

1.3. Актуальность внедрения Программы

1.3.1. Медико-демографические предпосылки

- Хронические неинфекционные заболевания (ССЗ, СД2, ожирение, хронический стресс) являются основной причиной временной нетрудоспособности.
- Более 40% работающего населения имеет как минимум один значимый фактор риска ХНИЗ.
- Доля сотрудников в возрасте 45+ ежегодно увеличивается, что делает необходимым внедрение систем профессионального долголетия.

1.3.2. Производственные и организационные предпосылки

- Возрастают требования к производительности труда, устойчивости рабочих процессов и качеству предоставляемых услуг.
- Высокий уровень стресса и эмоционального выгорания снижает эффективность работы.
- Современные предприятия конкурентоспособны только при использовании цифровых технологий мониторинга здоровья сотрудников.

1.3.3. Социальные и поведенческие факторы

- Распространённость курения, малоподвижного образа жизни и нездорового питания.
- Значительная часть сотрудников имеет избыточную массу тела.
- Работники испытывают недосып, нарушения режима дня и хроническую усталость.

1.3.4. Эпидемиологические предпосылки

- Вспышки инфекционных заболеваний (ОРВИ, грипп, COVID и др.) приводят к потере рабочих дней, снижению качества оказания медицинской помощи.
- Необходимость устойчивого антипандемического контура является обязательным элементом медицинской организации.

1.4. Область применения

- все структурные подразделения организации;
- всех сотрудников по трудовому договору;
- отдельных категорий работников, требующих усиленного мониторинга (работники с ХНИЗ, сотрудники 45+, персонал, задействованный в эпидемиологически значимых процессах);
- руководителей различного уровня;
- стажеров и других категорий — при наличии решения руководства.

1.5. Принципы реализации Программы

1. **Комплексность** — объединение медицинских, психологических, профилактических, организационных и цифровых мер.

2. **Научная обоснованность** — мероприятия основаны на рекомендациях ВОЗ, Минздрава РФ, профильных исследований.
3. **Доступность** — участие в программе максимально простое и удобное для сотрудников.
4. **Персонализация** — мероприятия адаптируются под потребности каждого работника.
5. **Цифровизация** — применение Digital Health Hub, телемедицины, автоматического анализа данных.
6. **Добровольность участия** (за исключением обязательных медицинских требований).
7. **Конфиденциальность данных** — соблюдение законодательства о персональных данных.
8. **Партнёрство** — активное взаимодействие между работодателем, медицинской службой, HR, ИТ-подразделением и внешними специалистами.
9. **Преимственность и непрерывность** — программа реализуется постоянно, а не в формате разовых акций.
10. **Оценка эффективности** — ежегодный анализ результатов и корректировка программы.

1.6. Участники Программы и их роли

1.6.1. Руководитель

- утверждает Программу;
- формирует условия для реализации программ;

1.6.2. Рабочая группа: инженер по охране труда, начальник отдела кадров, председатель профсоюзной организации, главная медицинская сестра, врач эндокринолог, врач-инструктор ЛФК, медицинский психолог

1.6.3. Медицинская служба / ЦОЗиМП

- проводит оценку факторов риска;
- организует скрининг, консультации, профилактические мероприятия;
- анализирует медицинскую статистику;
- участвует в разработке рекомендаций сотрудникам.

1.6.4. ИТ-служба

- обеспечивает функционирование цифровой платформы здоровья;
- гарантирует безопасность и конфиденциальность данных.

1.6.5. Сотрудники

- принимают участие в программах;
- ведут дневник здоровья;
- выполняют рекомендации специалистов.

1.7. Сроки реализации проекта

Программа рассчитана на срок до **2030 года**.

Реализация осуществляется поэтапно: подготовка → запуск → реализация модулей → оценка → корректировка.

1.8. Ожидаемые результаты

- снижение заболеваемости ХНИЗ;
- снижение числа дней временной нетрудоспособности;
- рост физической активности сотрудников;
- снижение потребления алкоголя и курения;
- снижение уровня стресса;
- повышение удовлетворённости рабочей средой;
- повышение производительности и качества труда;
- улучшение корпоративного климата;
- повышение лояльности и снижение текучести персонала;
- повышение устойчивости предприятия к эпидемиологическим угрозам.

2. Структура программы

Программа состоит из **9 модулей**, каждый из которых включает мероприятия, показатели эффективности и инструменты реализации.

МОДУЛЬ 1. Оценка факторов риска и состояния здоровья

1. Цели модуля

1.1. Выявление групп риска среди сотрудников

- определение сотрудников, имеющих факторы риска ХНИЗ (курение, ожирение, гиподинамия, стресс, нарушения сна, алкоголь);
- выявление ранних признаков заболеваний (повышенное АД, нарушенная толерантность к глюкозе, гиперхолестеринемия);
- классификация персонала по уровням риска (низкий, умеренный, высокий, критический);

1.2. Формирование персональных планов здоровья

- создание индивидуальной карты (траектории) профилактики;
- назначение персональных рекомендаций по питанию, физической активности, стресс-менеджменту, сну;
- направление сотрудников в соответствующие модули программы (психологическая поддержка, кабинет отказа от курения, сопровождение ХНИЗ и др.);

1.3. Определение исходных (базовых) показателей

- формирование «точки отсчёта» для последующей оценки эффективности программы;
- создание цифровой базы показателей для аналитики и динамического наблюдения;
- обеспечение интеграции данных ПМО, ДН и самоконтроля сотрудников в общую систему.

2. Мероприятия модуля

2.1. Периодический опрос сотрудников (анкетирование) [Приложение 1]

Анкетирование проводится **2 раза в год**, а также при вступлении в программу.

Включает блоки:

1. Курение

- факт курения
- количество сигарет
- стаж курения
- готовность к отказу

2. Употребление алкоголя

- частота
- количество
- рискованное поведение
- влияние на работу и сон

3. Стресс

- уровень стресса (по validated шкалам, например PSS)
- наличие эмоционального истощения
- стрессовые триггеры
- запрос на психологическую поддержку

4. Сон

- длительность сна
- качество восстановления
- ночные пробуждения
- сонливость днём

5. Физическая активность

- количество шагов
- частота нагрузок
- продолжительность активности
- ограничения по здоровью

6. Питание

- частота употребления овощей/фруктов
- избыток соли, сахара
- режим питания
- зависимость от фастфуда

Формат анкетирования:

- через цифровую платформу (Атрия / Digital Health Hub / MS Forms / корпоративное приложение);
- бумажные анкеты для сотрудников без доступа к IT.

2.2. Антропометрические измерения

Проводятся 1–2 раза в год, а также при первичном входе в программу.

Показатели:

- **Индекс массы тела (ИМТ)**
- **Окружность талии (ОТ)** — обязательный показатель риска метаболических нарушений
- **Артериальное давление (АД)**
- **Пульс (в покое)**
- при необходимости — оценка состава тела (жировая/мышечная масса)

Организация:

- измерения проводятся медицинским работником или обученным специалистом;
- результаты фиксируются в цифровой платформе;
- сотрудник получает расшифровку результатов сразу.

2.3. Биоанализ

Минимальный набор (1 раз в год):

- **Глюкоза крови**
- **Общий холестерин / липидный профиль**

Дополнительные исследования (при наличии показаний, для групп риска):

- **HbA1c (гликированный гемоглобин)**
- **ЛПНП и ЛПВП**
- **Триглицериды**
- **С-реактивный белок**
- **Витамин D**
- **Печёночные показатели**
- **Креатинин, СКФ**

Цели биомониторинга:

- раннее выявление преддиабета;
- выявление атерогенного профиля;
- оценка метаболического синдрома;
- определение сотрудников, требующих наблюдения и дальнейшего обследования.

3. Организация работы модуля

- ежегодный план обследований утверждается рабочей группой;
- сотрудники информируются о графике заранее;
- формируются выездные точки обследований (например, в медорганизации — кабинет мониторинга здоровья);
- данные интегрируются в цифровой контур;
- каждая процедура (опросы, измерения, результаты) фиксируется в персональной карте.

4. Результаты работы модуля

4.1. Формирование «Паспорта здоровья сотрудника»

Документ (цифровой/бумажный) включает:

- анкетные данные
- показатели ИМТ, ОТ, АД
- биохимические показатели
- уровни стресса
- показатели физической активности
- качество сна
- факторы риска
- динамику изменений
- персональные рекомендации
- индивидуальную траекторию здоровья

4.2. Формирование базы данных для организации

На уровне работодателя формируется агрегированная аналитика (без персональных данных):

- распределение сотрудников по уровням риска
- динамика изменения показателей
- распространённость ключевых факторов риска
- эффективность мероприятий
- прогноз заболеваемости

4.3. Вовлечение сотрудников

После получения персонального отчёта сотрудник более мотивирован:

- участвовать в программах
- снижать факторы риска
- следить за самочувствием

5. Ожидаемые эффекты модуля

- раннее выявление сотрудников с высоким риском ХНИЗ;
- выявление преддиабета и гипертонии на доклинических стадиях;
- снижение риска тяжёлых хронических заболеваний;

- улучшение персональных здоровья сотрудников;
- создание системной базы для управления здоровьем персонала;
- объективное измерение эффективности всей корпоративной программы.

МОДУЛЬ 2. Профилактика курения

1. Обоснование и актуальность

Курение является одним из ведущих факторов риска хронических неинфекционных заболеваний (ХНИЗ):

- сердечно-сосудистых заболеваний,
- рака легких и других онкологических болезней,
- ХОБЛ и бронхита,
- язвенной болезни ЖКТ,
- ухудшения когнитивных функций,
- снижение работоспособности и выносливости.

У курящих работников чаще отмечаются:

1. повышенная утомляемость,
2. более высокий уровень стресса,
3. низкая эффективность в периоды «никотинового голода»,
4. больше эпизодов временной нетрудоспособности.

Введение системной антикурительной программы значительно улучшает состояние здоровья персонала и снижает экономические потери работодателя.

2. Цели модуля

- 2.1. Снижение распространённости курения среди сотрудников.
- 2.2. Формирование корпоративной культуры «предприятия без табака».
- 2.3. Создание условий для поддержки сотрудников, желающих отказаться от курения.
- 2.4. Снижение медицинских и экономических последствий табакокурения.
- 2.5. Укрепление здоровья сотрудников через замену вредной привычки полезными активностями.

3. Основные направления и мероприятия

БЛОК 1. Корпоративная политика «ТЕРРИТОРИЯ БЕЗ КУРЕНИЯ»

Мероприятия:

1. Разработка и утверждение локального акта «Политика организации в отношении табака».
2. Полный запрет курения на территории:

- в помещениях,
 - на прилегающей территории,
 - на рабочих местах,
 - в служебных авто.
3. Размещение знаков, информационных табличек, напоминаний.
 4. Контроль соблюдения политики (служба охраны, руководители).
 5. Введение системы предупреждений/мер административного воздействия (при необходимости).

Коммуникация:

- публикация приказа, рассылка, информационные стенды.

БЛОК 2. Замена вредной привычки полезными активностями

Мероприятия:

1. Организация «здоровых перерывов» вместо перекуров:
 - дыхательные упражнения,
 - короткие прогулки,
 - мини-зарядки.
2. Участие в программах:
 - «10 000 шагов в день»,
 - «Неделя без лифта»,
 - йога-паузы,
 - челленджи по шаговой активности.
3. Внедрение напоминаний о движении через приложение.

5. Периодичность мероприятий

- Информационная кампания — ежемесячно
- Лекции и вебинары — ежеквартально
- Отчётность — 1 раз в квартал и ежегодно

6. Показатели эффективности

Краткосрочные (через 6–12 месяцев):

- доля сотрудников, прошедших анкетирование — $\geq 70\%$
- доля участников программы отказа от курения — $\geq 20\%$ от числа курящих
- уровень вовлеченности в цифровой модуль — $\geq 60\%$

Среднесрочные (1–2 года):

- снижение доли курящих сотрудников на **1% ежегодно**
- снижение числа перекуров (по наблюдениям)
- уменьшение уровня стресса у участников программы

Долгосрочные (к 2030 году):

- снижение заболеваемости по профилю ХОБЛ и ССЗ
- сокращение дней временной нетрудоспособности
- повышение производительности труда

7. Ожидаемые результаты модуля

- формирование корпоративной культуры, негативной к курению;
- повышение осознанности сотрудников о последствиях курения;
- значительное снижение числа курящих;
- улучшение физического и эмоционального состояния сотрудников;
- снижение нагрузки на медслужбу и уменьшение частоты заболеваний;
- повышение трудовой выносливости и работоспособности;
- снижение экономических потерь работодателя, связанных с вредной привычкой.

МОДУЛЬ 3. Профилактика употребления алкоголя

Цель модуля:

Снижение риска употребления алкоголя среди сотрудников, повышение осведомлённости о последствиях, формирование здорового корпоративного климата и обеспечение безопасности пациентов.

Мероприятия

1. Обучение рискам

- **Описание:** Проведение регулярных обучающих сессий и вебинаров о воздействии алкоголя на здоровье, психоэмоциональное состояние, профессиональную деятельность и безопасность пациентов.
- **Методы реализации:** лекции с приглашёнными специалистами, интерактивные семинары, рассылка информационных материалов,.
- **Целевая аудитория:** все сотрудники медицинской организации, особенно работники с прямым контактом с пациентами.

2. «Месяц без алкоголя»

- **Описание:** Ежегодная корпоративная инициатива, призванная стимулировать сотрудников к отказу от алкоголя на протяжении месяца.
- **Методы реализации:** информационные кампании, мотивационные письма, создание внутренней группы поддержки участников.
- **Целевая аудитория:** добровольное участие всех желающих сотрудников.

3. Программы раннего выявления

- **Описание:** Скрининг и профилактические опросники для выявления ранних признаков алкогольной зависимости и рисков моделей поведения.
- **Методы реализации:** анонимные тестирования, опросы, медицинские обследования при ежегодных медосмотрах.
- **Целевая аудитория:** все сотрудники организации, особенно группы повышенного риска (например, работающие ночные смены).

4. Поддержка сотрудников в ситуации зависимости

- **Описание:** Организация поддержки для сотрудников с выявленной алкогольной зависимостью: сопровождение лечения, программы реабилитации, психологическая поддержка.
- **Методы реализации:** составление индивидуальных планов помощи, мониторинг прогресса, регулярные консультации специалистов, групповые занятия по восстановлению.
- **Целевая аудитория:** сотрудники, имеющие подтверждённую зависимость или выраженные проблемы с алкоголем.

Показатели эффективности

1. **Снижение случаев опозданий/прогулов, связанных с алкоголем**
 - **Методы контроля:** анализ внутренней статистики посещаемости, регистрация нарушений трудовой дисциплины.
2. **Участие сотрудников в профилактических мероприятиях**
 - % сотрудников, прошедших обучение
 - Количество участников «Месяца без алкоголя»
 - Количество обращений к анонимным консультациям
3. **Снижение случаев выявленных рисков и ранних признаков зависимости**
 - Результаты скринингов и опросников
 - Количество сотрудников, направленных в поддержку или на лечение
4. **Уровень удовлетворённости сотрудников**
 - Анкетирование участников программ
 - Обратная связь о полезности мероприятий и консультаций

МОДУЛЬ 4. Комната питания сотрудников (здоровое питание)

Цель модуля:

Стимулирование сотрудников к здоровому питанию, повышение энергоэффективности и концентрации на работе, снижение риска заболеваний, связанных с неправильным питанием, формирование корпоративной культуры здоровья.

Мероприятия

1. **Здоровый рацион**
 - **Описание:** разработка сбалансированного меню, включающего овощи, фрукты, цельнозерновые продукты, белки и минимальное количество насыщенных жиров и сахара.
 - **Методы реализации:** разработка меню с диетологом, использование сезонных и локальных продуктов, ежедневное наличие «здоровых опций».
2. **Целевая аудитория:** все сотрудники.
3. **Консультации нутрициолога**
 - **Описание:** Возможность индивидуальных и групповых консультаций по составлению рационов, планированию здорового питания, борьбе с переизбытком и контролю веса.

- **Методы реализации:** очные встречи, онлайн-консультации, вебинары, рассылка рекомендаций.
- **Целевая аудитория:** все сотрудники, заинтересованные в улучшении своего питания и здоровья.

Показатели эффективности

1. Рост потребления овощей и фруктов
2. Снижение среднего ИМТ по коллективу

МОДУЛЬ 5. Управление физической активностью

Цель модуля:

Повышение уровня физической активности сотрудников, формирование привычки к регулярным нагрузкам, снижение рисков заболеваний, связанных с гиподинамией, и улучшение общего психофизического состояния коллектива.

Мероприятия

1. **«Неделя физической активности»**
 - **Описание:** Ежегодная корпоративная акция, включающая разнообразные активности для всех сотрудников: групповые занятия.
 - **Методы реализации:** расписание занятий в корпоративном календаре, с участием инструктора ЛФК.
 - **Целевая аудитория:** все сотрудники, независимо от уровня физической подготовки.
2. **«Неделя без лифта»**
 - **Описание:** Стимулирование сотрудников к использованию лестниц вместо лифтов в течение недели для увеличения повседневной активности.
 - **Целевая аудитория:** все сотрудники офисных и клинических подразделений.
3. **Ежедневные физкульт-паузы**
 - **Описание:** Краткие (3–5 минут) разминки во время рабочего дня для снижения утомляемости, улучшения кровообращения и концентрации.
 - **Методы реализации:** видео-уроки в корпоративном мессенджере, групповые занятия в общих зонах, напоминания через корпоративное приложение.
 - **Целевая аудитория:** все сотрудники.
4. **Корпоративные соревнования**
 - **Описание:** Организация регулярных спортивных мероприятий и соревнований между отделами или группами сотрудников, участие в ГТО.
5. **Целевая аудитория:** все сотрудники.
6. **Участие в мобильных челленджах (10 000 шагов)**
 - **Описание:** Внедрение корпоративных фитнес-челленджей с использованием мобильных приложений или трекеров для ежедневного учёта шаговой активности.

- **Методы реализации:** интеграция с корпоративными мессенджерами и приложениями, отслеживание прогресса команд и индивидуальных результатов, награды за выполнение целей.
- **Целевая аудитория:** все сотрудники, особенно любители гаджетов и цифрового учёта активности.

7. Диагностика физической подготовленности

- **Описание:** Регулярные обследования сотрудников для оценки уровня физической подготовки, выявления зон риска и корректировки программы физической активности.
- **Методы реализации:** тесты на выносливость, гибкость, силу, функциональные тренировки, консультации с физиотерапевтами и тренерами.
- **Целевая аудитория:** все сотрудники, с возможностью индивидуальной адаптации программ тренировок.

Показатели эффективности

1. Рост средней шаговой активности

- **Методы контроля:** данные фитнес-трекеров, мобильных приложений, отчёты по челленджам.

2. Увеличение числа участников мероприятий

- **Методы контроля:** регистрация на мероприятия, учет участников соревнований, участие в корпоративных челленджах.

3. Дополнительные показатели

- Снижение жалоб на боли в спине, усталость и стресс (опросы сотрудников)
- Положительная динамика показателей физической подготовленности по результатам диагностики
- Рост вовлеченности сотрудников в корпоративные спортивные инициативы

МОДУЛЬ 6. Управление стрессом и психическое здоровье

Цель модуля:

Повышение психоэмоциональной устойчивости сотрудников, снижение уровня профессионального стресса, предотвращение выгорания и укрепление психологического здоровья персонала.

Мероприятия

1. Школа стрессоустойчивости

- **Описание:** Цикл обучающих занятий и вебинаров, направленных на развитие навыков саморегуляции, управления эмоциями и стрессовыми ситуациями.
- **Методы реализации:** интерактивные семинары, лекции с практическими упражнениями, групповые обсуждения кейсов, видеоуроки для самостоятельного обучения.

- **Целевая аудитория:** все сотрудники, особенно работающие в интенсивных и эмоционально нагруженных подразделениях.
- 2. **Тренинги эмоциональной регуляции**
 - **Описание:** Практические занятия по управлению эмоциями, снижению тревожности и развитию эмоциональной компетентности.
 - **Методы реализации:** ролевые игры, дыхательные и когнитивные техники, ведение дневников эмоций, групповые упражнения под руководством психолога.
 - **Целевая аудитория:** сотрудники, сталкивающиеся с конфликтными и стрессовыми ситуациями на работе.
- 3. **Школа сна**
 - **Описание:** Обучение здоровым привычкам сна, профилактике бессонницы и повышению работоспособности через восстановительный сон.
 - **Методы реализации:** лекции, вебинары, методические рекомендации, индивидуальные консультации при необходимости, рекомендации по организации режима работы и отдыха.
 - **Целевая аудитория:** все сотрудники, особенно сменные и ночные работники.
- 4. **Программа «Профилактика выгорания»**
 - **Описание:** Комплекс мероприятий по раннему выявлению признаков эмоционального выгорания, обучению методам профилактики и повышению мотивации.
 - **Методы реализации:** опросники для самодиагностики, тренинги по управлению рабочей нагрузкой, индивидуальные консультации, групповые дискуссии, наставничество и коучинг.
 - **Целевая аудитория:** сотрудники с высокой нагрузкой, контактирующие с пациентами, администраторы и руководители.

Показатели эффективности

1. **Снижение уровня стресса по опросам**
 - **Методы контроля:** регулярные анонимные анкеты (например, шкала PerceivedStressScale), опросы удовлетворённости рабочим процессом, мониторинг эмоционального состояния сотрудников.
2. **Снижение текучести кадров**
 - **Методы контроля:** анализ кадровой статистики, мониторинг причин увольнений, оценка сохранения сотрудников в стрессовых подразделениях.
3. **Дополнительные показатели**
 - Увеличение числа обращений к психологам как показатель доверия и проактивности
 - Увеличение участия в тренингах и вебинарах по стресс-менеджменту
 - Положительная динамика самооценки психоэмоционального состояния сотрудников

МОДУЛЬ 7. Программа для сотрудников с ХНИЗ

Цель модуля:

Снижение риска осложнений хронических заболеваний (сахарный диабет 2 типа, артериальная гипертензия, ишемическая болезнь сердца), повышение качества жизни сотрудников и снижение количества дней нетрудоспособности за счет комплексного контроля состояния здоровья и формирования индивидуальных траекторий ведения болезни.

Мероприятия

1. Кабинеты управления болезнью

- **Описание:** Создание специализированных кабинетов или зон, где сотрудники могут проходить регулярный контроль своего состояния: измерение давления, сахара в крови, холестерина и других показателей.
- **Методы реализации:** ежемесячные или ежеквартальные обследования, запись на консультации к профильным специалистам.
- **Целевая аудитория:** сотрудники с подтвержденными ХНИЗ, а также группы риска.

Цели и ожидаемые результаты

1. Снижение осложнений СД2, АГ, ИБС

- Снижение числа гипергликемий, гипертензивных кризов и кардиологических событий
- Улучшение контрольных показателей: HbA1c, артериальное давление, липидный профиль

2. Снижение дней нетрудоспособности

- Уменьшение количества больничных листов, связанных с ХНИЗ
- Повышение производительности и сохранение кадрового потенциала

Показатели эффективности

- Динамика контрольных биометрических показателей (сахар, давление, холестерин)
- Количество дней нетрудоспособности по причине ХНИЗ
- Уровень вовлеченности сотрудников в программы самоконтроля и телемедицины
- Доля сотрудников, соблюдающих индивидуальные траектории здоровья

МОДУЛЬ 8. Профессиональное долголетие 45+

Цель модуля:

Продление активного трудового участия сотрудников старше 45 лет, снижение риска профессионального выгорания и физических/когнитивных ограничений, поддержка здоровья и компетенций для безопасной и эффективной работы в медицинской организации.

Мероприятия

1. **Специальный скрининг 45–65 лет**
 - **Описание:** Регулярные углубленные обследования для выявления ранних признаков возрастных заболеваний и факторов риска (сердечно-сосудистые, опорно-двигательные, когнитивные нарушения).
 - **Методы реализации:** медицинские осмотры с расширенной лабораторной и инструментальной диагностикой, оценка функционального состояния, составление индивидуальных рекомендаций.
 - **Целевая аудитория:** сотрудники возрастной группы 45–65 лет.
2. **Программы заботы об опорно-двигательном аппарате (ОДА)**
 - **Описание:** Комплекс мероприятий для сохранения подвижности, профилактики болей в спине, суставах и связках.
 - **Методы реализации:** лечебная физкультура, групповые и индивидуальные занятия, эргономические консультации рабочего места, курсы самомассажа и растяжки.
 - **Целевая аудитория:** все сотрудники 45+, особенно с риском заболеваний ОДА.
3. **Профилактика когнитивного снижения**
 - **Описание:** Тренировки памяти, концентрации и внимания для поддержания профессиональной продуктивности.
 - **Методы реализации:** когнитивные тренинги, мозговые игры, онлайн-платформы для развития когнитивных функций, лекции о здоровом образе жизни для мозга.
 - **Целевая аудитория:** сотрудники 45+, работающие в высоконагруженных или интеллектуально требующих отделах.
4. **Совершенствование квалификации**
 - **Описание:** Поддержка профессионального развития и актуализации компетенций для сохранения востребованности и мотивации.
 - **Методы реализации:** курсы повышения квалификации, мастер-классы, вебинары, наставничество и обмен опытом.
 - **Целевая аудитория:** сотрудники 45+, заинтересованные в долгосрочном профессиональном росте.
5. **Психологическая и медицинская поддержка**
 - **Описание:** Комплексная поддержка для предотвращения профессионального выгорания и сохранения здоровья.
 - **Методы реализации:** консультации психолога, стресс-менеджмент, группы поддержки, профилактические медосмотры и мониторинг хронических заболеваний.
 - **Целевая аудитория:** сотрудники 45+, особенно с высокой рабочей нагрузкой или в стрессовых отделах.

Цели и ожидаемые результаты

1. **Продление активного срока трудовой деятельности**
 - Сохранение работоспособности и функционального здоровья
 - Снижение случаев досрочного увольнения по состоянию здоровья
2. **Снижение риска профессионального истощения**
 - Повышение психологической устойчивости
 - Снижение числа случаев выгорания и связанных с этим ошибок на работе

Показатели эффективности

- Доля сотрудников 45+, участвующих в скринингах и программах профилактики
- Снижение показателей заболеваемости ОДА и когнитивных нарушений
- Уровень удовлетворённости графиком и условиями работы
- Снижение числа случаев выгорания по внутренним опросам
- Продолжительность трудовой активности в организации после 45 лет

МОДУЛЬ 9. Антипандемический контур безопасности

Цель модуля:

Обеспечение устойчивости организации к эпидемиологическим рискам, снижение заболеваемости среди сотрудников и пациентов, поддержание непрерывности работы и безопасной среды в медицинской организации.

Мероприятия

1. Цифровой мониторинг эпидситуации

- **Описание:** Отслеживание уровня заболеваемости COVID-19, гриппом и другими инфекциями в регионе и внутри организации.
- **Методы реализации:** Регулярное обновление данных мониторинга эпидситуации и оповещение сотрудников. Разработка чётких инструкций
- **Целевая аудитория:** руководители, все сотрудники для информирования о рисках.

2. Протоколы при вспышках

- **Описание:** Разработка и внедрение стандартных операционных процедур при вспышках инфекционных заболеваний.
- **Методы реализации:** алгоритмы изоляции, тестирования, уведомления контактных сотрудников, адаптация графиков работы, дезинфекция.
- **Целевая аудитория:** весь персонал, особенно контактные группы и службы клинической поддержки.

3. Обучение персонала

- **Описание:** Регулярные тренинги и вебинары по мерам профилактики инфекций, использованию СИЗ, соблюдению гигиенических стандартов и действиям при эпидситуации.
- **Методы реализации:** Проведение семинаров, тестирование на знание протоколов, практические занятия по дезинфекции и использованию средств защиты.
- **Целевая аудитория:** все сотрудники организации, с обязательным обучением для медперсонала и обслуживающего персонала.

4. Контроль микроклимата помещений

- **Описание:** Поддержание оптимальных параметров вентиляции, влажности и температуры для снижения распространения вирусов и улучшения здоровья сотрудников.
- **Методы реализации:** регулярный мониторинг и настройка систем вентиляции, использование фильтров и увлажнителей, контроль температурных режимов, санитарные проверки.

- **Целевая аудитория:** все рабочие и общие помещения организации, включая зоны приёма пациентов.

Цели и ожидаемые результаты

- 1. Снижение простудных заболеваний**
 - Снижение числа заболевших среди сотрудников и пациентов
 - Снижение больничных листов по причине ОРВИ и других инфекций
- 2. Обеспечение устойчивости организации**
 - Сохранение непрерывности работы при вспышках заболеваний
 - Минимизация рисков массовых инфекционных случаев
 - Быстрое реагирование на эпидемиологические угрозы

Показатели эффективности

- Количество сотрудников, заболевших в период сезонных эпидемий
- Количество дней нетрудоспособности по причине инфекций
- Вовлечённость сотрудников в обучение и соблюдение протоколов
- Время реакции организации на вспышки и уровень соблюдения матрицы реагирования
- Динамика соблюдения микроклиматических стандартов в помещениях

6. Показатели эффективности

Групповые

Направление	Целевой показатель к 2030г.
Участие в программе	≥ 70% сотрудников
Курение	-1% в год
Физическая активность	+20% шагов
Средний ИМТ	-1 пункт за год
Стресс	-15% по опроснику
Заболеваемость ОРВИ	-20%
Удовлетворённость программой	≥ 80%

АНКЕТИРОВАНИЕ СОТРУДНИКОВ

для оценки факторов риска и состояния здоровья

(конфиденциально, данные используются только в обезличенном виде)

Блок 1. Общая информация

1. ФИО (по желанию, можно анонимно): _____
2. Подразделение: _____
3. Должность: _____
4. Возраст: до 25 25–34 35–44 45–54 55–64 65+
5. Пол: М Ж

БЛОК 2. КУРЕНИЕ

1. Курите ли вы в настоящее время?
 - Да, ежедневно
 - Да, иногда
 - Нет, но курил(а) раньше
 - Никогда не курил(а)
2. Если курите:
 - Количество сигарет в день: _____
 - Стаж курения: _____ лет
3. Планируете ли отказаться от курения?
 - Да, в ближайший месяц
 - Да, в течение полугода
 - Когда-нибудь
 - Нет
4. Готовы ли вы принять участие в программе помощи в отказе от курения?
 - Да
 - Возможно
 - Нет

БЛОК 3. УПОТРЕБЛЕНИЕ АЛКОГОЛЯ

1. Как часто вы употребляете алкогольные напитки?
 - Никогда
 - Реже 1 раза в месяц
 - 1 раз в месяц
 - 1 раз в неделю
 - 2–3 раза в неделю
 - Почти ежедневно
2. Какое количество алкоголя вы обычно употребляете за один раз?
 - 1–2 единицы (100–200 мл вина, 250–500 мл пива)

- 3–4 единицы
- 5 и более единиц
- 3. Были ли ситуации, когда алкоголь препятствовал работе или сну?
 - Да
 - Нет
- 4. Хотели бы вы уменьшить употребление алкоголя?
 - Да
 - Возможно
 - Нет

БЛОК 4. СТРЕСС И ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ СОСТОЯНИЕ

1. Как часто вы испытываете стресс?
 - Почти никогда
 - Иногда
 - Часто
 - Постоянно
2. Как часто вы ощущаете истощение, усталость или выгорание?
 - Никогда
 - Иногда
 - Часто
 - Практически ежедневно
3. Источники стресса (можно несколько):
 - Работа
 - Домашние обязанности
 - Финансовые трудности
 - Здоровье
 - Личные отношения
 - Другое: _____
4. Нуждаетесь ли вы в психологической поддержке?
 - Да
 - Возможно
 - Нет

БЛОК 5. СОН

1. Сколько часов в среднем вы спите?
 - <5
 - 5–6
 - 6–7
 - 7–8
 - >8
2. Как оцениваете качество своего сна?
 - Отличное
 - Хорошее
 - Удовлетворительное
 - Плохое
3. Возникают ли у вас:
 - Проблемы с засыпанием? Да Нет
 - Пробуждения ночью? Да Нет
 - Сонливость днём? Да Нет

4. Высыпаетесь ли вы в среднем?

- Да
- Нет

БЛОК 6. ФИЗИЧЕСКАЯ АКТИВНОСТЬ

1. Сколько минут в неделю вы уделяете физической активности умеренной и высокой интенсивности (ходьба, бег, фитнес и др.)?

- <60 мин
- 60–150 мин
- 150–300 мин
- >300 мин

2. Сколько шагов в среднем вы проходите в день?

- <3 000
- 3 000–5 000
- 5 000–8 000
- 8 000–10 000
- >10 000

3. Есть ли у вас ограничения, препятствующие физической активности?

- Нет
- Да — какие: _____

4. Хотели бы вы получать индивидуальные рекомендации по активности?

- Да
- Возможно
- Нет

БЛОК 7. ПИТАНИЕ

1. Сколько порций овощей и фруктов вы съедаете в день?

- 0–1 2 3 4+

2. Как часто вы употребляете:

- Фастфуд: редко 1 раз/нед несколько раз/нед ежедневно
- Сладкие напитки: никогда иногда часто
- Выпечку/сладости: редко 1–2 раза/нед ежедневно

3. Как вы оцениваете свой рацион?

- Здоровый
- Средний
- Нездоровый

4. Готовы ли вы изменить свои пищевые привычки?

- Да
- Возможно
- Нет

БЛОК 8. ХРОНИЧЕСКИЕ ЗАБОЛЕВАНИЯ (добавленный по вашему запросу)

(все данные строго конфиденциальны)

1. Есть ли у вас хронические заболевания?
 - Нет
 - Да — укажите какие:
 - Артериальная гипертония
 - Болезни сердца (ИБС, аритмия и др.)
 - Сахарный диабет 2 типа
 - Нарушение толерантности к глюкозе / преддиабет
 - Ожирение
 - Хронические заболевания лёгких (ХОБЛ, астма)
 - Болезни щитовидной железы
 - Заболевания опорно-двигательного аппарата
 - Хронические заболевания ЖКТ
 - Психосоциальные расстройства
 - Другие: _____
2. Принимаете ли вы регулярно лекарства?
 - Да
 - Нет
3. Проходили ли вы в течение последнего года контрольные обследования (АД, ЭКГ, анализы крови)?
 - Да
 - Нет
4. Хотели бы вы участвовать в программе поддержки сотрудников с хроническими заболеваниями?
 - Да
 - Возможно
 - Пока нет

БЛОК 9. ГОТОВНОСТЬ К УЧАСТИЮ В ПРОГРАММЕ И ЦЕЛИ

1. Какие направления программы вас интересуют? (несколько вариантов)
 - Физическая активность
 - Питание
 - Управление стрессом
 - Улучшение сна
 - Профилактика ХНИЗ
 - Отказ от курения
 - Снижение употребления алкоголя
 - Работа с психологом
 - Программа 45+
 - Поддержка при хронических заболеваниях
2. Какие личные цели вы хотели бы поставить?
 - Сбросить вес
 - Снизить стресс
 - Улучшить сон
 - Повысить физическую активность
 - Снизить давление
 - Отказаться от курения
 - Улучшить питание

- Поддерживать здоровье в целом
- Другое: _____

БЛОК 10. Согласие на участие

1. Хотели бы вы получать персональные рекомендации?
 - Да
 - Возможно
 - Нет
2. Согласны ли вы на обработку данных для формирования «Паспорта здоровья»?
 - Да
 - Нет