

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ "ВЫШНЕВОЛОЦКАЯ ЦЕНТРАЛЬНАЯ РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА".

от 02.12.2025



**Корпоративная программа «Укрепление здоровья сотрудников ГБУЗ  
«Вышневолоцкая ЦРБ» на 2025-2030 годы  
«Вперед к здоровью!»  
в рамках национального проекта «Продолжительная и активная жизнь»,  
«Здоровье для каждого»**

**Раздел I**

**ОЦЕНКА СИТУАЦИИ**

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Тверской области «Вышневолоцкая центральная районная больница» (ГБУЗ «Вышневолоцкая ЦРБ») расположена в Вышневолоцком муниципальном округе Тверской области. Учреждение выполняет важные социальные и медицинские функции, обеспечивая здоровье населения.

В состав учреждения входят:

3 поликлиники для взрослого населения, включая центр амбулаторной онкологической помощи, семь офисов врача общей практики, детская поликлиника, включая педиатрическое отделение № 2 и два педиатрических кабинета, женская консультация, 39 фельдшерско-акушерских пунктов, многопрофильный круглосуточный стационар на 372 койки, имеющий в своем составе 13 лечебных, 9 диагностических отделений и дневной стационар.

Терапевтический профиль (терапевтическое, эндокринологическое отделения), хирургический профиль (1 и 2 хирургические, травматологическое, нейрохирургическое, гинекологическое, акушерско-физиологическое, урологическое отделения), отделение анестезиологии и реанимации с ПРИТ, неврологическое отделение, неврологическое отделение для лечения больных с острым нарушением мозгового кровообращения с палатой (блоком) ИТиР, кардиологическое отделение с ПИТ и Р, педиатрический профиль (педиатрическое отделение, инфекционное отделение), лечебно-диагностические подразделения (приемное, отделение клинической лабораторной диагностики, рентгеновское, межрайонный эндокринологический центр (МЭЦ), кабинет «школа для пациентов с сахарным диабетом», кабинет «диабетическая стопа», отделение функциональной диагностики, эндоскопическое отделение, патологоанатомическое отделение), дневной стационар на 161 койку.

Основные типы помощи, которые могут оказывать больницы:

### **Стационарная помощь**

- плановое лечение: госпитализация пациентов для планового хирургического вмешательства или длительного лечения.
- экстренная госпитализация: прием пациентов с острыми заболеваниями или травмами, требующими срочной медицинской помощи.
- интенсивная терапия: лечение критически больных пациентов в отделениях реанимации и интенсивной терапии.

### **Амбулаторно-поликлиническая помощь**

- первичная медицинская помощь: первичное обследование пациента, диагностика, назначение лечения.
- специализированная амбулаторная помощь: консультация узких специалистов (эндокринолога, офтальмолога и др).
- диспансеризация: регулярные профилактические обследования определенных категорий населения.

### **Диагностика и лабораторные исследования**

- лабораторные анализы: анализ крови, мочи и других материалов.
- инструментальная диагностика: рентгенография, УЗИ, КТ.

### **Реабилитационная помощь**

- физическая реабилитация: физиотерапия, массаж, лечебная физкультура.
- психологическая поддержка: консультации психологов и психиатров.

График работы ГБУЗ «Вышневолоцкой ЦРБ» круглосуточно, поликлиники, ФАПы с понедельника - субботу.

На 01.11. 2025 г общая численность работников составляет 916 человек.

### **Состав сотрудников по полу и возрасту**

Возрастные группы	Мужчины	Женщины
Моложе 30 лет	2	42
30-39 лет	16	189
40-49 лет	33	213
50-59 лет	37	202
Старше 60 лет	27	155

Как следует из таблицы, из общего количества сотрудников ГБУЗ «Вышневолоцкой ЦРБ» доля мужчин составляет 12,5%, женщин 87,4%.

Коллектив представляет собой сбалансированную команду профессионалов разного возраста и опыта. Зрелые специалисты обладают глубокими знаниями, накопленным опытом и часто выступают наставниками для молодежи. Молодые сотрудники привносят свежие идеи, энергию и современные подходы. Такое сочетание позволяет команде эффективно решать задачи, обмениваться опытом и развивать новые компетенции.

#### Семейное положение сотрудников

Семейное положение	Количество сотрудников
В браке	667
холост/не замужем	45/156
вдовец/вдова	12/36

Большинство сотрудников 72,8% состоят в браке, что может влиять на корпоративную среду и работу команды несколькими способами: повышенная ответственность, навыки коммуникации и разрешения конфликтов, стабильность и предсказуемость. Количественный состав холостой группы влияет на культурные и социальные характеристики коллектива.

#### Сведения о заболеваемости и временной нетрудоспособности сотрудников:

Период	Количество листков нетрудоспособности	Заболевание
2024	1070	289 -ХНИЗ; <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ишемическая болезнь сердца (ИБС)</li> <li>• Артериальная гипертония</li> <li>• Цереброваскулярные заболевания (инсульты)</li> <li>• Злокачественные новообразования</li> <li>• Хроническая обструктивная болезнь легких (ХОБЛ)</li> <li>• Бронхиальная астма</li> <li>• сахарный диабет 2 типа</li> </ul> 1070-сезонные респираторные заболевания

на 30.11.2025	832	148- ХНИЗ;
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ишемическая болезнь сердца (ИБС)</li> <li>• Артериальная гипертония</li> <li>• Цереброваскулярные заболевания (инсульты)</li> <li>• Злокачественные новообразования</li> <li>• Хроническая обструктивная болезнь легких (ХОБЛ)</li> <li>• Бронхиальная астма</li> <li>• сахарный диабет 2 типа</li> </ul>
		684-сезонные респираторные заболевания

Невысокий уровень больничных листов и дней отсутствия по болезни указывает на достаточно высокую степень здоровья сотрудников и на хорошую организацию рабочих мест и рабочего процесса. Это также может свидетельствовать об удовлетворенности работой.

#### Данные о прохождении диспансеризации:

Период	Диспансеризация, чел.
2024	926
на 30.11.2025	916

Все сотрудники прошли диспансеризацию 100%. Все понимают значимость регулярных медицинских обследований для своевременного выявления возможных проблем со здоровьем.

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

Наименование фактора	2024, чел.	2025, чел.
риск ХНИЗ		
Курение и потребление электронных средств доставки никотина	111	107
Избыточная масса тела и ожирение	96	98
Низкая физическая активность	88	92
Нерациональное питание	298	269

Сочетание факторов	нескольких	333	350
Чрезмерное алкоголя	потребление	0	0

Анализ результатов диспансеризации показал, что основными факторами риска ХНИЗ являются избыточная масса тела, нерациональное питание, курение. Эти поведенческие факторы являются управляемыми, и их изменение может существенно снизить вероятность возникновения таких заболеваний, как болезни системы кровообращения, сахарный диабет, онкологические и хронические бронхо-легочные заболевания.

Рабочие места автоматизированные, представляя собой АРМ для врачей и других специалистов, включающие компьютеры, специализированное ПО и базы данных.

Вместе с тем, к негативным факторам, ежедневно оказывающим влияние на сотрудников, относятся продолжительный рабочий день, стресс из-за высокой ответственности, а также вредные условия труда, связанные с биологическими, химическими и физическими факторами.

Социально-психологические и организационные факторы:

- **Ответственность:** Высокая интенсивность работы, особенно в отделениях реанимации и неотложной помощи, а также высокая ответственность за жизнь и здоровье пациентов.
- **Стресс и моральные травмы:** Профессиональный стресс, вызванный экстремальными ситуациями, общением с тяжелобольными пациентами и их родственниками, а также моральные травмы.

Вредные и опасные производственные факторы:

- **Биологические факторы:** Воздействие патогенных микроорганизмов, что составляет значительную часть профессиональных рисков.
- **Химические факторы:** Контакт с химическими веществами.
- **Физические факторы:** Шум, ультрафиолетовое и лазерное излучение, электромагнитные волны, особенности микроклимата (температура, влажность).

Последствиями могут быть:

- профессиональное выгорание - эмоциональное истощение, деперсонализация, 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 обших и профессиональных заболеваний.

Корпоративная программа по укреплению здоровья сотрудников ГБУЗ «Вышневолоцкая ЦРБ» на период с 01.11.2025 по 31.12.20230 «Здоровье на рабочем месте» направлена на профилактику различных заболеваний путем укрепления здоровья сотрудников.

Корпоративная программа включает в себя такие мероприятия, как комплексы упражнений на рабочем месте, гимнастику для глаз и дыхательную гимнастику, а также участие в спортивных мероприятиях и поддержание здорового образа жизни в целом. Профилактика заболеваний: программа способствует предотвращению многих заболеваний через создание условий для укрепления здоровья сотрудников.

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

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

Профилактика заболеваний:

- Проведение ежегодной вакцинации.
- Организация профилактических медицинских осмотров.

Физическая активность:

- Разработка коротких комплексов упражнений для рабочего места.
- Проведение гимнастики для глаз.
- Организация дыхательной гимнастики.
- Участие в программе сдачи норм ГТО.

Ответственными за реализацию мероприятий Программы определены: гл врач, зам гл врача, зав отделением, поликлиникой, зав отд профилактики, гл мед сестра, стар мед сестры, зам. главного врача по АХЧ, психолог.

### **Цели Программы:**

- увеличение доли сотрудников, занимающихся физической культурой и спортом на 10% к 2030 году;

- снижение числа сотрудников, подверженных вредным привычкам, на 10% к 2030 году;
- снижение заболеваемости сотрудников: общей, с временной нетрудоспособностью, профессиональной на 10% к 2030 году.

### Задачи Программы:

1. Увеличить число сотрудников, мотивированных на здоровый образ жизни на 10%;
2. 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	Гл врач, гл мед сестра, Зав отделением, поликлиникой, зав отд профилактики.
2	Организация и проведение ежегодной диспансеризации среди сотрудников	Январь-февраль 2026-2030	Гл врач, гл мед сестра, Зав отделением, поликлиникой, зав отд профилактики.
3	Организация физкультминуток продолжительностью 5-10 минут. Комплекс физических упражнений с учетом специфики условий и характера труда работников: «Зарядка для [конкретной группы мышц или для всего тела]», «Ходьба на месте» «Гимнастика для глаз»	ежедневно 2025-2030	Зам гл врача, Зав отделением, поликлиникой, зав отд профилактики, стар мед сестры.
4	Разработка и размещение информации в чате для сотрудников на темы: "Производственная гимнастика" («Гимнастика для глаз» (простые упражнения, выполняемые в перерывах), «Упражнения для кистей рук» (вращения, сгибания-разгибания) и	Еженедельно 2025-2030  Месенджеры: * Мах * VK Messenger	Зам гл врача, Зав отделением, поликлиникой, зав отд профилактики, стар мед сестры.

	«Профилактика остеохондроза» (упражнения для спины и шеи, такие как плавные повороты и наклоны).)		
5	Участие сотрудников в муниципальных и региональных мероприятиях: 1. Спортивные: - сдача норм ГТО; - участие в соревнованиях «Лыжня России»; - акции «1000 шагов к жизни»; 2. Образовательные: Конференции, семинары, тренинги, вебинары, викторины.	В течение года 2025-2030 2025 -25 человек 2026- 25 человек 2027-25 человек 2028-25 человек 2029-25 человек 2030-25 человек	Зав отделением, поликлиникой, зав отд профилактики, стар мед сестры.
6	Выпуск и распространение листовок для сотрудников «Как победить беспокойство и стресс на работе», «Позитивная психология», «Как бороться с усталостью глаз и сохранить зрение»	1 раз в год 2026-2030 100 шт	Зав отделением, поликлиникой, зав отд профилактики, стар мед сестры.
7	Публикация материалов в социальных сетях и в рабочей группе по тематике здорового образа жизни	еженедельно 2025-2030 Месенджеры: * Мах * VK Messenger	Зав отделением, поликлиникой, зав отд профилактики.
8	Организация и проведение информационно-коммуникационной кампании среди сотрудников по материалам Центра общественного здоровья и медицинской профилактики	2025-2030 еженедельно * совещания * конференции тематика «ХНИЗ»	Зам гл врача, зав отделением, поликлиникой, зав отд профилактики.
9	Организация питьевого режима сотрудников. Соблюдение условий принятия горячей пищи сотрудниками.	ежедневно 2025-2030  организуется посредством ис-	Зам. главного врача по ЛХЧ

		пользования ку- лера	
10	Коммуникационная кампания по повышению осведомленности в отношении вредных привычек (употребление алкоголя, никотина и других психоактивных веществ).	Ежеквартально 2025-2030 Мессенджеры: * Мах * VK Messenger	Зав отделением, поликлиникой, зав отд профилактики.
11	Проведение уточняющего анализа распространенности фактора риска, на который нацелена программа. Проведение анкетирования.	апрель, декабрь 2025-2030	Зав отделением, поликлиникой, зав отд профилактики.

### 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;

проведение 100% профилактических осмотров и диспансеризации сотрудников.

На основании анализа полученных показателей, Программа определяет ключевые направления для достижения здорового образа жизни (ЗОЖ) через создание благоприятной среды и отказ от вредных привычек.