

УТВЕРЖДЕНА  
Приказом № 144 от 27.12.2021 г.  
Директор \_\_\_\_\_ Сурганова А.И.

## **КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА**

**«Укрепление здоровья работающих  
в МБУДО «ДХШ»г.Вуктыла»**

г. Вуктыл, 2021 г.

**ПАСПОРТ**  
**корпоративной программы**  
**«Укрепление здоровья работающих в МБУДО «ДХШ» г.Вуктыла»**

Координаторы Программы	Директор и заместители директора
Исполнители Программы	руководство ДХШ
Участники Программы	все работники ДХШ
Основание разработки Программы	Постановление Правительства Республики Коми от 31 января 2020 г. № 42 «Региональная программа Республики Коми. Укрепление общественного здоровья» корпоративные модельные программы по укреплению здоровья работающих, разработанные Министерством здравоохранения Российской Федерации
Цели Программы	увеличение личного потенциала каждого сотрудника и корпоративного человеческого капитала как основного ресурса ДХШ; повышение экономической эффективности поведения сотрудников
Задачи Программы	создание безопасных условий труда, эргономичных (здоровых) рабочих мест, развитие гигиены труда; стимулирование отказа работников от вредных привычек, включая потребление алкоголя, табака и нерациональное питание; повышение физической активности работников, профилактика заболеваний; сохранение психологического здоровья работников (профилактика эмоционального выгорания), повышение корпоративной культуры
Основные принципы реализации Программы	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
Целевые индикаторы и ожидаемые результаты Программы	сокращение общего числа больничных листов в 2022 г. - на 15 %, в 2023 г. - на 20%, в 2024 г. - на 30%; создание 100% эргономичных рабочих мест; снижение заболеваемости персонала: общей, с временной нетрудоспособностью, профессиональной; сокращение потерь рабочего времени, связанных с нахождением

работников на больничном по временной нетрудоспособности;  
увеличение доли работников, ведущих здоровый образ жизни, до 85%;  
увеличение доли работников, систематически занимающихся физической культурой и спортом, до 55 %;  
создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе (психогигиены и высокой корпоративной культуры)

Сроки  
реализации  
Программы

27 декабря 2021 г. - 31 декабря 2024 г.

Финансирова-  
ние  
Программы

финансирование мероприятий Программы будет осуществляться в рамках лимитов бюджетных средств, предусмотренных в бюджете на территории администрации городского округа «Вуктыл».

## Введение

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 в МБУДО «ДХШ» г.Вуктыла» (далее - ДХШ) 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, наличии вредных привычек (курение, злоупотребление алкоголем).

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.

Корпоративная программа «Укрепление здоровья работающих в ДХШ (далее - 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 ДХШ, повышение личного потенциала работников, уменьшение вреда от нездорового поведения, повышение активности и стремления к сохранению здоровья;

повышение социальной ответственности руководства ДХШ 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. Перечень профессиональных заболеваний утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 27.04.2012 № 417п.

*Вредная привычка* - это многократно повторяющееся действие, отличающееся вредоносностью с позиции общественного блага, окружающих людей или здоровья человека, попавшего под влияние этой привычки. Неизменными свойствами вредной привычки являются автоматизм и «не полезность» действия.

*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, экспозиции работников опасным агентам и контрольных систем, предназначенных для исключения или ограничения их. С точки зрения здоровья работника мониторинг рабочей среды может фокусироваться, но не ограничиваться только на эргономике, профилактике несчастных случаев и заболеваний, гигиене труда, организации труда и психо-социальных факторах на рабочем месте («Р 2.2.1766-03. 2.2. Гигиена труда. Ру-

ководство по оценке профессионального риска для здоровья работников. Организационно-методические основы, принципы и критерии оценки. Руководство», утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 24.06.2003).

*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. Процедуры оценки здоровья могут включать медицинские осмотры, биологический мониторинг, рентгенографическое исследование, анкеты или анализ медицинских карт («Р 2.2.1766-03: Руководство по оценке профессионального риска для здоровья работников. Организационно-методические основы, принципы и критерии оценки»).

Реализация Программы будет обеспечиваться силами руководства и средствами от приносящей доход деятельности ДХШ.

## **I. Анализ ситуации**

### **1.1. Анализ кадрового состава ДХШ**

На 27 декабря 2021 г. общая численность работников ДХШ составляет 12 человек, из них мужчин – 1.

**Таблица 1. Квалификация работников ДХШ**

Направления профессионального образования	Доля работников (% от общего числа)
Культура, образование	89,2
Иные	10,8

Средний возраст работников ДХШ - 42 года.

**Таблица 2. Возрастной ценз работников**

Возрастные группы	Доля работников (% от общего числа)
До 30 лет	7,6
31-40 лет	23,1
41-50 лет	46,2
51-60 лет	23,1
Свыше 60 лет	0

Анализ количественного и качественного состава ДХШ свидетельствуют о соответствии степени компетентности и уровне профессионализма.

### **1.2. Анализ показателей здоровья и наличия вредных привычек у работников**

Анализ анкет сотрудников ДХШ по вопросам здоровья и здорового образа жизни, проведенный в декабре 2021 г., показал следующее.

В опросе участвовало 12 сотрудников, из них: 1 мужчина и 11 женщин.

Повышенное артериальное давление бывает:

редко - у 45% опрошенных;

постоянно - у 3% опрошенных;

никогда - у 42% опрошенных;

затруднились в ответе - 10% опрошенных.

Ответы на вопрос о других заболеваниях распределились следующим образом:

болезни сердца - 18 %;

болезни легких - 1%;

женские болезни - 19%;

болезни органов пищеварения - 20%;

другие - 12%;

нет заболеваний - 30%.

Знают свой уровень холестерина в крови 42% опрошенных, не интересуются своим уровнем холестерина 58% опрошенных.

Знают свой уровень сахара в крови 47% опрошенных, не интересуются своим уровнем сахара в крови 53% опрошенных.

Ответы на вопрос «Какими видами физической активности Вы занимаетесь» распределились следующим образом:

зарядка - 30%;

пешие прогулки - 40%;

затрудняются ответить - 30%.

Физической активностью занимаются не менее 30 минут:

5 раз в неделю - 25% опрошенных;

4-3 раза в неделю - 28% опрошенных;

2-1 раз в неделю - 25% опрошенных;

редко или никогда - 22% опрошенных.

Отвечая на вопрос о соотношении своего веса и роста, 50% сотрудников сочли, что их вес находится в пределах нормы, избыточным свой вес признали 37% опрошенных; 10% опрошенных считают, что у них пониженный вес, 3% опрошенных затруднились ответить на этот вопрос.

Сильные психоэмоциональные нагрузки в семье:

испытывают - 3% опрошенных;

не испытывают - 80%;

затруднились ответить - 17%.

Сильные психоэмоциональные нагрузки на работе:

испытывают - 15% опрошенных;

не испытывают - 78%;

затруднились ответить - 7%.

Ответы на вопросы о необходимости мероприятий по здоровому образу жизни, представляющих интерес для работников, распределились следующим образом:

занятия по здоровому питанию и консультации с врачами специалистами - 80%;

помощь при сильных психоэмоциональных напряжениях (стрессах)- 4%;  
информационные стенды, листовки, брошюры, интерактивные беседы - 11%;

школа «Похудеть - поздороветь» - 2%;

измерение индивидуальных факторов риска и консультации по этим вопросам- 2%;

занятия в школе артериальной гипертензии- 1%.

На вопрос «Как Вы считаете, достаточно ли внимания уделяется вопросам укрепления здоровья и профилактике заболеваний в вашей организации» - 65% опрошенных ответили положительно, 20% опрошенных ответили отрицательно, затруднились в ответе 15% опрошенных.

Удовлетворены условиями труда 85% опрошенных, не удовлетворены условиями труда - 5%, затруднились ответить - 10%.

Из всего спектра ответов на вопросы о здоровье и здоровом образе жизни можно сделать следующие выводы:

1) не все участники опроса знают о состоянии своего здоровья, мало времени уделяют физической активности и, как следствие, многие признали свой вес избыточным;

2) участники опроса имеют желание, чтобы с ними проводили занятия по здоровому питанию и организовали консультации с врачами-специалистами;

3) уровень здоровья работников невысок, требуется разработка комплекса мероприятий по улучшению здоровья.

В опросе по проблеме табакокурения среди работников ДХШ участвовало также 13 сотрудников. Анализ ответов показал, что все работники ДХШ – не курильщики и ведут исключительно здоровый образ жизни.

Опрошенные респонденты считают, что курение опасно для здоровья, и нужно проводить профилактические мероприятия, направленные на популяризацию здорового образа жизни.

### **1.3. Оценка производственных и средовых факторов, влияющих на здоровье работников**

Всего в ДХШ 22 рабочих кабинетов, в которых оборудовано 13 рабочих мест. Рабочее место включает: стол, стул, инструменты для рисования, а также персональный компьютер, телефонный аппарат, копировально-множительную технику (частично).

К негативным факторам, ежедневно оказывающим на них влияние, относятся следующие:

**1. Освещенность рабочей поверхности в помещении** (СанПиН 2.2.1/2.1.1.1278-03 «Гигиенические требования к естественному, искусственному освещению жилых и общественных зданий»).



**2. Вредные химические вещества** (ГОСТ 12.1.005-88 «ССБТ. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны»).

*Опасные факторы:*

повышенная концентрация озона из-за непригодной к эксплуатации вентиляционной системы;

пары формальдегида от отделочных материалов помещения, старой мебели, ламината низкого качества;

воздух, загрязненный выхлопными газами автомобилей (попадает в помещения из открытых окон, т.к. здание ДХШ расположено вблизи центральных улиц, с интенсивным потоком движения автотранспортных средств).

*Чем измеряют:* повышенную концентрацию вредных веществ в воздухе можно зафиксировать газоанализатором. Определить, есть ли в офисе формальдегид, фенол, ксилол, бензол, можно с помощью отбора проб воздуха, которые проводят специалисты привлеченной лаборатории.

*Влияние на здоровье:*

озон в высокой концентрации угнетает организм человека;

формальдегид увеличивает риск возникновения раковых опухолей, аллергии, угнетает деятельность нервной и сердечно-сосудистой систем;

отравление угарным газом вызывает тошноту, рвоту, сухой кашель.

**3. Шум в офисном помещении** (ГОСТ 23337-2014 «Шум. Методы измерения шума на селитебной территории и в помещениях жилых и общественных зданий»).

*Опасные факторы.* На сотрудников может влиять технический, человеческий и внешний источники шума:

технический - шум от работы всех электроприборов (компьютеров, принтеров, факсов, сканеров, телефонов);

человеческий - шум от самих сотрудников, которые очень громко разговаривают, шум от обучающихся;

внешний - это уличный шум (от автострады, железной дороги, стройки и т.д.).

Главная опасность - несколько источников шума суммируются и создают более высокий уровень.

*Чем измеряют:* шум действует на человека в широком диапазоне частот, который можно измерить шумомером. Это высокоточная профессиональная техника, имеющаяся в аккредитованных лабораториях.

*Влияние на здоровье:*

часто шум вызывает у человека раздражительность, ослабление памяти, апатию, снижение слуха, подавленное настроение, расстройство сна;

реже шум может вызвать сдвиг обмена веществ и нарушения в сердечно-сосудистой системе;

в случае серьезного и постоянного воздействия шума это может привести к профессиональной тугоухости (невриту слухового нерва).

**4. Офисная пыль** (Межгосударственный стандарт ГОСТ ИСО 14644-1-2002 «Чистые помещения и связанные с ними контролируемые среды. Часть 1. Классификация чистоты воздуха»).

*Опасные факторы:*

пыль может содержать вредные вещества- угарный газ, аллергены и возбудители разных заболеваний;

больше всего пыли скапливается в вентиляционных системах и напольном ковровом покрытии;

опасные микроорганизмы из-за загрязненного воздуховода могут попасть по вентиляционным системам в офис.

*Чем измеряют:* дискретный счетчик частиц с рассеянием света.

*Влияние на здоровье:* может вызвать аллергические реакции; у сотрудников с астмой может спровоцировать обострение заболевания; сотрудники быстрее утомляются.

**5. Высокочастотное электромагнитное излучение** (СанПиН 2.2.4/2.1.8.055-96 «Электромагнитные излучения радиочастотного диапазона (ЭМИ РЧ)»).

*Опасные факторы:* любая техника, которую в офисе подключают к обычной бытовой электросети (напряжением 220 В и частотой 50 Гц)- это источник электромагнитного поля.

*Чем измеряют:* определить уровень электрического и магнитного излучения в офисе можно самостоятельно с помощью измерителя уровня электромагнитного фона.

*Влияние на здоровье:* электромагнитные поля устройств могут вызвать у сотрудников слабость, головную боль, сонливость, утомляемость и даже зуд, жжение, сыпь на коже.

## **6. Психофизические вредные факторы.**

Многие из перечисленных выше видов вредного воздействия также могут являться причиной избыточной негативной психоэмоциональной нагрузки. Например, шум, неверно организованное освещение рабочего места, сквозняки, затхлый воздух и т.д. В целом же к психофизическим вредным факторам относят психоэмоциональные перегрузки, вызванные, в том числе, монотонностью работы, перенапряжением анализаторов органов слуха, зрения, осязания, повторяющиеся операции, способные привести к возникновению профессиональных заболеваний.

Малоподвижный образ жизни вызван отсутствием регулярных физических нагрузок и сидячей работой. Последствия такого времяпрепровождения - слабый отток лимфы, атония кишечника, утомляемость, головная боль и множество других проблем со здоровьем. Причиной недомоганий могут быть так называемые токсины усталости, которые возникают в организме из-за малоподвижности офисного труда. Незаметно скапливаясь в организме, они вызывают

многие заболевания, в том числе позвоночника, сердца, сосудов, снижение общей активности организма и др.

В совокупности или по отдельности воздействие вредных факторов может быть причиной появления острых и хронических общих и профессиональных (ГОСТ 12.0.002-80 «ССБТ. Термины и определения») заболеваний, в том числе ведущих к стойкой потере трудоспособности.

## **II. Приоритеты ДХШ в сфере укрепления здоровья работников, цели, задачи, целевые показатели (индикаторы), ожидаемые конечные результаты реализации Программы**

2.1. Приоритеты ДХШ в сфере укрепления здоровья работников определены с учетом следующих нормативных правовых актов:

Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

Трудовой кодекс Российской Федерации (раздел X «Охрана труда»);

Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»;

Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»;

Федеральный закон от 23.02.2013 № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака»;

Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»;

Приказ Минздрава России от 13.03.2019 № 124н «Об утверждении порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения».

2.2. Основные принципы реализации Программы:

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.

Цели Программы: увеличение личного потенциала каждого сотрудника и корпоративного человеческого капитала как основного ресурса организации, повышение экономической эффективности поведения сотрудников.

Задачи Программы:

создание безопасных условий труда, эргономичных (здоровых) рабочих мест, развитие гигиены труда;

стимулирование отказа работников от вредных привычек, включая потребление алкоголя, табака и нерациональное питание;

повышение физической активности работников, профилактика заболеваний;

сохранение психологического здоровья работников (профилактика эмоционального выгорания), повышение корпоративной культуры.

2.3. Целевые показатели и ожидаемые конечные результаты реализации Программы:

сокращение общего числа больничных листов в 2022 г. - на 15 %, в 2023 г. - на 20%, в 2024 г. - на 25%;

создание 100% эргономичных рабочих мест;

снижение заболеваемости персонала: общей, с временной нетрудоспособностью, профессиональной;

сокращение потерь рабочего времени, связанных с нахождением работников на больничном по временной нетрудоспособности;

увеличение доли работников, ведущих здоровый образ жизни, до 85%; увеличение доли работников, систематически занимающихся физической культурой и спортом - 85 %;

создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе (психогигиены и высокой корпоративной культуры).

Таблица 4. Планируемые выгоды от реализации Программы

Выгоды для работников	Выгоды для администрации
<p>1. Снижение риска приобретения хронических заболеваний.</p> <p>2. Улучшение психоэмоционального состояния.</p> <p>3. Отказ от вредных привычек.</p> <p>4. Повышение удовлетворенности от работы.</p> <p>5. Частая информированность о своем здоровье.</p> <p>6. Развитие навыков определения заболеваний на ранней стадии.</p> <p>7. Чувство принадлежности к организации (работник чувствует, что о нем заботятся).</p>	<p>1. Сокращение прямых расходов на:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ компенсационные выплаты за счет средств работодателя, связанные с болезнью работника;</li> <li>✓ снижение издержек на поиск и подготовку новых кадров в связи с уходом предыдущих (болезнь, смерть).</li> </ul> <p>2. Снижение косвенных издержек, связанных с уменьшением частоты и продолжительности невыхода на работу.</p> <p>3. Повышение производительности и интенсивности труда.</p> <p>4. Сокращение текучести кадров.</p> <p>5. Дополнительная мотивация сотрудников.</p>

8. Улучшение условий труда.	
-----------------------------	--

### III. План мероприятий по реализации Программы

№ п/п	Мероприятия	Финансовое обеспечение Программы	Сроки	Ответственные
<b>Задача 1 «Создание безопасных условий труда, эргономичных (здоровых) рабочих мест, развитие гигиены труда»</b>				
1.	Разработка новых или актуализация действующих нормативных правовых актов по охране труда (положений, инструкций и др.)	Финансирование не требуется	1 квартал 2022 г.	Завхоз
2.	Оформление уголка по охране труда и технике безопасности	В пределах бюджетной сметы		4 квартал 2024 г.
3.	Оформление уголка здоровья		Завхоз	
4.	Замена устаревшего компьютерного оборудования		Завхоз	
6.	Приобретение аптечки для оказания первой доврачебной помощи		Постоянно	Завхоз
<b>Задача 2 «Стимулирование отказа работников от вредных привычек, включая потребление алкоголя и нерациональное питание»</b>				
1.	Проведение лекций и образовательных семинаров с приглашением экспертов на темы: «Здоровое питание: сложно или просто?!», «Питание для долголетия», «Стройнее и вкуснее», «Продукты, повышающие холестерин» и др.	Финансирование не требуется	Ежегодно в июне	Заместитель директора
2.	Приобретение и установка кулеров с питьевой водой	В пределах бюджетной сметы	По мере необходимости (замена бутылей в воде)	Завхоз
<b>Задача 3 «Повышение физической активности работников, профилактика заболеваний»</b>				
1.	Составление списков работников, подлежащих прохождению медицинского осмотра	Финансирование не требуется	Ежегодно по согласованию с поликлиникой	Завхоз
2.	Проведение вакцинации работников (по желанию)	В пределах бюджетной сметы		

№ п/п	Мероприятия	Финансовое обеспечение Программы	Сроки	Ответственные
<b>Задача 4 «Сохранение психологического здоровья работников (профилактика эмоционального выгорания), повышение корпоративной культуры»</b>				
1.	Создание группы «Здоровье»	Финансирование не требуется		Директор Завхоз
2.	Организация поздравлений членов коллектива с праздниками, юбиле- ями	В пределах бюд- жетной сметы	Ежегодно	Инспектор по кадрам

**IV. Целевые показатели(индикаторы) эффективности реализации  
корпоративной программы «Укрепление здоровья работающих в МБУДО «ДХШ» г.Вуктыла**

№ п/п	Наименование целевого показателя (индикатор)	Единица измерения	2022	2023	2024	Итоговое значение показателя
			год	год	год	
1.	Сокращение общего числа больничных листов	% снижения больничных листов по отношению к предыдущему году	15	20	30	78% от количества больничных листов в 2019 году
2.	Увеличение доли участников в лекционно-образовательных мероприятиях о здоровом питании	% увеличения от общего числа работников по отношению к предыдущему году	5	5	5	80% от числа участников в 2019 году
3.	Увеличение доли работников, ведущих здоровый образ жизни	% увеличения от общего числа работников по отношению к предыдущему году	10	10	10	85 % от общего числа работников
4.	Увеличение доли работников, систематически занимающихся физической культурой и спортом	% увеличения от общего числа работников по отношению к предыдущему году	10	10	10	55% от общего числа работников