

ЧЕК-ЛИСТ

ИНДИКАТОРЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ КОРПОРАТИВНЫХ ПРОГРАММ

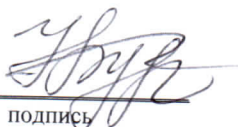
МАОУ «Лицей «Надежда» г.Холмска» ЗА ПЕРИОД 12 месяцев 2024 г.
(!название организации/предприятия!)

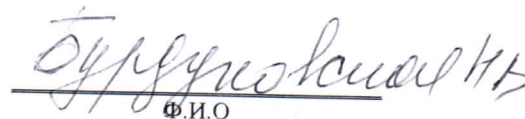
№	Профилактические мероприятия	Выполнение за 12 месяцев
1.	В рабочую группу предприятия входят в том числе: -представитель высшего руководства, -специалист отделения/отдела профилактики государственного учреждения здравоохранения (Да/Нет)	Нет Да
2.	Рабочая группа провела заседания не реже чем 1 раз в 6 месяцев (Да/Нет)	Да
3.	Наличие отдельного бюджета на реализацию программы (Да /Нет) (Если ответ «Да» указать сумму)	Нет
4.	Проведен опрос-анкетирование на оценку факторов риска ХНИЗ на платформе АТРИЯ (Да (указать % анкетированных) /Нет (если не анкетировались))	Нет
5.	Проведена оценка социальной инфраструктуры = условий труда, СОУТ (Специальная оценка условий труда) (Да/Нет)	Да
6.	Поставлены в программе цели (Да/Нет): -краткосрочные -среднесрочные -долгосрочные *(см. пояснение)	Да Да Да
7.	Сформирован оперативный план минимум из 4 мероприятий на локацию в год (Да/Нет)	Да
8.	Реализуются мероприятия, направленные на повышение уровня грамотности о вопросах здоровья у работников не менее 1 мероприятия в год (тренинги, семинары) (Да/Нет)	Да
9.	Реализуются мероприятия, направленные на формирование оздоровительной инфраструктуры на рабочем месте не менее 1 мероприятия в год (Да/Нет)	Да
10.	Реализуются мероприятия, направленные на выявление факторов риска не менее 2 мероприятий в год (медицинские скрининг-площадки, соц. опросы, повторное анкетирование) (Да/Нет)	Да
11.	Снижение числа случаев и количества дней временной нетрудоспособности за период по сравнению с аналогичным периодом прошлого года (Да-отобразить в процентах!/Нет)	Да 12%
11.1	Число случаев временной утраты трудоспособности на 100 работающих в год: <u>Число случаев временной утраты трудоспособности</u> Средняя численность работающих * 100	55: 59 x100= 93
11.2	Число дней временной утраты трудоспособности на 100 работающих в год: <u>Число дней временной утраты трудоспособности</u> Средняя численность работающих * 100	702: 59x100= 1190
12.	Наличие внутрикорпоративного сайта/канала/корпоративных СМИ (Да/Нет)	Да (вкладка ЗОЖ на сайте лица)
13.	Количество публикаций на внутрикорпоративном сайте/ в корпоративных СМИ/социальных сетях компании	38
14.	Количество посетителей/просмотров страницы, посвященной ЗОЖ, на внутрикорпоративном сайте. Статистика сайта	26

ЧЕК-ЛИСТ

15.	Доля сотрудников, прошедших диспансеризацию и профилактический медицинский осмотр (% от общего количества сотрудников организации)	96%
16.	Доля сотрудников, привитых от гриппа (% от общего количества сотрудников организации)	87%
17.	Внесены коррективы в проведение мероприятий по необходимости или по решению рабочей группы (Да/Нет)	Да

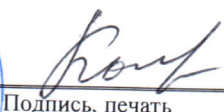
Ответственный за реализацию корпоративной программы:

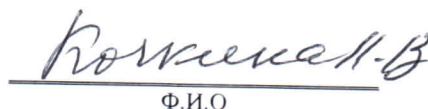

подпись


Ф.И.О

Руководитель организации:




Подпись, печать


Ф.И.О

*Цели:

краткосрочные ((1-2 года) должны оценивать процесс внедрения мероприятий и ориентироваться на достижение «промежуточных» показателей (отношения, знаний, умений, навыков работников или групп риска, удовлетворенности и т.п.), изменение уровня профессиональной компетенции специалистов, вовлеченных в программу и пр. Краткосрочные цели могут служить не только показателем эффективности программы в ближайший период времени, но и быть индикатором развития всей программы в дальнейшем. Пример формулирования краткосрочной цели: увеличить долю работников, посещающих занятия физкультурных секций с ...% до ...% (или на ...%); снизить долю курящих работников с ...% до ...% (или на ...%) и др.)

среднесрочные (Среднесрочные цели (2-3 года) наряду с «промежуточными» индикаторами могут включать и оценку процесса и результата реализации программы. Пример формулирования среднесрочной цели: увеличить охват работников предприятия (или групп риска) сезонной вакцинацией против гриппа с ...% до ...% и др.)

долгосрочные (Долгосрочные цели корпоративных программ направлены на улучшение показателей здоровья работающих. Поэтому в период 3-5 и более лет от начала программы можно ожидать изменения показателей здоровья, прогноза заболевания и включать в оценку результативности программы уже и эти показатели. Вместе с тем, регистрация и анализ показателей здоровья работающих должны быть на протяжении всего периода программы.

Пример формулирования долгосрочной цели: снизить долю частоты длительно болеющих работников с ...% до ...% (или на ...%).