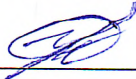




УТВЕРЖДАЮ

Главный врач ГБУЗ ОКПНД

 Н. Е. Максимова

27 ноября 2025г.

**Корпоративная программа по укреплению здоровья сотрудников
Государственного бюджетного учреждения здравоохранения
«Областной клинический психоневрологический диспансер»
на период 2026-2030 годы «Диспансер за здоровый образ жизни»
в рамках национального проекта «Продолжительная и активная жизнь»
проекта «Здоровье для каждого»**

РАЗДЕЛ I

Оценка ситуации

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Областной клинический психоневрологический диспансер» является медицинской организацией, осуществляющей медицинскую деятельность по оказанию медицинской помощи лицам, страдающим психическими расстройствами и расстройствами поведения. Диспансер расположен в г. Твери (амбулаторное отделение для взрослого и детского населения, Центр психического здоровья, отделение судебно- психиатрической экспертизы, лечебно-производственные мастерские, 3 дневных и 2 круглосуточных стационара, отделение медицинской психологии с круглосуточным Телефоном доверия, Центром оказания помощи гражданам, попавшим в кризисную ситуацию, и Центром суицидальной превенции). На базе коррекционной школы в г. Твери функционирует отдельное структурное подразделение для оказания специализированной психиатрической медицинской помощи обучающимся. Отдельные структурные подразделения расположены в селе Бурашево Калининского муниципального округа (19 круглосуточных стационаров, включая отделения для больных туберкулезом, принудительного лечения, обслуживания детского населения, проведения стационарных судебно-психиатрических экспертиз и др.) и в деревне Леонтьевское Калязинского муниципального округа (шесть круглосуточных стационаров).

Сотрудники диспансера являются медицинскими и немедицинскими работниками. 731 сотрудник (72,8%) относится к категории медицинских работников, в том числе врачей -120 чел., среднего медицинского персонала- 361 чел., младшего медицинского персонала -250 чел., медицинских работников с высшим немедицинским образованием (медицинские психологи, медицинские логопеды, биологи) -44 чел., провизоров и фармацевтов 6 чел.. К немедицинскому персоналу (социальные

работники, административно-хозяйственные работники, регистраторы и др.) относятся 19,3% работающих. В зависимости от места работы и должности сотрудники диспансера трудятся в режиме пятидневной или шестидневной рабочей недели, со стандартной или сокращенной продолжительностью рабочего дня, наличием или отсутствием перерыва на обед, сменным графиком работы, ночными дежурствами в круглосуточных стационарах.

На 01.10.2025 г. общая численность работников диспансера составляет 1025 человек.

Состав сотрудников по полу и возрасту:

Возрастные группы	Мужчины	Женщины
Моложе 30 лет	36	254
30-39 лет	29	125
40-49 лет	17	137
50-59 лет	76	134
старше 60 лет	44	173

Из общего количества сотрудников диспансера доля мужчин составляет 19,7%, женщин — 80,3%.

Коллектив состоит из зрелых и молодых специалистов, что положительно сказывается на уровне профессионализма, преемственности поколений. В организации преобладают женщины, что связано с характером работы и спецификой отрасли.

Семейное положение сотрудников:

Семейное положение	Количество сотрудников
В браке	547
Холост/не замужем	442
Вдовец/вдова	36

Большинство сотрудников состоят в браке (53,4%), но достаточно высока доля сотрудников, не состоящих в браке (молодые специалисты, ещё не создавшие семьи, сотрудники, расторгшие брак), что может влиять на корпоративную культуру и социальные мероприятия в диспансере. Медицинская служба в диспансере для сотрудников отсутствует.

Сведения о заболеваемости и временной нетрудоспособности сотрудников диспансера:

Период	Количество листков нетрудоспособности	Заболевание
2024	1026	118 -ХНИЗ; 5- травмы; 903 -сезонные респираторные заболевания
на 01.10.2025	938	82 - ХНИЗ; 3 –травмы; 853-сезонные респираторные заболевания

Невысокий уровень больничных листов указывает на достаточно высокую степень здоровья сотрудников и хорошую организацию рабочих мест и рабочего процесса. Временная нетрудоспособность по причине ХНИЗ наблюдается у сотрудников старших возрастов, связана с патологией сердечно-сосудистой системы, опорно-двигательного аппарата, онкологическими заболеваниями. В диспансере работают 15 сотрудников с инвалидностью.

Все сотрудники (100%) ежегодно проходят периодические медицинские осмотры. Диспансеризацией охвачены 99,8% (не прошли диспансеризацию в 2025 году только вновь принятые на работу сотрудники).

По данным диспансеризации распространенность основных факторов риска хронических неинфекционных заболеваний следующая:

Наименование фактора риска ХНИЗ	2024, чел.	2025, чел.
Курение и потребление электронных средств доставки никотина	56	58
Избыточная масса тела и ожирение	95	93
Низкая физическая активность	42	40
Нерациональное питание	120	122
Сочетание нескольких факторов	412	411
Чрезмерное потребление алкоголя	0	0

Основными факторами риска ХНИЗ являются низкая физическая активность, избыточная масса тела, нерациональное питание и курение.

Согласно проведенной специальной оценке условий труда класс условий труда 2 – у 20,3% сотрудников (административно-хозяйственный персонал), у медицинского персонала класс условий труда -3 (3.1.-4,3%, 3.2-11,1%, 3.3.-64,3%).

К вредным факторам, ежедневно оказывающим влияние на медицинских работников, относятся биологические факторы и психофизические факторы:

1. Биологические вредные факторы условий труда — вещества и объекты биологического происхождения, которые могут оказать вредное воздействие на организм человека. В процессе оказания медицинской помощи пациентам возможно воздействие патогенных микроорганизмов (бактерии, вирусы, грибки) и продуктов их жизнедеятельности, биологически активных веществ (антибиотики). Под воздействием биологических вредных факторов могут возникнуть инфекционные заболевания, аллергические реакции, токсическое воздействие. Для минимизации негативного воздействия

биологических факторов используются средства коллективной и индивидуальной защиты, соблюдение санитарно-гигиенических требований, прохождение периодических медицинских осмотров, вакцинация.

2. Психофизиологические вредные факторы.

К основным психофизиологическим факторам риска относятся: нервно-психические перегрузки (умственное перенапряжение, стресс, информационные нагрузки), монотонность труда (однообразие трудовых операций и рабочей обстановки), эмоциональные перегрузки (работа с тяжелыми больными, конфликты, высокая ответственность, дефицит времени), сменный режим работы (нарушение циркадных ритмов при работе в ночную смену). Последствиями могут быть профессиональное выгорание, тревожность, раздражительность, нарушения сна; снижение концентрации внимания, ухудшение памяти, замедление скорости принятия решений. К мерам защиты относятся организация рационального режима труда и отдыха, программы управления стрессом и профилактики выгорания, психологическая поддержка и консультирование, обучение техникам саморегуляции и релаксации, создание благоприятного психологического климата в коллективе.

Корпоративная программа по укреплению здоровья сотрудников ГБУЗ ОКПНД на 2026-2030 годы «Диспансер за здоровый образ жизни» (далее – Программа) направлена на профилактику заболеваний, факторами риска которых являются низкая физическая активность, приверженность вредным привычкам, психоэмоциональное напряжение. Профилактика заболеваний путем борьбы с вредными привычками и факторами риска развития заболеваний, ведение здорового образа жизни, улучшат состояние здоровья сотрудников диспансера.

Ресурсы, обеспечивающие выполнение программных мероприятий

Для реализации Программы в диспансере имеются ресурсы, обеспечивающие основные (базовые) потребности сотрудников, необходимые для сохранения и укрепления здоровья:

- проведение ежегодной вакцинации;
- проведение ежегодной диспансеризации и периодических профилактических осмотров;
- опытный кадровый состав медицинских работников;
- соблюдение питьевого режима;
- наличие микроволновых печей для горячего приема пищи.

Для проведения информационно-коммуникационной кампании среди сотрудников диспансера создан рабочий чат на цифровой платформе МАХ.

Ответственными за реализацию мероприятий Программы определены: заведующий организационно-методическим отделом, заведующий отделением медицинской психологии, главная медицинская сестра, председатель профсоюзной организации, врач-терапевт, помощник врача-эпидемиолога.

ЦЕЛЬ ПРОГРАММЫ

- увеличение доли сотрудников диспансера, занимающихся физической культурой и спортом на 10% к 2030 году;
- снижение числа сотрудников, подверженных вредным привычкам, на 10% к 2030 году;
- снижение заболеваемости сотрудников диспансера: общей, с временной нетрудоспособностью, профессиональной на 10% к 2030 году.

ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

1. Увеличить число сотрудников диспансера, мотивированных на здоровый образ жизни на 10%;
2. Увеличить число сотрудников диспансера охваченных диспансеризацией до 100%;
3. Увеличить число сотрудников, увеличивших физическую активность до оптимальной на 10%.

Раздел II

ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

№ п/п.	Мероприятие	Сроки проведения	Ответственный
1	Проведение ежегодной вакцинации сотрудников в осенне-зимний период.	август-сентябрь 2026-2030	Помощник врача-эпидемиолога Врач-эпидемиолог
2	Организация и проведение ежегодной диспансеризации среди сотрудников	сентябрь 2026-2030	Помощник врача-эпидемиолога Врач-эпидемиолог
3	Организация и проведение периодических профилактических осмотров среди сотрудников	июль 2026-2030	Помощник врача-эпидемиолога Врач-эпидемиолог
4	Организация физкульт-минуток продолжительностью 5-10 минут. Комплекс физических упражнений с учетом специфики условий и характера труда работников: «Зарядка для офиса», «Ходьба на месте», «Гимнастика для глаз»	ежедневно 2026-2030	Врач-терапевт Инструктор ЛФК
5	Разработка и размещение информации в чате диспансера и официальном сайте диспансера для сотрудников на темы: «Комплекс	Ежеквартальн о 2026-2030	Врач-терапевт Инструктор ЛФК

	упражнений на рабочем месте» (гимнастика для глаз, кистей рук, профилактика остеохондроза и др.)		
6	Участие сотрудников в спортивных мероприятиях: - сдача норм ГТО; - участие в соревнованиях «Лыжня России»; - участие в соревнованиях по теннису; - участие в соревнованиях по волейболу	В течение года 2026-2030	Председатель профсоюзной организации
7	Организация и проведение информационно-коммуникационной кампании среди сотрудников по материалам Центра общественного здоровья и медицинской профилактики	еженедельно 2026-2030	Врач-терапевт
8	Организация комнаты релаксации для сотрудников	апрель 2026	Заведующий организационно-методическим отделом
9	Публикация материалов в социальных сетях и в рабочей группе по тематике здорового образа жизни	ежеквартально 2026-2030	Заведующий организационно-методическим отделом
10	Организация группового и индивидуального психологического консультирования и поддержки, обучение методикам саморегуляции, развитию коммуникативных навыков, управлению конфликтами	В течение года 2026-2030	Заведующий отделением медицинской психологии
11	Коммуникационная кампания по повышению осведомленности в отношении вредных привычек (употребление алкоголя, никотина и других психоактивных веществ).	Ежеквартально 2026-2030	Врач-терапевт
12	Организация углубленного профилактического консультирования сотрудников по основным факторам риска (курение, низкая физическая активность, нерациональное питание) в Центре здоровья ГБУЗ ГKB №6	Февраль 2026	Главная медицинская сестра

13	Информирование работников об основах рациона здорового питания, организация образовательных семинаров, лекций, мастер-классов	1-2 раза в год 2026-2030	Врач-диетолог
14	Проведение уточняющего анализа распространенности фактора риска, на который нацелена программа. Проведение анкетирования.	апрель, декабрь 2026-2030	Заведующий организационно-методическим отделом

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 3% ежегодно;
- достижение 100% 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 диспансера, положительную динамику отказа от вредных привычек