

УТВЕРЖДАЮ
Заведующая МБДОУ
«Детский сад «Родничок»
_____З.Ф. Маламура
« » _____ 2021 г.

КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА
МБДОУ «Детский сад «Родничок»
«УКРЕПЛЕНИЕ ЗДОРОВЬЯ СОТРУДНИКОВ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ»
«Здоровое питание и рабочее место»

2021г.

I. ОПИСАНИЕ ПРОБЛЕМЫ

Работающие составляют половину мирового населения и вносят основной вклад в экономическое и социальное развитие. Их здоровье определяется не только теми рисками, которые присутствуют на рабочем месте, но и социальными и индивидуальными факторами, а также доступом к медико-санитарным услугам.

Корпоративные программы укрепления здоровья являются элементом системы охраны здоровья работающих и включают расширенный перечень задач по управлению здоровьем работающих помимо профилактики профессиональных и профессионально связанных заболеваний и травм, что находится в компетенции мер по охране труда.

Корпоративные программы укрепления здоровья на рабочем месте - это объединенные усилия работодателей, работников и органов власти по улучшению здоровья и благополучия людей трудоспособного возраста, которые могут быть достигнуты путем: улучшения организации труда рабочей среды; содействия активному участию всех заинтересованных сторон в процесс создания эффективной системы поощрения. Важно отметить, что корпоративные программы являются дополнительной поддержкой, а не заменой системы управления рисками на рабочем месте. Надлежащее управление рисками является важной основой для успешной программы. Одним из механизмов внедрения и реализации корпоративных программ является применение элементов теории подталкивания, предполагающей влияние на процесс принятия групповых и индивидуальных решений посредством положительного подкрепления и не прямых указаний. Согласно данной теории, подталкивание к действию не менее эффективно, чем принуждение или рекомендация.

Сохранение и укрепление здоровья работающих невозможно без их активного участия, поскольку объектом управления в данном случае выступают – они сами. Для того, чтобы они могли участвовать в этом процессе им нужно осознанное желание, воля и знания. Большинство людей проводит на работе основную часть времени и в этот период здоровье человека находится под влиянием комплекса факторов, в том числе и негативных.

Доказано, что корпоративные программы укрепления здоровья на рабочих местах и профилактике заболеваний могут улучшить здоровье работников, сократить расходы работодателя на оказание медицинской и социальной помощи, повысить производительность труда и обеспечить положительный возврат инвестиций, что делает это выгодным как для работников, так и работодателей.

Основной целью внедрения модельной корпоративной программы по охране и укреплению здоровья работников организаций, сохранение и укрепление здоровья сотрудников организаций (предприятий) Сахалинской области через комплекс управленческих решений, направленных на создание в организации (предприятии) необходимых условий, способствующих повышению приверженности работников здоровому образу жизни.

II. ОПИСАНИЕ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ, ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ, МЕРОПРИЯТИЯ

Основные задачи программы:

1. разработка перспективных и увеличение объема существующих оздоровительных мероприятий по укреплению здоровья и профилактике заболеваний работников организаций г. Южно-Сахалинска и Сахалинской области;
2. укрепление, сохранение здоровья и сокращение сроков восстановления здоровья (сниженных функциональных резервов) работников, выявление и коррекция факторов хронических неинфекционных заболеваний;
3. развитие и сохранение трудового потенциала работников, реализация ими своих способностей, формирование и сохранение профессионального здоровья, профессионального долголетия;
4. популяризация здорового образа жизни;
5. обеспечение межведомственного и многоуровневого подходов в вопросах повышения качества жизни, улучшения условий труда, быта и отдыха работников, формирования здорового образа жизни.

Этапы разработки корпоративных программ укрепления здоровья работающих:

Высшее руководство предприятия инициирует создание постоянно действующей рабочей группы (комитета, совета) по здоровью на рабочем месте, определяет ее персональный состав и функциональные задачи.

Рабочая группа формируется в зависимости от условий конкретного предприятия (на штатной или функциональной основе).

Руководитель рабочей группы назначается (и освобождается) высшим руководством, и является координатором всех направлений ее деятельности, взаимодействуя с высшим руководством как в плановом порядке, так и по вопросам, требующим оперативного решения.

Рабочая группа фактически является органом управления корпоративными программами укрепления здоровья работающих, рамки компетенции которой определяются высшим руководством и закрепляются в Положении о рабочей группе.

Цель рабочей группы - планирование, разработка мероприятий, контроль мер укрепления здоровья работающих, мониторинг и оценка программ.

Состав рабочей группы должен включать представителей по возможности основных сторон, заинтересованных в программах укрепления здоровья работающих:

- службы управления персоналом (кадровой службы);
- службы охраны и безопасности труда;
- медицинской службы;
- профсоюз;
- работников;
- других компетентных специалистов-консультантов (от научных учреждений и пр.);
- общественных организаций;
- организаций волонтеров.

Рабочая группа может состоять из основного состава и иметь представителей по отдельным направлениям программ, которые привлекаются к работе при необходимости.

На этапе планирования программ желательно, чтобы рабочая группа была в расширенном составе.

Рекомендации работодателям и лицам, ответственным за разработку и внедрение корпоративных программ:

- четко определите, каким будет вклад каждого участника
- установите общую цель
- определите приоритеты, исходя из влияния и трудности
- проявляйте гибкость
- обратитесь к лучшим практикам
- выберите простые критерии оценки и цели
- применяйте одну методологию совершенствования
- назначьте ответственных за достижение конкретных измеримых результатов

Разработка, реализация, мониторинг и оценка корпоративных программ укрепления здоровья работающих – поэтапный процесс взаимно необходимых и взаимосвязанных действий на основе программного подхода и комплекса мер по управлению охраной здоровья и безопасностью труда, который включает:

1. планирование программ;
2. реализацию мероприятий программ;
3. мониторинг и оценку;
4. улучшение и корректировку программ.

1 ЭТАП

Планирование корпоративных программ укрепления здоровья работающих
Для того чтобы разработать действенную программу, отвечающую нуждам конкретного предприятия на этапе планирования необходимо провести:

- А. Анализ ситуации и выбор приоритетов
- Б. Разработать мероприятия и план их реализации
- В. Определить ресурсы
- Г. Разработать, включая индикаторы оценки процесса и результата, критерии их оценки и определить механизм мониторинга и сроки (периодичность) оценки.

2 ЭТАП

Реализация плана действий и мероприятий корпоративной программы укрепления здоровья работающих

Стратегии, направленные на работу с сотрудниками - поощрение и поддержка работников к здоровому образу жизни. Предпочтительны меры, которые делают здоровый выбор легким и предоставляют помощь поддерживать здоровые поведенческие изменения.

Эти меры для здоровых людей или с риском заболеваний направлены на факторы здорового образа жизни, такие как:

1. социальное и эмоциональное благополучие (управление стрессом);
2. здоровое питание.

3 ЭТАП

Мониторинг и оценка эффективности корпоративной программы укрепления здоровья работников

Мониторинг и оценка эффективности программы должна быть этапом планирования программы с четким определением перечня оцениваемых индикаторов, сроков оценки, методов сбора информации для определения индикаторов, целевых уровней и ответственных. Мероприятия по проведению мониторинга и оценки должны быть включены в план мероприятий и изначально должен быть выделен бюджет, составляющий 10% от бюджета программы.

Планирование оценки эффективности должно быть продолжением процесса оценки ситуации и выделения приоритетов, так как оценка ситуации позволяет выявить источники информации, а выделение приоритетов – наиболее значимые показатели.

4 ЭТАП

Улучшение и коррекция мероприятий корпоративной программы укрепления здоровья работников

Данный этап носит условный характер, т.к. процесс улучшения и коррекции по сути является перманентным процессом при условии хорошо отлаженной системы мониторинга и управления, основанной на сбалансированной системе показателей. Такой подход позволяет оценить уже краткосрочные результаты не только с позиции оценки процесса, но и с точки зрения менеджмента и сотрудников, внутренних бизнес-процессов.

Таким образом, этот этап позволяет организациям постоянно корректировать корпоративную программу укрепления здоровья работников с учетом достигнутых результатов.

Практика корпоративной программы по направлению «Здоровое питание и рабочее место»

Цель практик здорового питания на предприятии – повышение приверженности рациональному питанию, формирование здоровых пищевых привычек у сотрудников компании и членов их семей.

Практики, направленные на создание среды для здорового питания на предприятии и предоставления сотрудникам возможности формировать и следовать рациону здорового питания, обеспечения доступа к питьевой воде, продуктам и блюдам для здорового питания.

Мероприятия:

1. Вода в офис.

Цель: обеспечить сотрудникам предприятия в течение рабочего времени свободный доступ к питьевой воде.

2. Питание в рабочее время.

Цель: Обеспечить сотрудникам в течение рабочего времени возможность приема пищи в отдельно отведенном помещении.

3. Методические рекомендации для предприятий предоставляющие услуги питания.

Цель: Разработка комплексных рекомендаций для предприятий, предоставляющих услуги общественного питания для сотрудников компании.

4. Введение информационной маркировки (или информационных сообщений) на блюда и напитки для меню «Здоровое питание».

Цель: Информировать сотрудников о пищевой и энергетической ценности блюд, способствуя осознанному выбору; выделить блюда и напитки, соответствующие критериям рациона здорового питания.

5. Обеспечение выбора продуктов и блюд для здорового питания на всех площадках и мероприятиях компании.

Цель: Предоставление возможности для осознанного выбора продуктов и блюд для рациона здорового питания в течение рабочего времени.

6. Ограничение на территории предприятия продажи продуктов с высоким содержанием соли, сахара и насыщенных жиров.

Цель: Ограничить в рабочее время выбор «нездоровых» продуктов с высоким содержанием сахара, соли и насыщенных жиров.

7. Обучение сотрудников компании и работников предприятия общественного питания, расположенного на территории компании основам рациона здорового питания.

Цель: Формирование у сотрудников высокой осведомленности в области рациона здорового питания.

8. Краткие информационные сообщения для размещения во внутренних коммуникациях предприятия.

Цель: Повысить информированность сотрудников в вопросах здорового питания.

9. Организация соревнований между сотрудниками или подразделениями проведение конкурса рецептов блюд для здорового питания.

Цель: Популяризировать блюда для рациона здорового питания и продемонстрировать опыт блюд из легких в приготовлении и доступных ингредиентов.

10. Организация тематических дней и акций, направленных на популяризацию здорового питания в коллективе питания.

Цель: Стимулировать потребление продуктов и блюд, формирующих рацион здорового питания.

11. Организация соревнований между сотрудниками или подразделениями с демонстрацией личного примера.

Цель: Для повышения мотивации и приверженности к рациону здорового питания на личном примере показать возможность изменений в сторону оздоровления пищевых привычек, последовательность данных решений и достижение положительного результата в виде коррекции избыточной массы тела.

12. Организация мероприятия с нетривиальной подачей блюд здорового питания.

Цель: продемонстрировать в реальной практике возможность проведения праздничных мероприятий в соответствии с традициями здорового питания.

13. Оценка пищевых привычек на соответствие рациону здорового питания.

Цель: провести оценку имеющихся привычек питания на соответствие критериям здорового питания и мотивировать сотрудников на оздоровление рациона.

Оценка эффективности:

- количество сотрудников, использующих блюда победители-конкурса в своем рационе (по результатам анкетирования);
- количество сотрудников, изменивших свои привычки в сторону здорового питания (по результатам анкетирования);
- количество сотрудников, снизивших вес (по результатам анкетирования).

ПРИКАЗ

от 05.04..2021 г.

№ 30/1 -

ОД

О внедрении в МБДОУ «Детский сад «Родничок» с. Быков корпоративной программы «Укрепление здоровья работников на рабочем месте (Здоровое питание и рабочее место)» и проведении мониторинга и оценки эффективности корпоративной программы

В целях внедрения корпоративных модульных программ в МБДОУ «Детский сад «Родничок» в рамках реализации региональной программы, утвержденной распоряжением правительства Сахалинской области от 27 февраля 2020г. № 97-р «Об утверждении региональной программы Сахалинской области «Укрепление общественного здоровья населения Сахалинской области на 2020 – 2024 годы»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Разработать корпоративную программу «Укрепление здоровья работников на рабочем месте (Здоровое питание и рабочее место)» в срок до 15.04.2021 года.
2. Утвердить корпоративную программу и ввести ее в действие с 15.04.2021 года.
3. Назначить ответственных за внедрение корпоративной программы «Укрепление здоровья работников на рабочем месте (Здоровое питание на рабочем месте)»:
 - Ли Л.В., заместитель заведующей по ВМР;
 - Кирьянова Ю.Ю., заведующий хозяйством.
4. Создать рабочую группу в составе:
 - Луценко М.С. - воспитатель;
 - Каланина В.Э. – кладовщик;;
 - Тляш Э.В., инструктор по физической культуре;
 - Будис О.С., педагог-психолог;
5. Внедрить форму «Индикатор эффективности корпоративной модульной программы «Укрепление здоровья работников» по направлению «Здоровое питание и рабочее место» и проводить мониторинг 2 раза в год (за 6 месяцев, за 1 год), (приложение №1 к приказу).
6. Утвердить план с графиком мероприятий по модулю корпоративной программы «Здоровое питание и рабочее место» (приложение № 2 к приказу).
7. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заведующий

Маламура З.Ф.

Приложение 1

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ
«Детский сад «Родничок»
_____ 3.Ф. Маламура
« ____ » _____ 2021г.
МП

**Индикатор эффективности корпоративной программы
«Укрепление здоровья работников»
«Здоровое питание и рабочее место»
за 6 месяцев/ за 1 год**

Показатель	Как оценивать
I. Организационные мероприятия	
1.1. Количество работников которые видели информационные материалы о ЗОЖ, размещенные в организации	% от общего числа работников
1.2. Количество работников, которые ознакомились с информационными материалами о ЗОЖ, размещенными в организации	
1.3. Количество публикаций на внутрикорпоративном сайте/социальных сетях организации	Статистика, которую собирают и отслеживают отделы внутренних и/или внешних коммуникаций
1.4. Количество посетителей/просмотров страницы, посвященной ЗОЖ, на внутрикорпоративном сайте	Статистика сайта
1.5. Количество мероприятий, количество их посетителей, сколько заинтересовались темой ЗОЖ и пр.	Данные могут собираться непосредственно в ходе мероприятий в ЗОЖ зоне
1.6. Доля работников прошедших диспансеризацию и профилактический медицинский осмотр	100% от общего количества сотрудников организации
1.7. Доля работников привитых от гриппа	96% от общего количества работников организации

1.8. Сокращение пребывания на листе нетрудоспособности	Оценивается по принятой в компании системе в % по отношению к предыдущим периодам. Для оценки используется статистика отдела кадров и медсанчасти/медицинского кабинета.	
Показатель	Как оценивать	
Оценка результатов программы по созданию условий	Предварительное анкетирование (в период выбора модели программы)	Краткосрочное анкетирование (в период реализации программы)
II. Оценка программы «Сохранение психологического здоровья и благополучия» по достижению результатов программы		
2.1. Доля работников, испытывающих беспричинное беспокойство	% от общего количества работников организации	% от общего количества работников организации
2.2. Доля работников, испытывающих сильные психоэмоциональные нагрузки дома		
2.3. Доля работников, испытывающих сильные психоэмоциональные нагрузки на работе		
2.4. Доля работников, которые ознакомились с информационными материалами о сохранении психологического здоровья и благополучия.		