

Согласована  
Общим собранием работников  
МДОБУ «Детский сад №29»  
Протокол № 4 от 20 декабря 2023г.



Утверждаю  
Заведующий МДОБУ  
«Детский сад №29»  
*Н.Г.Натальина*  
Н.Г.Натальина  
ИР №01-06/128 от 20.12.2023г.

**Корпоративная программа**  
**«Укрепление здоровья работающих»**  
муниципального дошкольного образовательного  
бюджетного учреждения города Бузулука  
**«Детский сад пристра и оздоровления №29»**

Бузулук 2023год

## 1. ПАСПОРТНАЯ ЧАСТЬ

<b>Наименование корпоративной программы</b>	<i>Корпоративная программа «Укрепление здоровья работающих» муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения города Бузулука «Детский сад присмотра и оздоровления №29»</i>
<b>Разработчик корпоративной программы</b>	<i>МДОБУ «детский сад №29»</i>
<b>Ответственные исполнители корпоративной программы</b>	<i>Натальина Наталья Геннадьевна, заведующий МДОБУ «Детский сад №29»</i>
<b>Цель корпоративной программы</b>	Улучшение здоровья сотрудников предприятия (организации), формирование мотивации к здоровому образу жизни среди работающих, повышение безопасности труда работников предприятия (организации)
<b>Задачи корпоративной модельной программы</b>	<p><b>Задача 1.</b> Мониторинг состояния здоровья работающих на предприятии (в организации).</p> <p><b>Задача 2.</b> Определение факторов риска, оказывающих влияние на состояние здоровья работающих (курение, злоупотребление алкоголем, нерациональное питание, недостаточная физическая активность, стресс, профессиональные вредности).</p> <p><b>Задача 3.</b> Разработка и применение комплекса организационных и медико-социальных мероприятий по сохранению и улучшению здоровья работников, продлению их профессионального долголетия, предотвращению возникновения у них профессионально обусловленных заболеваний, травм, инвалидности и повышению эффективности их деятельности.</p>
<b>Сроки реализации корпоративной программы</b>	2023–2026 годы
<b>Важнейшие индикаторы эффективности корпоративной программы</b> <i>(указываются только те индикаторы, которые принимаются разработчиком для оценки эффективности корпоративной программы)</i>	<p><b>1. Показатели здоровья работников предприятия</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- охват работников предприятия ежегодным периодическим профилактическим осмотром, диспансеризацией;</li> <li>- количество случаев/дней временной утраты трудоспособности на 100 работников;</li> <li>- доля лиц с выявленными факторами риска НИЗ;</li> <li>- выход на инвалидность;</li> <li>- доля сотрудников, регулярно занимающихся физической культурой и/или спортом;</li> <li>- доля сотрудников, имеющих ИМТ больше 25 (кг/метр кв.);</li> <li>- доля сотрудников, снизивших массу тела;</li> <li>- доля сотрудников, регулярно употребляющих полезные продукты (фрукты, овощи, рыбу, кисломолочные продукты и др.);</li> </ul>

программы)

## **2. Информированность о здоровом образе жизни и факторах риска НИЗ**

- доля сотрудников, которые видели информационные материалы о ЗОЖ, размещенные на территории предприятия;
- доля сотрудников, которые ознакомились с информационными материалами о ЗОЖ, размещенными на территории предприятия;
- количество материалов по вопросам ЗОЖ, размещенных на внутрикорпоративном сайте, в корпоративных СМИ, социальных сетях предприятия;
- доля материалов по вопросам ЗОЖ от общего количества информационных материалов, размещенных на внутрикорпоративном сайте в корпоративных СМИ, социальных сетях предприятия;
- количество просмотров страницы, посвященной ЗОЖ, на внутрикорпоративном сайте;
- количество сотрудников, охваченных опросами по факторам риска НИЗ и ЗОЖ;
- количество проведенных образовательных мероприятий по вопросам ЗОЖ.

## **3. Мероприятия по профилактике НИЗ и социально-значимых заболеваний**

- обеспеченность полисами ДМС работников и членов их семей;
- охват работников предприятия, получивших возмещение (частичное или полное) санаторно-оздоровительного лечения работающих, также их детей в СОЛ и ДОЛ;
- доля работников с семейными обязанностями, получающих дополнительные социальные гарантии;
- охват работников предприятия занятиями физической культурой и спортом;
- доля работников предприятия, охваченных профилактическими мероприятиями, направленными на снижение распространенности неинфекционных и инфекционных заболеваний, позиционирующих ЗОЖ;
- количество внутренних спортивных мероприятий для сотрудников предприятия;
- доля сотрудников, сдавших нормы ГТО;
- поддержка предприятием волонтерских проектов сотрудников по продвижению ЗОЖ среди коллег.

## **4. Показатели, характеризующие условия труда на предприятии**

- доля рабочих мест, безопасных для здоровья;
- приверженность предприятия (организации) принципам ЗОЖ;
- организация на предприятии работы здравпункта или медсанчасти, кабинета медицинской профилактики;
- доля сотрудников, обеспеченных здоровым питанием и возможностями для полезных перекусов в течение дня;
- наличие на предприятии инфраструктуры по укреплению общественного здоровья;
- лояльность к руководству и удовлетворенность условиями труда

	работников предприятия.
<b>Объемы и источники финансирования мероприятий, определенных корпоративной программой</b>	Общий объем финансирования мероприятий, определенных корпоративной программой, составляет - <u>34000.00</u> тыс. руб., в том числе по годам: 2023 год - <u>34000.00</u> тыс. руб.; 2024 год - <u>0</u> тыс. руб.; 2025 год - <u>0</u> тыс. руб.

## 2. Профиль здоровья трудового коллектива

1.	Описание предприятия, организации, учреждения		
1.1	Вид экономической деятельности	85.11	
1.2	Категория ( <i>микро, малое, среднее, крупное</i> )	малое	
1.3	Год основания	1972 год	
1.4	Число работников:		
1.4.1	<i>всего</i>	20	
1.4.2	<i>в том числе женщин</i>	19	
1.5	Число работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:		
1.5.1	<i>всего</i>	-	
1.5.2	<i>в том числе женщин</i>	-	
1.6	Количество рабочих мест, на которых проведена специальная оценка условий труда	14	
1.7	Количество рабочих мест, на которых не проведена специальная оценка условий труда	-	
1.8	Наличие документа по укреплению здоровья работающих ( <i>корпоративная программа, план мероприятий</i> )	ДА	НЕТ
1.9	Наличие медицинского кабинета ( <i>здравпункт, медпункт</i> )	ДА	НЕТ
1.10	Наличие ответственного сотрудника ( <i>куратора</i> ) по укреплению здоровья работающих	ДА	НЕТ
<b>2.</b>	<b>Оценка состояния здоровья работающих</b>		
2.1	Охват работающих на предприятии ежегодным периодическим медицинским осмотром, профилактическим медицинским осмотром, диспансеризацией ( <i>% от общего числа работающих</i> ):		

2.1.1	<i>всего</i>	20	
2.1.2	<i>в том числе женщин</i>	19	
2.2	Число лиц с установленным заключительным диагнозом профессионального заболевания:		
2.2.1	<i>всего</i>	-	
2.2.2	<i>в том числе женщин</i>	-	
2.3	Число лиц с выявленными хроническими неинфекционными заболеваниями:		
2.3.1	<i>всего</i>	-	
2.3.2	<i>в том числе женщин</i>	-	
2.4	Выход на инвалидность ( <i>% от общего числа работающих</i> ):		
2.4.1	<i>всего</i>	-	
2.4.2	<i>в том числе женщин</i>	-	
<b>3.</b>	<b>Профилактические мероприятия и оздоровление работающих</b>		
3.1	Организация и проведение обучения работающих оказанию первой помощи	ДА	НЕТ
3.2	Наличие на предприятии мест для самостоятельного контроля показателей факторов риска здоровья	ДА	<b>НЕТ</b>
3.2.1	Оснащение мест для самостоятельного контроля показателей факторов риска здоровья необходимым оборудованием:		
3.2.1.1	<i>тонометр</i>	ДА	НЕТ
3.2.1.2	<i>напольные весы</i>	ДА	НЕТ
3.2.1.3	<i>термометр</i>	ДА	НЕТ
3.2.1.4	<i>сантиметровая лента</i>	ДА	НЕТ
3.3	Проведение вакцинации от гриппа за счет средств работодателя с охватом не менее 70% от общего числа работающих	ДА	НЕТ
3.4	Внедрение на предприятии обучающего модуля «Профилактика ВИЧ инфекции на рабочем месте»	ДА	НЕТ
3.5	Наличие на предприятии объектов оздоровления работающих ( <i>профилаторий, санаторий</i> )	ДА	<b>НЕТ</b>

3.6	Охват работающих на предприятии, получивших возмещение (частичное или полное) санаторно-оздоровительного лечения, также их детей в СОЛ и ДОЛ (% от общего числа работающих и членов их семей)	-	
3.7	Обеспеченность полисами ДМС работающих и членов их семей (% от общего числа работающих и членов их семей)	-	
3.8	Организация помещений для приема горячей пищи в обеденный перерыв с оборудованием для хранения продуктов и их разогрева	ДА	НЕТ
3.9	Обеспечение работающих в течении рабочего времени чистой питьевой водой (расстановка кулеров)	ДА	НЕТ
3.10	Наличие мероприятий по снижению уровня стресса (комната психологической разгрузки, консультации психологов и психотерапевтов)	ДА	НЕТ
<b>4.</b>	<b>Повышение физической активности работающих.</b>		
4.1	Наличие практики регулярной производственной гимнастики	ДА	НЕТ
4.2	Наличие на предприятии инфраструктуры для занятия физической культурой и спортом:	ДА	НЕТ
4.2.1	тренажерный зал	ДА	НЕТ
4.2.2	фитнес центр	ДА	НЕТ
4.2.3	открытая/закрытая спортивная площадка	ДА	НЕТ
4.2.4	бассейн	ДА	НЕТ
4.2.5	площадка для сдачи норм ГТО	ДА	НЕТ
4.3	Охват работающих предприятия занятиями физической культурой и спортом (% от общего числа работающих)	35%	
4.4	Доля работающих, сдавших нормы ГТО (% от общего числа работающих)	-	
4.5	Проведение внутренних спортивных мероприятий для работающих на предприятии	ДА	НЕТ
<b>5.</b>	<b>Информационно-просветительские мероприятия по пропаганде здорового образа жизни на предприятии</b>		
5.1	Наличие на предприятии инфраструктуры для пропаганды здорового образа жизни:	ДА	НЕТ
5.1.1	видеопанели, видеомониторы	ДА	НЕТ
5.1.2	информационные стойки, стенды	ДА	НЕТ

5.1.3	<i>клик рамки, баннеры</i>	ДА	НЕТ
5.1.4	<i>корпоративная социальная сеть</i>	ДА	НЕТ
5.1.5	<i>сайт предприятия с тематическим разделом</i>	ДА	НЕТ
5.2	Наличие видеоматериалов, статей, постов по профилактике инфекционных заболеваний и здоровому образу жизни, размещенных на внутрикорпоративном сайте, в корпоративных СМИ, социальных сетях предприятия	ДА	НЕТ
5.3	Наличие печатных материалов ( <i>плакаты, листовки, брошюры</i> ) по вопросам профилактики инфекционных заболеваний и здоровому образу жизни	ДА	НЕТ
5.4	Наличие профилактических мероприятий по информированию и мотивированию работающих к ведению здорового образа жизни:	ДА	НЕТ
5.4.1	<i>акции, квесты</i>	ДА	НЕТ
5.4.2	<i>лекции, беседы</i>	ДА	НЕТ
5.4.3	<i>конкурсы, выставки</i>	ДА	НЕТ
5.4.4	<i>мастер классы</i>	ДА	НЕТ
5.5	Наличие системы поощрения, стимулирования работающих за ведение здорового образа жизни, занятия спортом ( <i>отказ от вредных привычек, отсутствие пропусков по причине болезни в течение календарного года, регулярное посещение спортивных секций, участие в спортивных состязаниях и сдаче и (или) выполнивших нормативы ГТО</i> )	ДА	НЕТ
5.6	Оригинальные проекты ( <i>мероприятия</i> ), направленные на укрепление здоровья работающих ( <i>уникальная разработка, которая внедрена на предприятии укрепления здоровья работающих- дать краткую характеристику</i> )	ДА	НЕТ
<b>6.</b>	<b>Результативность профилактических и информационно-просветительских мероприятий</b>		
6.1	Число случаев заболевания с временной утратой трудоспособности за прошедший год	7	
6.2	Число дней заболевания с временной утратой трудоспособности за прошедший год	76	

## 1. Основные цели и задачи программы

**Цель.** Улучшение здоровья сотрудников предприятия (организации), формирование мотивации к здоровому образу жизни среди работающих, повышение безопасности труда работников предприятия (организации).

**Задача 1.** Мониторинг состояния здоровья работающих на предприятии (в организации).

**Задача 2.** Определение факторов риска, оказывающих влияние на состояние здоровья работающих.

**Задача 3.** Разработка и применение комплекса организационных и медико-социальных мероприятий по сохранению и улучшению здоровья работников, продлению их профессионального долголетия, предотвращению возникновения у них профессионально обусловленных заболеваний, травм, инвалидности и повышению эффективности их деятельности.

## 2. Ожидаемые результаты реализации и целевые индикаторы (показатели) программы

*Указываются ожидаемые результаты, которые планируется достичь и целевые индикаторы (показатели), которые запланированы для оценки эффективности реализации корпоративной программы в рамках выбранного тематического модуля (выбрать или добавить при необходимости).*

Реализация мероприятий программы позволит добиться:

- увеличения охвата работников предприятия ежегодным профилактическим осмотром, диспансеризацией;
- снижения количества случаев/дней временной утраты трудоспособности;
- сокращения доли лиц с факторами риска НИЗ;
- повышения выявляемости хронических НИЗ у работников;
- снижения выхода на инвалидность;
- увеличения количества сотрудников, охваченных психологической помощью и поддержкой;
- увеличения количества работников предприятия, занимающихся физической культурой и спортом;
- увеличения количества сотрудников, снизивших массу тела;
- повышения информированности работников предприятия о факторах риска НИЗ и принципах ЗОЖ;
- увеличения количества работников предприятия, получивших возмещение (частичное или полное) санаторно-оздоровительного лечения работающих, также их детей в СОЛ и ДОЛ;
- увеличения количества работников с семейными обязанностями, получающих дополнительные социальные гарантии;
- увеличения доли работников предприятия, охваченных профилактическими мероприятиями, направленными на снижение распространенности неинфекционных и инфекционных заболеваний;
- увеличения доли сотрудников, сдавших нормы ГТО;
- увеличения количества рабочих мест, безопасных для здоровья;
- повышения доступности для сотрудников предприятия медицинских услуг, оказываемых в здравпункте или медсанчасти, кабинете медицинской профилактики;
- увеличения количества сотрудников, обеспеченных здоровым питанием и возможностями для полезных перекусов в течение дня;
- приверженности предприятия (организации) принципам ЗОЖ;
- повышения лояльности к руководству и удовлетворенности условиями труда работников предприятия.



### 3. Перечень основных показателей (индикаторов) программы.

№ п/п	Показатель (индикатор) (наименование)	Способ оценки	Год			
			2023 г.	2024 г.	2025 г.	2026 г.
1.1	Охват работников предприятия ежегодным профилактическим осмотром, диспансеризацией	% от общего числа	100			
1.2	Количество случаев временной утраты трудоспособности на 100 работников	количество случаев	7			
1.3	Количество дней временной утраты трудоспособности на 100 работников	количество дней	76			
1.4	Доля лиц с выявленными факторами риска НИЗ	% от общего числа				
1.5	Выход на инвалидность	% от общего числа	-			
1.6	Охват сотрудников психологической помощью и поддержкой	% от общего числа	-			
1.7	Доля сотрудников, потребляющих табак и никотин	% от общего числа	-			
1.8	Доля сотрудников, сокративших употребление табака и никотина	% от общего числа	-			
1.9	Доля сотрудников, отказавшихся от табака и никотина	% от общего числа	-			
1.10	Доля сотрудников с риском пагубного потребления алкоголя	% от общего числа	-			
1.11	Доля сотрудников, сокративших потребление алкоголя	% от общего числа	-			
1.12	Доля сотрудников, отказавшихся от употребления алкоголя	% от общего числа	-			
1.13	Доля сотрудников, регулярно занимающихся физической культурой и/или спортом	% от общего числа	40			

1.14	Доля сотрудников, имеющих индекс массы тела (ИМТ) больше 25 (кг/метр кв.)	% от общего числа	20			
1.15	Доля сотрудников, снизивших массу тела	% от общего числа	5			
1.16	Доля сотрудников, регулярно употребляющих полезные продукты (фрукты, овощи, рыбу, кисломолочные продукты и др.)	% от общего числа	35			
1.17	Количество индивидуальных консультаций по вопросам репродуктивного здоровья мужчин	количество консультаций	-			
1.18	Количество индивидуальных консультаций по вопросам репродуктивного здоровья женщин	количество консультаций	-			
2.1	Информированность о здоровом образе жизни и факторах риска НИЗ	% от общего числа	100			
2.2	Доля сотрудников, которые видели информационные материалы о ЗОЖ, размещенные на территории предприятия	% от общего числа	100			
2.3	Доля сотрудников, которые ознакомились с информационными материалами о ЗОЖ, размещенными на территории предприятия	% от общего числа	100			
2.4	Количество материалов по вопросам ЗОЖ, размещенных на внутрикорпоративном сайте, в корпоративных СМИ, социальных сетях предприятия	количество публикаций	12			
2.5	Доля материалов по вопросам ЗОЖ от общего количества информационных материалов, размещенных на внутрикорпоративном сайте, в корпоративных СМИ, социальных сетях предприятия	% от общего числа	20			
2.6	Количество просмотров страницы, посвященной ЗОЖ, на внутрикорпоративном сайте	количество просмотров	86			

2.7	Количество сотрудников, охваченных опросами по факторам риска НИЗ и ЗОЖ	количество сотрудников	20			
2.8	Количество проведенных образовательных мероприятий по вопросам ЗОЖ	количество мероприятий	8			
3.1	Обеспеченность полисами ДМС работников и членов их семей	% от общего числа	-			
3.2	Охват работников предприятия, получивших возмещение (частичное или полное) санаторно-оздоровительного лечения работающих, также их детей в СОЛ и ДОЛ	% от общего числа	-			
3.3	Доля работников с семейными обязанностями, получающих дополнительные социальные гарантии.	% от общего числа	15			
3.4	Охват работников предприятия занятиями физической культурой и спортом	% от общего числа	25			
3.5	Доля работников предприятия, охваченных профилактическими мероприятиями, направленными на снижение распространенности неинфекционных и инфекционных заболеваний	% от общего числа	100			
3.6	Количество внутренних спортивных мероприятий для сотрудников на предприятии	количество	4			
3.7	Доля сотрудников, сдавших нормы ГТО	% от общего числа	-			
3.8	Поддержка предприятием волонтерских проектов сотрудников по продвижению ЗОЖ среди коллег	количество проектов/участников	-			
4.1	Доля рабочих мест, безопасных для здоровья.	% от общего количества мест	100			
4.2	Приверженность предприятия (организации) принципам	количество документов	1			

	ЗОЖ					
4.3	Организация на предприятии работы медкабинета или медсанчасти	да / нет	да			
4.4	Доля сотрудников, обеспеченных здоровым питанием и возможностями для полезных перекусов в течение дня	% от общего числа	50			
4.5	Наличие на предприятии инфраструктуры укрепления здоровья	да / нет	нет			
4.6	Лояльность к руководству и удовлетворенность условиями труда работников предприятия	% от общего числа	89			

#### 4. План мероприятий корпоративной программы

№ п/п	Наименование работы	Срок выполнения	Ответственные исполнители
<b>Организационные мероприятия</b>			
1	Проведение анкетирования в организации, с целью выявления факторов, влияющих на здоровье работников	Декабрь 2023	Заведующий ДОУ
2	Разработка корпоративной программы по укреплению здоровья на рабочем месте, для организации, разработка плана реализации мероприятий	Январь 2024	Заведующий ДОУ Старший воспитатель
3	Организация поощрений за работу по укреплению здоровья на рабочем месте и практической деятельности по изменению образа жизни	Постоянно	Заведующий ДОУ Старший воспитатель
4	Организация контроля за проведением периодических медицинских осмотров работников организаций и иммунизации	Постоянно	Ответственный по ОТ
5			
<b>Мероприятия (в рамках выбранного тематического модуля по профилактике факторов риска НИЗ), меняющие поведение работника</b>			
1	Организация и проведение школ здоровья очного и дистанционного формата совместно с ГАУЗ «Бузулукская больница Скорой медицинской помощи»	Постоянно	Заведующий ДОУ Ст.медицинская сестра
2	Проведение тематических информационно-коммуникационных кампаний для сотрудников трудового коллектива: - в рамках Всемирных и Международных дат Всемирной организации здравоохранения: - Всемирный день борьбы против рака (февраль);	По плану	Председатель ППО Ответственный по ОТ Старший воспитатель

	- Всемирный день здоровья (апрель); - Всемирный день без табака (май); - Всемирный день сердца (сентябрь); - Всемирный день борьбы с инсультом (октябрь); - Всемирный день борьбы против хронической обструктивной болезни легких (ноябрь) и др.; - тематические рассылки в ВК Месенджер, проведение викторин, конкурсов мотивационных плакатов по темам физической активности, здорового питания;		Ст.медицинская сестра
3	Оформление стенда «Сохраним здоровье коллектива» с размещением информационных материалов по популяризации ЗОЖ, профилактике неинфекционных заболеваний, рекомендациями врачей.	Ежемесячно	Председатель ППО Старший воспитатель
4	Организация «Уголка здоровья» - места для самостоятельного контроля (тонометр, напольные весы, сантиметровая лента) показателей факторов риска здоровья (артериальное давление, масса тела, окружность талии)	До 01.02.2024	Ст.медицинская сестра
5	Медицинские периодические осмотры	По плану	Ответственный по ОТ
6	Вакцинация	По плану	Ст.медицинская сестра
<b>Мероприятия (в рамках выбранного тематического модуля по профилактике факторов риска НИЗ), меняющие рабочую среду</b>			
1	Проведение инструктажа персонала, с целью предупреждения случаев инвалидности, причиной которой является производственный травматизм и вредные факторы, а также по профилактике новой коронавирусной инфекции (COVID-19) среди работников	По мере необходимости, не реже 1 раз в квартал	Ответственный по ОТ Ст.медицинская сестра
2	Мероприятия по повышению комфорта рабочей среды (изменение освещения, другие меры психологической разгрузки, специальные мероприятия для снятия стресса и профилактики эмоционального выгорания, пр.)	По плану	Заведующий хозяйством Уполномоченный по ОТ
3	Мероприятия по охране и безопасности труда (контроль санитарно-гигиенической оценки условий труда) обеспечение безопасности и здоровья работников на рабочих местах	По плану	Заведующий хозяйством Уполномоченный по ОТ
4	Проведение специальной оценки условий труда и профессиональных рисков, работа по устранению выявленных факторов	По плану	Заведующий хозяйством Уполномоченный по ОТ
5	Обучение работников основам оказания первой помощи	По плану	Ст.медицинская сестра
6	Организация субботников, озеленение и благоустройство территории организации	По плану	Заведующий хозяйством
<b>Формирование у работников мотивации и личной ответственности за сохранение здоровья</b>			
1	Оценка уровня физической активности и	До 31.05.2024	Ст.воспитатель

	тренированности работников		Ст.медицинская сестра
2	Организация условий, способствующих повышению физической активности сотрудников (мероприятие «Движение – жизнь»)	Постоянно	Ст.воспитатель Ст.медицинская сестра Ответственный по ОТ
3	Организация и проведение производственной гимнастики «Вдох глубокий. Руки шире»	Постоянно	Ответственный педагог
4	Проведение корпоративных спортивных мероприятий с привлечением профсоюзной организации: «Спортивная семья», «Активная неделя!», «Неделя физической активности»	По плану	Ст.воспитатель Ст.медицинская сестра Ответственный по ОТ
5	Проведение ежеквартального соревнования «Шаги к здоровью» на самую активную группу/подразделение, с использованием каждым сотрудником приложения Шагомер, позволяющего оценить его активность в течение дня.	Ежеквартально	Ст.воспитатель Ст.медицинская сестра Ответственный по ОТ
6	Профилактика ВИЧ инфекции на рабочем месте: мероприятия к Всемирному Дню профилактики СПИДа	1 декабря	Ст.воспитатель Ст.медицинская сестра
<b>Рациональное питание</b>			
1	Организация условий, способствующих регулярному сбалансированному питанию сотрудников (мероприятие - «Здоровое питание по вкусу!»)	Постоянно	Заведующий хозяйством Старший воспитатель
2	Обеспечение сотрудников чистой питьевой водой в соответствии с нормами ежедневного потребления	Постоянно	Заведующий хозяйством
3	Проведение корпоративных мероприятий с привлечением профсоюзной организации: «Конкурс здоровых рецептов», «Здоровый перекус!»	По плану	Старший воспитатель Председатель ППО
4	Организация тематических дней и акций, направленных на популяризацию здорового питания	По плану	Старший воспитатель Председатель ППО
<b>Проведение мероприятий по популяризации здорового образа жизни (ЗОЖ)</b>			
1	Проведение Дня/Недели/Месяца психоэмоционального здоровья. Мероприятия (семинары или мастер классы) на «Дне здоровья»: управление стрессом; здоровый сон и управление утомляемостью; преодоление депрессии; горе и потеря: как пережить потерю в жизни; синдром хронической усталости и его профилактика; простые изменения, большие награды: простое руководство для счастливой жизни; как победить беспокойство и стресс на работе; позитивная психология: использование силы счастья,	По плану	Приглашенный педагог психолог Старший воспитатель Ст.медсестра

	осознанности и внутренней силы		
2	«Здоровый образ жизни для меня - это ...» - продвижение приоритетов здорового образа жизни в информационно телекоммуникационной сети «Интернет». Участниками данного проекта являются лица не только ведущие активный образ жизни, но и вовлекающие в него своих близких, друзей, коллег и т.д	По плану	Старший воспитатель
<b>Мониторинг программы</b>			
1	Повторное скрининг-тестирование основных показателей состояния здоровья сотрудников или повторное анкетирование сотрудников на выявление/снижение уровня факторов риска развития неинфекционных заболеваний и приверженности ЗОЖ	Ежегодно в январе	Старший воспитатель « Медицинский работник Уполномоченный по ОТ Председатель ППО Педагог-психолог
2	Учет количества мероприятий программы, внедренных работодателем в практику деятельности учреждения (в процентном соотношении к мероприятиям, предложенным в корпоративной программе)	Ежегодно в январе	Старший воспитатель « Медицинский работник Уполномоченный по ОТ Председатель ППО Педагог-психолог
3	Учет количества дней временной нетрудоспособности сотрудников трудового коллектива (в процентном соотношении к данным предыдущего периода (12 месяцев)	Ежегодно в январе	Старший воспитатель « Медицинский работник Уполномоченный по ОТ Председатель ППО Педагог-психолог
4	Наличие утвержденной корпоративной программы «Здоровье на рабочем месте», разработанной с учетом условий организации, размещенной в открытом доступе	Ежегодно в январе	Старший воспитатель « Медицинский работник Уполномоченный по ОТ Председатель ППО Педагог-психолог
5	Промежуточная оценка результатов (оценивается уровень заболеваемости коллектива и эффективность реализуемых мероприятий) Корректировка мероприятий по результатам мониторинга уровня заболеваемости и распространенности факторов риска ХНИЗ. Выбор направления/блока программы, который в следующем периоде будет приоритетным, разработка мероприятий в соответствии с выбранным блоком и реализация в последующий период	Ежегодно в январе	Старший воспитатель « Медицинский работник Уполномоченный по ОТ Председатель ППО Педагог-психолог
6	Контроль за соблюдением мероприятий в рамках корпоративной программы и координация обратной связи по результатам деятельности	Постоянно	Заведующий

**5. Ресурсное обеспечение реализации корпоративной программы.**

<b>N п/п</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>2023г.</b>	<b>2024г.</b>	<b>2025г.</b>	<b>2026г.</b>
1	2	4	5	6	7
1	Медицинские периодические осмотры	34000.00			
	<b>Итого</b>	34000.00			
	<b>Всего</b>	34000.00			



**Методика расчета значений целевых показателей (индикаторов) программы**

Используются целевые показатели (индикаторы), которые запланированы для оценки эффективности реализации корпоративной программы в рамках выбранного тематического модуля.

**Целевые показатели рассчитываются следующим образом:**

**1. Показатели здоровья работников предприятия**

***1.1. Охват работников предприятия ежегодным профилактическим осмотром, диспансеризацией.***

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников, охваченных ежегодным профилактическим осмотром, диспансеризацией, от общей численности работников.

Алгоритм расчета:

$N/P \times 100\%$ , где

N – количество сотрудников, охваченных ежегодным профилактическим осмотром, диспансеризацией, чел.

P – среднегодовая численность сотрудников предприятия, чел.

Источник информации – отчеты медицинского персонала медкабинета или медсанчасти о количестве сотрудников (при наличии) или ответственных исполнителей отдела кадров.

***1.2. Количество случаев временной утраты трудоспособности на 100 работников.***

Единица измерения: число случаев

Определение: расчетный показатель абсолютного числа случаев временной утраты трудоспособности к среднегодовой численности сотрудников предприятия.

Алгоритм расчета:

$N/P \times 100$ , где

N – абсолютное число случаев временной утраты трудоспособности (количество случаев).

P – среднегодовая численность сотрудников предприятия, чел.

Источник информации – отчеты ответственных исполнителей отдела кадров.

***1.3. Количество дней временной утраты трудоспособности на 100 работников.***

Единица измерения: количество дней (дн.)

Определение: расчетный показатель абсолютного числа календарных дней временной утраты трудоспособности к среднегодовой численности сотрудников предприятия.

Алгоритм расчета:

$N/P \times 100$ , где

N – абсолютное число календарных дней временной утраты трудоспособности, (дн.)

P – среднегодовая численность сотрудников предприятия, чел.

Источник информации – отчеты ответственных исполнителей отдела кадров.

***1.4. Доля лиц с выявленными факторами риска НИЗ.***

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников с выявленными факторами риска НИЗ от общей численности сотрудников предприятия.

Алгоритм расчета:

$N/P \times 100\%$ , где

N – количество сотрудников, с выявленными факторами риска НИЗ, чел.

P – среднегодовая численность сотрудников предприятия, чел.

Источник информации – анализ результатов комплексного обследования на выявление факторов риска НИЗ в Центре здоровья, отчет ответственных исполнителей отдела кадров (среднегодовая численность сотрудников предприятия).

#### **1.5. Выход на инвалидность**

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель числа сотрудников, впервые признанных инвалидами в отчетном году, от общей численности работников.

Алгоритм расчета:

$N/P \times 100\%$ , где

N – количество сотрудников, впервые признанных инвалидами в отчетном году, чел.

P – среднегодовая численность сотрудников предприятия, чел.

Источник информации – статистика отдела кадров и медицинского кабинета/медсанчасти (при наличии).

#### **1.6. Охват сотрудников психологической помощью и поддержкой**

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников, охваченных психологической помощью и поддержкой, от общей численности сотрудников предприятия.

Алгоритм расчета:

$N/P \times 100\%$ , где

N – количество сотрудников, охваченных психологической помощью и поддержкой, чел.

P – среднегодовая численность сотрудников предприятия, чел.

Источник информации – отчеты ответственных исполнителей о количестве работников предприятия, принявших участие в мероприятиях по групповому и индивидуальному консультированию очного и дистанционного формата, школы здоровья, горячей линии по вопросам психологической поддержки работников и др. и отчета ответственных исполнителей отдела кадров (среднегодовая численность сотрудников предприятия).

#### **1.7. Доля сотрудников, потребляющих табак и никотин, от общей численности сотрудников предприятия**

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников, потребляющих табак и никотин, от общей численности сотрудников предприятия.

Алгоритм расчета:

$N/P \times 100\%$ , где

N – количество сотрудников, потребляющих табак и никотин, чел.

P – среднегодовая численность сотрудников предприятия, чел.

Источник информации – результаты опроса (анкетирования) сотрудников предприятия, отчет ответственных исполнителей отдела кадров (среднегодовая численность сотрудников предприятия).

#### **1.8. Доля сотрудников, сокративших употребление табака и никотина, от общей численности сотрудников предприятия**

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников, сокративших употребление табака и никотина, от общей численности сотрудников предприятия.

Алгоритм расчета:

$N/P \times 100\%$ , где

N – количество сотрудников, сокративших потребление табака и никотина, чел.

P – среднегодовая численность сотрудников предприятия, чел.

Источник информации – результаты опроса (анкетирования) сотрудников предприятия, отчет ответственных исполнителей отдела кадров (среднегодовая численность сотрудников предприятия).

#### **1.9. Доля сотрудников, отказавшихся от табака и никотина, от общей численности сотрудников предприятия**

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников, отказавшихся от употребления табака и никотина, от общей численности сотрудников предприятия.

Алгоритм расчета:

$N / P \times 100\%$ , где

N – количество сотрудников, отказавшихся от употребления табака и никотина, чел.

P – среднегодовая численность сотрудников предприятия, чел.

Источник информации – результаты опроса (анкетирования) сотрудников предприятия, отчет ответственных исполнителей отдела кадров (среднегодовая численность сотрудников предприятия).

#### ***1.10. Доля сотрудников с риском пагубного потребления алкоголя***

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников с риском пагубного потребления алкоголя от общей численности сотрудников предприятия.

Алгоритм расчета:

$N / P \times 100\%$ , где

N – количество сотрудников с риском пагубного потребления алкоголя, чел.

P – среднегодовая численность сотрудников предприятия, чел.

Источник информации – результаты опроса (анкетирование) сотрудников предприятия, отчет ответственных исполнителей отдела кадров (среднегодовая численность сотрудников предприятия).

#### ***1.11. Доля сотрудников, сокративших потребление алкоголя, от общей численности сотрудников предприятия***

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников, сокративших потребление алкоголя, от общей численности сотрудников предприятия.

Алгоритм расчета:

$N / P \times 100\%$ , где

N – количество сотрудников, сокративших потребление алкоголя, чел.

P – среднегодовая численность сотрудников предприятия, чел.

Источник информации – результаты опроса (анкетирования) сотрудников предприятия, отчет ответственных исполнителей отдела кадров (среднегодовая численность сотрудников предприятия).

#### ***1.12. Доля сотрудников, отказавшихся от употребления алкоголя, от общей численности сотрудников предприятия***

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников, отказавшихся от употребления алкоголя, от общей численности сотрудников предприятия.

Алгоритм расчета:

$N / P \times 100\%$ , где

N – количество сотрудников, отказавшихся от употребления алкоголя, чел.,

P – среднегодовая численность сотрудников предприятия, чел.

Источник информации – результаты опроса (анкетирования) сотрудников предприятия, отчет ответственных исполнителей отдела кадров (среднегодовая численность сотрудников предприятия).

#### ***1.13. Доля сотрудников, регулярно занимающихся физической культурой и/или спортом***

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников, регулярно занимающихся физической культурой и/или спортом, от общей численности сотрудников предприятия.

Алгоритм расчета:

$N / P \times 100\%$ , где

N – количество сотрудников, регулярно занимающихся физической культурой и/или спортом, чел.,

P – среднегодовая численность сотрудников предприятия, чел.

Источник информации – результаты опроса (анкетирования) сотрудников предприятия, отчет ответственных исполнителей отдела кадров (среднегодовая численность сотрудников предприятия).

**1.14. Доля сотрудников, имеющих индекс массы тела (ИМТ) больше 25 (кг/метр кв.)**

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников, имеющих ИМТ больше 25 (кг/метр кв.), от общей численности сотрудников предприятия.

Алгоритм расчета:

$N/P \times 100\%$ , где

N – количество сотрудников, имеющих ИМТ больше 25 (кг/метр кв.), чел.,

P – среднегодовая численность сотрудников предприятия, чел.

Источник информации – результаты опроса (анкетирования) сотрудников предприятия, отчет ответственных исполнителей отдела кадров (среднегодовая численность сотрудников предприятия).

**1.15. Доля сотрудников, снизивших массу тела**

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников, снизивших массу тела, от общей численности сотрудников предприятия.

Алгоритм расчета:

$N/P \times 100\%$ , где

N – количество сотрудников, снизивших массу тела, чел.

P – среднегодовая численность сотрудников предприятия, чел.

Источник информации – результаты опроса (анкетирования) сотрудников предприятия, отчет ответственных исполнителей отдела кадров (среднегодовая численность сотрудников предприятия).

**1.16. Доля сотрудников, регулярно употребляющих полезные продукты (фрукты, овощи, рыбу, кисломолочные продукты и др.)**

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников, регулярно употребляющих полезные продукты (фрукты, овощи, рыбу, кисломолочные продукты и др.), от общей численности сотрудников предприятия.

Алгоритм расчета:

$N/P \times 100\%$ , где

N – количество сотрудников, регулярно употребляющих полезные продукты (фрукты, овощи, рыбу, кисломолочные продукты и др.), чел.

P – среднегодовая численность сотрудников предприятия, чел.

Источник информации – результаты опроса (анкетирования) сотрудников предприятия, отчет ответственных исполнителей отдела кадров (среднегодовая численность сотрудников предприятия).

**1.17. Количество индивидуальных консультаций по вопросам репродуктивного здоровья мужчин**

Единица измерения: штука (шт.)

Определение: абсолютный показатель, равный сумме проведенных консультаций по вопросам репродуктивного здоровья мужчин.

Алгоритм расчета:

$\sum (n1 + n2 + nn)$ , где:

n1, n2, nn – количество проведенных консультаций по вопросам репродуктивного здоровья мужчин, шт.

Источник информации – отчеты ответственных исполнителей о количестве проведенных

консультаций по вопросам репродуктивного здоровья мужчин.

### **1.18. Количество индивидуальных консультаций по вопросам репродуктивного здоровья женщин**

Единица измерения: штука (шт.)

Определение: абсолютный показатель, равный сумме проведенных консультаций по вопросам репродуктивного здоровья женщин.

Алгоритм расчета:

$\sum (n_1 + n_2 + n_n)$ , где:

$n_1, n_2, n_n$  – количество проведенных консультаций по вопросам репродуктивного здоровья женщин, шт.

Источник информации – отчеты ответственных исполнителей о количестве проведенных консультаций по вопросам репродуктивного здоровья женщин.

## **2. Информированность о здоровом образе жизни и факторах риска НИЗ**

### **2.1. Информированность о здоровом образе жизни и факторах риска НИЗ.**

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников, информированных о здоровом образе жизни и факторах риска НИЗ, от общей численности сотрудников предприятия.

Алгоритм расчета:

$N / P \times 100\%$ , где

$N$  – количество сотрудников, информированных о здоровом образе жизни и факторах риска НИЗ, чел.,

$P$  – среднегодовая численность сотрудников предприятия, чел.

Источник информации – результаты опроса (анкетирования) сотрудников предприятия, отчет ответственных исполнителей отдела кадров (среднегодовая численность сотрудников предприятия).

### **2.2. Доля сотрудников, которые видели информационные материалы о ЗОЖ, размещенные на территории предприятия**

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников, которые видели информационные материалы о ЗОЖ, размещенные на территории предприятия, от общей численности сотрудников предприятия.

Алгоритм расчета:

$N / P \times 100\%$ , где

$N$  – количество сотрудников, которые видели информационные материалы о ЗОЖ, размещенные на территории предприятия, чел.,

$P$  – среднегодовая численность сотрудников предприятия, чел.

Источник информации – результаты опроса (анкетирования) сотрудников предприятия, отчет ответственных исполнителей отдела кадров (среднегодовая численность сотрудников предприятия).

### **2.3. Доля сотрудников, которые ознакомились с информационными материалами о ЗОЖ, размещенными на территории предприятия**

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников, которые ознакомились с информационными материалами о ЗОЖ, размещенными на территории предприятия, от общей численности сотрудников предприятия.

Алгоритм расчета:

$N / P \times 100\%$ , где

$N$  – количество сотрудников, которые ознакомились с информационными материалами о ЗОЖ, размещенными на территории предприятия, чел.,

$P$  – среднегодовая численность сотрудников предприятия, чел.

Источник информации – результаты опроса (анкетирования) сотрудников предприятия, отчет ответственных исполнителей отдела кадров (среднегодовая численность сотрудников предприятия).

#### **2.4. Количество материалов по вопросам ЗОЖ, размещенных на внутрикорпоративном сайте, в корпоративных СМИ, социальных сетях предприятия**

Единица измерения: штука (шт.)

Определение: абсолютный показатель, равный сумме материалов по вопросам ЗОЖ, размещенных на внутрикорпоративном сайте, в корпоративных СМИ, социальных сетях предприятия.

Алгоритм расчета:

$\sum (n1 + n2 + \dots + nn)$ , где:

$n1, n2, \dots, nn$  – количество материалов по вопросам ЗОЖ, размещенных на внутрикорпоративном сайте, в корпоративных СМИ, социальных сетях предприятия, шт.

Источник информации – отчет специалиста, ответственного за подготовку и размещение информационного контента.

#### **2.5. Доля материалов по вопросам ЗОЖ на внутрикорпоративном сайте, в корпоративных СМИ, социальных сетях компании от общего количества подготовленных и размещенных электронных текстовых, графических и видеоматериалов на внутрикорпоративном сайте, в корпоративных СМИ, социальных сетях предприятия**

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель, равный количеству подготовленных и размещенных электронных текстовых, графических и видеоматериалов по вопросам ЗОЖ на внутрикорпоративном сайте, в корпоративных СМИ, социальных сетях предприятия, к общему количеству подготовленных и размещенных электронных текстовых, графических и видеоматериалов на внутрикорпоративном сайте, в корпоративных СМИ, социальных сетях предприятия.

Алгоритм расчета:

$N1 / N \times 100\%$ , где

$N1$  – сумма подготовленных и размещенных электронных текстовых, графических и видеоматериалов по вопросам ЗОЖ на внутрикорпоративном сайте, в корпоративных СМИ, социальных сетях предприятия;

$N$  – сумма всех подготовленных и размещенных электронных текстовых, графических и видеоматериалов на внутрикорпоративном сайте, в корпоративных СМИ, социальных сетях предприятия.

Источник информации – отчет специалиста, ответственного за подготовку и размещение информационного контента.

#### **2.6. Количество просмотров страницы, посвященной ЗОЖ, на внутрикорпоративном сайте**

Единица измерения: штука (шт.)

Определение: абсолютный показатель, равный количеству просмотров страницы на внутрикорпоративном сайте, посвященной ЗОЖ.

Источник информации – статистика сайта.

#### **2.7. Количество сотрудников, охваченных опросами по факторам риска НИЗ и ЗОЖ**

Единица измерения: человек (чел.)

Определение: абсолютный показатель, равный количеству работников предприятия, принявших участие в проводимых опросах по факторам риска НИЗ и ЗОЖ.

Источник информации – статистика участников, которую собирают ответственные за проведение опросов лица онлайн или вручную (печатные анкеты).

#### **2.8. Количество проведенных образовательных мероприятий по вопросам ЗОЖ**

Единица измерения: штука (шт.)

Определение: абсолютный показатель, равный сумме проведенных образовательных мероприятий по вопросам ЗОЖ.

Алгоритм расчета:

$\sum (n_1 n_2 n_n)$ , где:

$n_1, n_2, n_n$  – количество проведенных образовательных мероприятий по вопросам ЗОЖ, шт.

Источник информации – отчеты ответственных исполнителей о количестве проведенных образовательных мероприятий очного и дистанционного формата, школ здоровья, мастер-классов, квестов по вопросам ЗОЖ, планы-графики проведения образовательных мероприятий, договоры о социальном партнерстве, о проведении образовательных мероприятий и др.

### **3. Мероприятия по профилактике НИЗ и социально-значимых заболеваний**

#### ***3.1. Обеспеченность полисами ДМС работников и членов их семей***

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников, которым предоставляется дополнительный пакет МС, от общей численности сотрудников предприятия.

Алгоритм расчета:

$N/P \times 100\%$ , где

$N$  – количество сотрудников, которым предоставляется дополнительный пакет МС, чел.,

$P$  – среднегодовая численность сотрудников предприятия, чел.

Источник информации – отчеты ответственных исполнителей о предоставлении сотрудникам ДМС и среднегодовой численности сотрудников предприятия (отдел кадров).

#### ***3.2. Охват работников предприятия, получивших возмещение (частичное или полное) санаторно-оздоровительного лечения работающих, также их детей в СОЛ и ДОЛ***

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников, получивших возмещение (частичное или полное) санаторно-оздоровительного лечения работающих, также их детей в СОЛ и ДОЛ, от общей численности сотрудников предприятия.

Алгоритм расчета:

$N/P \times 100\%$ , где

$N$  – количество сотрудников, получивших возмещение (частичное или полное) санаторно-оздоровительного лечения работающих, также их детей в СОЛ и ДОЛ, чел.,

$P$  – среднегодовая численность сотрудников предприятия, чел.

Источник информации – отчеты ответственных исполнителей о количестве сотрудников, получивших возмещение (частичное или полное) санаторно-оздоровительного лечения работающих, также их детей в СОЛ и ДОЛ, и среднегодовой численности сотрудников предприятия (отдел кадров, финансовый орган, профсоюзный орган и др.).

#### ***3.3. Доля работников с семейными обязанностями, получающих дополнительные социальные гарантии***

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников с семейными обязанностями, получающих дополнительные социальные гарантии, от общей численности работников.

Алгоритм расчета:

$N/P \times 100\%$ , где

$N$  – количество сотрудников с семейными обязанностями, получающих дополнительные социальные гарантии, чел.,

$P$  – среднегодовая численность сотрудников предприятия, чел.

Источник информации – отчеты ответственных исполнителей отдела кадров, финансовой службы, профсоюза.

#### ***3.4. Охват работников предприятия занятиями физической культурой и спортом***

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников, охваченных занятиями физической культурой и спортом, от общей численности сотрудников предприятия.

Алгоритм расчета:

$N/P \times 100\%$ , где

N – количество сотрудников, охваченных занятиями физической культурой и спортом, от общей численности сотрудников предприятия, чел.,

P – среднегодовая численность сотрудников предприятия, чел.

Источник информации – отчеты ответственных исполнителей о количестве сотрудников, охваченных занятиями физической культурой и спортом, и среднегодовой численности сотрудников предприятия (отдел кадров).

### **3.5. Доля работников предприятия, охваченных профилактическими мероприятиями, направленными на снижение распространенности неинфекционных и инфекционных заболеваний**

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников, охваченных профилактическими мероприятиями, направленными на снижение распространенности неинфекционных и инфекционных заболеваний, от общей численности работников

Алгоритм расчета:

$N/P \times 100\%$ , где

N – количество сотрудников, охваченных профилактическими мероприятиями, направленными на снижение распространенности неинфекционных и инфекционных заболеваний, чел.,

P – среднегодовая численность сотрудников предприятия, чел.

Источник информации – результаты опроса (анкетирования) сотрудников предприятия, отчеты ответственных исполнителей о количестве проведенных профилактических и образовательных мероприятий очного и дистанционного формата, школ здоровья, мастер-классов, квестов; о популяционных мероприятиях – акциях, фестивалях, оздоровительных спортивных праздниках; об индивидуальных консультациях; отчеты ответственных исполнителей о проведенных корпоративных мероприятиях, куда интегрирована тематика ЗОЖ, отчет ответственных исполнителей отдела кадров (среднегодовая численность сотрудников предприятия).

### **3.6. Количество внутренних спортивных мероприятий для сотрудников на предприятии**

Единица измерения: штука (шт.)

Определение: абсолютный показатель, равный сумме спортивных мероприятий для сотрудников, организованных и проведенных внутри предприятия.

Алгоритм расчета:

$\sum(n_1 n_2 n_p)$ , где:

$n_1, n_2, n_p$  – количество спортивных мероприятий, шт.

Источник информации – отчеты ответственных исполнителей об организации и проведении спортивных мероприятий.

### **3.7. Доля сотрудников, сдавших нормы ГТО**

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников, сдавших нормы ГТО, от общей численности сотрудников предприятия.

Алгоритм расчета:

$N/P \times 100\%$ , где

N – количество сотрудников, сдавших нормы ГТО, от общей численности сотрудников предприятия, чел.,

P – среднегодовая численность сотрудников предприятия, чел.

Источник информации – отчеты ответственных исполнителей о количестве сотрудников, сдавших нормы ГТО, и среднегодовой численности сотрудников предприятия (отдел кадров).

### **3.8. Поддержка предприятием волонтерских проектов сотрудников по продвижению ЗОЖ среди коллег**

Единица измерения: штука (шт.)

Определение: абсолютный показатель, равный сумме количества волонтерских проектов,



разработанных сотрудниками предприятия, и сумме количества сотрудников, принявших участие в реализации проектов.

Алгоритм расчета:

$\sum 1(n_1 n_2 n_n)$ , где:

$n_1, n_2, n_n$  – количество волонтерских проектов, разработанных сотрудниками предприятия, шт.

$\sum 2(n_1 n_2 n_n)$ , где:

$n_1, n_2, n_n$  – количество сотрудников, принявших участие в реализации проектов, шт.

Источник информации – локальные нормативно-правовые акты об организации волонтерского движения на предприятии, отчеты уполномоченного лица, ответственного за организацию волонтерского движения на предприятии.

#### **4. Показатели, характеризующие условия труда на предприятии**

##### ***4.1. Доля рабочих мест, безопасных для здоровья***

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли рабочих мест, безопасных для здоровья, от общей численности рабочих мест на предприятии.

Алгоритм расчета:

$N/P \times 100\%$ , где

$N$  – количество рабочих мест, безопасных для здоровья, шт.,

$P$  – общая численность рабочих мест на предприятии, шт.

Источник информации – отчеты ответственных исполнителей по вопросам охраны труда на предприятии.

##### ***4.2. Приверженность предприятия (организации) принципам ЗОЖ***

Единица измерения: штука (шт.)

Определение: абсолютный показатель, равный количеству внутренних документов, закрепляющих принципы ЗОЖ.

Алгоритм расчета:

$\sum(n_1 n_2 n_n)$ , где:

$n_1, n_2, n_n$  – количество документов, шт.

Источник информации – корпоративная программа, соглашение о реализации корпоративной программы, планы-графики реализации корпоративной программы, договоры о социальном партнерстве, договор о предоставлении медицинских услуг, локальные нормативно-правовые акты и др.

##### ***4.3. Организация на предприятии работы медкабинета или медсанчасти***

Единица измерения: абсолютный показатель.

Определение: да / нет.

Источник информации – локальные акты об открытии и организации работы медкабинета или медсанчасти.

##### ***4.4. Доля сотрудников, обеспеченных здоровым питанием и возможностями для полезных перекусов в течение дня***

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников, обеспеченных здоровым питанием и возможностями для полезных перекусов в течение дня, от общей численности сотрудников предприятия.

Алгоритм расчета:

$N/P \times 100\%$ , где

$N$  – количество сотрудников, обеспеченных здоровым питанием и возможностями для полезных перекусов в течение дня, чел.,

$P$  – среднегодовая численность сотрудников предприятия, чел.

Источник информации – результаты опроса (анкетирования) сотрудников предприятия,

отчет ответственных исполнителей отдела кадров (среднегодовая численность сотрудников предприятия).

#### **4.5. Наличие на предприятии инфраструктуры укрепления здоровья**

Единица измерения: абсолютный показатель.

Определение: да / нет.

Источник информации – локальные акты о создании и развитии инфраструктуры на предприятии для укрепления здоровья.

#### **4.6. Лояльность к руководству и удовлетворенность условиями труда работников предприятия**

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников, испытывающих лояльность к руководству и удовлетворенность условиями труда работников предприятия, от общей численности сотрудников предприятия.

Алгоритм расчета:

$N/P \times 100\%$ , где

N – количество сотрудников, испытывающих лояльность к руководству и удовлетворенность условиями труда работников предприятия, от общей численности сотрудников предприятия, чел.,

P – среднегодовая численность сотрудников предприятия, чел.

Источник информации – результаты опроса (анкетирования) сотрудников предприятия, отчет ответственных исполнителей отдела кадров (среднегодовая численность сотрудников предприятия).



	мероприятий по уменьшению неблагоприятного воздействия вредных производственных факторов.													
<b>5.</b>	<b>Повышение физической активности</b>	Стимулирование и мотивирование работников предприятия к повышению уровня физической активности												
5.1	Организация пространства для занятий спортом.													
5.2	Проведение ежедневных физкульт-брейков - десятиминутные комплексы физических упражнений, проводимые на рабочем месте, с учетом специфики условий и характера труда работников.													
5.3	Проведение акций: «Неделя без автомобиля», «Пешком до работы», «10 000 шагов» и т.д.													
5.4	Проведение ежеквартального соревнования «Я шагаю», оцениваемого специально разработанным мобильным приложением.													
5.5	Проведение корпоративных командно-спортивных мероприятий: «Спортивная семья», «Сделай как мы» и т.д.													
5.7	Проведение школ здоровья по преодолению гиподинамии.													
<b>6.</b>	<b>Здоровое питание на рабочем месте</b>	Повышение приверженности к рациональному питанию, формирование здоровых пищевых привычек у работников												
6.1	Организация мест для приема пищи работников, оборудованное раковиной с водой, столом, стульями, посудой, чайником, холодильником и техникой для разогрева пищи.													
6.2	Информирование работников о пищевой и энергетической ценности блюд и напитков, о соответствии их критериям рациона здорового питания с помощью специальной маркировки.													
6.3	Проведение школ здоровья по обучению													

	работников предприятия рационам здорового питания на рабочем месте.												
6.4	Проведение корпоративных конкурсов: «Рецепты для здоровья», «Полезный завтрак» и т.д.												
6.5	Обеспечение работников чистой питьевой водой (обеспечение доступа к питьевой воде).												
<b>7.</b>	<b>Мероприятия по сохранению психологического здоровья- профилактика стресса</b>	Мотивирование работников предприятия к сохранению психологического здоровья											
7.1	Организация телефонной линии психологической поддержки работников.												
7.2	Проведение антистрессовых тренингов для работников.												
7.3	Проведение психологического тестирования.												
7.4	Оказание консультативной психологической помощи.												
<b>8.</b>	<b>Информационно-профилактические мероприятия</b>	Повышение информированности работников о возможности минимизации факторов риска развития неинфекционных заболеваний											
8.1	Проведение информационно-мотивационных кампаний на территории предприятия (рассылка тематического контента по всем существующим каналам связи).												
8.2	Организация мест для самостоятельного контроля показателей факторов риска здоровья (специально отведенное место для размещения стола: -оборудование: тонометр, напольные весы, ростомер, сантиметровая лента - таблицы интерпретации результатов замера).												
8.3	Проведение самоконтроля показателей факторов риска здоровья (артериальное												

	давление, масса тела, рост, окружность талии).												
8.4	Печать профилактических материалов, разработанных ГБУЗ «ООЦОЗМП», с дизайн макетов.												
8.5	Проведение тематических информационно-профилактических кампаний в рамках тематических дней.												