

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома
ГБУЗ РБ Детская поликлиника №3
г. Уфа


Г.Р. Галимова
« 03 » 2024 г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Главный врач ГБУЗ РБ
Детская поликлиника №3
г.Уфа


Н.Т. Абсалямова
« 03 » 2024 г.



**Корпоративная программа
по укреплению здоровья
сотрудников ГБУЗ РБ Детская
поликлиника №3 г. Уфа на рабочем месте
на 2024-2030 г.**

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Корпоративная программа по укреплению Здоровья на рабочем месте сотрудников ГБУЗ РБ Детская поликлиника №3 г. Уфа
Разработчик программы	Специалист по охране труда Мальцева Регина Рафисовна
Обоснование разработки программы	<p>Корпоративная программа по укреплению здоровья сотрудников ГБУЗ РБ Детская поликлиника №3 г. Уфа разработана в рамках реализации приказа МЗ РБ от 01.06.2023 №1072-А « О разработке корпоративных программ по укреплению здоровья на рабочем месте в медицинских организациях Республики Башкортостан»</p> <p>По определению Всемирной организации здравоохранения здоровьем считается - состояние полного физического, психического и социального благополучия, а не только отсутствие болезней или физических дефектов.</p> <p>Так же по данным Всемирной организации здравоохранения, ведение корпоративных программ, стимулирующих здоровый образ жизни, позволяет компании на 30% минимизировать потери от болезней сотрудников. При этом число пропусков работы по болезни сокращается на 20%, а эффективность работы сотрудника вырастает почти на 10%.</p> <p>Человеческий капитал является одним из ведущих факторов социально-экономического развития, и сохранение здоровья сотрудника является актуальным приоритетом для государства и отдельного работодателя.</p>
Цель программы	<p>Формирование у сотрудников понимания значимости сохранения, укрепления здоровья и навыков здорового образа жизни.</p> <p>Разработка и внедрение комплекса мер по поддержанию здоровья работников поликлиники.</p> <p>Создание материально-технического, содержательного и информационного обеспечения агитационной и пропагандистской работы по приобщению коллектива к здоровому образу жизни.</p>

Задачи программы	<p>Создание социально-психологических условий в коллективе поликлиники, способствующих формированию здорового морально психологического климата в коллективе, эмоциональной гармонии.</p> <p>Формирование системы выявления уровня здоровья сотрудников и его целенаправленного отслеживания в течение каждого года .</p> <p>Усиление контроля за медицинским обслуживанием сотрудников поликлиники.</p> <p>Внедрение здоровьесберегающих условий работы, комплекса мер по поддержанию здоровья сотрудников поликлиники.</p>
Участники программы	Все работники поликлиники
Описание программы	<p>Проведение мониторинга отношения сотрудников к здоровому образу жизни.</p> <p>Организация цикла бесед о профилактике различных заболеваний, о правильном питании.</p> <p>Создание условий работы, отвечающих требованиям безопасности для здоровья и жизни</p> <p>Создание условий, отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, для полноценного отдыха и работы.</p> <p>Проведение инструктажа по охране труда для сотрудников.</p> <p>Проведение мероприятий по улучшению условий труда сотрудников.</p> <p>Контроль над состоянием охраны труда и выполнением мероприятий по охране труда и пожарной безопасности.</p> <p>Осуществление периодического медицинского осмотра работников.</p> <p>Проведение специальной оценки условий труда.</p> <p>Организация работы по различным направлениям (проведение дня медицинского работника на природе, гимнастика и комплекс упражнений на рабочем месте)</p> <p>Участие в массовых спортивных мероприятиях Минздрава Республики Башкортостан и Федерации профсоюзов Республики Башкортостан.</p>
Сроки реализации программы	2024-2030гг.
Источники финансирования	Фонд профсоюзной организации, спонсорские деньги.

<p>Ожидаемые результаты</p>	<p>Увеличение количества работников, регулярно занимающихся физической культурой и/или спортом .</p> <p>Увеличение количества работников, участвующих в физкультур-брейках.</p> <p>Уменьшение количества работников в группе психоэмоционального риска.</p> <p>Отсутствие отрицательной динамики состояния физического, психического и духовно-нравственного здоровья работников поликлиники.</p> <p>Сформированность у сотрудников отношения к своему здоровью как общечеловеческой ценности и привитие навыков здорового образа жизни.</p>
-----------------------------	--

Общая характеристика медицинской организации

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Республики Башкортостан г. Уфа – оказывает медицинскую помощь детям советского района г. Уфа. В штате поликлиники трудятся в среднем 195 сотрудников

Широко известно, что медицинская деятельность требует особого напряжения эмоциональных и физических сил. В процессе трудовой деятельности необходима постоянная концентрация внимания, нервное напряжение усиливающееся из за ответственности за здоровье и жизнь пациентов, необходимость говорить в течение нескольких часов ежедневно, вирусная нагрузка сказываются на здоровье и профессиональных заболеваниях медицинских работников.

Охрана здоровья каждого работника является важным фактором. Каждый сотрудник должен ответственно относиться и к своему здоровью и вести здоровый образ жизни.

Проблемы сохранения здоровья работников поликлиники, привитие навыков здорового образа жизни очень актуальны сегодня. Необходимо создание условий, направленных на сохранение здоровья физического, психического и духовного. Следует сформировать у работников потребность к ведению здорового образа жизни. В основу программы формирования культуры здорового и безопасного образа жизни положены следующие **принципы**:

актуальности. Он отражает насущные проблемы, связанные со здоровьем работников поликлиники;

доступности. В соответствии с этим принципом сотрудникам предлагается оптимальный для усвоения объем информации, предусматривает использование ситуационных задач с необходимостью выбора и принятия решения, информационного поиска;

положительного ориентирования. В соответствии с этим принципом уделяется значительное внимание позитивным, с точки зрения здоровья, стилям жизни, их благотворному влиянию на здоровье. Реализация данного принципа, т.е. показ положительных примеров, более эффективна, чем показ отрицательных последствий негативного в отношении здоровья и поведения;

последовательности. Он предусматривает выделение основных этапов и блоков, а также их логическую преемственность в процессе его осуществления;

системности. Он определяет постоянный, регулярный характер его осуществления, что позволяет усвоить знания, имеющие отношения к здоровью, в виде целостной системы;

сознательности и активности. Направлен на повышение активности работников в вопросах здоровья, что возможно только при осознании ответственности за свое здоровье .

План корпоративной программы по укреплению здоровья сотрудников на рабочих местах

ГБУЗ РБ Детская поликлиника №3 г. Уфа

№	Направление мероприятий	Цель мероприятия	Форма мероприятия	Сроки реализации мероприятия	Ответственные лица
1.	Организация контроля над проведением периодического медицинского осмотра, диспансеризации и иммунизации сотрудников	Цель: раннее выявление болезней и их профилактика	Сбор данных, анализ проведенных предварительных и периодических медицинских осмотров, диспансеризации, иммунизации сотрудников	1 раз в год Постоянно	Начальник ОК, Специалист по ОТ, Главная медсестра.
2.	В случае объявления карантина организация наблюдения за состоянием сотрудников	Цель: обеспечение мониторинга за состоянием здоровья	Измерение температуры тела	До особого распоряжения	Главная медсестра, специалист по ОТ
3	Смотр кабинетов, их соответствие гигиеническим требованиям: проветривание; освещение; уборка.	Цель: формирование убеждений и привычек здорового образа жизни	Соблюдение норм СанПин	Специалист по охране труда Главная медсестра	Главная медсестра, специалист по ОТ
4.	Культурный досуг сотрудников	Цель: налаживания отношений между сотрудниками	Организация и проведение мероприятий для сотрудников (Новый год, День медицинского работника и др.)	Согласно датам праздника	Председатель ППО ГБУЗ РБ Детская поликлиника №3 г. Уфа

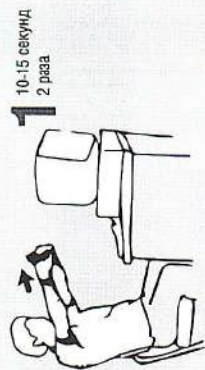
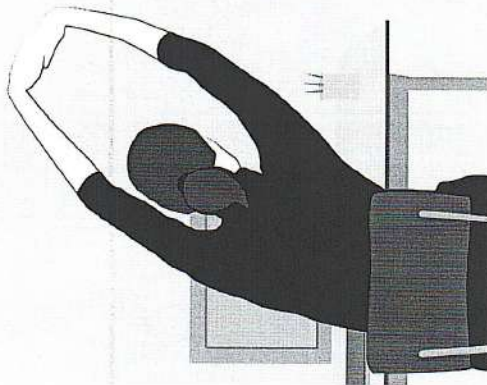
5.	Участие в массовых спортивных мероприятиях Минздрава Республики Башкортостан и Федерации профсоюзов Республики Башкортостан. «10 тыс...шагов», «Легкоатлетический кросс». и т.д.	Цель: активная пропаганда здорового образа жизни среди сотрудников	Участие в различных спортивных мероприятиях повышающих эмоциональное состояние сотрудников.	Согласно датам мероприятий.	Председатель ИПО ГБУЗ РБ Детская поликлиника №3 г. Уфа
6	Повышение физической активности , организация производственной гимнастики	Цель: повышения работоспособности, укрепления здоровья и предупреждения утомления сотрудников.	Организация перерывов в рабочее время	Ежедневно	Специалист по ОТ
7	Инструктаж персонала	Цель: предупреждение случаев производственного травматизма	Проведение инструктажа с персоналом	1 раз в полугодие	Специалист по ОТ

БЛОК «ПОВЫШЕНИЕ ФИЗИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ»

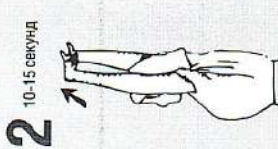
ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ГИМНАСТИКА

ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ГИМНАСТИКА

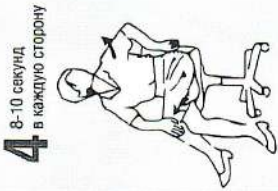
КОМПЛЕКС УПРАЖНЕНИЙ



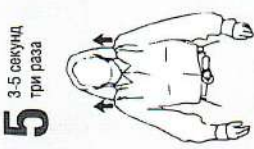
1 10-15 секунд
2 раза



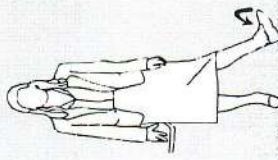
2 10-15 секунд



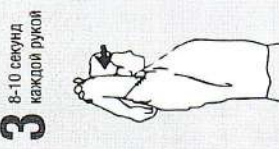
4 8-10 секунд
в каждую сторону



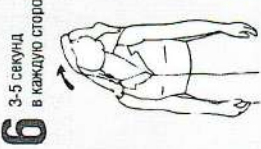
5 3-5 секунд
три раза



8 10-15 секунд
вращение каждой
лодыжкой



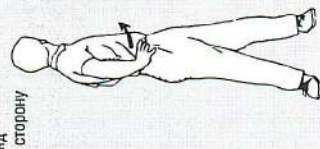
3 8-10 секунд
каждой рукой



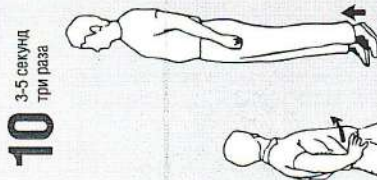
6 3-5 секунд
в каждую сторону



7 8-10 секунд



9 8-10 секунд
в каждую сторону



10 3-5 секунд
три раза



Движение глаз
вправо-влево



Движение глазами по
диагонали: нижний правый
угол и верхний левый.
Аналогично в
противоположном
направлении



Движение глаз
вверх-вниз



Круговые движения
глазами



Сведение глаз к носу

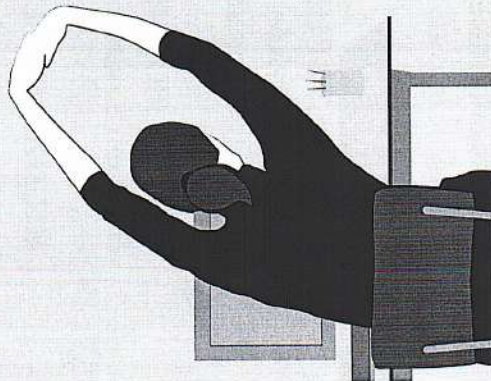


Частое моргание
глазами

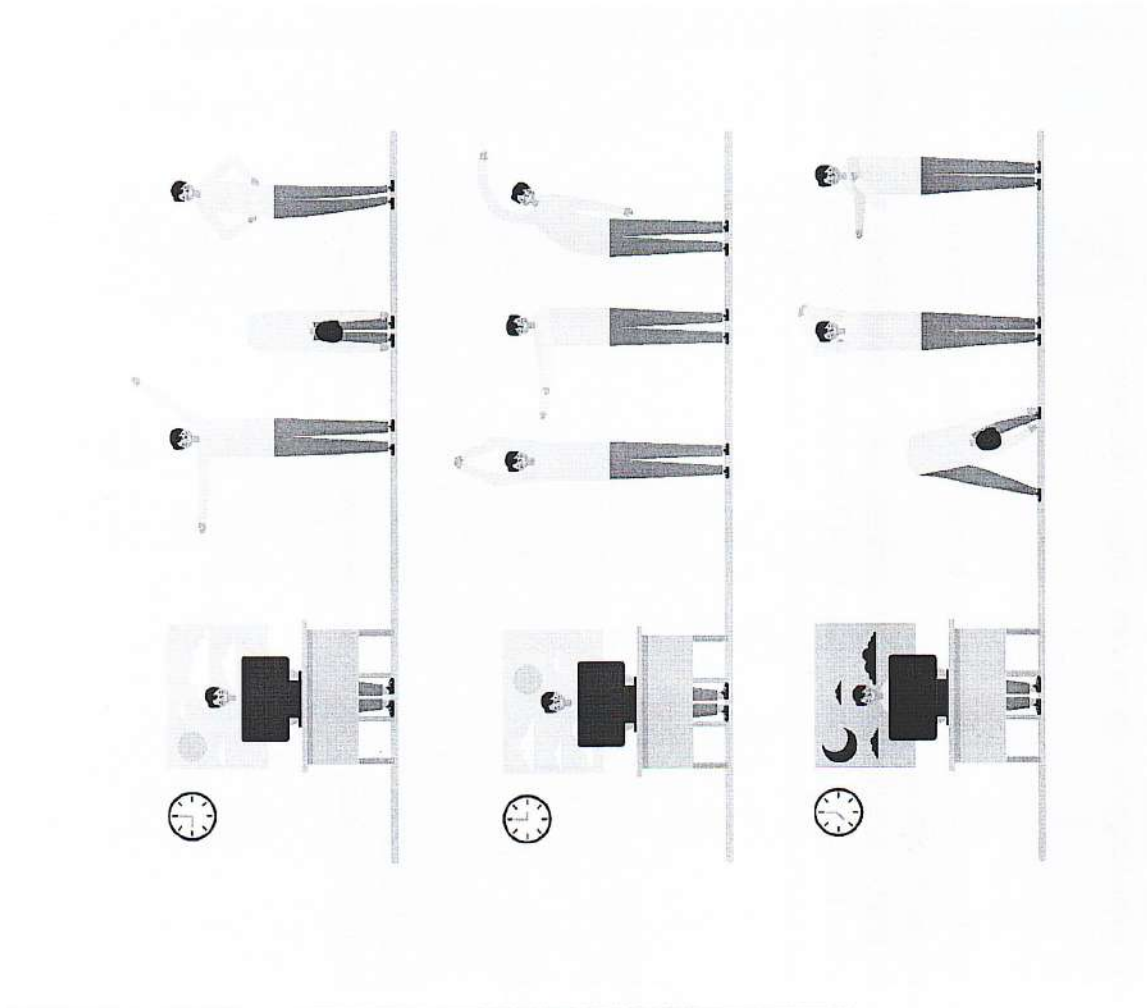
ГИМНАСТИКА ДЛЯ ГЛАЗ

**ПРОИЗВОДИТЕЛЬНАЯ
ГИМНАСТИКА**

**КОМПЛЕКС
УПРАЖНЕНИЙ**



**ГИМНАСТИКА
ДЛЯ ГЛАЗ**



1. КОМПЛЕКС ДЕСЯТИМИНУТНЫХ УПРАЖНЕНИЙ, ГИМНАСТИКА

ЦЕЛЬ

Снижение напряжения, стресса, утомляемости среди работников

ОПИСАНИЕ

Физкульт-брейки («Офисная зарядка») – это небольшие перерывы в рамках рабочего дня, во время которых сотрудники могут заняться спортом.

Для проведения физкульт-брейков используются комплексы физических упражнений (специальные десятиминутные комплексы физических упражнений, которые можно проводить прямо на рабочем месте). Административное закрепление физкульт-брейков в количестве не менее одного раза в течение рабочего дня для работников.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

- служба охраны;
- отдел кадров;
-

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

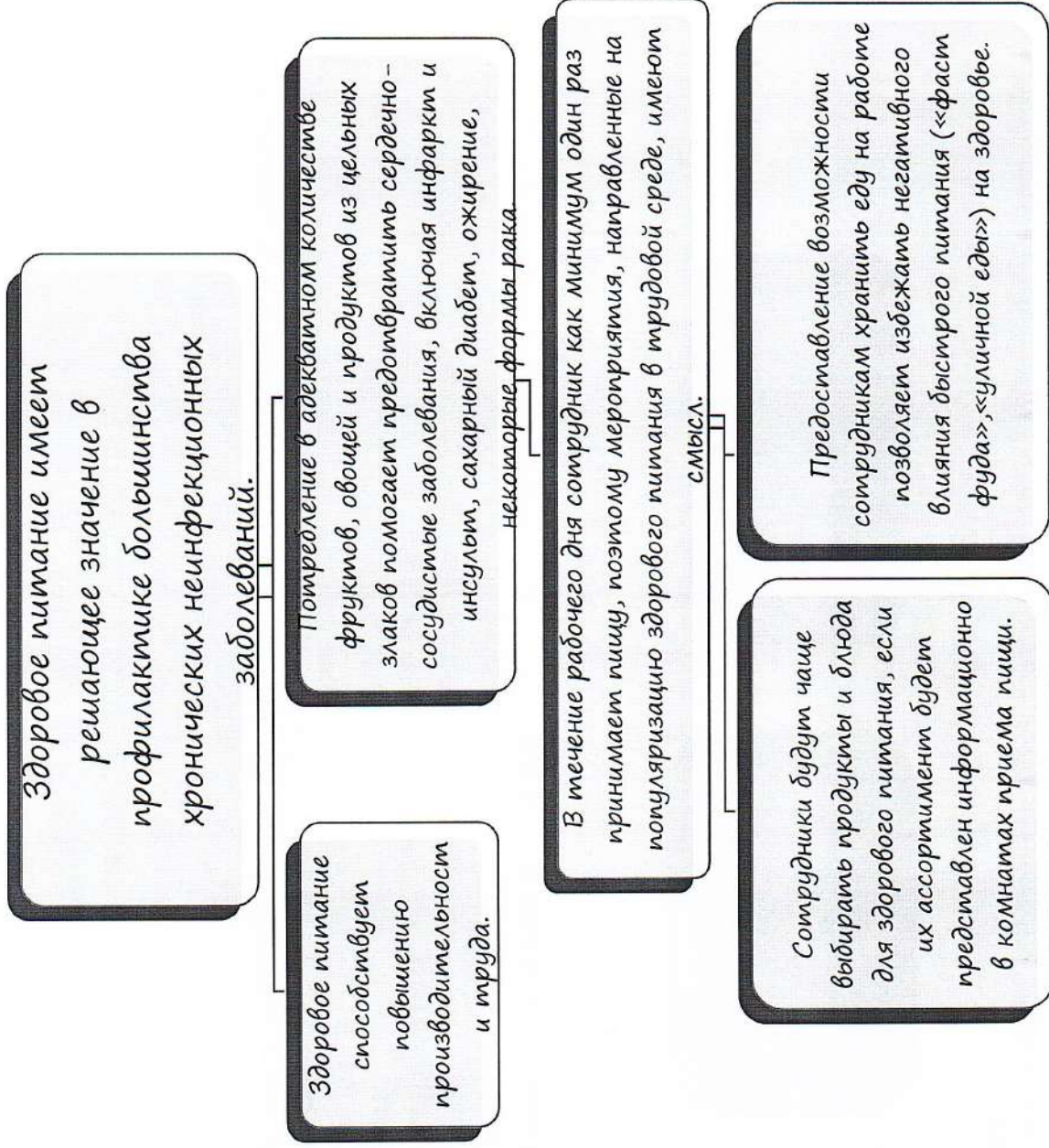
В течение года.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

увеличение количества работников, участвующих в физкульт-брейках – до 45%.

БЛОК

«ЗДОРОВОЕ ПИТАНИЕ И РАБОЧЕЕ МЕСТО»



ПИТАНИЕ В РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

ЦЕЛЬ

Увеличение количества сотрудников, обеспеченных доступом в отдельное помещение для приема пищи

ОПИСАНИЕ

Необходимо выделить помещение для приема пищи, оборудованное раковинной с водой, столом, стульями, посудой, чайником, холодильником и техникой для разогрева пищи.

Сотрудникам, имеющим разъездной характер работы, выделить необходимые перерывы для приема пищи

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

- административно-хозяйственная служба
- специалист по охране труда.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

В течение 2 лет.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА

Увеличение количества сотрудников, обеспеченных доступом в отдельное помещение для приема пищи - 90 %.

1. «ЗДОРОВОЕ ПИТАНИЕ. ТВОЙ ВЫБОР!»

ЦЕЛЬ Увеличение количества сотрудников, приверженных к здоровым пищевым привычкам до 50 %.

ОПИСАНИЕ

Разместить «витрину здорового питания» в комнате приема пищи, содержащую в ассортименте продукты для «здорового питания».



ОГРАНИЧЕНИЕ

Жиров
сливочного масла, сала,
жирного мяса и птицы, жирных
молочных продуктов

Сладостей,
в том числе сладких
газированных напитков

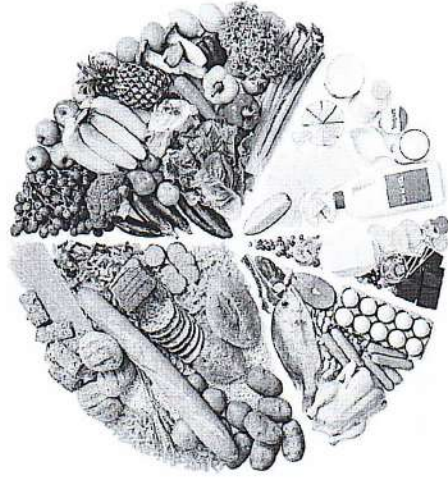
Поваренной соли
(менее 5 грамм в сутки);
не досаливайте готовую пищу,
избегайте соленых продуктов

Алкоголя
потребление в сутки не более
50 мл крепких напитков для
мужчин и 25 мл для женщин



МИНИСТЕРСТВО
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ЗДОРОВОЕ ПИТАНИЕ



Питание должно соответствовать принципу энергетического равновесия: если человек потребляет больше калорий, чем расходует, развивается ожирение

Питание должно быть разнообразным, умеренным и сбалансированным (55-60% углеводов, 10-15% — белки и 15-30% — жиры)

Важна не диета, а ежедневный выбор в пользу продуктов и принципов здорового питания

РЕКОМЕНДУЮТСЯ

Ежедневно зерновые продукты:
хлеб из муки грубого помола,
овсянка, гречка, рис, пшено,
макароны

500 грамм и более овощей,
фруктов и ягод в день

Рыба, особенно жирная, 2-3 раза
в неделю

Фасоль, чечевица, горох, грибы,
соевые продукты, орехи

Нежирное мясо и птица,
нежирные молочные продукты

Растительные масла для
заправки салатов
и приготовления пищи

Жидкости (не сладкие) не менее
1,5 литров в день

Запекание и отваривание
продуктов, вместо жарения

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЦЕНТР ЗДОРОВЬЯ
Профилактической медицины
Минздрава России, Москва

Особое внимание следует уделить содержанию соли, сахара и насыщенных жиров в блюдах и напитках; сотрудники должны быть осведомлены о норме потребления йода с пищевыми продуктами, и продуктах богатых йодом и другими микроэлементами.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

- специалист по охране труда;
- административно-хозяйственная служба;
- профсоюзный комитет;

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

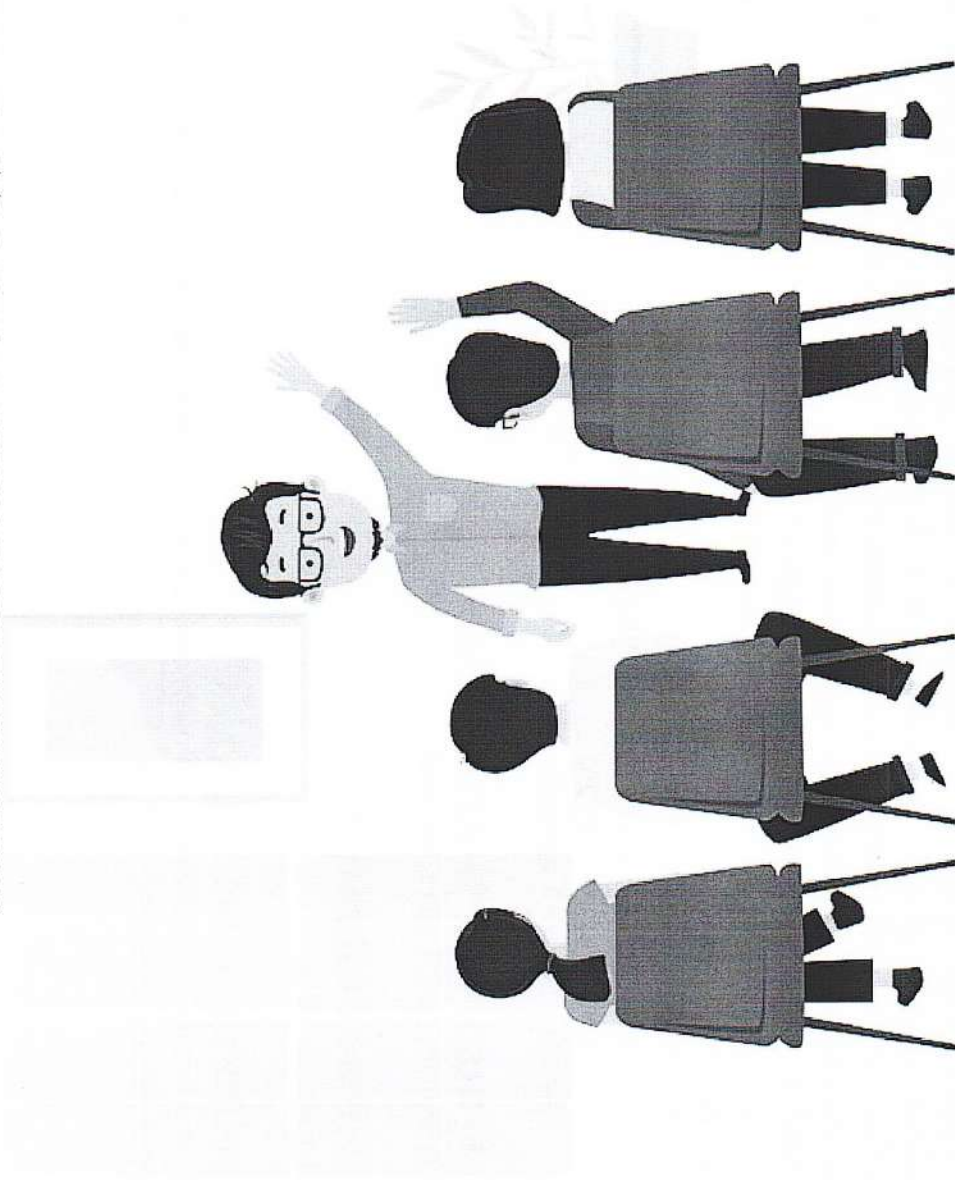
В течение года.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА

Увеличение количества сотрудников, потребляющих продукты «витрины здорового питания» по результатам анкетирования до 50 %.

БЛОК

«СОХРАНЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ И БЛАГОПОЛУЧИЯ»



1. ПРОВЕДЕНИЕ «КРУЖКОВ БЛАГОПОЛУЧИЯ»

ЦЕЛЬ

Проведение «кружков благополучия» для создания благоприятной психоэмоциональной обстановки на рабочем месте.

ОПИСАНИЕ

«Кружки благополучия» – открытые встречи с руководством (в индивидуальном или групповом формате), для обсуждения вопросов и проблем создания благоприятной среды.

Обсуждение мер по созданию благоприятной психоэмоциональной обстановки является важным компонентом комплексных программ ЗОЖ на рабочем месте.

Наиболее важными темами для обсуждения являются: уровень рабочей нагрузки, возможность влияния на рабочий процесс, создание условий для взаимоподдержки, оптимальный режим труда и отдыха, создание благоприятного внутреннего климата.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

- Заместитель врача по медицинской части
- служба охраны труда;
- медицинский психолог.

ПЕРИОДИЧНОСТЬ ПРОВЕДЕНИЯ

Не менее, чем 1 раз в квартал

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

В течение года

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

Количество работников, участвовавших в мероприятиях (увеличение количества участников к предыдущему временному периоду на 5 %).

ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ ПРОФИЛАКТИКЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

ЦЕЛЬ

Повышение количества работников, обученных профилактике эмоционального выгорания.

ОПИСАНИЕ

Образовательные программы, направленные на профилактику стресса на рабочем месте, повышение уровня благополучия

Обучение работников по программам (очно/дистанционно): управление эмоциями; профилактика депрессии, выгорания, тревожных расстройств; методики когнитивно-поведенческой психотерапии для преодоления стресса, аутогенная тренировка, практики медитации и осознанности, дыхательные практики

Обучение работников, интересующихся ЗОЖ по программе лидерства в ЗОЖ и психологическом благополучии, включающих основы первой психологической помощи при депрессии, тревожных состояниях, психотических расстройствах, панических атаках, агрессивном поведении на рабочем месте, а также основы профилактики аддиктивных расстройств

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

- заместитель главного врача по медицинской части
- специалист по охране труда;
- медицинский психолог.

ПЕРИОДИЧНОСТЬ ПРОВЕДЕНИЯ

Не менее 4 образовательных мероприятий

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

В течение года.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

Увеличение количества работников, обученных по профилактике эмоционального выгорания на 20%

«Профилактика потребления курения»

ЦЕЛЬ

Повышение информированности работников о вредных воздействиях табачного дыма и мотивирование к отказу от курения.

ОПИСАНИЕ

Размещение информационных бюллетеней по вопросу вреда курения для здоровья. Подготовка информационных материалов по вопросу вреда курения для курящих сотрудников, организация консультаций психолога для желающих бросить курить.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

- специалист по охране труда;

ПЕРИОДИЧНОСТЬ ПРОВЕДЕНИЯ

Не менее 4 образовательных мероприятий в год.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

В течение года.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

Увеличение количества работников, сокративших употребление табака – на 1%

5. Методика расчета значений целевых показателей программы

Целевые показатели рассчитываются следующим образом:

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

2. Доля лиц с выявленными факторами риска ХНИЗ.

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

P – среднегодовая численность сотрудников предприятия, чел.

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

3. 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).

4. 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).

5. Доля сотрудников, имеющих индекс массы тела (ИМТ) больше 24,9 (кг/метр кв.).

Единица измерения: проценты.

Определение: расчетный показатель доли сотрудников, имеющих ИМТ больше 24,9 (кг/метр кв.), от общей численности сотрудников предприятия.

Алгоритм расчета:

$N/P \times 100\%$, где

N – количество сотрудников, имеющих ИМТ больше 24,9 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).

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

Единица измерения: проценты.

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

Алгоритм расчета:

$N/P \times 100\%$, где

N – количество сотрудников, употребляющих полезные продукты 2-3 раза в день по 400гр. (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).

7. 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 дома, не менее 150 минут в неделю 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).

8. 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).

9. Доля сотрудников, обеспеченных 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).

Ожидаемые результаты реализации Программы

	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	%	%	%	%	%	%	%
увеличение количества работников, регулярно занимающихся физической культурой и/или спортом	10	15	20	25	30	35	40
увеличение количества работников, участвующих в физкультур-брейках	10	15	20	30	35	40	45
увеличение количества сотрудников, обеспеченных доступом в отдельное помещение для приема пищи	20	30	40	65	75	80	90
увеличение количества сотрудников, отказавшихся от табака и никотина	на 1	на 1	на 1	на 1	на 1	на 1	на 1
уменьшение количества работников в группе психоэмоционального риска по результатам анкетирования.	30	25	20	16	13	10	8
Увеличение числа сотрудников , регулярно употребляющих полезные продукты	9	19	27	35	40	45	50

Специалист по ОТ Мальцева Р.Р.

