


СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома


Т.Н. Синявская


«*SS*» *на основе* 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

и.о. главного врача
ГБУЗ «Областной родильный дом»


Асс
Т.Г. Васина
«*SS*» *на основе* 2025г

**Корпоративная программа
по укреплению здоровья сотрудников
Государственного бюджетного
учреждения здравоохранения Тверской
области «Областной родильный дом»
на 2025-2030 г.г.**

Содержание

1. Паспорт программы	3
2. Пояснительная записка.	5
3. Концептуальные положения программы	8
4. Содержание программы	8
5. Показатели эффективности программы.....	10
6. Перспективный план работы по сохранению и укреплению здоровья педагогов Учреждения.	10
7. Список литературы	10
8. Приложения	

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование Программы	Корпоративная программа укрепления здоровья сотрудников ГБУЗ «Областной родильный дом»
Наименование учреждения-разработчика	Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Тверской области «Областной родильный дом»
Юридический адрес учреждения	170022, Тверская область, г. Тверь, ул. Можайского, д. 64
Номер телефона	8(4822) 51-56-24
E-mail	roddom1_tver@mail.ru
Адрес сайта	
Авторы Программы	Администрация ГБУЗ «Областной родильный дом»
Сроки реализации	Программа реализуется в течение 5 лет (2025-2030 г.г.)
Программа принята	На общем собрании ГБУЗ «Областной родильный дом» (протокол № 1 от 27.11.2025 г.)
Программа утверждена	Приказом от 27.11.2025 г. № 80-с
Обоснование разработки программы	<p>Корпоративная программа по укреплению здоровья сотрудников ГБУЗ «Областной родильный дом» разработана в рамках реализации мероприятия Федерального проекта по «Укреплению общественного здоровья».</p> <p>По определению Всемирной организации здравоохранения здоровьем считается состояние полного физического, психического и социального благополучия, а не только отсутствие болезней или физических дефектов.</p> <p>Так же по данным Всемирной организации здравоохранения, ведение корпоративных программ, стимулирующих здоровый образ жизни, позволяет Учреждению на 30% минимизировать потери от болезней сотрудников. При этом число пропусков работы по болезни сокращается на 20%, а эффективность работы сотрудника вырастает почти на 10%.</p>
Цель программы	Сохранение и укрепление здоровья сотрудников путем формирования в коллективе установки на здоровый образ жизни посредством создания условий для укрепления и сохранения здоровья в процессе работы, формирования культуры здоровья на основе осознания здоровья как ценности, обучения сотрудников знаниям, умениям и навыкам здорового образа жизни.
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 1) Создать условия для физического, психологического и социального благополучия сотрудников. Формировать ответственное отношение к своему здоровью. 2) Проводить информационную кампанию по формированию представления здорового образа жизни. 3) Принимать активное участие в мероприятиях и акциях, направленных на здоровый образ жизни
Численность	Сотрудники Учреждения - 203 (чел.)

Описание программы

Организационно-методическая работа

1. Утверждение программы по оздоровлению сотрудников, ее обсуждение в коллективе, размещение на официальном сайте Учреждения.

2. Проведение мониторинга отношения сотрудников к здоровому образу жизни.

3. Разработка буклетов, подготовка информации для стенда «Охрана труда».

Информационно-просветительская работа

1. Организация выставок по ЗОЖ.

2. Организация цикла бесед о профилактике различных заболеваний.

3. Организация работы по профилактики вредных привычек социально опасных заболеваний.

4. Выступления психолога на различных совещаниях коллектива по вопросам профессионального выгорания, профилактике утомляемости, использования методик управления своими эмоциями и др.

5. Организация встреч с медицинскими работниками по вопросам профилактики профессиональных заболеваний вирусных инфекций и иных заболеваний.

Охрана труда и создание безопасных условий труда

1. Создание условий работы, отвечающих требованиям безопасности для здоровья и жизни всех сотрудников Учреждения, в т.ч.:

- создание необходимых условий для сотрудников с заболеваниями;

- создание условий, отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, для полноценного отдыха и работы.

2. В рамках борьбы с туберкулезом дважды в год флюорографическое обследование сотрудников.

3. Осуществление производственного контроля за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий.

4. Контроль за состоянием противопожарной, антитеррористической безопасности Учреждения.

5. Проведение специальной оценки условий труда.

6. Поведение плановых инструктажей по антитеррористической, противопожарной безопасности, по охране труда на рабочем месте.

Массовая работа по оздоровлению сотрудников

1. Диспансеризация сотрудников.

2. Прохождение периодических медицинских осмотров всех сотрудников Учреждения.

3. Проведение цикла лекций, круглых столов, семинаров направленных на приобретение сотрудниками знаний по сохранению и укреплению здоровья.

	<p>4. Тренинги по навыкам ЗОЖ</p> <p>Спортивно-массовая работа</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Организация работы по различным направлениям командные спортивные игры, производственная гимнастика, сдача нормативов ГТО. 2. Организация активного досуга сотрудников: пешие экскурсии, походы. 3. Организация Дня здоровья (в ходе месячника ОТ). 4. Участие в массовых спортивных районных мероприятиях <p>Индивидуальная работа</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение инструктажа по охране труда и технике безопасности для вновь принятых сотрудников. 2. Консультирование по различным вопросам, возникающим у сотрудников, касающихся данного направления деятельности
Ожидаемые результаты	<p>Количественные:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Значительное увеличение доли лиц с физической активностью. 2. Увеличение доли сотрудников, ведущих здоровый образ жизни. 3. Увеличение индекса здоровья сотрудников. <p>Качественные:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование правильного рациона питания. 2. Уменьшение количества вредных привычек. 3. Укрепление социального и психического здоровья сотрудников. 4. Увеличение работоспособности сотрудников.

2. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.

Здоровье является высшей ценностью общества, чем выше ценится здоровье человека в коллективном сознании общества, тем выше ресурс и потенциал развития самого общества.

Первостепенные задачи нашего учреждения — укрепление общего здоровья и психоэмоционального состояния, физическое развитие работников учреждения, функциональное совершенствование и повышение работоспособности их организма.

Оценить значимость здоровья работника при таком подходе нетрудно: больной врач не может лечить здоровых людей. Таким образом, здоровье врача, среднего, младшего медицинского персонала необходимо рассматривать не только как лечебную ценность, но и как необходимое условие для устойчивого и гармоничного развития современного общества.

Работа медицинского работника включает в себя оказание медицинской помощи, уход за больными и профилактическую работу.

В XXI веке требования общества к лечению гораздо выше, чем в предыдущее столетие. Но эти требования не могут быть выполнимы, если не будут созданы благоприятные, комфортные условия для работы в Учреждении.

Большая часть рабочего дня медика учреждения здравоохранения протекает в эмоционально напряженной обстановке: эмоциональная насыщенность деятельности, постоянная концентрация внимания, повышенная ответственность за пациентов. Напряженные факторы такого рода оказывают влияние на эмоциональное, физическое и психическое самочувствие сотрудника: появляется нервозность, раздражительность, усталость, разного рода недомогания.

Исследования показывают, что в последнее время среди врачей медицинских учреждений возросло число заболеваний нервной системы, лорзаболеваний, опорно-двигательного аппарата, сосудистой системы. Основными факторами риска труда медика являются:

- суточные дежурства;
- ненормированный рабочий день;
- повышенное психоэмоциональное напряжение;
- большой объем интенсивной зрительной работы;
- высокая плотность эпидемических контактов.

Для медика с медицинским стажем 15-20 лет характерны «медицинские кризисы», «истощение», «выгорание». У 30% показатель степени социальной адаптации равен или ниже, чем у больных неврозами.

Ухудшение психологического здоровья медика снижает эффективность лечения, повышает конфликтность во взаимоотношениях с пациентами и с коллегами, способствует возникновению и закреплению в структуре характера и профессиональных качествах негативных черт. Поэтому знание закономерностей сохранения и укрепления профессионального здоровья в медицинской деятельности, умение управлять собственными негативными эмоциями и состояниями, а также валеологическая компетентность являются важными компонентами успеха деятельности медика.

Здоровье медика - это не только его личное здоровье. Здоровый медик становится для своих пациентов ещё и учителем здорового образа жизни. Умение управлять собственным здоровьем и настроением для медицинского работника очень важно, так как мы понимаем, что здоровье пациентов зависит не столько от соблюдения санитарно-гигиенических норм и снижения умственной нагрузки, сколько от эффективности организации медицинской деятельности и от характера взаимоотношения и лечения.

Хорошее здоровье медика, хорошее настроение - залог успешного, продуктивного лечения пациента. Когда учреждение работает как единый отлаженный механизм, когда между медицинскими работниками и пациентами действительно существует атмосфера сотрудничества и взаимопонимания, тогда в таком родильном доме интересно находиться, тогда он по-настоящему становится вторым домом для пациентов и работников, а значит, в нем созданы все условия для здоровья.

Программа формирования профессионального здоровья медицинских работников ГБУЗ «Областной родильный дом» (далее - Учреждение) - это комплексная система сохранения и укрепления здоровья медиков, направленная на формирование у них умения и желания заботиться о своем здоровье, потребности в здоровом образе жизни и эмоциональном благополучии как залого успешности в медицинской деятельности.

В программе разработан комплекс мероприятий, направленный на все стороны профессионального здоровья медиков учреждения, а именно физического, психического, социального, который осуществляется на основе дифференцированного подхода к разным категориям групп медицинских работников:

- медики со стажем менее одного года, которые подвержены проблеме адаптации молодых специалистов (1 группа);
- медики со стажем более 15-20 лет. Данная категория работников наиболее подвержена синдрому эмоционального выгорания (2 группа);
- медики в возрасте старше 50 лет, работники этой категории помимо синдрома эмоционального выгорания имеют проблемы со здоровьем в силу своего возраста (3 группа).

Программа предполагает возможность самостоятельного отбора содержания работы по формированию профессионального здоровья медиков Учреждения, в соответствии с особенностями медицинского состава.

Реализация содержания программы осуществляется через разнообразные формы работы с медиками: тренинги, обучающие семинары, спортивные досуги.

Участниками программы являются медицинские работники и специалисты Учреждения.

3. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ПРОГРАММЫ

Цель: формирование у сотрудников Учреждения умения и желание заботиться о своем здоровье, потребность в здоровом образе жизни и эмоциональном благополучии как залого успешности в медицинской деятельности.

Задачи:

- сохранение и укрепление профессионального здоровья медицинских работников и других работников Учреждения;
- мотивация сотрудников Учреждения на создание собственного здоровья;
- формирование валеологической компетентности медицинских работников;
- обучение навыкам самооздоровления. Основные направления программы

Основные направления представлены в виде трех модулей:

1. Диагностический модуль.
2. Информационно-познавательный модуль.
3. Оздоровительный модуль.

4. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Диагностический модуль включает исследования психосоматического здоровья медицинских работников, их представлений о ценности здоровья, здорового образа жизни на основе комплексной диагностики. В рамках данного модуля медицинским работникам предлагается заполнить анкеты и тесты:

- тест «Эмоциональное выгорание» В. Бойко;
- анкета оценки знаний и умений медицинских работников по теме здоровья Г.А.

Воронина;

- диагностика уровня саморазвития.

Для всех сотрудников Учреждения предусмотрен мониторинг отношения к ЗОЖ.

В рамках *информационно-познавательного модуля*, формируя у медицинских работников ценностное отношение к собственному здоровью делается акцент на когнитивные и мотивационно-побудительные аспекты структуры личности. Содержание данного модуля включает в себя формирование у медицинских работников валеологической компетентности, информирование медиков ОУ о проблемах в состоянии здоровья медицинских работников, раскрытии роли их собственного примера в организации ЗОЖ как образца для пациентов, вооружение медиков знаниями и способами здоровьесберегающей деятельности через встречи с медицинскими работниками.

Для других сотрудников Учреждения также предусмотрены разъяснительные беседы, семинары, мастер-классы по данному направлению деятельности.

Оздоровительный модуль объединяет психопрофилактические, психогигиенические и психотерапевтические мероприятия по снятию эмоционального напряжения сотрудников Учреждения посредством тренингов, мастер-классов. Профилактика вирусных и сезонных заболеваний. В содержании данного модуля представлены мероприятия по организации двигательной активности сотрудников через спортивные досуги.

Принципы реализации программы:

Аксиологический принцип предопределяет рассмотрение здоровья личности в качестве высшей человеческой ценности.

Гуманистический принцип предопределяет переоценку всех компонентов образовательной деятельности, признавая ценностью не только обучающегося как личности и его права на здоровье, но и педагога, сотрудника Учреждения, состояния его телесного, душевного и духовного здоровья.

Культурологический принцип реализует признание педагога как носителя культурных норм, лучших традиций человечества, в том числе в вопросах культуры здоровья как основы оптимального психофизического состояния обучающихся.

Принцип социальной значимости позволяет считать, что получаемый педагогом индивидуальный опыт созидания собственного здоровья приобретает общественную значимость, поскольку педагог как носитель культуры здоровья способен распространять идеи, образцы и нормы здоровьесбережения, формировать здоровьесориентированное поведение в социуме.

5. ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММЫ

1. В соматическом здоровье медицинских и иных работников Учреждения отмечается улучшение состояния здоровья (по результатам периодических медицинских осмотров).
2. Физический компонент здоровья - благодаря использованию здоровьесберегающих технологий происходит уменьшение количества пропусков по болезни сотрудников.
3. Психическое здоровье - улучшение психологического климата в коллективе, снижение уровня эмоционального выгорания.
4. Нравственный компонент здоровья - осознание ценности и принятие ответственности за свое здоровье.
5. Повышение мотивации сотрудников Учреждения к самооздоровлению и профессиональному совершенствованию.
6. Улучшение качества образовательной деятельности.

6. СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Казначеев, В.П. Здоровье нации. Просвещение. Образование Текст. / В.П. Казначеев-Москва-Кострома, 1996. - 248с.
2. Митина Л. М., Митин Г. В., Анисимова О. А. Профессиональная деятельность и здоровье педагога. М., 2005, 363 с.
3. Никифоров Г.С. Психология здоровья. - СПб.: Речь, 2002. - 256с.
4. Самоукина Н. В. "Игры, в которые играют ...". Психологический практикум - г. Дубна, "Феникс+", 2000, - 128 с.
5. Семёнова Е. М. Тренинг эмоциональной устойчивости педагога: Учебное пособие. - М. : Изд-во Института психотерапии, 2005. - 256 с.
6. Фопель К. Энергия паузы. Психологические игры и упражнения: Практическое пособие/ Пер. с нем. - М.: Генезис, 2001. - 240 с.

Вредные факторы работы медицинских работников:

Вредные факторы работы медика включают

1. **физические** (шум, излучение, вибрация, неблагоприятный микроклимат),
2. **химические** (контакт с дезинфицирующими, лекарственными веществами),
3. **биологические** (инфекции, вирусы, бактерии)
4. **психофизиологические** (высокий уровень стресса, переутомление, ненормированный рабочий день, ответственность).

Также сюда относятся тяжелые и напряженные условия труда, такие как постоянная физическая нагрузка, вынужденная поза, монотонные движения и работа с мелкими деталями.

Основные группы вредных факторов

Физические факторы:

1. Шум (например, при работе с бормашинами)
2. Ионизирующее и неионизирующее излучение (УФ, радиочастотное)
3. Инфразвук и ультразвук
4. Неблагоприятный микроклимат (температура, влажность) d 5. Вибрация

Химические факторы:

1. Лекарственные препараты
2. Дезинфицирующие средства
3. Другие химические вещества, с которыми контактируют медики (например, эфиры, галогены)

Биологические факторы:

1. Работа с инфекционными агентами (бактерии, вирусы)
2. Воздействие токсинов природного происхождения
3. Иммунобиологические препараты и аллергены

Психофизиологические факторы и условия труда:

1. Стресс и эмоциональное выгорание: Ненормированный рабочий день, ответственность за жизнь пациентов, травмирующие ситуации (смерть пациента), административное давление.
2. Физические нагрузки: Постоянная ходьба или стояние, вынужденная рабочая поза, особенно у хирургов и стоматологов.
3. Напряжение зрительного аппарата: Работа с оптикой и мелкими деталями.
4. Ненормированный график: Работа в ночные смены, посменная работа.
5. Травмоопасность: Риск получения травмы от колющих и режущих предметов, связанных с работой.

Профессиональные болезни медицинских работников.

Профессиональные болезни медиков включают инфекции (например, гепатит, ВИЧ, туберкулез), заболевания опорно-двигательного аппарата (из-за статических нагрузок и перенапряжения), контактный дерматит, аллергии, а также синдромы выгорания и психоэмоционального стресса

Эти заболевания вызваны воздействием вредных факторов: биологических (инфекции), химических (лекарства, дезинфицирующие средства), физических (шум, вибрация, нагрузка на зрение) и психоэмоциональных (стресс, переутомление).

Основные группы профессиональных заболеваний медиков:

- **Инфекционные заболевания:** Возникают из-за прямого контакта с инфицированными пациентами или их биологическими жидкостями. К ним относятся ВИЧ, гепатиты В и С, туберкулез, грипп и другие респираторные инфекции.

- **Заболевания опорно-двигательного аппарата:** Связаны с физическим перенапряжением, длительным нахождением в статичной позе (например, при операциях) или повторением монотонных движений. Это могут быть хронические тендовагиниты, бурситы, артрозы, а также венозная недостаточность нижних конечностей.

- **Аллергические заболевания:** Чаще всего развиваются из-за контакта с лекарственными препаратами. Могут проявляться в виде контактного дерматита, аллергического ринита или бронхиальной астмы.

- **Заболевания, связанные с перенапряжением органа зрения:** Возникают из-за работы с компьютерами, чтения мелкого шрифта и плохого освещения. Проявляются в виде астенопии (устомление глаз, ухудшение зрения).

- **Психоэмоциональные расстройства:** Связаны с высоким уровнем стресса, эмоциональным выгоранием, депрессией и тревогой.

- **Химические и интоксикационные заболевания:** Могут быть вызваны воздействием вредных химических веществ, используемых в работе (например, ртуть, дезинфицирующие средства).

Информация о возрастном составе медицинских работников ГБУЗ «Областной родильный дом» в 2024 году

Медицинские и фармацевтические работники (из табл. 1 100)	№ строки	Пол	Число полных лет по состоянию на конец отчетного года, чел								
			Всего	в том числе							65 и старше
				до 36	36-45	46-50	51-55	56-59	60-64		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
Врачи	01	М	10	0	1	1	1	1	2	4	
	02	Ж	61	12	11	3	6	4	6	19	
в том числе руководители и их заместители	03	М									
	04	Ж	1								
Провизоры	05	М									
	06	Ж									
Средний медицинский персонал	07	М									
	08	Ж	85	15	12	12	15	10	10	11	
Фармацевты	09	М									
	10	Ж									
Специалисты с высшим медицинским образованием	11	М									
	12	Ж									

План мероприятий
 корпоративной программы по укреплению здоровья сотрудников
 ГБУЗ «Областной родильный дом»

№	Направление мероприятий	Цель мероприятия	Форма мероприятия	Сроки реализации мероприятия
1.	Организация контроля над проведением периодического медицинского осмотра, диспансеризации и иммунизации сотрудников	Цель: раннее выявление болезней и их профилактика	Сбор данных, организация медосмотров, анализ проведенных предварительных и периодических медицинских осмотров, диспансеризации, иммунизации сотрудников. Направление на курортное лечение по медпоказателям (ПК)	1 раз в год
2.	Наблюдение за состоянием сотрудников во время периода распространения коронавируса инфекции	Цель: обеспечение мониторинга за состоянием здоровья	Измерение температуры тела, обработка рук. Ежедневный отчет о заболеваемости среди сотрудников Учреждения.	Ежедневно
3.	Профилактика вредных привычек	Цель: Сформировать негативное отношение к вредным привычкам	Информирование работников о правилах здорового образа жизни. Запрет курения, употребление алкоголя на территории Учреждения	Постоянно
4.	Культурный досуг сотрудников	Цель: налаживания отношений между сотрудниками	Организация и проведение мероприятий для сотрудников (новый год, день медицинского работника, день здоровья, 8 марта, 23 февраля, посещение выставок, кинотеатров, совместные творческие и спортивные мероприятия, Дни здоровья и т.д.)	Согласно датам праздников

5.	Проведение акции и конкурсов среди сотрудников	Цель: активная здорового образа жизни сотрудников Учреждения	Организация и проведение различных акций, повышающее эмоциональное состояние сотрудников	Апрель
6.	Участие в различных спортивных мероприятиях	Цель: пропаганда здорового образа жизни, популяризация физической культуры	Участие сотрудников в выполнении нормативов Всероссийского Физкультурного спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», участие в «Кроссе нации», и других мероприятиях	По плану спортивной школы
7.	Организация производственной гимнастики	Цель: повышение работоспособности, укрепления здоровья и предупреждения утомляемости сотрудников	Организация перерывов в рабочее время с использованием различных методик на рабочих местах	Ежедневно
8	Инструктаж сотрудников	Цель: предупреждение производственного травматизма	Проведение инструктажа по противопожарной безопасности, антитеррористической защищенности, охране труда на рабочем месте (плановые, целевые, внеплановые)	По графику (1 раз в полгода)
9	Реализация программы производственного контроля за соблюдением СанПиН и выполнением профилактических мероприятий	Цель: обеспечение безопасности и безвредности для всех участников образовательных отношений при функционировании Учреждения	Реализация плановых мероприятий. Заключение договоров с Центром гигиены и эпидемиологии г. Твери. Дезобработки помещений, контроль выполнения плановых мероприятий.	В соответствии с планом производственного контроля

10	Учеба на рабочем месте вопросам ОТ, оказания ПМП, безопасного обращения с электричеством (электродопуск), антитеррористической и противопожарной безопасности	Цель: отработка действий возникновении ЧС	Семинар, мастер-класс, учебная эвакуация, зачет	2 раз в год - инструктажи; учеба - 1 раз в год
----	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------	-------------------------------------------------	------------------------------------------------