценки ряда целевых индикаторов эффективности программы.

★ НАЧАЛО



ФГБУ «НМИЦ ТПМ»





## ОПРОС ДЛЯ РАБОТНИКА НА ПЛАТФОРМЕ АТРИЯ

Опросник для работника состоит из нескольких блоков и может быть использован в формате конструктора в зависимости от того, какие именно цели опроса ставит работодатель

Общие сведения о работнике

Оздоровительные и профилактические мероприятия

Образ жизни

Влияние состояния здоровья на трудоспособность (Презентеизм)

Грамотность в вопросах здоровья

Сохранение психического здоровья

## Пример индивидуальной рекомендации работнику

Благодарим Вас за участие в опросе!

Ниже сформулированы полезная информация и краткие рекомендации по результатам Ваших ответов.

Употребление табака – это реально устранимая причина смерти и болезней. В состав табачных изделий входят чрезвычайно токсичные материалы, и поэтому табак убивает примерно половину людей, его употребляющих. Курение является доказанным фактором риска, который увеличивает риск развития многих хронических неинфекционных заболеваний, причем ассоциация носит дозозависимый характер от количества выкуриваемых сигарет.

Неутешительная статистика показывает, что у курильщиков риск развития хронической обструктивной болезни легких в 14 раз выше, чем у некурящих. Риск развития рака легких среди мужчин-курильщиков выше в 23,6 раз, среди женщин – 7,8 раз по сравнению с некурящими.

Курение повышает риск развития ИБС в 2,6 раза; риск смерти от ИБС в 5,4 раза; риск внезапной СС смерти в 2,3 раза; риск развития аневризмы аорты в 5,5 раз; риск развития эректильной дисфункции и импотенции в 2 раза.

Курение даже одной сигареты в день повышает риск смерти от инфаркта у мужчин на 48%, у женщин – на 57%; от инсульта: у мужчин на 25%, у женщин – на 31%.

Но прекращение курения снижает риск смерти от ССЗ на 50% уже в первый год после отказа от курения.

Доказано, что электронные сигареты, вейпы, продукты нагревания табака также пагубны для здоровья, как и обычные сигареты: они вызывают зависимость от никотина, те же сердечно-сосудистые и респираторные заболевания, что и обычные табачные изделия.

Откажитесь от курения! При необходимости обратитесь за помощью к специалистам.

Пассивное курение – вдыхание окружающего воздуха с содержащимися в нём продуктами курения других людей. По данным Всемирной организации здравоохранения ежегодно около 1,2 миллиона некурящих человек умирает от пассивного курения. Согласно федеральному закону 'Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма, последствий потребления табака или потребления никотинсодержащей продукции' от 23.02.2013 N 15-ФЗ курение, а также потребление электронных сигарет и продуктов нагревания табака запрещено на территории предприятий. Рекомендовано проинформировать руководство о том, что в течение рабочего дня Вы подвержены пассивному курению на рабочем месте.

Уровень грамотности в вопросах здоровья: Достаточный

Рекомендации по грамотности в вопросах здоровья:

Грамотность в вопросах здоровья – это индивидуальная способность обращаться с информацией о здоровье, а именно навыки поиска, понимания, критической оценки и применения информации о профилактике, лечении заболеваний, а также укреплении здоровья.

Достаточный уровень грамотности в вопросах здоровья означает, что у Вас хорошо развиты навыки поиска, понимания, оценки и применения информации по медицинским вопросам, о факторах риска возникновения заболеваний и укреплении здоровья. Желаем Вам поддерживать свои навыки и не останавливаться на достигнутом!



## РЕЗУЛЬТАТ ОПРОСА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Одно из преимуществ платформы АТРИЯ – это возможность моментально и автоматически генерировать результаты опроса работников организации.

Результаты для организации представлены с графическим модулем и их можно выгрузить в формате Excel на персональный компьютер.



<https://atriya.gnicpm.ru/resultservice/>

### Портрет работника

10-летние возрастные группы	Мужчины		Женщины	
	N	%	N	%
Моложе 30 лет	1	9,09	23	13,37
30-39 лет	2	18,18	39	22,67
40-49 лет	4	36,36	62	36,05
50-59 лет	1	9,09	28	16,28
Старше 60 лет	2	18,18	8	4,65



	A	B	C	D	E
1		Мужчины		Женщины	
2	10-летние возрастные группы	N	%	N	%
3	Моложе 30 лет	1	9,09%	23	13,37%
4	30-39 лет	2	18,18%	39	22,67%
5	40-49 лет	4	36,36%	62	36,05%
6	50-59 лет	1	9,09%	28	16,28%
7	Старше 60 лет	2	18,18%	8	4,65%



## СХЕМА РАБОТЫ НА ПЛАТФОРМЕ АТРИЯ

Запрос на участие в опросе через <https://atriya.gnicpm.ru/>  
с указанием названия организации и субъекта РФ, в котором  
располагается организация

Присвоение организации пароля для прохождения опроса на  
платформе Атрия

Прохождение опроса

Получение результатов опроса в электронном формате

Использование результатов опроса для разработки целевой  
корпоративной программы укрепления здоровья работников





## ПЛАТФОРМА АТРИЯ



- **Опрос работодателя** – оценка текущей ситуации для понимания приоритетов и возможностей работодателя в реализации программ, направленных на укрепление здоровья работников
- **Опрос работника** – оценка состояние здоровья, факторов риска и приоритетов работника
- Алгоритмы обработки результатов и представления обобщенных результатов опроса работников работодателю
- Алгоритмы обработки результатов и автоматизированных рекомендаций по приоритетам и мерам по разработке программ





ГБУ «Курганский областной центр  
медицинской профилактики  
лечебной физкультуры  
и спортивной медицины»



[med-prof.kurgan-med.ru](http://med-prof.kurgan-med.ru)



[mz.kurgan-med.ru](http://mz.kurgan-med.ru)



[vk.com/kocmp](https://vk.com/kocmp)

## БЛАГОДАРЮ ЗА ВНИМАНИЕ!

«Курганский областной центр медицинской профилактики, лечебной физкультуры и спортивной медицины» оказывает консультативную помощь в разработке мероприятий корпоративных программ

**Телефон для связи: 23-82-57**



**почта: [zdoroviesport@bk.ru](mailto:zdoroviesport@bk.ru)**