

**МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
«МЕЖРАЙОННАЯ МНОГОПРОФИЛЬНАЯ БОЛЬНИЦА»**

ПРИКАЗ

«31» июля 2025 г.

№296-П

**«Об утверждении корпоративной программы
«Укрепление здоровья работающих
в ГБУЗ «Межрайонная многопрофильная больница»»**

В рамках реализации региональной программы «Укрепление общественного здоровья», в целях улучшения показателей здоровья работников, профилактики хронических заболеваний, повышения производительности труда, формирования культуры общественного здоровья среди работников,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить корпоративную программу укрепления здоровья Укрепление здоровья работающих в ГБУЗ «Межрайонная многопрофильная больница» (приложение №1);
2. Назначить координатором корпоративной программы заместителя главного врача по экономическим вопросам Уварову М.В.
3. Назначить ответственными за реализацию системы мониторинга и составление отчетности – специалиста по управлению персоналом А.Х. Кодзокову, специалиста по охране труда В.М. Строганова, председателя профсоюзного комитета М.Н. Нашапигову;
4. Назначить ответственным за создание на официальном сайте ГБУЗ «ММБ» раздела «Мы и ЗОЖ» с размещением информации об утвержденной программе и ее дальнейшей реализации специалиста по связям с общественностью Гегирову Е.В.
5. Установить, что лица, временно исполняющие обязанности, замещающие перечисленных в п.2-4 настоящего приказа лиц, на период временного исполнения их обязанностей, замещающие их, несут полную и исчерпывающую ответственность за реализацию программы и предоставление отчетов и мониторингов в период отсутствия основного работника.
6. Делопроизводителю Арамисовой Л.З. довести приказ до исполнителей.
7. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Врио главного врача



М.В. Уварова

Исполнитель: М.В. Уварова

Приложение №1
утверждено приказом ГБУЗ «ММБ»
От 31.07.2025 г. № 296-П
Врио главного врача ГБУЗ «ММБ»
М.В. Уварова



**Корпоративная программа
«Укрепление здоровья работающих
в ГБУЗ «Межрайонная многопрофильная больница»»**

г. Нарткала,
2025

ПАСПОРТ
корпоративной программы
«Укрепление здоровья работающих
в ГБУЗ «ММБ»»

Руководитель	Главный врач ГБУЗ «ММБ»
Координатор Программы	Заместитель главного врача по экономическим вопросам Уварова М.В.
Исполнители Программы	заместители главного врача, руководители структурных подразделений, профсоюзный комитет, специалист по охране труда, специалист по управлению персоналом, члены рабочей группы
Участники Программы	все работники ГБУЗ «ММБ»
Основание разработки Программы	Федеральный проект «Здоровье для каждого» Национального проекта «Продолжительная и активная жизнь», Протокол заседания Межведомственного координационного совета по вопросам укрепления общественного здоровья от 11.10.2024г. №1
Цели Программы	· сохранение и укрепление здоровья сотрудников путем формирования в коллективе установки на здоровый образ жизни, создания условий и повышение безопасности труда, формирования культуры здоровья на основе осознания здоровья как ценности, · обучение сотрудников знаниям умениям и навыкам здорового образа жизни, как фактор повышения более эффективного исполнения обязанностей.
Задачи Программы	· создание безопасных условий труда, эргономичных (здоровых) рабочих мест, развитие гигиены труда; · стимулирование отказа работников от вредных привычек, включая потребление алкоголя, табака и нерациональное питание; · активная профилактика заболеваний, мероприятия по улучшению репродуктивного здоровья сотрудников; · повышение физической активности работников; · сохранение психологического здоровья работников (профилактика эмоционального выгорания), повышение корпоративной культуры.
Основные принципы	· приоритет охраны труда, здоровых и безопасных условий труда;

реализации Программы	· признание и обеспечение приоритета жизни и здоровья работников по отношению к производственной деятельности; · формирование условий максимальной самореализации личности работников.
Целевые индикаторы и ожидаемые результаты программы	· сокращение общего числа больничных листов к 2030-году на 25 %; · создание 100% эргономичных рабочих мест; · снижение заболеваемости персонала: общей, с временной нетрудоспособностью, профессиональной; сокращение потерь рабочего времени, связанных с нахождением работников на больничном по временной нетрудоспособности; · увеличение доли работников, ведущих здоровый образ жизни до 70%; · увеличение доли работников, систематически занимающихся физической культурой и спортом до 50%; · создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе (психогигиены и высокой корпоративной культуры).
Сроки реализации программы	01.10.2025 г. – 31.12.2030 г.
Финансирование Программы	финансирование мероприятий Программы будет осуществляться в рамках лимитов бюджетных средств, предусмотренных в бюджете ГБУЗ «ММБ» на очередной календарный год на обеспечение деятельности организации.

Федеральный проект «Здоровье для каждого» национального проекта «Продолжительная и активная жизнь» 2025-2030 гг. предусматривает решение таких задач, как снижение смертности населения трудоспособного возраста и увеличение доли граждан, ведущих здоровый образ жизни. Достижение целевых показателей данного проекта только за счёт усилий системы здравоохранения невозможно.

В ситуации, когда сотрудники, в силу различных причин, не заботятся о своём здоровье, работодатель должен взять функцию управления здоровьем своих работников на себя. Поэтому одним из ведущих направлений проекта «Укрепление общественного здоровья» является Разработка и внедрение корпоративных программ укрепления здоровья на рабочем месте. Реализация данного направления в ГБУЗ «ММБ»

предусматривает создание условий, снижающих не только риск профессионально обусловленных заболеваний, но и риск социально значимых хронических заболеваний, который повышается при нерациональном питании, недостаточной

физической активности, стрессах на рабочем месте, наличии вредных привычек (курение, злоупотребление алкоголем).

Связь между состоянием здоровья работающих и условиями их труда очевидна. Меры по укреплению здоровья и созданию здоровых (эргономичных) рабочих мест относятся к ключевым задачам охраны общественного здоровья, которые должны формироваться при сотрудничестве руководителя организации (работодателя), представительного органа работников (профсоюза) и самих работников.

Корпоративная программа «Укрепление здоровья работающих в ГБУЗ «ММБ» (далее – Программа) представляет собой комплекс мер, направленных на:

1. обеспечение безопасности физической производственной среды, охраны труда;
2. профилактику развития и прогрессирования хронических не инфекционных заболеваний работников;
3. оздоровление психосоциальной среды в учреждении, повышение личного потенциала работников, уменьшение вреда от нездорового поведения, повышение активности и стремления к сохранению здоровья работников.

Для целей настоящей программы применяются следующие термины и понятия:

Условия труда- совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающая влияние на работоспособность и здоровье работника.

Вредный производственный фактор- производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию.

Опасный производственный фактор- производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме.

Безопасные условия труда- условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

Здоровый образ жизни (ЗОЖ)- образ жизни человека, направленный на профилактику болезней и укрепление здоровья.

Рабочее место- место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Эргономичное рабочее место- рабочее место, приспособленное для исполнения работником должностных обязанностей, включающее предметы и объекты труда, а также компьютерные программы для наиболее безопасного и эффективного труда работника, исходя из физических и психических особенностей человеческого организма.

Профессиональные заболевания – формы заболеваний, которые возникли в результате воздействия вредных, опасных веществ и производственных факторов. Перечень профессиональных заболеваний утверждён приказом Минздравсоцразвития России от 27.04.2012 г №417п.

Вредная привычка-

это многократно повторяющееся действие, отличающееся вредоносностью с позиции общественного блага, окружающих людей или здоровья

человека, попавшего под влияние этой привычки. Неизменными свойствами вредной привычки являются автоматизм и «не полезность» действия.

Факторы риска неинфекционных заболеваний — это потенциально опасные для здоровья факторы поведенческого, биологического, генетического, экологического, социального характера, окружающей и производственной среды, повышающие вероятность развития заболеваний, их прогрессирование и неблагоприятный исход. К таким факторам относятся: употребление табака; чрезмерное употребление алкоголя; нерациональное питание; недостаточная физическая активность; повышенное содержание глюкозы в крови; повышенное артериальное давление; избыточный вес и ожирение; повышенный уровень общего холестерина.

Мониторинг рабочей среды — выявление и оценка факторов среды, которые могут неблагоприятно повлиять на здоровье работников. Он включает оценку санитарных и профессиональных гигиенических условий, факторов организации труда, которые могут создать риск для здоровья работников, средств коллективной и индивидуальной защиты, экспозиции работников опасными агентами и контрольных систем, предназначенных для исключения или ограничения их. С точки зрения здоровья работника мониторинг рабочей среды может фокусироваться, но не ограничиваться только на эргономике, профилактике несчастных случаев и заболеваний, гигиене труда, организации труда и психосоциальных факторах на рабочем месте («Р2.21766-03.2.2. Гигиена труда. Руководство, по оценке профессионального риска для здоровья работников. Организационно- методические основы, принципы и критерии оценки. Руководство» утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 24.06.2003).

Мониторинг здоровья работников — общий термин, охватывающий процедуры и исследования для оценки здоровья работника с целью обнаружения и опознавания любой аномалии. Результаты мониторинга должны использоваться для сохранения и укрепления здоровья работника, коллективного здоровья на рабочем месте и здоровья подверженных популяций работников. Процедуры оценки здоровья могут включать медицинские осмотры, биологический мониторинг, рентгенографическое исследование, анкеты или анализ медицинских карт («Р2.2.1766-03: Руководство, по оценке профессионального риска для здоровья работников. Организационно- методические основы, принципы и критерии оценки»).

Реализация программы будет обеспечиваться силами средствами ГБУЗ «ММБ».

В целях разработки, мониторинга и реализации корпоративной программы сохранения и укрепления здоровья работников ГБУЗ «ММБ» создаётся рабочая группа управления реализацией программы.

Рабочая группа принимает участие в планировании программы, поддержки программы на различных уровнях, коммуникации с работниками с целью вовлечения в программу укрепления здоровья, а также обсуждает вопросы финансирования программы.

Состав рабочей группы:

1. Руководитель ГБУЗ «ММБ» - Хачетлова Фатима Анатольевна.
2. Ответственный исполнитель и координатор проекта – Уварова Марина Владимировна
3. Врач-хирург – Табухов Эльдар.
4. Председатель профсоюзного комитета -Нашапигова Марианна Валерьевна.
5. Инженер по охране труда Строганов Валерий Михайлович.
6. Начальник отдела кадров-Шогенова Мадина Алексеевна
7. Главный бухгалтер-Бараов Салим Асланбиевич

Рабочая группа должна собираться не реже, чем 1 раз в 6 месяцев.

1. Анализ ситуации

1.1 Анализ кадрового состава ГБУЗ «ММБ»

На 20.12.2024 г. общая численность работников ГБУЗ «ММБ» составляет 1369 человек.

1.2 Результаты анкетирования ГБУЗ «ММБ» на платформе НМИЦ терапии и профилактической медицины «Атрия».

Силами рабочей группы проведено анкетирование на платформе НМИЦ ТПМ «Атрия» с целью выявления факторов, влияющих на здоровье медицинских работников, и получения общих сведений здоровья сотрудников.

Для проведения анализа представленных таблиц необходимо рассмотреть каждую категорию данных и выявить ключевые моменты.

Таблица 1. Состав сотрудников по полу и возрасту:

10-летние возрастные группы N	Мужчины		Женщины	
	ч	%	ч	%
Моложе 30 лет	18	0,19	140	12,22
30-39 лет	47	99,42	265	23,06
40-49 лет	118	0,06	261	23,06
50-59 лет	22	0,11	299	26,11
Старше 60 лет	20	0,21	179	15,56
Итого	225	100	1144	100

- В таблице представлена информация о распределении сотрудников по полу и возрастным группам.

- В возрастной группе "30-39 лет" наблюдается преобладание женщин (25,7%) Коллектив состоит из зрелых специалистов, положительно сказывается на уровне профессионализма.

В целом, в организации преобладают женщины, что может быть связано с характером работы или спецификой отрасли.

Таблица 2. Средний возраст:

Мужчины	35,1 ± 2,6
Женщины	45,8 ± 13,6

Мужчин - 35; женщин – 405,8. Общий средний возраст –40,5 года, говорит о зрелом коллективе.

- В возрастной группе "Старше40-49 лет" наблюдается значительное количество мужчин (40 %) по сравнению с женщинами (22,6 %). Это может указывать на то, что женщины в этой возрастной группе более активно выходят на пенсию или имеют другие причины для отсутствия на работе.

- В целом, в организации преобладают женщины,

Таблица №3. Семейное положение сотрудников.

Семейное положение	Ответы	
	N	%
Замужем / женат	971	84.88
Холост / не замужем	92	8,04
Вдовец / вдова	62	5,42
Гражданские отношения	19	1,66

- 84,88% сотрудников в браке, это стабильность, 8,04%- холостые.

-Наличие в составе сотрудников вдовцов и вдов 5,42% может говорить о том, что в коллективе имеются люди, пережившие утрату и нуждающиеся в морально-психологической поддержке. Наличие незначительного количества сотрудников, находящихся в гражданских отношениях- 1,66 %, также указывает на членов коллектива, находящихся в фазе психологической нестабильности и нуждающихся в морально-психологической поддержке.

Таблица №4. Уровень образования сотрудников.

Уровень образования		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Начальное или неполное среднее	N	21	27	48
	%	9,33	2,36	3,51
Полное среднее образование	N	17	68	85
	%	7,56	5,94	6,21
Профессиональное и среднее образование	N	25	449	494
	%	11,11	39,25	36,08
Высшее	N	162	600	762
	%	72,00	52,45	55,66
Итого	N	225	1144	1369
	%	100.00	100.00	100.00

- В организации наблюдается высокий уровень образования. Высшее образование – 55,66% сотрудников (мужчин - 72 %; женщин – 52,45 %) Среднее образование – 36,08%; сотрудников (мужчин – 11,11 %; женщин – 39,25%).

Таблица 5. Квалификация служащих:

Направления профессионального образования	Доля сотрудников (%от общего числа)
Медицинское	1012
Иные	357

Доля сотрудников с различными направлениями профессионального образования показывает, что наибольшее количество работников (73,9%) имеет образование в области медицины, что может свидетельствовать о высоком уровне компетентности в вопросах сохранения здоровья.

Анализ количественного и качественного состава сотрудников свидетельствуют о соответствии степени компетентности и уровня профессионализма должностных лиц характеру и сложности решаемых задач.

Таблица 6. Показатели отсутствия работников на рабочих местах по болезни за 2024 год:

№п/п	Показатель	Значения
1	Количество больничных листов, ед.	675
2	Количество работников, взявших больничный лист, чел.	432
	из них число работников, взявших больничные листы по уходу за больным ребенком, чел.	0
3	Общее количество больничных дней	4725
	-из них больничных дней по уходу за больным ребенком	
4	Фонд рабочего времени в 2023 году на одного человека, дней	
5	Фонд рабочего времени в 2023 году для работников, взявших больничный лист (247×19), дней	
6	Фонд рабочего времени в 2023 году для работников, взявших больничный лист по уходу за больным ребенком (247×4), дней	
7	Доля потерянного времени для работников, взявших больничный лист ($374/4693 \times 100$), процент	
8	Доля потерянного времени для работников, взявших больничный лист по уходу за больным ребенком ($50/988 \times 100$), процент	
9	Доля потерянного времени для работников, взявших больничный лист без учета работников, взявших больничный лист по уходу за больным ребенком $(374-50)/(4693-988) \times 100$, процент	

Всего больничных листов - 432, что составляет 31,5 % от количества работников. Необходимо внедрение программ укрепления здоровья на рабочем месте и увеличение доли граждан, ведущих здоровый образ жизни.

Таблица №7. Что больше всего беспокоит сотрудников на рабочем месте.

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
	N	0	0	0

Неблагоприятный микроклимат	%	0	0	0
Удаленность от места жительства	N	0	0	0
	%	0	0	0
Недостаточный уровень освещения	N	0	0	0
	%	0	0	0
Рабочее положение стоя	N	0	0	0
	%	0	0	0
Уровень шума	N	0	0	0
	%	0	0	0
Монотонность и однообразие	N	0	0	0
	%	0	0	0
Физическая нагрузка	N	0	0	0
	%	0	0	0
Запыленность	N	0	0	0
	%	0	0	0
Неприятные запахи	N	0	0	0
	%	0	0	0
Непрерывное напряжение	N	0	0	0
	%	0	0	0
Неудобное рабочее место	N	0	0	0
	%	0	0	0
Совмещение работы с воспитанием детей	N	0	0	0
	%	0	0	0
Двухсменный характер труда	N	0	0	0
	%	0	0	0

Сверхурочная работа	N	0	0	0
	%	0	0	0
Отсутствие средств индивидуальной защиты	N	0	0	0
	%	0	0	0
Работа с асбестом	N	0	0	0
	%	0	0	0
Риск заразиться коронавирусной инфекцией	N	0	0	0
	%	0	0	0
Все устраивает	N	225	1144	1369
	%	100,00	100,00	100,00

Сотрудники отметили, что их устраивает все.

Таблица №8. Как сотрудники оценивают свое здоровье.

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Хорошее	Частота	225	1144	1369
	%	53,33	52,36	97.60
Удовлетворительное	Частота	88	538	182
	%	39,11	47,03	1.88
Плохое	Частота	17	1	19
	%	7,56	0,09	0.20
Итого	Частота	225	1144	1369
	%	100,00	100,00	100,00

97,6 % сотрудников оценивают свое здоровье на хорошо, 1,88 % - удовлетворительно, что свидетельствует о высоком уровне благополучия,

однако имеется потенциал для роста показателей за счет реализации этапов программы по укреплению здоровья сотрудников и созданию здоровьесберегающей среды.

Таблица №9. Доля сотрудников, которые подлежат периодическому медицинскому осмотру.

	Ответы	
	N	%
Да	1320	96,42
Нет	41	2,99
Не знаю	8	0,58

96,42 % сотрудников подлежат периодическому медицинскому осмотру, что говорит о высоком уровне заботы о здоровье работников со стороны работодателя. Это также может способствовать раннему выявлению заболеваний

Таблица № 10. Доля сотрудников, которые прошли диспансеризацию или профилактический медицинский осмотр в течение последних 2-х лет.

	Ответы	
	N	%
Да	1298	94,81
Нет	44	3,31
Затрудняюсь ответить	27	1,97

-94,81% сотрудников прошли медицинский осмотр и диспансеризацию, что подтверждает активное участие работников в поддержании своего здоровья и профилактике заболеваний.

Таблица №11. Питание работников в течение рабочего дня.

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
	N	225	1144	1369

Приношу еду из дома	%	100,00	100,00	100,00
Хожу в столовую / кафе на территории предприятия	N	0	0	0
	%	0	0	0
Завтракаю и обедаю дома	N	0	0	0
	%	0	0	0
Покупаю еду в магазине	N	0	0	0
	%	0	0	0
Не обедаю	N	0	0	0
	%	0	0	0
Другое	N	0	0	0
	%	0	0	0
Итого	N	225	1144	1369

100 % сотрудников приносят еду из дома, что может свидетельствовать о заботе о своем питании и предпочтении здоровой пищи.

Таблица 12. Частота посещения столовой или кафе, расположенной на территории предприятия:

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Посещаю ежедневно или почти каждый день	N	225	1144	1369
	%	99.38	9.17	96.02
Посещаю время от времени, хотя бы иногда	N	30	68	98
	%	0.32	18.89	1.01
	N	28	259	287

Не посещаю или почти не посещаю	%	0.30	71.94	2.97
Итого	N	225	1144	1369
	%	100.00	100.00	100.00

Посещаю ежедневно- 96,02(мужчины-99,38%; женщины-9,17 %); посещаю время от времени, хотя бы иногда- 1,01% (мужчины-0,32%; женщины-18,89 %); не посещаю или почти не посещаю- 2,97 % (мужчины-0,30%; женщины-71,94%).

Таблица 13. Причины, по которым работники не посещают столовую (кафе) на территории предприятия:

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Высокие цены в столовой, дорого	N	5	16	21
	%	0.05	4.44	0.22
Не устраивает еда (качество / разнообразие / вкус блюд)	N	0	5	5
	%	0.00	1.39	0.05
Неудобно (далеко ходить / большие очереди / неудобный режим работы)	N	5	24	29
	%	0.05	6.67	0.30
Не устраивает обстановка в столовой (комфорт / гигиена / качество обслуживания)	N	0	3	3
	%	0.00	0.83	0.03

Другое	N	18	211	229
	%	0.19	58.61	2.37
Итого	N	225	1144	1369

Высокие цены указали - 0,22 %, не устраивает еда - 0,05 %, неудобно ходить - 0,30%, не устраивает обстановка - 0,03%, на другие причины указали - 2,37%.

Таблица 14. Использование спортивных объектов или условий, предоставляемые работодателем, среди сотрудников

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Оборудованный зал для занятий	N	225	1144	1369
	%	99.40	6.07	96.05
Групповые занятия (йога и др.)	N	7	18	25
	%	0.08	5.20	0.26
Спортивные объекты отсутствуют	N	20	74	94
	%	0.21	21.39	0.97
Нет	N	29	233	262
	%	0.31	67.34	2.72
Итого	N	225	1144	1369
	%	100.00	100.00	100.00

96,05% сотрудников посещают оборудованный зал для занятий, 0,26% сотрудников посещают групповые занятия йогой в зале ЛФК нашего центра.

0,97% сотрудников отмечают отсутствие спортивной площадки и минимальные возможности для занятия спортом.

Необходимо на территории нашей больницы создать спортивную площадку для занятий спортом на открытом воздухе, а также популяризовать среди сотрудников занятия в зале ЛФК, разработать и ввести в расписание рабочего времени нашего центра физкульт- брейки.

Таблица 15. Статус курения работников:

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Никогда не курил(а)	N	182	1128	1310
	%	13,8	86,1	95,6
Курил(а), но бросила	N	25	11	36
	%	6,9	3,1	10
Курю в настоящее время	N	18	5	23
	%	7,8	2,1	9,9
Итого	N	225	1144	1369
	%	100.00	100.00	100.00

Никогда не курил 95,6 – 13,8% мужчин и 86,1 % – женщины. Это положительный показатель здоровья. Курил, но бросил– 6,9% мужчин и 3,1% - женщин. Курю в настоящее время- 7,8% мужчин и 2,1% женщины. Необходимо разработать мероприятия по мотивации отказа от курения.

Таблица 16. Доля работников, которые сообщили, что в течении прошедших 30 дней кто-то курил в помещении, где они работают:

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Да	N	9	84	93
	%	0.09	0.90	1,99
Нет	N	119	1175	1291
	%	99.90	85.10	99.37
Итого	N	225	1144	1369
	%	100.00	100.00	100.00

Курили -1,99%, не курили – 99,37%. Необходима профилактическая работа по отказу от курения.

Таблица 17. Употребление сотрудниками в пищу свежих овощей:

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Нет/редко	N	29	26	55
	%	0.31	7.22	0.57
1-3 раза в месяц	N	9226	15	9241
	%	99.15	4.17	95.61
1-2 раза в неделю	N	10	33	43
	%	0.11	9.17	0.44
3-5 раз в неделю	N	14	52	66
	%	0.15	14.44	0.68
2-3 раза в день	N	16	189	205
	%	0.17	52.50	2.12

0,68% сотрудников употребляют свежие овощи 3-5 раз в неделю, что является низким показателем, 95,6% сотрудников употребляют овощи 1-3 раза в месяц, что указывает на необходимость повышения осведомленности о важности овощей в рационе.

Таблица 18. Употребление сотрудниками свежих фруктов:

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Нет/редко	N	24	32	56
	%	0.26	8.89	0.58
1-3 раза в месяц	N	1330	39	1369
	%	97,1	2,8	95.81
	N	13	46	59

1-2 раза в неделю	%	0.14	12.78	0.61
3-5 раз в неделю	N	12	65	77
	%	0.13	18.06	0.80
2-3 раза в день	N	13	155	168
	%	0.14	43.06	1.74

0,58% сотрудников не употребляют в пищу свежие фрукты, 95,81% сотрудников употребляют фрукты 1-3 раза в месяц, 0,61% сотрудников употребляют фрукты 1-2 раза в неделю и только 1,74% сотрудников употребляют фрукты 2-3 раза в день, что требует внимания для улучшения питания и проведения санитарно-просветительной работы.

Таблица 19. Досаливаете ли Вы уже приготовленную пищу:

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Нет, не досаливаю	N	186	991	1177
	%	15,8	84,19	99,1
Да, предварительно пробуя	N	26	128	154
	%	0.28	35.56	1.59
Да, не пробуя	N	13	25	38
	%	0.14	6.94	0.39

Большинство респондентов (99,1%) не досаливают пищу, что может свидетельствовать о том, что они предпочитают контролировать уровень соли в своем рационе или уже используют достаточное количество соли при приготовлении.

Это может указывать на высокую осведомленность о здоровье и питании среди работников.

Однако 1,59% всё-таки досаливают пищу, что свидетельствует о необходимости проведения мероприятий по популяризации здорового питания и уменьшения количества соли в рационе.

Таблица 20. Занимаетесь ли Вы физкультурой, спортом?

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Да, занимаюсь регулярно или время от времени	N	176	904	1314
	%	13,3	68,7	97.01
Нет, но хотел бы	N	30	201	23
	%	0.32	55.83	2.39
Нет и не хотел бы	N	19	39	32
	%	0.20	10.83	0.60

Да, занимаюсь регулярно или время от времени (13,3%-мужчины, 68,7%-женщины). Нет, но хотел бы- (0,32%-мужчины, 55,83-женщины). Нет, и не хотел бы- (0,20%-мужчины, 10,83%-женщины). Низкая вовлеченность сотрудников в занятие физической культурой и спортом. Это может указывать на необходимость повышения мотивации и доступности спортивных мероприятий для сотрудников.

Таблица 21. Частота занятий физкультурой/спортом среди работников:

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Каждый день	N	204	1048	1252
	%	90,6	91,6	91,45
Несколько раз в неделю	N	10	27	37
	%	4,44	7.50	0.38
1-2 раза в неделю	N	7	32	39
	%	0.08	8.89	0.40
Занимаюсь в основном по выходным	N	0	18	18
	%	0.00	5.00	0.19
	N	2	13	15

По случаю, непостоянно, с перерывами	%	0.02	3.61	0.16
Занимаюсь сезонным видом спорта	N	2	2	4
	%	0.02	0.56	0.04
Другое	N	0	4	4
	%	0.00	1.11	0.04
Итого	N	225	1144	1369

Каждый день-90,6% -мужчин, 91,6%-женщин. Несколько раз в неделю –4,44% мужчин, 7,5% женщин. 1-2 раза в неделю 0,08 % мужчин, 8,89,0% женщин. Занимаюсь в основном по выходным -0 %-мужчин, 5%-женщин. По случаю непостоянно с перерывами 3,61%-женщин, 0,02% мужчин. Говорит овысоком уровне вовлеченности работников в физическую активность. Мужчины более активны в физической активности, что может быть связано с различиями в образе жизни и восприятии спорта.

Таблица 22. Причины, по которым работники занимаются физкультурой/спортом:

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Хорошее настроение и самочувствие	N	201	1097	1298
	%	89,3	95,8	94,8
Укрепление здоровья, профилактика заболеваний	N	165	890	1055
	%	73,3	77,7	77,1
Просто отдохнуть, провести свободное время	N	169	865	1034
	%	75,1	75,6	75,5
	N	114	304	418

Иметь красивое телосложение, фигуру	%	50,6	26,5	30,5
За компанию, пообщаться с друзьями, коллегами	N	146	456	602
	%	64,8	39,8	43,9
Познакомиться с новыми людьми	N	65	118	183
	%	28,8	10,3	35,28
Другое	N	225	1144	1369
	%	100	100	100
Итого	N	225	1144	1369

Для хорошего настроения и самочувствия-89,3% мужчин, 95,8% -женщин. Для укрепления здоровья -73,3%-мужчин, 77,7%-женщин. Иметь красивое тело, фигуру-50,6%-мужчин, 26,5% -женщин. Хорошее самочувствие красивое тело - основные мотивы для занятия спортом.

Таблица 23. Причины, по которым работники не занимаются физкультурой/спортом:

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Не чувствую потребности или необходимости в этом, мне это не нужно	N	25	23	48
	%	11,1	20,1	35,0
Не хватает силы воли, не могу себя заставить	N	32	88	120
	%	14,2	76,9	87,6
Нет времени на занятия спортом	N	36	129	165
	%	1,6	11,2	12,05

Не позволяет состояние здоровья	N	24	25	49
	%	10,6	21,8	35,7
Нет денег на занятия спортом	N	21	39	60
	%	9,3	34,1	43,8
Нет спортивных сооружений, площадок, других спортивных объектов в зоне моей доступности	N	24	41	65
	%	10,6	35,8	47,4
Нет компании, а одному не интересно	N	24	29	53
	%	10,6	25,3	38,7
Не знаю, как правильно заниматься, а пользоваться услугами инструкторов, тренеров нет возможности	N	23	24	47
	%	10,2	20,9	34,3
Другое	N	24	47	71
	%	10,6	41,0	51,8
Итого	N	225	1144	1369

Не чувствую потребности-10,1% -мужчин, 20,1%-женщин. Нет времени на занятия спортом- мужчины-1,6%, женщины-11,2%, нет спортивных сооружений в зоне моей доступности-10,6%-мужчины, 35,8% -женщины. Необходимо усилить мотивацию, что спорт это один из главных принципов ЗОЖ.

Важно выяснить, какие конкретные причины мешают работникам заниматься спортом, чтобы разработать соответствующие программы.

Таблица 24. Употребляют ли работники алкоголь?

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Да	N	14	84	98
	%	62,2	73,4	71,5
Нет	N	211	1060	1271
	%	93,7	92,6	92,8

Респонденты (90% мужчины и 73,33% женщины) заявили, что не употребляют алкоголь.

Это может свидетельствовать о высоком уровне осведомленности о вреде алкоголя или о культурных особенностях.

Таблица 25. Употребляли ли работники алкоголь за последние 12 мес.

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Да	N	10	48	58
	%	0.11	13.33	0.60
Нет	N	4	36	40
	%	0.04	10.00	0.41

Некоторые респонденты употребляли алкоголь (7,5% мужчин и 18% женщин). Это подтверждает предыдущие данные об отказе от алкоголя.

Таблица 26. Прекращали ли работники употребление алкоголя по причине его негативного влияния на здоровье:

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Самостоятельно	N	8	35	43
	%	0.09	9.72	0.44

Медицинский работник	N	0	5	5
	%	0.00	1.39	0.05
Нет	N	6	44	50
	%	0.06	12.22	0.52

Прекращали употребление алкоголя самостоятельно 5% мужчин, и 12% женщин. По настоянию медицинского работника 2,5% мужчин, и 1,33% женщин. Не прекращали употребление алкоголя мужчин-2,5 %, женщин-13,33 %. Это также подтверждает отсутствие употребления алкоголя среди работников.

Таблица 27. Частота употребления алкоголя работниками за последние 12 месяцев:

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
4 дня в неделю и более	N	0	1	1
	%	0.00	0.28	0.01
2-3 дня в неделю	N	1	1	2
	%	0.01	0.28	0.02
2-4 раза в месяц	N	3	9	12
	%	0.03	2.50	0.12
1 раз в месяц или реже	N	4	30	34
	%	0.04	8.33	0.35
Отказ от ответа	N	2	7	9
	%	0.02	1.94	0.09

2-4 раз в месяц - мужчины-2.5%, женщины- 1,33%. 1 раз в месяц мужчины-5%, женщины-14,67% ,1 раз в месяц или реже –женщины 14,67%, мужчины – 5%.

Таблица 28. Уровень стресса у сотрудников:

Низкий риск		Средний риск		Высокий риск	
N	%	N	%	N	%
459	33,5	118	86,1	1028	75,0

Низкий риск- 33,5.%. Средний риск-86,1%. Высокий риск -75,0%.

Таким образом, по результатам опроса, большинство работников находятся в зоне среднего и высокого стресса. Штатному психологу необходимо изучить этот вопрос и разработать рекомендации для оздоровления психологического климата в коллективе учреждения. При ежегодном мониторинге программы обратить особое внимание на эти показатели.

Внедрить программы по управлению стрессом и поддержанию психологического здоровья (кабинет психологической разгрузки).

Таблица 29. Уровень презентеизма работников:

Уровень		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Низкий уровень	Частота	4	22	26
	%	1,7	19,2	18,9
Средний уровень	Частота	164	816	1343
	%	72,8	71,3	98,1
Высокий уровень	Частота	57	306	363
	%	25,7	26,7	26,5
Итого	Частота	225	1144	1369
	%	100.00	100.00	100.00

Низкий уровень – мужчины -1,7%; женщины -19,2%. Средний -мужчины-72,8%,женщины -71,3%. Высокий уровень презентеизма у женщин.

Таблица 30. Мотивация для участия в Программах:

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Образовательные семинары и лекции	N	101	304	405
	%	44,8	26,5	29,5
Школы здоровья	N	207	1008	1215
	%	92	88,1	88,7
Соревнования по ходьбе в свободное от работы время	N	209	597	806
	%	92,8	52,1	58,8
Производственная и офисная гимнастика	N	101	467	736
	%	44,8	40,8	53,7
Информационные рассылки и материалы по теме здоровья	N	98	413	511
	%	43,5	36,1	37,3
Психологическая поддержка	N	203	398	601
	%	90,2	34,7	43,9
Онлайн образовательные мероприятия	N	86	101	187
	%	38,2	88,2	13,65
Индивидуальное консультирование от специалиста, направленное на изменение образа жизни	N	103	237	340
	%	45,7	20,7	24,8
Медицинские обследования на рабочем месте	N	56	131	187
	%	24,8	11,4	13,6
Итого	N	225	1144	1369

Мужчин- 24,8%, и 11,4%- женщин заинтересованы в мед. обследованиях на рабочем месте, что указывает на ответственное отношение к своему здоровью и профилактике заболеваний.

Таблица 31. Распределение уровней грамотности в вопросах здоровья у работников по полу:

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Недостаточный	N	23	24	47
	%	0.25	6.72	0.49
Проблематичный	N	14	14	28
	%	0.15	3.92	0.29
Достаточный	N	10	15	25
	%	0.11	4.20	0.26
Отличный	N	205	1044	1249
	%	91,1	91,2	91,2
Итого	N	225	1144	1369

91,1%-мужчин, 91%-женщин - имеют отличный уровень грамотности в вопросах здоровья. Это свидетельствует о высоком уровне осведомленности работников о здоровье.

Таблица 32. Распределение уровней грамотности в вопросах здоровья у работников по возрасту:

		возраст					Итого
		молоче 30 лет	30-39 лет	40-49 лет	50-59 лет	старше 60 лет	
Недостаточный	N	8	15	3	6	15	47
	%	12.90	0.16	3.41	5.77	20.27	0.49

Проблематичный	N	5	7	5	4	7	28
	%	8.06	0.08	5.68	3.85	9.46	0.29
Достаточный	N	5	5	5	2	8	25
	%	8.06	0.05	5.68	1.92	10.81	0.26
Отличный	N	44	1012	75	92	44	1267
	%	70.97	99.71	85.23	88.46	59.46	98.96
Итого	N	62	1041	88	104	74	1369

Все возрастные группы имеют отличный уровень грамотности в вопросах здоровья, что подтверждает высокую осведомленность работников.

1.2.Анализ

Для проведения анализа представленных таблиц необходимо рассмотреть каждую категорию данных и выявить ключевые моменты.

На основе представленных данных можно сделать несколько ключевых выводов о состоянии и характеристиках сотрудников организации, а также о факторах, влияющих на их здоровье и профессиональную деятельность.

1. Демографические характеристики

Анализ возрастных групп показывает, что в организации преобладают женщины, особенно в возрастных категориях 40-49 лет. В группе старше 60 лет также наблюдается большее количество женщин, что может указывать на различные факторы, влияющие на трудовую активность и выход на пенсию. Средний возраст сотрудников составляет 43 года, что свидетельствует о зрелом и опытном коллективе, что может быть положительным фактором для обмена знаниями и опытом.

2. Семейное положение и уровень образования

Высокий процент сотрудников, состоящих в браке (84,88%), может говорить о стабильности и ответственности работников. Это, в свою очередь, может положительно сказываться на их профессиональной деятельности. Уровень образования (55,66%) сотрудников имеют высшее образование, что подтверждает наличие квалифицированных специалистов в организации. Это может

способствовать повышению качества выполняемой работы и улучшению результатов деятельности.

3. Здоровье и физическая активность

Небольшое количество больничных листов и высокая оценка здоровья (53,33%-мужчины, 52,36% -женщины) сотрудников оценивают свое здоровье как хорошее. Указывает на высокую степень здоровья коллектива. Однако, несмотря на это, небольшой процент респондентов занимаются физкультурой, и среди женщин этот показатель немного ниже. Это может свидетельствовать о необходимости повышения мотивации к ЗОЖ.

4. Питание и образ жизни

Большинство сотрудников приносят еду из дома, что может указывать на заботу о своем питании.

Низкий процент сотрудников употребляют свежие овощи, что указывает на необходимость повышения осведомленности о важности овощей в рационе.

Сотрудники не употребляют в пищу свежие фрукты, 95,8 % сотрудников употребляют фрукты 1-3 раза в месяц, что требует внимания для улучшения питания и проведения санитарно-просветительной работы.

5. Отказ от вредных привычек

Положительным моментом является то, что 95,6 % сотрудников никогда не курили, а также 92,8% сотрудников не употребляют алкоголь. Это может свидетельствовать о высоком уровне осведомленности о вреде этих привычек и о здоровом образе жизни в коллективе.

6. Уровень стресса и мотивация

По результатам опроса 80,5 % работников находятся в зоне среднего и высокого стресса. Штатному психологу необходимо изучить этот вопрос и разработать рекомендации для оздоровления психологического климата в коллективе учреждения. При ежегодном мониторинге программы обратить особое внимание на эти показатели.

Внедрить программы по управлению стрессом и поддержанию психологического здоровья (кабинет психологической разгрузки).

Высокий уровень заинтересованности сотрудников в медицинских обследованиях и высокий уровень грамотности в вопросах здоровья подтверждают активное участие работников в поддержании своего здоровья и профилактике заболеваний.

На основе проведенного анализа и выводов можно предложить следующие рекомендации:

- **Улучшение условий труда:** рассмотреть возможность улучшения условий труда в отношении физической нагрузки, чтобы повысить комфорт и производительность.

- **Программы физической активности:** разработать программы, направленные на повышение физической активности среди женщин, а также улучшить информирование о доступных спортивных объектах.
- ****Образовательные инициативы**:** провести дополнительные обучающие мероприятия по вопросам здорового питания и образа жизни, чтобы повысить осведомленность сотрудников.
- **Поддержка здоровья:** продолжать поддерживать инициативы по медицинским обследованиям и профилактике заболеваний, что может способствовать дальнейшему улучшению здоровья коллектива.

В целом, данные показывают, что в организации работает зрелый и опытный коллектив с высоким уровнем образования и стабильным семейным положением, что способствует повышению качества работы и эффективности. Сотрудники демонстрируют высокую осведомленность о здоровье и физической активности, однако существует значительная разница в уровне физической активности между мужчинами и женщинами. Отказ от алкоголя свидетельствует о здоровом образе жизни, но необходимо обратить внимание на улучшение условий питания на рабочем месте и повысить осведомленность о важности регулярного употребления свежих овощей и фруктов. Разработать мероприятия по улучшению психологического климата в учреждении и по управлению стрессом. На основе представленных данных можно сделать несколько ключевых выводов о состоянии и характеристиках сотрудников организации, а также о факторах, влияющих на их здоровье и профессиональную деятельность.

1.3. Оценка вредных производственных и средовых факторов, влияющих на здоровье работников ГБУЗ «ММБ»

Работники ГБУЗ «ММБ» в основном относятся к категории служащих.

К негативным факторам, ежедневно оказывающим на них влияние, относятся следующие:

1. Освещенность рабочей поверхности в офисе СанПиН 2.2.1/2.1.1.1200-03 «Гигиенические требования к освещению рабочих мест».
2. Химические факторы п.1.52: Фармакологические средства.
3. Химические факторы п.1.49: Синтетические полимерные материалы: смолы, лаки, клеи, пластмассы, пресс-порошки, волокна.
4. Химические факторы п.1.50: Технические смеси углеводородов: нефти, бензины(Р), коксы(Ф), керосины, уайт-спирит(Р), мазуты, битумы, асфальты, каменноугольные и нефтяные смолы(К), пеки(К), возгоны каменноугольных смол и пеков(К), масла минеральные(К), (кроме высокоочищенных белых медицинских, пищевых, косметических и белых технических масел), сланцевые смолы(АК) и масла(АК), скипидар(А), бисхлорметиловый и хлорметиловый (технические) эфиры: хлорметоксиметан(К), газы шинного производства(К), вулканизационные(К).

5. Биологические факторы п.2.4: Патогенные биологические агенты (ПБА) - патогенные для человека микроорганизмы - возбудители инфекционных заболеваний (бактерии, вирусы, хламидии, риккетсии, грибы, гельминты, членистоногие), включая генно-инженерно-модифицированные, яды биологического происхождения (токсины), а также любые объекты и материалы (включая полевой, клинический, секционный), подозрительные на содержание перечисленных агентов.
6. Аэрозоли преимущественно фиброгенного действия (АПФД) и пыли п.3.4: Пыль животного и растительного происхождения(АФ) (с примесью диоксида кремния(АФ), зерновая(АФ), лубяная(АФ), хлопчатобумажная(АФ), хлопковая(АФ), льняная(АФ), шерстяная(АФ), пуховая(АФ), натурального шелка хлопковая мука (по белку)(А), мучная(АФ), древесная твердых пород деревьев(КФА), кожевенная(К), торфа, хмеля, конопли, кенафа, джута, табака(А))
7. Физические факторы п.4.1; п.4.2 -4.2.5 п.4.5 ; п.4.1 - Ионизирующие излучения(К), радиоактивные вещества(К); п.4.2. - п.4.2.5. Неионизирующие излучения; Электромагнитное излучение оптического диапазона (ультрафиолетовое излучение(К), лазерное излучение) Электромагнитное поле радиочастотного диапазона (10 кГц - 300 ГГц)Ультразвук воздушный, ультразвук контактный; Шум; Вибрация: Локальная вибрация, Общая вибрация (транспортная, транспортно-технологическая, технологическая).
8. Факторы трудового процесса п.5.2 Напряженность трудового процесса (сенсорные нагрузки).

Выполняемые работы п.27 Работы в медицинских организациях:

1. *Опасные факторы:* прямой и отраженный отполированных поверхностей стола и шкафов свет; контрастная рабочая зона (стол светлый, а клавиатура черная); мерцание ламп (стробоскопический эффект); недостаток освещения в помещении.
Чем измеряют: уровень освещенности помещения работодатель может измерить самостоятельно люксметром.
Влияние на здоровье: снижается острота зрения; раздражается сетчатка глаз; сотрудники быстрее утомляются.
 2. Шум в офисном помещении (ГОСТ Р 50779,11-2108 «Шум, общие требования к измерению шума в помещении»).
- Опасные факторы:* На офисных сотрудников может влиять технический, человеческий и внешний источники шума:
- технический шум от работы всех офисных электроприборов компьютеров, принтеров, факсов, сканеров, телефонов);
 - человеческий шум от самих сотрудников, которые очень громко разговаривают;
- Главная опасность- несколько источников шума суммируются и создают более высокий уровень
- Чем измеряют:* шум действует на человека в широком диапазоне частот, который можно измерить шумомером. Это высокоточная профессиональная техника, имеющаяся в аккредитованных лабораториях. Влияние на здоровье: часто шум вызывает у человека раздражительность, ослабление памяти, апатию, снижение слуха, подавленное настроение, расстройство сна; реже шум может

вызвать сдвиг обмена веществ и нарушения в сердечно-сосудистой системе; в случае серьёзного и постоянного воздействия шума это может привести к профессиональной тугоухости (невриту слухового нерва).

3. **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 загрязнённого воздуховода могут попасть по вентиляционным системам в офис.

Чем измеряют: дискретный счётчик частиц с рассеянием света.

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

4. **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 220В частотой 50 Гц)- это источник электромагнитного поля.

Чем измеряют: определить уровень электрического и магнитного излучения в офисе можно самостоятельно с помощью измерителя уровня электромагнитного фона.

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

5. Психофизические вредные факторы.

Многие из перечисленных выше видов вредного воздействия также могут являться причиной избыточной негативной психоэмоциональной нагрузки.

В совокупности или по отдельности воздействие вредных факторов может быть причиной появления острых и хронических общих и профессиональных заболеваний (ГОСТ Р 12.0.003-2015 «Система стандартов безопасности труда. Общие требования к охране труда») заболеваний, в том числе ведущих к стойке потере трудоспособности.

2. Приоритеты в сфере укрепления здоровья работников, цели, задачи, целевые показатели (индикаторы), ожидаемые конечные результаты реализации Программы

2.1. Приоритеты в сфере укрепления здоровья работников ГБУЗ «Межрайонная многопрофильная больница» определены с учетом следующих нормативных правовых актов:

Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

Трудовой кодекс Российской Федерации (раздел X «Охрана труда»);
Федеральный закон от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных»;

Федеральный закон от 21.11.2011 г. №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»;

Федеральный закон от 23.02.2013 г. №15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака»;

Федеральный закон от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011г. №302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»;

Приказ Минздрава России приказ от 27 апреля 2021 г. № 404н «Об утверждении порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения.

2.2 Основные принципы реализации Программы:

приоритет охраны труда, здоровых и безопасных условий труда; признание и обеспечение приоритета жизни и здоровья работников по отношению к производственной деятельности; формирование условий максимальной самореализации личности работников.

Цели программы:

увеличение личного потенциала каждого сотрудника и корпоративного человеческого капитала как основного ресурса организации, повышение экономической эффективности поведения сотрудников.

Задачи программы:

создание безопасных условий труда, эргономичных (здоровых) рабочих мест, развитие гигиены труда; стимулирование отказа работников от вредных привычек, включая потребление алкоголя, табака и нерациональное питание; повышение физической активности работников, профилактика заболеваний; сохранение психологического здоровья работников (профилактика эмоционального выгорания), повышение корпоративной культуры.

2.3. Целевые показатели и ожидаемые конечные результаты реализации Программы:

- сокращение общего числа больничных листов в 2025 г. до 10%;
- создание 100% эргономичных рабочих мест;
- снижение заболеваемости персонала: общей, с временной нетрудоспособностью, профессиональной;
- сокращение потерь рабочего времени, связанных с нахождением работников на больничном по временной нетрудоспособности;
- увеличение доли работников, ведущих здоровый образ жизни, до 60%;

- увеличение доли работников, занимающихся физической культурой и спортом до 50%;
- создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе (психогигиены и высокой корпоративной программы).

Таблица 33. Планируемые выгоды от реализации Программы

Выгода для работников	Выгода для Руководства
1. Снижение риска приобретения хронических заболеваний. 2. Улучшение психоэмоционального состояния. 3. Отказ от вредных привычек 4.Повышения удовлетворенности от работы 5. Высокая информированность о своем здоровье 6. Развитие навыков определения заболевания на ранней стадии 7. Улучшение условий труда	1. Сокращение прямых расходов на: • компенсационные выплаты за счет средств работодателя, связанные с болезнью работника; • снижение издержек на поиск и подготовку новых кадров в связи с уходом предыдущих 2. Снижение косвенных издержек, связанных с уменьшением частоты и продолжительности невыхода на работу 3. Повышение производительности и интенсивности труда 4.создание благоприятного социально-психологического климата (психогигиены и высокой корпоративной культуры).

3. План мероприятий по реализации Программы «Укрепление здоровья на рабочем месте работников ГБУЗ «ММБ»»

№ п/ п	Примерный перечень мероприятий	Финансовое обеспечение Программы	Сроки реализац ии	Ответственные
Задача №1 «Создание безопасных условий труда, эргономичных рабочих мест, развитие гигиены труда»				
1.1	Разработка новых и актуализация действующих нормативных актов по охране труда (положений, инструкции и др.)	Финансирование не требуется	3 квартал 2025 года	Администрация ГБУЗ «ММБ» Председатель профсоюзного комитета – Нашапигова М.В. Специалист по охране труда – Строганов В.М.
1.2	Оформление уголка по охране труда и технике безопасности	В пределах бюджетной сметы и норматива затрат	По мере необходи мости 2025- 2030гг.	Председатель профсоюзного комитета – Нашапигова М.В. Специалист по охране труда – Строганов В.М.
1.3	Оформление информационного стенда «Здоровый образ жизни»			
1.4	Проведение специальной оценки условий труда	В пределах бюджетной сметы и норматива затрат	4 квартал 2025 года	Специалист по охране труда – Строганов В.М.

Задача № 2 «Стимулирование отказа работников от вредных привычек, включая потребление алкоголя»

2.1	«Профилактика потребления табака» Курение серьезная медико-социальная проблема Активное и пассивное курения одна из причин преждевременной заболеваемости. меры профилактики курения - оформление рабочих мест, мест общего пользования территории знаками, запрещающими курение; - профилактика курения на рабочем месте и в рабочие часы: «Дыхательная гимнастика вместо перекура», «полезное вместо вредного» (фрукты в место перекура- яблоко, груша, апельсин.)	Финансирование не требуется	постоянно о 2025- 2030 года	Председатель профсоюзного комитета – Нашапигова М.В. Члены рабочей группы Врач-нарколог Жилова Л.Ж.
2.2	Нормативно правовое регулирование - Издание и (или) актуализация правовых актов: - о запрете курения на территории организации (включая открытую территорию) - о запрете потребления любых электронных сигарет, испарителей и устройств с нагреванием табака	Финансирование не требуется	4 квартал 2025 года	Администрация ГБУЗ «ММБ» Председатель профсоюзного комитета Нашапигова М.В. Юрисконсульт Куашев Б.М.

2.3	Снижение потребления алкоголя с вредными последствиями. Алкоголь является психо активным веществом. Ущерб для здоровья человека и общества в целом часто недооценивается. Меры профилактики употребления алкоголя • информирование трудового коллектива о политике организации в отношении употребления алкоголя ,о ответственности в соответствии с ТК РФ • повышение осведомленности об алкоголе и рисках для здоровья связанных с ним Нормативно правовое регулирование Издание и (или) актуализация правовых актов: - о запрете употребление алкоголя на территории организации (включая открытую территорию)	Финансирование не требуется	постоянно о 2025- 2030 года	Председатель профсоюзного комитета – Нашапигова М.В. Члены рабочей группы Врач-нарколог Жилова Л.Ж.
Задача № 3 «Повышение физической активности работников» , «Сохранение репродуктивного здоровья», «Профилактика инфекций и вакцинация»				
3.1	Повышение физической активности повышение физической активности способствует снижению утомляемости, напряжения профилактика травматизма на рабочем месте	Финансирование не требуется	на постоянной основе	Председатель профсоюзного комитета – Нашапигова М.В. Члены рабочей группы Врач-хирург Табухов Э.К.

3.2 «Организация физкульт-минуток в организации. комплекс физических упражнений с учетом специфики условий и характера труда работников: «Зарядка для офиса», «Ходьба на месте» «Гимнастика для глаз» Административное закрепление физкульт-брейков в количестве не менее одного раза в течение рабочего дня для работников: Внесение изменений в Правила внутреннего трудового распорядка администрации дополнения нормой об обязательном 10-мин. перерыве для производственной гимнастики Выпуск листовок для работников «Комплекс упражнений на рабочем месте» (гимнастика для глаз, кистей рук, профилактика остеохондроза и др.) Для проведения физкульт – брейков будут использоваться комплексы физических упражнений (специальные десятиминутные комплексы физических упражнений, которые можно проводить прямо на рабочем месте: «Зарядка для офиса во время обеденного перерыва (с13.00 до 13.15) планируется проводить производственную гимнастику, на центральной площадке перед главным входом в ХЦ. Для работников с вредными условиями труда по зрению, окулистом разработаны упражнения по снятию нагрузки с глаз, которые проводятся на рабочих местах каждые 20 минут по 20 секунд (подготовлены буклеты).	Финансирование не требуется	в течение 2025-2030гг 2 раза в неделю ежемесячно Ежедневно	председатель профсоюзного комитета – Нашапигова М.В. Члены рабочей группы Инструктор ЛФК Хабитежева М.А. Врач-офтальмолог Пхешхова А.А. Главная медсестра Арамисова Э.Х.
---	------------------------------------	---	---

3.3 «Неделя физической активности». Повышение информированности работников о пользе физической активности и мотивация к повышению уровня активности (информационное сопровождение) 1.«Неделя физической активности» Участие сотрудников ХЦ в акции «Мой маршрут здоровья», «10 000 шагов». выложены информационно – тематические рассылки в СМИ и группу ХЦ по темам 2.«Неделя отказа от лифта» 3.«Неделя зарядка для офиса на рабочем месте». 4.Оценка уровня физической активности и тренированности работников ЦЗВ проводит биоимпедансметрию и динамометрию, Тест Ходьбы 5.«Неделя пешком на работу» 6. «Неделя без автомобиля» По итогам «Недели физической активности» выбирается самый активный участник ХЦ и самый тренированный сотрудник, победители получают призы . Будут использоваться мобильные приложения «Шагомер» , для оценки физической активности сотрудников. 7.Восстанавливается кабинет № 108. ЛФК (в наличии: велотренажер, вибромассажер, тренажер эллиптический).	Финансирование не требуется	05.04-12.04.2025гг. 4-6 раз в год в течении 2025-2030гг. 01.07.2025-11.07.2025гг. 04.08.2025-16.08.2025гг.	председатель профсоюзного комитета – Нашапигова М.В. Члены рабочей группы Инструктор ЛФК Хабитежева М.А. Врач-офтальмолог Пхешхова А.А. Главная медсестра Арамисова Э.Х.
--	------------------------------------	--	---

3.4	Мобильное приложение «Шагомер» Пешком на работу» Симулирование и мотивация работников к повышению уровня физической активности по средствам мольного приложения. Мотивирование работников к ежедневной физической активности по пути дом-работа –дом. Поощрение двигательной и спортивной активности сотрудников.	Финансирование не требуется	в течение года (2025-2030гг)	председатель профсоюзного комитета – Нашапигова М.В. Члены рабочей группы Инструктор ЛФК Хабитежева М.А.
3.5	Симулирование работников к повышению уровня физической активности посредством участия в командно-спортивных мероприятиях. Будут проводиться командные соревнования по игровым видам спорта (футбол, волейбол, баскетбол, тренажерные залы и др.) между отделениями. Восстанавливается стадион, имеющийся на территории больницы. Есть договоренность с администрацией ФОК г.Нарткала, чтобы наши сотрудники посещали плавание с 10% скидкой.	Финансирование не требуется	в течение года (2025-2030гг) Июль, Август.	Председатель профсоюзного комитета – Нашапигова М.В. Члены рабочей группы Врач-хирург Табухов Э.К.
3.6	«Сохранение репродуктивного здоровья» организация ежегодного медицинского осмотра, сдача анализов. прохождение узких специалистов в соответствии с графиком диспансеризации население, прохождение маммографии, УЗИ органов брюшной полости и органов малого таза	В пределах бюджетной сметы и норматива затрат	согласно графику 1 раз в год.	Председатель профсоюзного комитета – Нашапигова М.В. Члены рабочей группы Заведующая женской консультацией Гегиева Л.М.

3.7	Создание условий на рабочем месте по обеспечению родителям психологического, социального и финансового стимулирования за рождение детей и дезинтеграция матерей в рабочую среду. в соответствии с Трудовым кодексом РФ • применение стандарта или иного документа, регулирующего трудовые функции, выполняемые сотрудниками женского пола в период беременности и после родов. • Обеспечение выплаты пособия за рождение ребенка и (или) иных вариантов материальной помощи. • Сохранение рабочего места и реинтеграция сотрудниц, вышедших на работу после отпуска по уходу за ребенком.	Финансирование не требуется	постоянно	Председатель профсоюзного комитета – Нашапигова М.В. Члены рабочей группы Заведующая женской консультацией Гегиева Л.М. Заместитель главного врача по экономическим вопросам – Уварова М.В.
3.8	Составление списков работников, подлежащих диспансеризации по возрасту, согласование с графиком диспансеризации М.О.	Финансирование не требуется	1 квартал 2025 года	Председатель профсоюзного комитета – Нашапигова М.В. Члены рабочей группы И.о. зам. главного врача по АПР-Маирова С.Р. И.о. зам. главного врача по МОН Лескенского района – Ажокова С.Х.

3.9	«Профилактика инфекций и вакцинация» Федеральным законом от 17.09.1998 №157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» (далее - ФЗ-157) В соответствии с п. 62 СанПиН 3.3686-21 «Санитарно-эпидемиологические требования по профилактике инфекционных болезней» Проведение вакцинации работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность включая дополнительное образование Дифтерии, столбняка (каждые 10 лет) Вирусного гепатита В (до 55 лет - 3 прививки) Краснухи (женщины до 25 лет - 2 прививки) Кори (до 55 лет – 2 прививки)	Финансирование не требуется	По мере необходимости	Председатель профсоюзного комитета – Нашапигова М.В. Члены рабочей группы И.о. зам. главного врача по АПР-Маирова С.Р. И.о. зам. главного врача по МОН Лескенского района – Ажокова С.Х. Врач-эпидемиолог Дубова Т.Г. Врач-эпидемиолог Гаштова Т.Т.
-----	---	-----------------------------	-----------------------	---

Задача № 4 «Сохранение психологического здоровья»

4.1	«Сохранение психологического здоровья и благополучия» Психоэмоциональные факторы влияют на рабочем месте влияют на увеличение распространённости факторов риска хронических неинфекционных заболеваний (чрезмерного употребления алкоголя, курения, неправильного питания) Практика профилактических мероприятий в офисе. включают несколько этапов оздоровительное тестирование, обучение, и индивидуальные консультации штатного психолога. Создание кабинета психологической разгрузки, ароматерапии, создание с привлечением штатного психолога -группы по управлению стрессом.	Финансирование не требуется	В течение 2025-2030 года	Председатель профсоюзного комитета – Нашапигова М.В. Члены рабочей группы И.о. зам. главного врача по АПР- Маирова С.Р. И.о. зам. главного врача по МОН Лескенского района – Ажокова С.Х. Специалист по управлению персоналом -Кодзокова А.Х. Психолог – Соколова Е.В.
-----	---	-----------------------------	--------------------------	--

4.2	«День, неделя, месяц, психоэмоционального здоровья» «День здоровья на рабочем месте» дней здоровья повышение осознанности работников о факторах риска, а также формирование культуры здорового образа жизни в организации. «Как победить беспокойство и стресс на работе» «Позитивная психология, использования силы счастья, осознанности и внутренней силы»	Финансирование не требуется	1-2 раза в год (2025-2030гг)	Председатель профсоюзного комитета – Нашапигова М.В. Члены рабочей группы Специалист по управлению персоналом -Кодзокова А.Х. Психолог – Соколова Е.В.
4.3	Организация поздравлений членов коллектива с праздниками, юбилеями.	В пределах бюджетной сметы и норматива затрат	В течение 2025-2030 года	Администрация ГБУЗ «ММБ» Председатель профсоюзного комитета – Нашапигова М.В. Члены рабочей группы
Задача № 5 «Мероприятия по здоровому питанию и консультации с врачами специалистами»				

5.1	«Здоровое питание и рабочее место» Создание среды для здорового питания в организации предоставление сотрудникам возможности формировать и следовать рациону здорового питания ,обеспечения свободного доступа к питьевой воде, продуктам в течении всего трудового дня . Обеспечить наличие специально оборудованных мест для приема пищи, оснащенных необходимой бытовой техникой (электрочайники, микроволновые печи, холодильники, кулеры на рабочих местах). Оборудовать места для приема пищи –буфет, где сформирован ассортимент для меню «Здоровое питание». Блюда и напитки «Здоровое питание» отметить маркировкой зеленого и желтого цвета и расположить в буфете отдельно. Во всех отделениях выделить комнаты для приема и разогрева пищи.	В пределах бюджетной сметы и норматива затрат	В течение 2025-2030 года На постоянной основе	Председатель профсоюзного комитета – Нашапигова М.В. Мед.диет.сестра Хачимова Д. Врач-эндокринолог Абазова М.З.
5.2	«Вода и офис» – территорию организации, помещение для приема пищи, комнату для совещаний оснастить кулерами с питьевой водой.	В пределах бюджетной сметы и норматива затрат	Постоянно действующая практика (2025-2030гг)	Председатель профсоюзного комитета – Нашапигова М.В. Зам. главного врача по экономическим вопросам – Уварова М.В.

5.3	«Питание в рабочее время»- организация помещения для приема пищи с необходимыми условиями (проточная вода. стол и стулья. холодильник, микроволновая печь для разогрева еды и т.д.)	В пределах бюджетной сметы и норматива затрат	Постоянно действующая практика (2025-2030гг)	Председатель профсоюзного комитета – Нашапигова М.В. Зам. главного врача по экономическим вопросам – Уварова М.В.
5.4	«Краткие информационные сообщения» - Для повышения информативности сотрудников в вопросах здорового питания, организовать размещение кратких информационных сообщений. Для размещения во внутренних коммуникациях организации: во всех отделениях разместить демо-системы и на информационных стендах краткую информацию о здоровом питании по отдельным тематикам («здоровый завтрак», «Практические рекомендации по поддержанию здорового питания», «Интересные факты о питании», видеоролики в социальных сетях, лекции, буклеты. «Оптимальный завтрак», «Овощи и фрукты в рационе здорового питания» «Здоровый перекус- сухофрукты, свежие фрукты вместо сладкого». Проведено анкетирование сотрудников для оценки пищевых привычек.	В пределах бюджетной сметы и норматива затрат	На постоянной основе с периодичностью 2-6 недель (2025-2030 гг.)	Председатель профсоюзного комитета – Нашапигова М.В. Члены рабочей группы Специалист по управлению персоналом - Кодзокова А.Х.

5.4	Разработанные анкеты размещены на внутреннем портале "Pablic " в папке «ЗОЖ» и группе сотрудников центра «Здоровье для каждого» WhatsApp. Все сотрудники принимают участие в анкетировании с последующим анализом. Провести Кампанию «Здоровый вес!». Для оказания помощи сотрудникам в снижении избыточного веса и формировании здоровых привычек в питании и образе жизни. Сотрудникам с ИМТ более 25 провести в ЦЗВ биоимпедансметрию. В неделю о пользе фруктов и овощей информация в СМИ в группу. Всем решившим контролировать свой вес выдать буклеты с рекомендациями по снижению веса, здоровому питанию и физической активности Участников Кампании регулярно мотивировать на успех. определение победителей в двух группах участников: с исходным ИМТ от 26 до 30 и больше 30. В список финалистов включать только тех, чей ИМТ за время кампании снизился на две и более единицы успешно выдержавших испытание сотрудников наградить призами. Организовать соревнования между сотрудниками или подразделениями проведение конкурса рецептов блюд для здорового питания выкладывать в группу.		20-26 октября 22-28 декабря	
-----	--	--	---	--

