



**Корпоративная программа по укреплению здоровья работников  
ГБУЗ «Ржевская ЦРБ» на 2025-2030 гг.**

**«СОХРАНЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ И  
БЛАГОПОЛУЧИЯ»**

**в рамках реализации федерального проекта «Здоровье для каждого»  
национального проекта «Продолжительная и активная жизнь»**

## **Введение**

1. В рамках реализации национального проекта, в целях улучшения показателей здоровья работников, профилактики хронических заболеваний, повышения производительности труда, формирования культуры общественного здоровья среди работников, разработана корпоративная программа мероприятий по укреплению общественного здоровья в ГБУЗ «Ржевская ЦРБ».

Программа является элементом системы охраны здоровья работающих и включает перечень задач по управлению здоровьем работающих, помимо профилактики профессиональных и профессионально связанных заболеваний и травм, что находится в компетенции мер по охране труда.

Программа по укреплению здоровья работающих сфокусирована на условиях трудового процесса и производственной среды с позиции их влияния на факторы образа жизни работников и поведенческие факторы риска заболеваний, которые могут как формироваться, так и нивелироваться в среде обитания (в условиях работы, быта и пр.).

Доминирующими факторами риска, влияющими на возникновение заболевания, являются: недостаточная физическая активность, нерациональное питание, психическое перенапряжение, стрессы, вредные привычки, избыточная масса тела.

2. Корпоративная программа укрепления здоровья - это проект, реализация которого направлена на удовлетворение потребностей всех его участников.

Работник-приверженность к ЗОЖ, выявление заболеваний на ранней стадии, возможность получения материального и социального поощрения, сокращение затрат на медицинское обслуживание, улучшение условий труда, улучшение качества жизни.

Работодатель - повышение производительности труда, сокращение расходов по нетрудоспособности, улучшение имиджа, привлекательность для перспективных работников, снижение потерь квалифицированных кадров, увеличение ресурсов для развития компании.

Государство-снижение уровня заболеваемости, сокращение дней нетрудоспособности, сокращение смертности, снижение расходов по медицинской помощи и инвалидности, увеличение национального дохода.

Для успешной реализации программы необходимо учитывать факторы, влияющие на мотивацию сотрудников - информация о негативных последствиях для здоровья при несоблюдении принципов ЗОЖ, активная агитация и вовлечение сотрудников к участию в программе и личный пример руководителя.

Разработка, реализация, мониторинг и оценка корпоративных программ укрепления здоровья работающих-поэтапный процесс взаимно необходимых и взаимосвязанных действий на основе программного подхода и комплекса мер по управлению охраной здоровья и безопасностью труда, который включает несколько этапов - планирование, улучшение и коррекция мероприятий, реализация мероприятий, мониторинг и оценка.

## РАЗДЕЛ 1

### Оценка ситуации

ГБУЗ «Ржевская ЦРБ» является межрайонной многопрофильной медицинской организацией, оказывающей первичную медико-санитарную помощь, специализированную медицинскую помощь и паллиативную медицинскую помощь. Медицинская помощь оказывается в амбулаторных условиях, в условиях дневного стационара и круглосуточного стационара. Медицинская помощь оказывается в экстренной, неотложной и плановой формах.

На 01.12.2025 г. общая численность работников ГБУЗ «Ржевская ЦРБ» составляет 711 человек, из них основных сотрудников 681 человек и 30 человек приняты по внешнему совместительству.

#### Показатели состава специалистов

Специалисты с высшим медицинским образованием		Специалисты с высшим немедицинским образованием (логопед, психолог, биолог)		Специалисты со средним медицинским образованием		Младший медицинский персонал		Прочий персонал	
Абс. (чел.)	%	Абс. (чел.)	%	Абс. (чел.)	%	Абс. (чел.)	%	Абс. (чел.)	%
105	15	5	1	310	43	71	10	220	31

### Половозрастной состав работающих

Специалисты:	Пол	Всего	До 36	36-59 (жен)	60 старше (жен)	и 36-64 (муж)	65 старше (муж)
с высшим медицинским образованием	м	<b>40</b>	<b>9</b>	-	-	<b>22</b>	<b>9</b>
	ж	<b>65</b>	<b>13</b>	<b>30</b>	<b>22</b>	-	-
с высшим немедицинским образованием	м	-	-	-	-	-	-
	ж	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	-	-
со средним медицинским образованием	м	<b>9</b>	<b>4</b>	-	-	<b>5</b>	-
	ж	<b>301</b>	<b>65</b>	<b>162</b>	<b>74</b>	-	-
младший медицинский персонал	м	<b>1</b>	-	-	-	<b>1</b>	-
	ж	<b>70</b>	-	<b>50</b>	<b>20</b>	-	-
Прочий персонал	м	<b>60</b>	<b>6</b>	-	-	<b>46</b>	<b>8</b>
	ж	<b>160</b>	<b>17</b>	<b>95</b>	<b>48</b>	-	-

Средний возраст сотрудников ГБУЗ «Ржевская ЦРБ» составляет **50** лет. Этот показатель свидетельствует о достаточном возрастном потенциале работников учреждения. Возрастная граница **54** года и выше (пенсионный возраст) – в основном это младший обслуживающий персонал учреждения.

Укомплектованность штатов медицинскими кадрами на 01.12.2025 г. составляет:

- по врачебному персоналу – 56%;
- по среднему медицинскому персоналу – 70%.

За период 2021 – 01.12.2025 гг. уволилось по собственному желанию 285 медицинских работников (врачи – 38 чел., средний медицинский персонал – 247 чел.)

Сведения о временной нетрудоспособности сотрудников за период			
	Причина отсутствия	Количество сотрудников	Средняя длительность ВН (дней)
Листок нетрудоспособности	2024 г.	<b>265</b>	<b>27</b>
	2025 г. (на 01.12.2025)	<b>249</b>	<b>25,5</b>
Сотрудники, находящиеся в декретном отпуске			
Отпуск по беременности и родам (листок нетрудоспособности)	2024 г.	<b>11</b>	<b>137</b>
	2025 г. (на 01.12.2025)	<b>10</b>	<b>140</b>
Отпуск по уходу за ребенком (1,5 и 3 л.)	2024 г.	<b>39</b>	<b>140</b>
	2025 г. (на 01.12.2025)	<b>30</b>	<b>730</b>

### Данные о прохождении диспансеризации/профилактических осмотров

Период	Прошли диспансеризацию/профилактический осмотр, чел./%
2024	679/97
На 01.12.2025	702/99

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

Фактор риска ХНИЗ	Абс. количество, чел.	%
Курение и потребление электронных средств доставки никотина	63	9
Избыточная масса тела и ожирение	97	14
Низкая физическая активность	71	10
Нерациональное питание	77	11
Сочетание нескольких факторов	295	42
Чрезмерное потребление алкоголя	0	0
Не имеют факторов риска ХНИЗ	99	14

К вредным производственным факторам, ежедневно оказывающим влияние на сотрудников, относятся следующие:

#### **1. Шум в офисном помещении (ГОСТ Р 50779,11-2108 «Шум, общие требования к измерению шума в помещении»).**

На сотрудников может влиять технический, человеческий и внешний источники шума: а) технический - шум от работы всех офисных электроприборов: компьютеров, принтеров, факсов, сканеров, телефонов); б) человеческий - шум от самих сотрудников, которые очень громко разговаривают; в) внешний - это уличный шум (стройки и т.д.).

Влияние на здоровье: несколько источников шума суммируются и создают более высокий уровень.

#### **2. Офисная пыль (Межгосударственный стандарт ГОСТР ИСО 14644-1- 2016 «Чистые помещения и связанные с ними контролируемые среды. Часть 1. Классификация чистоты воздуха»).**

Опасные факторы: пыль может содержать вредные вещества - угарный газ, аллергены и возбудители разных заболеваний; больше всего пыли скапливается в вентиляционных системах и напольном ковровом покрытии; опасные микроорганизмы из-за загрязненного воздуховода могут попасть по вентиляционным системам в офис.

Влияние на здоровье: может вызвать аллергические реакции; у сотрудников с астмой может спровоцировать обострение заболевания; сотрудники быстрее утомляются.

### 3. **Высокочастотное электромагнитное излучение (СанПиН 2.2.4.1190-03 «Гигиенические требования к электромагнитным полям радиочастотного диапазона»).**

Опасные факторы: любая техника, которую в офисе подключают к обычной бытовой электросети (напряжением 220 В частотой 50 Гц)- это источник электромагнитного поля.

Влияние на здоровье: электромагнитные поля устройств могут вызвать у сотрудников слабость, головную боль, сонливость, утомляемость и даже зуд, жжение, сыпь на коже.

### 4. **Психофизиологические вредные факторы.**

Оказывают неблагоприятное воздействие на функциональное состояние организма человека, его самочувствие, эмоциональную и интеллектуальную сферы. Они могут быть связаны с особенностями характера и организации труда, со спецификой трудовой деятельности (постоянное общение с людьми, имеющими отклонения в состоянии здоровья, как физического, так и психического). Также психофизиологические факторы могут быть связаны с нарушением режима труда и отдыха — например, недостатком сна и несоблюдением регулярных перерывов, увеличенным объемом работы по причине дефицита кадров, что приводит к снижению производительности, ухудшению концентрации внимания, развитию синдрома хронической усталости.

Влияние на здоровье: нервно-психические перегрузки, умственное перенапряжение, перенапряжение анализаторов (слуха, зрения и других органов и систем), эмоциональные перегрузки.

Последствиями могут быть:

- профессиональное выгорание - эмоциональное истощение, снижение профессиональной эффективности;
- тревожность, раздражительность, нарушения сна;
- снижение концентрации внимания, ухудшение памяти, замедление скорости принятия решений.

Меры защиты:

- Организация рационального режима труда и отдыха.
- Обеспечение комфортных условий.
- Обучение работников методам борьбы со стрессом.

В совокупности или по отдельности воздействие вредных факторов может быть причиной появления острых и хронических общих и профессиональных заболеваний.

Корпоративная программа по укреплению здоровья сотрудников ГБУЗ «Ржевская ЦРБ» на период с 01.12.2025 по 31.12.2030 **«СОХРАНЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ И БЛАГОПОЛУЧИЯ»** направлена на профилактику эмоционального выгорания и других психологических проблем, факторами риска которых являются стрессы, повышенная психоэмоциональная нагрузка на рабочем месте.

Профилактика заболеваний путем борьбы со стрессом и психоэмоциональными перегрузками, а также ведение здорового образа жизни улучшат состояние здоровья сотрудников больницы, а также повысит производительность труда, работоспособность и эффективность деятельности работников.

### **Ресурсы, обеспечивающие выполнение программных мероприятий.**

Для реализации программы создана рабочая группа:

- заместитель главного врача по амбулаторно-поликлинической работе
- заместитель главного врача по организационно-методической работе
- начальник отдела кадров
- главная медицинская сестра
- медицинский психолог
- председатель первичной профсоюзной организации

## Раздел 2

### Цель программы

1. Увеличение доли сотрудников, ведущих здоровый образ жизни, на 1% ежегодно
2. Снижение количества дней временной нетрудоспособности за счет обострения ХНИЗ на 1% ежегодно.
3. Увеличение доли сотрудников, занимающихся физической культурой и спортом, на 10% к 2030 году.
4. Увеличение числа сотрудников, охваченных диспансеризацией, до 100%.
5. Снижение количества сотрудников с фактором риска курение на 1% ежегодно.
6. Уменьшение количества сотрудников, уволившихся по причине «профессионального выгорания», на 10%

### Задачи программы

- проведение анкетирования по вопросам стрессоустойчивости и эмоционального выгорания до и после реализации программы

--увеличение процента охвата сотрудников корпоративной программы до 80 % к 2030г.

- увеличение числа сотрудников больницы, мотивированных на здоровый образ жизни на 10% к 2030г

- повышение лояльности и удовлетворенности сотрудников до 80 % к 2030г.

## РАЗДЕЛ 3

### ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ

№ п/п.	Мероприятие	Сроки проведения	Ответственный
1	Проведение антистрессовых тренингов	ежеквартально 2026-2030	Психолог
2	Проведение семинаров по управлению конфликтными ситуациями	1-2 раза в год 2026-2030	Заместитель гл. врача по амбулаторно-поликлинической работе
3	Проведение открытых встреч с руководством больницы для обсуждения	ежеквартально 2026-2030	Заместитель гл. врача по орг.метод работе

	вопросов и проблем создания благоприятной психологической среды.		
4	Проведение Недели психологического здоровья	2 раз в год 2026-2030	Заместитель гл. врача по мед. обслуживанию населения
5	Участие сотрудников больницы в муниципальных и региональных мероприятиях: 1. Спортивные: - сдача норм ГТО; - участие в Кроссе наций; - участие в соревнованиях «Лыжня России»; - акции «1000 шагов к жизни»; 2. Образовательные: Конференции, семинары, тренинги, вебинары, викторины.	В течение года 2025-2030 2026-25 человек 2027-25 человек 2028-25 человек 2029-25 человек 2020-25 человек	Зам. гл. врача по ГО и мобилизационной работе
6	Выпуск и распространение листовок для сотрудников «Как победить беспокойство и стресс на работе», «Позитивная психология», «Как бороться с синдромом хронической усталости»	1-2 раза в год 2026-2030  100 шт.	Психолог
7	Публикация материалов в социальных сетях и в рабочей группе по тематике здорового образа жизни	ежемесячно 2026-2030	Врачи центра здоровья и кабинета профилактики
8	Организация и проведение информационно-коммуникационной компании среди сотрудников по материалам Центра общественного здоровья и медицинской профилактики (публикация материалов в социальных сетях и распространение печатных материалов среди работников)	еженедельно 2026-2030	Заместитель гл. врача по амбулаторно-поликлинической работе Врач центра здоровья
9	Коммуникационная кампания по повышению осведомленности в отношении вредных привычек (употребление алкоголя, никотина и других психоактивных веществ).	Ежеквартально 2026-2030	Заместитель гл. врача по клинико-экспертной работе
10	Проведение мероприятий, направленных на противодействие профессиональному выгоранию (организация культурного досуга сотрудников, экскурсий и пр.).	2 раза в год 2026-2030	Председатель первичной профсоюзной организации
11	Разработка и размещение информации в чате руководителей структурных подразделений больницы на темы: «Комплекс упражнений на рабочем месте»	ежеквартально 2026-2030	Заместитель гл. врача по медицинской части

	(гимнастика для глаз, кистей рук, профилактика остеохондроза и др.)		
12	Проведение уточняющего анализа распространенности фактора риска, на который нацелена программа, путем анкетирования.	Июнь, декабрь 2026-2030	Начальник отдела кадров
13	Проведение ежегодной вакцинации сотрудников в осенне-зимний период	Август-октябрь 2026-2030	Главная медсестра, врач-эпидемиолог
14	Организация и проведение ежегодной диспансеризации среди сотрудников	Январь-июнь 2026-2030	Заместитель гл. врача по амбулаторно-поликлинической работе Врач кабинета медицинской профилактики
15	Обследование сотрудников в Центре здоровья с формированием индивидуальной программы ведения ЗОЖ и установлением диспансерного наблюдения сотрудников с выявленными факторами риска ХНИЗ	В течение года 2026-2030	Врач Центра здоровья

## РАЗДЕЛ 4.

### 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 выявленных факторов риска развития ХНИЗ на 2% ежегодно;
- достижение 100% охвата сотрудников профилактическими осмотрами и диспансеризацией.
- проведение коррекции по результатам мониторинга в случае неудовлетворенности работников программой, а также низком охвате работников мероприятиями программы.

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