

01.12.2025 3315

СОГЛАСОВАНО:

Протокол заседания профкома  
№ 9 от 25.11.2025 г.  
Л.Н. Ковальчук

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач ГБУЗ «ГКБ № 7»  
Н.И. Жуков  
2025 г.

## Корпоративная программа укрепления здоровья медицинских работников ГБУЗ "ГКБ № 7"

### I. Общие сведения об организации

1.1. Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Тверской области «Городская клиническая больница № 7» располагается в Заволжском районе города Твери и является государственным бюджетным учреждением здравоохранения, обслуживающим прикрепленное население в количестве 121069 чел. (далее – ГБУЗ «ГКБ № 7»).

1.2. Сотрудники ГБУЗ «ГКБ № 7» относятся к категории «медицинские работники», «административно-управленческий персонал», «хозяйственно-обслуживающий персонал».

1.3. Режим работы сотрудников зависит от категории персонала: рабочее время медицинского персонала составляет не более 39 часов в неделю при режиме работы, в зависимости от структурного подразделения, по пятидневной рабочей неделе, шестидневной рабочей неделе, круглосуточном режиме, в соответствии с графиком сменности. Административно-управленческий персонал работает не более 40 часов в неделю в режиме пятидневной рабочей недели: понедельник-пятница с 08:30 до 17:00 часов, перерыв на обед с 13:00 до 13:30 часов. Хозяйственно-обслуживающий персонал, в зависимости от занимаемой должности, работает не более 40 часов в неделю по пятидневной рабочей неделе, шестидневной рабочей неделе, круглосуточном режиме, в соответствии с графиком сменности.

1.4. Продолжительность ежедневной работы, в том числе начала и окончания работы и перерыва на обед, отдых, определяются графиком сменности, утвержденным администрацией с учетом мнения профсоюзного комитета с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю, месяц или другой учетный период.

1.5. На 30.11.2025 г. общая численность основных работников ГБУЗ «ГКБ № 7» **830 человек**. К медицинскому персоналу относится **608 чел.** (врачи – 216 чел., средний медицинский персонал – 313 чел., младший медицинский персонал – 72 чел., лица с высшим немедицинским образованием – 7 чел.). К административно-управленческому персоналу относится 54 чел., к хозяйственно-обслуживающему персоналу 168 чел.

### 1.6. Состав сотрудников по полу и возрасту:

Из общего количества сотрудников ГБУЗ «ГКБ № 7» доля мужчин составляет 17% (141 чел.), женщин — 83% (689 чел.).

Возрастные группы	Мужчины	Женщины
Моложе 30 лет	34	134
30-39 лет	23	88
40-49 лет	25	125
50-59 лет	20	124
60 лет и старше	39	218

Средний возраст мужчин составляет 45,6 лет, средний возраст женщин составляет 47,4 лет.

Коллектив состоит из зрелых и молодых специалистов, что положительно сказывается на уровне профессионализма, преемственности поколений. В целом, в организации преобладают женщины, что связано с характером работы и спецификой отрасли, среди работающих в коллективе женщин количество лиц, достигших 60 лет и старше, составляет 31,6%.

### 1.7. Семейное положение сотрудников:

Большинство сотрудников состоят в браке 473 чел. (57%), что говорит о сформированной моральной ценности семьи. Сотрудники, не состоящие в браке, это, в основном, сотрудники в возрасте до 25 лет. В связи с наличием сотрудников более старшего возраста многие из них являются вдовами (вдовцами). Количество сотрудников, воспитывающих 3-х детей и более, 27 чел.

### 1.8. Данные о прохождении диспансеризации:

Период	Диспансеризация, чел.
2024	806
на 01.10.2025	824

Наименование фактора риска ХНИЗ	2024, чел.	2025, чел.
Курение и потребление электронных средств доставки никотина	650	485
Избыточная масса тела и ожирение	678	374
Низкая физическая активность	550	348

Нерациональное питание	120	137
Сочетание нескольких факторов	84	102
Чрезмерное потребление алкоголя	0	0

Большинство сотрудников проходят диспансеризацию: и профилактические осмотры - ежегодно. Это свидетельствует о высокой степени вовлеченности работников в заботу о своем здоровье. Все сотрудники ГБУЗ ГKB № 7 прошли диспансеризацию на 2024 год и на 1.10.2025 г.

1.9. По данным диспансеризации распространенность основных факторов риска хронических неинфекционных заболеваний складывается следующим образом:

1.10. Анализ результатов диспансеризации показал, что основными факторами риска ХНИЗ являются низкая физическая активность, избыточная масса тела, нерациональное питание и курение.

Малоподвижный образ жизни сотрудников вызван малым количеством физических нагрузок и сидячей работой.

1.11. Ресурсы, обеспечивающие выполнение программных мероприятий  
Для реализации Программы в ГБУЗ ГKB № 7 имеются ресурсы, обеспечивающие основные (базовые) потребности сотрудников, необходимые для сохранения и укрепления здоровья:

- проведение ежегодной вакцинации;
- проведение ежегодной диспансеризации;
- соблюдение режима работы и отдыха

## **Информирование медицинских работников**

Для проведения информационно-коммуникационной кампании среди сотрудников Администрации ГБУЗ ГKB № 7 создала рабочий чат на цифровой платформе МАХ.

## **II. Положения корпоративной программы**

2.1. Федеральный проект «Здоровье для каждого» в рамках реализации национального Проекта «Продолжительная и активная жизнь» предусматривает мероприятия по организации обследования работающих граждан Центрами здоровья (ЦЗ) на рабочем месте, а также осуществление диспансерного наблюдения на рабочем месте лиц с выявленными факторами рисками (ФР) развития заболеваний.

2.2. Целью – увеличение доли работников ведущих ЗОЖ.

2.3. Основой социальной политики ГБУЗ «ГКБ № 7» как и политики государства главной задачей является обоснование и реализация мер по сохранению здоровья людей, минимизация воздействия вредных факторов среды на челове-

ка, в том числе производственной, достижению оптимальных качества жизни, эффективности производственной и иной деятельности персонала ГБУЗ «ГКБ № 7».

### **Задачи корпоративной программы**

- Увеличить число сотрудников ГБУЗ ГКБ № 7 мотивированных на здоровый образ жизни на 2% ежегодно;
- Увеличить число сотрудников ГБУЗ ГКБ № 7, охваченных диспансеризацией до 100% ежегодно;
- Увеличить число сотрудников, увеличивших физическую активность до оптимальной на 10% ежегодно.

2.4. Основной целью внедрения корпоративной программы по охране и укреплению здоровья работников ГБУЗ «ГКБ № 7» является сохранение и укрепления здоровья сотрудников через комплекс мероприятий, направленных на создание в организации необходимых условий, способствующих повышению приверженности медицинских работников здоровому образу жизни.

### **Целями внедрения корпоративной программы являются**

- увеличение доли сотрудников ГБУЗ ГКБ № 7 занимающихся физической культурой и спортом на 1% ежегодно;
- снижение числа сотрудников, подверженных вредным привычкам, на 1% ежегодно;
- снижение количества временной нетрудоспособности сотрудников ГБУЗ ГКБ № 7 в связи с обострением ХНИЗ на 3 % к 2030 году;

2.5. Корпоративная программа укрепления здоровья на рабочем месте ГБУЗ «ГКБ № 7» – это объединенные усилия работодателя, 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 процессе создания эффективной системы поощрения.

2.6. Корпоративная программа укрепления здоровья ГБУЗ «ГКБ № 7» 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.

2.7. Задачи укрепления здоровья на рабочем месте является важным фактором устойчивого развития общества наряду с мерами охраны здоровья работников вредных производств. Сохранение здоровья населения, особенно в экономически активных возрастах, является важнейшей задачей национальной безопасности, что подчеркивается в ключевых стратегических документах Президента и правительства Российской Федерации.

### III. Нормативная база для разработки корпоративной программы

3.1. Нормативно-правовая основа для внедрения корпоративных программ укрепления здоровья работающих заложена в Федеральных законах регулирующих корпоративную культуру здоровья является:

- **Федеральный закон от 21.11.2011 №323-ФЗ (ред. от 08.08.2024, с изм. от 26.09.2024) «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».** В статье 30 закона установлено, что профилактика неинфекционных заболеваний должна осуществляться на популяционном, групповом и индивидуальном уровнях.  
Согласно статье 24 ФЗ № 323 работодатели обязаны обеспечивать условия для прохождения работниками медицинских осмотров и диспансеризации, а также беспрепятственно отпускать работников для их прохождения, что необходимо для оценки портрета состояния здоровья сотрудников предприятия.
- **Приказ Минздрава России от 28 сентября 2023 г. №515н «О внесении изменений в порядок проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определённых групп взрослого населения, утверждённый приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 27 апреля 2021 г. №404н».**
- **Постановление Правительства РФ от 28.12.2023 №2353 «О Программе государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи на 2024 год и на плановый период 2026 и 2030 годов».**
- **Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.04.2019 №833-р «Об утверждении комплекса мер по стимулированию работодателей и работников к улучшению условий труда и сохранению здоровья работников, а также по мотивированию граждан к ведению здорового образа жизни».**

III.2. Организационные аспекты медицинской помощи на рабочем месте (диспансеризация работающих, диспансерное наблюдение) соответствии с внесенными изменениями в Порядок проведения ПМО.

III.3. Корпоративное лидерство, инициатива и действия по разработке программ по укрепления здоровья работников ГБУЗ «ГКБ № 7» в новых условиях, ставящих перед руководителями новые задачи, инициатива и поддержка руководством разработки программ укрепления здоровья работающих позволит не только обеспечить ее ресурсами и финансированием, но и продемонстрировать, что в организации серьезно подходят к созданию системы лояльности, заботятся о здоровье своих сотрудников. Это также способствует повышению вероятности участия работников в разработке программы, равно как и эффективности трудовой деятельности в целом.

На первом этапе главный врач ГБУЗ «ГКБ № 7» инициирует создание постоянно действующей рабочей группы (комитета, совета) по здоровью на рабочем месте. Состав рабочей группы должен включать представителей по возможности основных сторон, заинтересованных в программах укрепления здоровья работающих:

- служба управления персоналом (кадровая служба);
- служба охраны и безопасности труда;
- медицинская служба;
- профсоюз;
- работники;
- другие компетентные специалисты-консультанты (от научных учреждений и пр.);
- общественные организации;

Руководитель рабочей группы назначается (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 компетенций 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.

#### III.4. Функциональные задачи комитета:

- **Создание благоприятной здоровой среды** на рабочем месте. В том числе обеспечение безопасности и здоровья работников, проведение оценки условий труда и устранение выявленных факторов.
- **Снижение рисков** несчастных случаев, смертности, травматизма на производстве.
- **Выявление и коррекция** факторов риска развития неинфекционных заболеваний, выявление заболеваний на ранних стадиях и предотвращение их осложнений.
- **Создание информационной системы** для повышения информированности сотрудников в вопросах здорового образа жизни.
- **Формирование мотивации** и личной ответственности за сохранение здоровья, в том числе повышение физической активности, рациональное питание, снижение потребления алкоголя.
- **Мониторинг и оценка** эффективности программы по здоровью на рабочем месте.

III.5. Рабочая группа может состоять из основного состава и иметь представителей по отдельным направлениям программы, которые привлекаются к работе при необходимости. На этапе планирования программы желательно, чтобы рабочая группа была в расширенном составе. Немаловажным фактором является то, что руководство организации / предприятия привержено здоровому образу жизни и своим примером создает культуру заботы о здоровье сотрудников.

III.6. Краткие рекомендации работодателю и лицам, ответственным за разработку и внедрение корпоративных программ укрепления здоровья работающих:

- четко определить каким будет вклад каждого участника;

- установить общую цель;
- обратиться к лучшим практикам;
- проявлять гибкость;
- определить приоритеты и их влияние, оцените трудности;
- выбрать простые критерии и оценки достижения цели;
- применять одну (единую) методологию);
- назначить ответственных за достижение конкретных измеряемых результатов.

III.7. Аргументы для работодателя по разработке и внедрению корпоративных программ укрепления здоровья работающих один из важных аспектов внедрения корпоративных программ укрепления здоровья на рабочем месте - стимулирование работодателей и обоснование целесообразности реализации таких программ и инвестиций в здоровье работников. Здоровые работники - главный ресурс компании, имеющий первостепенное значение, когда речь идет о производительности труда, имидже и конкурентоспособности организации, а также о экономической стабильности страны в целом.

III.8. Среди аргументов для работодателя в пользу инвестирования в здоровье работников, можно выделить: управленческие, финансовые и имиджевые аргументы.

Мотивирующие факторы для работодателей, планирующих реализацию КПУЗР в своих организациях делятся на внутренние и внешние.

***Внутренние мотивирующие факторы:***

- улучшение производительности труда;
- снижение стоимости несчастных случаев и профессиональных рисков;
- снижение уровня временной нетрудоспособности;
- снижение затрат на внедрение новых профилактических программ;
- снижение текучести кадров;
- улучшение удовлетворенностью работой;
- улучшение морального духа и лояльности сотрудников;
- «Сохранение» существующих сотрудников и набор новых;
- повышение эффективности программ продвижения при одновременной экономии затрат;
- улучшение производственной культуры
- «Сохранение» существующих сотрудников и набор новых;
- Возврат инвестиций;

***Внешние мотивирующие факторы:***

- улучшенная адаптация к стандартам;
- повышение лояльности клиентов;
- улучшение корпоративного имиджа и шансов на реализацию стратегии компании;
- программы поддержки со стороны национального или местного правительства;
- программы поддержки со стороны страховых компаний или другие внешние стимулы;

3.10. Выгода для работодателей, которую они могут получить посредством реализации корпоративных программ укрепления здоровья на рабочем месте – это здоровая рабочая сила; сокращение текучести кадров; рост привлекательности компании и улучшение лояльности клиентов; сокращение ЭУ по причине презентеизма, абсентеизма; уменьшение расходов на медицинское страхование; экономическая эффективность (возврат инвестиций); улучшенная адаптация к международным стандартам.

Согласно письму Минздрава России от 4 февраля 2025 года №15-6/И/2-1774, сокращение ЭУ по причине презентеизма и абсентеизма – одна из выгод для работодателей от реализации корпоративных программ укрепления здоровья на рабочем месте. Такие программы могут включать в себя, например, создание здоровьесберегающей среды, информационно-коммуникационные меры, проведение мероприятий по повышению осведомлённости сотрудников о рисках для здоровья и возможных вариантах поддержки. Презентеизм и абсентеизм влекут за собой одинаковые последствия: влияют на продуктивность, отношение других к работнику и работника к самому себе, ухудшение здоровья, снижение посещаемости работ

3.11. Ожидаемую выгоду для работодателей от внедрения корпоративных программ укрепления здоровья работников можно поделить на две основные группы: объективную (экономически обоснованную) и субъективную.

Выгода от реализации КПУЗР для работодателей:

- объективная выгода;
- субъективная выгода;
- повышение производительности;
- улучшение состояние здоровья труда работников;
- сокращение невыходов на работу;
- повышение морального духа;
- снижение текучести кадров;
- повышение сплоченности коллектива;
- сокращение производственного травматизма;
- улучшение взаимодействия с работниками;
- сокращение уровня презентеизма;
- повышение удовлетворенности работников;
- улучшение делового имиджа.

#### **IV. «Здоровье на рабочем месте» в ГБУЗ «ГКБ № 7»**

4.1. Одной из приоритетных задач государства и администрации ГБУЗ «ГКБ № 7» в настоящее время является сохранение трудового потенциала и увеличение трудового долголетия работающего персонала.

4.2. Охрана здоровья работающих ГБУЗ «ГКБ № 7» становится одной из наиболее важных проблем, как предприятий, так и государства в целом: с одной стороны, предприятиям нужны здоровые работники, с другой стороны - состоя-

ние здоровья является одной из основных составляющих качества жизни населения.

4.3. Плохое здоровье работников приводит к существенным издержкам любого предприятия: пропуски рабочего времени по болезни ведут к прямым потерям производительности, выход на работу нездоровых сотрудников приводит к снижению продуктивности работы и возможности травматизма. Сотрудник с ослабленным здоровьем, подверженный частым инфекционным заболеваниям, оказывает негативное влияние на здоровье и производительность труда работающих рядом с ним.

4.4. Профессиональная деятельность работников здравоохранения всегда связана со значительным психоэмоциональным напряжением, обусловленным высокой степенью ответственности за жизнь и здоровье пациентов, значительными умственными и физическими нагрузками.

4.5. Специфика условий труда медицинского работника связана с загрязнением воздуха рабочих помещений аэрозолями лекарственных веществ, дезинфицирующих и наркотических средств, постоянной угрозой заражения инфекционными заболеваниями, ионизирующим и неионизирующим излучением диагностической и лечебной аппаратуры. К этому добавляются сверхнормативная работа, постоянные стрессы, синдром выгорания, физические нагрузки.

Все это провоцирует возникновение ранних изменений в сердечно-сосудистой системе, развитие церебральных нарушений, язвенных поражений желудочно-кишечного тракта и т.д. Врачи умирают от ишемической болезни сердца в 2 раза чаще, чем люди других специальностей, занятые умственным трудом.

Таким образом, медицинские работники относятся к группе высокого риска развития профессиональных заболеваний, в связи, с чем возникает необходимость внедрения корпоративных программ укрепления здоровья на рабочем месте.

4.6. Программа разработана с целью сохранения здоровья медицинского персонала ГБУЗ «ГКБ № 7» и продвижения здорового образа жизни в коллективах медицинских организаций.

#### **Цели Программы:**

- создание условий для сохранения и укрепления здоровья работников на рабочем месте;
- формирование приоритетов здорового образа жизни, позитивное изменение отношения работников к собственному здоровью, преобразование гигиенических знаний в конкретные действия и убеждения;
- снижение потерь, связанных с временной нетрудоспособностью работников;
- улучшение психологического климата в коллективах.

#### **Задачи Программы:**

- выявление и коррекция поведенческих факторов риска НИЗ (низкая физическая активность, нерациональное питание, избыточный вес, курение);
- выявление заболеваний на ранних стадиях;
- организация системной работы по охране здоровья работников (диспансеризация, профилактические медицинские осмотры), проведение оздоровительных и реабилитационных мероприятий;
- создание «здоровой» среды на рабочем месте;

- создание информационно-просветительского пространства здорового образа жизни;
- популяризация здорового образа (проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, организация правильного питания, пропагандистские мероприятия, способствующие отказу от вредных привычек и пр.);
- оценка эффективности мероприятий программы.

**Целевые индикаторы Программы:**

- численность работников, имеющих поведенческие факторы риска НИЗ, прежде всего БСК и ЗНО;
- численность работников, принимающих участие в физкультурно-оздоровительных мероприятиях;
- численность работников, отказавшихся от курения в ходе реализации Программы;
- численность работников, приверженных здоровому питанию;
- численность работников с избыточной массой тела (ИМТ более 27), снизивших свой вес;
- частота и длительность перерывов в работе по больничным листам; доля неболеющих работников в общей численности (индекс здоровья);

**Сроки реализации Программы:** реализация — до 2030 года с коррекцией по необходимости;

Участники Программы: структурные подразделения Программа основана на стратегиях Всемирной Организации Здравоохранения по профилактике неинфекционных заболеваний, здоровому образу жизни и направлена на профилактику социально значимых неинфекционных заболеваний (прежде всего сердечно-сосудистых, онкологических), факторами риска развития которых являются нерациональное питание, низкая физическая активность, избыточный вес, курение, повышенное артериальное давление.

**Ожидаемые результаты реализации Программы:**

внедрение приоритетов здорового образа жизни и ценностного отношения к состоянию своего здоровья; создание условий для улучшения физического, психического и социального здоровья работников; увеличение численности работников, ведущих здоровый образ жизни; снижение заболеваемости (временной нетрудоспособности)

**Основные направления деятельности в рамках реализации Программы:**

№	Направления	Мероприятия
1	Организационные мероприятия	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Создание рабочей группы по реализации Программы (приложение 1);</li> <li>• Назначение ответственных за реализацию мероприятий Программы;</li> <li>• Проведение анализа следующих показателей:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- кадровый состав (наличие профессиональных вредностей в зависимости от профиля специальности сотрудника). Срок 30 марта ежегодно;</li> <li>- временная нетрудоспособность за предыдущий год;</li> </ul> </li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- результаты периодических медицинских осмотров сотрудников за предыдущий год</li> <li>• Разработка и коррекция плана реализации Программы (системы профилактических мероприятий) в организации, в том числе направление к профильным специалистам работников с выявленными в ходе анкетирования проблемами со здоровьем для дальнейшего обследования и, при необходимости, лечения;</li> <li>• Разработка графика реализации мероприятий Программы;</li> <li>• Разработка системы поощрений работников за достижения по изменению образа жизни; (дополнительная оплата за отказ от курения за счет стимулирующих) на рассмотрение рабочей группы.</li> <li>• Создание паспорта «Здоровая медицинская организация»</li> </ul> <p>Куратором проекта является ответственное лицо, назначенное приказом главного врача.</p>
2	Показатели эффективности реализации корпоративной программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Увеличение доли работников, охваченных профилактическими мероприятиями по ЗОЖ, включая информационно-коммуникационные кампании до 75 процентов (от общей численности работников) к 2030 г.</li> <li>2. Уменьшения доли работников с низкой физической активностью (на 1.5 процентов ежегодно).</li> <li>3. Увеличение доли работников, приверженных к рациональному питанию (на 1 процент ежегодно);</li> <li>5. Увеличение доли работников, отказавшихся от курения (на 1 процент к 2030 г).</li> <li>6. Увеличение доли работников имеющих нормальные показатели артериального давления (на 2 процента ежегодно).</li> <li>7. Снижение количества временной нетрудоспособности сотрудников ГБУЗ ГKB № 7 в связи с обострением ХНИЗ на 3 % к 2030 году;</li> </ol> <p>Куратором проекта является ответственное лицо, назначенное приказом главного врача.</p>
3	Медицинские мероприятия	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Организация проведения периодических медицинских осмотров работников, диспансеризация в т.ч. репродуктивность; Куратор</li> <li>• Проведение вакцинации работников достижение до 75 процентов;</li> <li>• Проведение оздоровительных мероприятий, санаторно-курортного лечения</li> </ul> <p>Куратором проекта является ответственное лицо, назначенное приказом главного врача.</p>

## ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

№ п/п.	Мероприятие	Сроки проведения	Ответствен
1	Проведение ежегодной вакцинации сотрудников в осенне-зимний период.	август-сентябрь 2025-2030	Заведующий поликлиникой № 1
2	Организация и проведение ежегодной диспансеризации среди сотрудников в т.ч. репродуктивный	январь-апрель 2025-2030	Заведующий отделом профилактики поликлиники № 1
3	Комплекс физических упражнений с учетом специфики условий и характера труда работников: «Зарядка для офиса», «Ходьба на месте» «Гимнастика для глаз»; Японская зарядка; Подключение к программе счетчика шагов;	ежедневно 2025-2030	Руководители подразделений
4	Разработка и размещение информации в общем чате ГБУЗ ГKB № 7 для сотрудников на темы: «Комплекс упражнений на рабочем месте» (гимнастика для глаз, кистей рук, профилактика остеохондроза и др.)	Обновление ежеквартально 2025-2030	Куратором проекта является ответственное лицо, назначенное приказом главного врача
5	Участие сотрудников ГБУЗ ГKB № 7 в муниципальных мероприятиях: - сдача норм ГТО; - участие в Кроссе наций; - участие в соревнованиях «Лыжня России»; - участие во Всероссийском проекте «5 верст»; - акции «1000 шагов к жизни»;	По плану спортивных мероприятий 2025-2030	Председатель профкома
6	Выпуск и распространение листовок для сотрудников	2 раза в год 2025-2030	Куратор психолог

	«Как победить беспокойство и стресс на работе», «Позитивная психология»		
7	Публикация материалов в чате рабочей группы по тематике здорового образа жизни	еженедельно 2025-2030	Куратором проекта является ответственное лицо, назначенное приказом главного врача
8	Публикация материалов в социальных сетях по тематике здорового образа жизни в соответствии с планом МЗРФ	еженедельно 2025-2030	Специалист по связи с общественностью
9	Организация режима труда и отдыха сотрудников.	ежедневно 2025-2030	Начальник отдела кадров Профсоюзный комитет
10	Проведение корпоративных программ (тренингов) на природе на командообразование, стрессоустойчивость, управление конфликтами	1 игра в год на день медицинского работника 2025-2030	Рабочая группа корпоративной программы

### Оценка эффективности реализации мероприятий программы.

Для оценки эффективности Программы разработаны критерии эффективности:

- отзывы сотрудников (удовлетворенность/положительная оценка);
- динамика участия сотрудников в оздоровительных и корпоративных мероприятиях, направленных на формирование здорового образа жизни, доступность и актуальность информирования сотрудников;
  - снижение количества факторов риска на 1% ежегодно;
  - достижение 98 % охвата сотрудников профилактическими осмотрами и диспансеризацией.

На основании анализа полученных показателей, Программа указывает основные стратегические направления становления здорового образа жизни, обеспечивающие позитивную динамику развития здоровьесберегающей среды, положительную динамику отказа от вредных привычек.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат: 6a57b4bc005b90d5e5444aafe3984d75

Владелец: ЖУКОВ НИКОЛАЙ ИГОРЕВИЧ

Действителен с 07.04.2025 по 01.07.2026