



АССОЦИАЦИЯ ОЗДОРОВИТЕЛЬНОГО ТУРИЗМА
И КОРПОРАТИВНОГО ЗДОРОВЬЯ

БИБЛИОТЕКА КОРПОРАТИВНЫХ ПРОГРАММ
ОЗДОРОВЛЕНИЯ СОТРУДНИКОВ

ИНВЕСТИЦИИ В РАЗВИТИЕ ЗДОРОВОЙ СТРАНЫ. ЛУЧШИЕ КОРПОРАТИВНЫЕ ПРАКТИКИ-2025

Партнеры форума

COSMOS
COLLECTION
ALTAY RESORT

 **THALASSO
WELL**
since 2004

**ROSA
SPRINGS**



OXYTERRA

 **МЕДСИ** пространство
здоровья


ТАВНА
вода, в которой течёт сама жизнь

ТОНУС



Дорогие участники Ежегодного Всероссийского Форума и Конкурса «Инвестиции в развитие здоровой страны. Лучшие корпоративные практики-2025», уважаемые члены жюри, коллеги и партнеры!

Ассоциация оздоровительного туризма и корпоративного здоровья (АОТ) вот уже в 6-й раз подводит итоги конкурса, который, надеемся, для многих из вас стал за эти годы источником новых знаний, идей и инсайтов, эффективной площадкой для обмена опытом реализации проектов в самой важной сфере – здоровье и благополучие людей, работающих на укрепление экономики нашей страны.

Библиотека проектов в этом году пополнилась новыми идеями и программами, отражающими современные тренды в сфере корпоративного здоровья и благополучия. Тенденции этого года, на которые невозможно было не обратить внимание – использование искусственного интеллекта в различных процессах управления корпоративным здоровьем и развитие компаниями собственных мобильных приложений, которые аккумулируют все опции программ: предполагают телемедицину, консультации психолога, интерактивные форматы взаимодействия, дают возможность объединять разные группы людей в занятиях спортом или в марафонах по снижению веса, работают на вовлечение большего числа сотрудников и поддерживают развитие собственных инициатив сотрудников в сфере ЗОЖ.

Кроме того, в 2025 году в библиотеку войдут проекты, присланные компаниями на внеконкурсную номинацию – «Программа заботы о СВОих», которую мы предложили в рамках объявленного Президентом РФ Владимиром Путиным Годом защитника Отечества. Данная номинация создана для популяризации корпоративных инициатив, направленных на поддержку сотрудников предприятий – участников специальной военной операции (СВО), а также членов их семей.

Итоговый форум, где мы объявим результаты конкурса и наградим победителей, в 2025 году мы АОТ проводим совместно с НИИ Организации здравоохранения и медицинского менеджмента и «Деловой Россией». На форуме вместе с экспертами мы обсудим инициативы, которые способствуют активной и продолжительной жизни сотрудников предприятий и направлены на поддержку здорового долголетия. А корпоративные программы и практики укрепления здоровья персонала мы рассмотрим через призму решения проблемы кадрового дефицита.

Желаю всем участникам Форума продуктивной работы и интересного профессионального общения! А лауреатов и победителей нашего конкурса поздравляю с успешным завершением финального этапа! Пусть ваши сотрудники будут самыми здоровыми и счастливыми!

Ваша Елена Трубникова. Председатель Ассоциации оздоровительного туризма и корпоративного здоровья, Президент международной аудиторско-консалтинговой сети FinExpertiza

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ СПОРТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ»

- АНО «Атом-Спорт»
- АО «Мосэнергосбыт»
- Норникель
- Решма
- РЖД
- УЗГА

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ»

- ВЭБ.РФ
- Газпромнефть-МНПЗ
- МосЭнергосбыт
- Силовые машины
- УЗГА
- Черноголовка

НОМИНАЦИЯ «ЗАБОТА О ПСИХОЛОГИЧЕСКОМ КОМФОРТЕ СОТРУДНИКОВ»

- Бридж Групп
- Газпромбанк
- Сбербанк
- Сибур

НОМИНАЦИЯ «СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА»

- ВЭБ.РФ

НОМИНАЦИЯ «СОЗДАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОГО РЕСУРСА ПО ВОВЛЕЧЕНИЮ СОТРУДНИКОВ В ЗАНЯТИЯ СПОРТОМ И ЗОЖ»

- ВЮСАД

НОМИНАЦИЯ «ЛУЧШАЯ ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ КОНЦЕПЦИЯ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ В САНАТОРИИ ИЛИ СПА-ОТЕЛЕ»

- Cosmos Collection Altay Resort
- Life Balance Rosa Springs
- Алтайский замок
- Бакирово
- Заполярье
- Санаторий-профилактория «Кольский» имени С.В. Селяндина
- Сеть санаториев «Курорт Белокуриха»

- Амурские электрические сети
- Бюджетное учреждение Омской области «Комплексный центр социального обслуживания населения «Вдохновение» Октябрьского административного округа»
- Государственная корпорация развития «ВЭБ.РФ»
- Филиал АО «Газпром газораспределение Белгород» в г. Старом Осколе
- ООО «ГАЗПРОМ ДОБЫЧА УРЕНГОЙ»
- Государственное бюджетное стационарное учреждение социального обслуживания системы социальной защиты населения Кумертауский психоневрологический интернат
- Государственное казенное учреждение социального обслуживания «Старополтавский центр социального обслуживания населения» ГКУ СО «Старополтавский ЦСОН»
- МБОУ «Головчинская СОШ с УИОП»
- КГБУЗ «Городская больница №3 г. Рубцовск»
- Корсаковский пансионат
- Центральная дирекция здравоохранения – филиал открытого акционерного общества «Российские железные дороги»
- ПАО «Ростелеком»

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ СПОРТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ»

Сайт: <https://atom-sport.org/>

Видео презентация проекта - [здесь](#)

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

Участниками спортивных мероприятий, проводимых АНО «Атом-Спорт», являются 141 000 работников Госкорпорации «Росатом» и ее организаций (34% работников Госкорпорации «Росатом»). За 2024 год проведено 5 000 мероприятий, вовлечено в занятия спортом и физической культурой 54,57% жителей атомных городов.

ЦЕЛИ

- привлечение работников атомной отрасли к систематическим занятиям физической культурой и спортом;
- укрепление здоровья, формирования и поддержания здорового образа жизни среди работников атомной отрасли;
- расширение и укрепление дружеских связей среди предприятий и организаций атомной отрасли;
- сплочение работников предприятий и организаций атомной отрасли средствами физической культуры и массового спорта;
- обмен опытом работы в области физической культуры и спорта.

ДОСТИЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ

По итогам 2024 года 150 человек прошли обучение в рамках проекта «Школа спортивного лидера». В Госкорпорации «Росатом» и ее организациях работает 493 мастера спорта и 310 кандидатов в мастера спорта. Члены спортивных клубов по пейнтболу, дартсу и др. вызваны в сборные команды России.

Проведены военно-патриотические игры для детей работников Госкорпорации «Росатом» и жителей атомных городов. В играх в 2024 году поучаствовало более 370 детей в городах: Десногорск, Зеленогорск, Новоуральск.

- В 2024 году выполнены амбициозные планы по вовлечению работников Госкорпорации «Росатом» и ее организаций по вовлечению в занятия физкультурой и спортом;

- В военно-патриотические игры вовлечено 370 детей;
- Достигнуты высокие спортивные результаты;
- Проведена Зимняя Атомиада с участием 30 000 работников Госкорпорации «Росатом», финал прошел в Нижегородской области;
 - Проведен Фестиваль ГТО с участием 5000 работников Госкорпорации «Росатом» в Смоленской области;
 - Проведен турнир по мини футболу им. Е.П. Славского с участием 1500 работников Госкорпорации «Росатом» в Московской области;
 - Проведен баскетбольный турнир «Оранжевый атом» 1000 участников из 4 стран;
 - В трех странах проведен «Забег атомных городов» с участием 1100 спортсменов;
 - Проведен велопробег в г. Обнинск с участием 1500 спортсменов.



НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ СПОРТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ»

Сайт: <https://www.mosenergoby.ru/>

Видео презентация [здесь](#)

ЦЕЛИ

- стимулирование работников к занятиям активными видами спорта;
- популяризация здорового образа жизни;
- повышение степени вовлеченности работников в жизнь Общества;
- укрепление командного духа и сплоченности коллектива;
- отстаивание интересов Общества в соревнованиях;
- проведение регулярных тренировок и участие в турнирах по различным видам спорта
- организация внутрикорпоративных спортивных мероприятий;
- организация соревнований для сотрудников и членов их семей;
- предоставление компенсации абонементов в фитнес-клуб.



НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ СПОРТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ»

Сайт: <https://nornickel.ru/>

Видео презентация проекта - [здесь](#)

СРОКИ ПРОЕКТА

1947 г. – по настоящее время

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

В рамках защиты проекта будет представлена деятельность Заполярного филиала Компании в организации Спартакиады «Норникеля» в г. Норильске. Спартакиада имеет богатую историю, уходя своими корнями в период послевоенного времени. На протяжении долгих лет Спартакиада претерпевала трансформацию. Спартакиада «Норникеля» включает в себя 14 видов основной спартакиады и 6 видов спартакиады ветеранов спорта. В ней принимают участие порядка 28 предприятий, 23 команд и более 4,5 тысяч сотрудников.

ЦЕЛИ

- Мотивация и объединение сотрудников для участия в спортивных мероприятиях.
- Формирование политики развития физкультуры и массовых видов спорта, пропаганда здорового образа жизни среди работников Компании и РОКС НН.

РЕЗУЛЬТАТЫ

В целях координации политики Компании в области развития спорта на предприятиях Группы осуществляет деятельность Совет по развитию физкультуры и спорта Компании, целью которой является формирование политики развития физкультуры и массовых видов спорта, пропаганда здорового образа жизни среди работников Компании, филиалов, представительства, РОКС НН и членов их семей. Совет занимается организацией и совершенствованием спортивной и физкультурной деятельности в Компании, филиалах, представительстве и РОКС НН, рассмотрением и утверждением Плана корпоративных спортивных мероприятий на текущий год.

Общий охват работников в рамках спортивно-оздоровительной работы в 2024 году составил 22 114 чел.

Спортивные достижения работников ЗФ ПАО «ГМК «Норильский никель» и РОКС Компании в 2024 г.:

1. Финалисты конкурса III Национальной премии в области развития корпоративного спорта в номинации «Лучшая программа по внутренним коммуникациям.»

2. Активные участники Всероссийского физкультурного-спортивного комплекса «ГТО»:
 - медальный зачет: золото – 108, серебро – 35, бронза – 20;
 - второе место в общекомандном зачете в фестивале среди трудовых резервов ВФСК «ГТО» в г. Красноярске.
3. Победители в корпоративных соревнованиях «Норникеля»:

• мини-футбол	(1	место,	2	место);
• баскетбол	(1	место,	3	место);
• волейбол	(1	место,	2	место);
• плавание		(1		место);

 - хоккей (2 место, 3 место);
 - горные лыжи и сноуборд (3 место).
4. Победители Чемпионата России по плаванию среди крупных корпораций, ведомств и Министерства РФ (1 место).
5. Проведены первые межкорпоративные игры Ассоциации развития корпоративного спорта в г. Норильске.

ВЫВОДЫ ПО ПРОЕКТУ

Спартакиада «Норникеля» имеет положительный отклик у сотрудников компании. Благодаря ей выявляются лучшие спортсмены, которые в дальнейшем имеют возможность представлять компанию на различных спортивных мероприятиях: корпоративные соревнования «Норникеля», фестиваль Ассоциации развития корпоративного спорта, ЗаБег.РФ 24, Чемпионат России по плаванию среди крупных корпораций, ведомств и Министерства РФ, Всероссийский физкультурно-спортивный комплекс «ГТО» и др.

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ СПОРТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ»

Конкурсный проект «Безграничны мы...»

Сайт: <https://reshma.ru/>

Видео презентация проекта - [здесь](#)

ЦЕЛИ ПРОЕКТА

Наша основная цель — сплочение команды, которое формирует настоящий корпоративный дух;

- Мы создаём условия для самореализации каждого сотрудника, позволяя раскрыть потенциал и повысить уровень вовлеченности в спортивные испытания;

- Увеличение привлекательности учреждения на рынке труда и узнаваемости бренда;
- Стратегические приоритеты, которые помогут нам привлечь лучших специалистов и закрепить за собой лидерские позиции в отрасли.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ДОСТИЖЕНИЯ

- В 2021 году у команды появился личный тренер, что стало ключевым моментом и привело к значительному улучшению результатов.
- В 2023 и 2024 году после успешного выступления в районном отборочном туре, наша команда добилась впечатляющего результата, заняв 1 место на областных соревнованиях ГТО среди трудовых коллективов Ивановской области.
- В 2024 году команда Медицинского центра «Решма» ФМБА России представляла Ивановскую область на всероссийских соревнованиях в г. Магнитогорске.
- МЦ «Решма» стал инициатором проведения Спартакиады среди трудовых коллективов ФМБА России и Госкорпорации «РосАтом» «Готов к труду и обороне и оказанию первой помощи» в 2025 году.
- Благодаря руководству учреждения, спортсмены получили новое спортивное оборудование, включая электронную винтовку.
- На постоянной основе тренер проводит занятия по физической подготовке на нашей базе для всех желающих сдать нормативы ГТО



ОАО «РЖД»

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ СПОРТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ»

Конкурсный проект: «АГЕНТЫ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ В ОАО «РЖД»

Сайт: <https://www.rzd.ru/>

Видео презентация проекта - [здесь](#)

СРОКИ ПРОЕКТА

С конца 2021 года – по настоящее время

ЦЕЛИ ПРОЕКТА

Агенты ЗОЖ – новое движение в ОАО «РЖД», направленное на популяризацию спорта и здорового образа жизни среди работников и членов их семей. «Агент ЗОЖ» создает команду единомышленников и организует её работу.

Целью проекта является мотивация к бережному отношению к собственному здоровью через трансляцию позитивного образа Агентов ЗОЖ, активно участвующих в реализации мероприятий и проектов, направленных на здоровый образ жизни. Норма о поддержке здорового образа жизни внесена в Коллективный договор компании.

ОПИСАНИЕ

По всей стране, в регионах присутствия железных дорог на добровольных началах в настоящее время осуществляют деятельность более 3 тысяч агентов ЗОЖ, которыми организуются мероприятия в формате лекций о ЗОЖ, утренние зарядки, спортивные турниры и челленджи в социальных сетях (официальный канал – https://t.me/zozh_rzd).

Агенты ЗОЖ самостоятельно формируют свои планы работы и выбирают близкое им направление, которое готовы возглавить. Это может быть спортивная команда, или секция если сотрудник опытный спортсмен, занятия по йоге, кулинарные мастер классы, ведение блога, социальные мероприятия. Такой сотрудник может стать идеальным амбассадором, который будет вдохновлять и вовлекать своих коллег.

За организацию мероприятий по любым направлениям ЗОЖ для агентов ЗОЖ предусмотрено поощрение бонусными баллами, которые в последствии можно обменять на корпоративные предложения. За каждое мероприятие можно получить от 25 до 100 баллов, но не более 1500 баллов в год в категории «Корпоративное волонтерство» (так, например за 500 баллов на Сервисном портале работника ОАО «РЖД» можно получить Сертификат на обучение в АНО ДПО «Корпоративный университет РЖД» по краткосрочной программе развития «Тайм-менеджмент для руководителей»; за 50 баллов можно получить Скидку в размере 30% на проживание в отеле «Родня», Крым, г. Ялта).

Для дополнительной мотивации агентов ЗОЖ ОАО «РЖД» оплачивает слоты на участие в мероприятиях, как всероссийского, так и регионального масштаба, а также экипировку к ним. Многие из агентов ЗОЖ занимают лидирующие позиции. В течение 2023 г. и 2024 г. агенты ЗОЖ приняли участие в более 700 таких мероприятиях и привлекли к участию в них более 11 тыс. своих коллег.

Примеры мероприятий: Гонка Героев, ЗАБЕГ.РФ, Московский марафон и полумарафон, марафон «Белые ночи», кросс «Лисья гора», легкоатлетический забег «Ночная Тула», полумарафон «Волжский берег» в рамках проекта Бегом по Золотому кольцу», забег TrailSamara – «Царь горы», Томский лыжный марафон «TOMSK SKI MARATHON», кубок России по скайраннингу 2024 года, триатлон Wild Siberia, Swimcup «Крылатское 2024» и многие другие.

Вместе с тем, ежегодно в «Корпоративном университете РЖД» Агенты ЗОЖ проходят обучение по теме «Продвижение ЗОЖ в трудовых коллективах». В рамках обучения они получают знания по здоровому питанию, физической активности, профилактике заболеваний, о природе зависимостей и способах борьбы с ними, ведению социальных сетей, формированию команды и ее мотивации, а также принимают участие в разработке проектов, направленных на приобщение железнодорожников к здоровому образу жизни и раскрывающих различные аспекты ЗОЖ. После прохождения общеобразовательного курса обучения слушатели получают сертификаты. Очередное обучение проведено в начале декабря 2024 г.

Дополнительно во внутренней системе дистанционного обучения для всех работников компании доступно онлайн обучение по курсам: «Продвижение здорового образа жизни в подразделениях ОАО «РЖД» и «Культура здорового образа жизни», которые успешно прошли более 9,8 тыс. человек.

В целях развития нематериальной мотивации среди агентов ЗОЖ в ОАО «РЖД» ежегодно проводится «Координатор Агентов ЗОЖ». «Координатор Агентов ЗОЖ» региона осуществляет руководство и координацию деятельности «Агентов ЗОЖ» в границах деятельности железной дороги. Ежегодно в компании проводится Конкурс на звание «Координатор агентов ЗОЖ».

Желающие претендовать на звание координатора агентов ЗОЖ должны зарегистрироваться на портале зожржд.рф, ответить на вопросы анкеты, снять два видео и организовать ЗОЖ мероприятие.

РЕЗУЛЬТАТЫ

По всей стране, в регионах присутствия железных дорог на добровольных началах осуществляют деятельность более 3,0 тысяч агентов, которыми организуются мероприятия в формате лекций о ЗОЖ, утренние зарядки, спортивные турниры и челленджи в социальных сетях.

За время существования движения агентами ЗОЖ на сети ж.д. проведено более 1,5 тыс. самостоятельных мероприятий для трудовых коллективов, направленных на просвещение и продвижение корпоративной культуры по направлениям здорового образа жизни в ОАО «РЖД» в области: физической культуры и занятий спортом, рационального питания, психологического здоровья, профилактики неинфекционных заболеваний, профилактики употребления психоактивных веществ, мотивации работников к ведению здорового образа жизни с охватом более 15,3 тыс. работников. Работники позитивно отзываются о мероприятиях по популяризации здорового образа жизни в Компании, отмечается высокая вовлеченность работников по участию в данных мероприятиях.

2022 год: 1,6 тыс. агентов ЗОЖ, провели 673 мероприятия, охват более 17 тыс. чел.

2023 год: 3 тыс. агентов ЗОЖ, провели 860 мероприятий, охват более 60 тыс. чел.

2024 год: 3,1 тыс. агентов ЗОЖ, провели 514 мероприятий, охват около 26 тыс. чел.

Результаты ежегодного социологического исследования в ОАО «РЖД» говорят о том, что доля работников, ведущих ЗОЖ растет.

В 2024 году достигнут охват в 17,6% (+1 пункт к прошлому году).

*Справочно**

в 2021 году показатель составлял – 7,1%;

в 2022 году достигнуто – 9,3%;
в 2023 году достигнуто – 16,3%.
в 2024 году достигнуто – 17,6%.

ВЫВОДЫ

Проект «Агенты ЗОЖ в ОАО «РЖД» получил положительные отклики от работников компании. Все больше сотрудников холдинга отказываются от вредных привычек и выбирают здоровый образ жизни. Данный проект продолжит свою работу в 2025 году.



НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ СПОРТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ»

Проект «Турслет УЗГА»

Сайт: <https://uwca.ru/>

Видео-презентация проекта [здесь](#)

СРОКИ

Август 2019 – наше время

ЦЕЛИ

- Популяризация спорта и ЗОЖ среди сотрудников
- Вовлечение персонала в активный отдых
- Мотивация к регулярным занятиям спортом через положительный опыт Турслета.
- Развитие спортивных инициатив внутри компании: выявление спортивных талантов среди сотрудников для формирования корпоративных команд
- Поддержка существующих спортивных сообществ компании
- Мотивация и объединение сотрудников для участия в спортивных проектах компании
- Сплочение коллектива за счёт двухдневного общения в неформальной обстановке на природе
- Объединение сотрудников из разных городов присутствия УЗГА и укрепление межрегиональных связей.

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

Проект «Турслёт» стартовал в августе 2019 года и проводится ежегодно. Основная цель проекта – популяризация спорта и ЗОЖ через командные активности и сплочение коллектива.

Туристический слёт длится 2 дня и сочетает спортивные, творческие и развлекательные активности. Участники делятся на спортсменов и болельщиков. Основную часть занимает спортивная программа, для болельщиков организуют отдельные активности: мастер-классы (плетение ловцов снов, создание авторского чая, авиамоделирование), спортивные конкурсы (турниры по баскетболу, волейболу, городкам, футболу, дартсу и др.), творческие активности (танцы, песни под гитару, съёмка репортажа силами участников); вечерний досуг (костёр, живое общение). Формат позволяет совместить спортивный азарт, креативность и неформальное общение, укрепляя командный дух.

Концепт спортивной части разный каждый год: квест, экстремальный забег, триатлон, «Форд-бойрд». Формат – командный. Метод формирования команд чередуется: сотрудники собирают их сами или состав помогают сформировать организаторы. Это способствует знакомству коллег из разных подразделений.

Локации – живописные зоны Свердловской области: порог Ревун, берег Синары, заповедная зона «Мануторов Камень», базы отдыха «Аракаево», «Лесная сказка». На основе результатов выбираются и награждаются команды-победители, что придает проекту соревновательный момент.

РЕЗУЛЬТАТЫ

- За 5 лет проведения проекта количество участников увеличилось с 100 до 650 сотрудников, а география расширилась с 3 до 9 городов присутствия УЗГА.
- Ежегодный сбор обратной связи показывает рост удовлетворённости сотрудников.
- Сформированы спортивные сообщества, выявлены талантливые сотрудники для спортивных корпоративных команд
- Проект укрепил корпоративную культуру и межгородское взаимодействие

ВЫВОДЫ ПО ПРОЕКТУ

Благодаря успеху проекта было принято решение проводить его ежегодно, обновляя форматы и вовлекая ещё большее число участников. Планы – расширение спортивных и творческих активностей. Проект не только мотивирует сотрудников заниматься спортом, но и укрепляет командный дух, способствуя эффективной работе предприятия.

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ»

Проект «Профилактический медицинский чек-ап как часть оздоровительной культуры ВЭБ.РФ»

Сайт: <https://xn--90ab5f.xn--p1ai/>

Видео презентация проекта [здесь](#)

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

Одной из корпоративных ценностей ВЭБ.РФ является любовь, в том числе по отношению к своей команде. Социальной политикой ВЭБ.РФ предусмотрено множество мер для сохранения и развития человеческого капитала организации. Профилактический медицинский чек-ап является одной из такой меры по созданию и развитию оздоровительной культуры как части корпоративной культуры, программа направлена на улучшение физического и психологического благополучия сотрудников.

С 2019 года началось развитие программы. Мы начинали с лекций и мини-диагностик здоровья в офисе для работников ВЭБ.РФ. В период 2020-2021 гг. совместно с экспертами по корпоративным программам заботы о здоровье и благополучии проведены оценка факторов риска здоровья сотрудников, диагностика здоровья работников, анализ временной нетрудоспособности, анализ данных по обращениям ДМС, аудит социальной инфраструктуры офиса. Выявлены зоны для развития. В период 2022-2024 гг. проведены дни здоровья с обследованиями в рамках ДМС, профилактические чек-апы всего коллектива с забором анализом прямо в офисе, внедрена риск-ориентированная система забота о здоровье сотрудников, организованы мероприятия по профилактике стресса, организованы лекции психологов для сотрудников. В 2025 году все меры получили свое дальнейшее развитие.

Отдельно стоит отметить проект «ежегодный профилактический медицинский чек-ап». Цель проекта – выявление ранних бессимптомных форм заболеваний и отклонений в организме, которые косвенно могут способствовать возникновению заболеваний (срок проекта: начат 01.04.2023 и продолжается до настоящего времени). Чек-ап включен в корпоративную программу ДМС, проработано наполнение чек-апа. Этапы чек-апа: (1) в медицинском кабинете офиса производится забор анализом на витамины D, B12, гормоны, онкомаркеры, серологи, биохимия; (2) в клинике рядом с офисом – ЭКГ, флюорография, УЗИ органов брюшной полости и щитовидной железы, консультации узких специалистов (офтальмолога, невролога, онколога и т.д.); (3) прием терапевта по итогам обследования, выдача паспорта здоровья сотрудника с рекомендациями.

По результатам ежегодного чек-апа пересматривается «пакет» ДМС, а также некоторые меры социальной политики ВЭБ.РФ. Отдельно хотелось бы отметить и множество других мер по развитию оздоровительной культуры: это и собственный фитнес-центр в офисе, и тренировки в бассейнах, и сообщества (клубы) по спортивным интересам, и лекции с интересными спортсменами (альпинисты, бегуны и т.д.). Все мероприятия направлены на продвижение идеи здорового образа жизни.

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ»

Конкурсный проект «Спартакиада тихвинских вагоностроителей»

Сайт: <https://mnpz.gazprom-neft.ru/>

Видео презентация проекта – [здесь](#)

СРОКИ

Январь 2024 года – по настоящее время

ЦЕЛИ

- Повышение внимания сотрудников к собственному здоровью
- Дополнительные возможности для поддержания здоровья сотрудников

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

До 2023 года система фокусировалась на лечении заболеваний. С 2024 года акцент сделан на профилактику и раннее выявление заболеваний.

С 2024 года фокус внимания поменялся на активное выявление заболеваний и профилактические мероприятия.

Основные направления 2024 года:

- профилактические осмотры работников, не подлежащих обязательным медосмотрам
- консультации цехового терапевта
- диспансерное наблюдение для сотрудников III группы здоровья
- проведены профилактические мероприятия (недели здоровья).

РЕЗУЛЬТАТЫ

- 1227 человек (100%) прошли обязательные медосмотры (по требованиям законодательства)
- 1239 человек (92%) прошли профилактические осмотры (по корпоративным требованиям)
- 698 человек поставлены на диспансерный учет. Из них прошли консультацию цехового терапевта, получили планы лечения и профилактики 680 человек (95,7%). Выполнение назначенных планов - 89,1%.

- 5% персонала (130 человек) приняло участие в профилактических мероприятиях. Это недели здоровья по эндокринологии, гастроэнтерологии, профилактике ОРВИ, функциональные тренировки на свежем воздухе.

ВЫВОДЫ

Активное участие сотрудников в проводимых мероприятиях показало их высокую вовлеченность и востребованность системы охраны здоровья.

Проект успешно трансформировал систему охраны здоровья с реактивного подхода на проактивный, что подтверждается высокими показателями участия сотрудников и выполнения профилактических мероприятий.

Система доказала свою эффективность и востребованность, что требует дальнейшего развития и расширения профилактических программ

Поэтому в планах дальнейшего развития системы охраны здоровья:

-массовое вовлечение работников в профилактические программы

-расширение перечня хронических заболеваний для диспансерного наблюдения.

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ»**Проект ПЛАНЕТА ЗДОРОВЬЯ АО «Мосэнергосбыт»**Сайт: <https://www.mosenergosbyt.ru/>Видео презентация проекта - [здесь](#)**СРОКИ ПРОЕКТА**

Начало - 01.03.2023 по настоящее время

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА*Как мы к этому пришли?*

В 2023 году у нас появилась идея создать проект, направленный на заботу о здоровье и профилактику различных заболеваний.

С чего же нам начать?

В 2022 году в компании провели масштабный периодический медицинский осмотр с охватом 70 % работников и выявили группы заболеваний систем организма на которые больше всего влияет интенсивность работы. 38 % - заболевания органов зрения, 25% - сердечно-сосудистые заболевания, 22% - болезни мочеполовой системы, далее по убыванию заболевания костно-мышечной системы, эндокринные, неврологические болезни, болезни органов пищеварения и т.д.


Данные получены. Как реализовать?

Мы разработали план мероприятий повышения уровня осведомленности работников о здоровьесберегающих технологиях.

И так обо всем по порядку

С заботой о здоровье своих работников и повышении уровня осведомленности о профилактических мероприятиях запланировали проведение вебинаров, дней здоровья с консультациями узкопрофильных специалистов и проведением исследований публикации медицинских статей, проведение чек-апа.

1. Для начала мы дали имя нашему проекту **«ПЛАНЕТА ЗДОРОВЬЯ»**.
2. Придумали логотип и фон для наших статей, чтобы в дальнейшем наши публикации стали узнаваемы по одному лишь цвету.

**#ПланетаЗдоровья**

3. Создали рубрику в телеграмм-канале #ПланетаЗдоровья.
4. Определили день недели и время публикаций наших статей, **среда, 12:30**.

Таким образом еженедельно по средам, в 12:30 в телеграмм-канале, в рубрике #ПланетаЗдоровья выходит новая медицинская статья о ВАЖНОМ для КАЖДОГО как сохранить и приумножить свое здоровье.

Каждый квартал мы затрагивали одну тему и все три месяца рассказывали о профилактических мероприятиях. В 2023 году мы занимались профилактикой глазных заболеваний, сердечно-сосудистых заболеваний, заболеваний ЖКТ, рассказали «Об основных показателях здоровья». Мы сняли и смонтировали видео: гимнастика для глаз и массаж для глаз. Реализовали функцию всплывающего окна при работе компьютера, с ежедневным напоминанием «*Время сделать гимнастику для глаз*», в 11:00 и 14:30. «*Время сделать массаж*», в 16:30. В столовой было предложено специальное меню для здорового зрения.

Увидев высокую заинтересованность в проекте, мы продолжили в 2024 году и разбили год на 4 тематики: - психологическая поддержка сотрудников, профилактика онкологических заболеваний, профилактика неврологических заболеваний, профилактика эндокринных заболеваний. Сейчас мы продолжаем и наша профилактика будет касаться флебологии, жизни без аллергии, основ ЗОЖ и заботе о сердце.

Так как наш багаж знаний стал пополняться, на корпоративном портале мы создали страничку «Планета здоровья» и сформировали «БИБЛИОТЕКУ», где поселил все наши статьи по тематикам и ВЕБ БОКС (или коробочку, где разместили записи вебинаров).

Кроме этого, каждый работник:

- имеет полис ДМС (со стоматологией, плановой и экстренной госпитализацией, телемедициной);
- застрахован от несчастных случаев и болезней;
- в случае критических ситуаций, в т.ч. проведения дорогостоящих операций, лечения, оказывается материальная помощь
- может компенсировать стоимость санаторно-курортного лечения;
- может компенсировать затраты на фитнес
- в компании имеется собственная столовая, везде установлены кулеры с питьевой водой
- в центральном офисе на постоянной основе, в рабочие час ведет прием врач-терапевт.
- на регулярной основе ведет прием врач-психолог.

РЕЗУЛЬТАТЫ

В результате за 2 года существования проекта интерес к проекту возрос на 14%, более 71 % опрошенных применяют на практике медицинские рекомендации, 78% респондентов готовы рекомендовать программу коллегам.

За 2 года медицинские эксперты провели для нас 18 вебинаров, проведен 51 день здоровья, включающий консультации врачей специалистов и исследования (УЗИ вен нижних конечностей, молочных желез, щитовидной железы и др.), наша библиотека пополнилась 95 медицинскими публицистическими статьями, более 900 человек прошли исследования разного рода. Увеличение показателя говорит о возросшей заинтересованности коллег к своему здоровью, осознанному отношению к профилактике заболеваний. Далее запланировано продолжать проект усиления осведомленности. В планах снять видео и реализовать физкульт-брейк (или производственная гимнастика на 5 минут).



НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ»

Программа благополучия #БольшеЧемРабота для сотрудников АО «Силловые машины».

Сайт: <https://power-m.ru/>

Видео презентация проекта - [здесь](#)

СРОКИ ПРОЕКТА

Декабрь 2023 – по настоящее время.

ЦЕЛИ ПРОЕКТА

- Улучшение качества жизни сотрудников по результатам опросов вовлеченности, включая факторы «Забота», «Баланс работы и личной жизни», «Социальный пакет» и «Управление стрессом».
- Укрепление физического и ментального здоровья, снижение количества больничных дней на сотрудника с 20 до 18.
- Продление трудового долголетия: более 25% сотрудников остаются на заводе при достижении пенсионного возраста.
- Популяризация активного и здорового образа жизни: 25% сотрудников участвуют в спортивных и оздоровительных мероприятиях компании.
- Повышение привлекательности бренда работодателя: обеспечение устойчивых позиций в рейтингах лучших работодателей России в 2025 году.
- Повышение индекса вовлеченности сотрудников на несколько пунктов.

ОПИСАНИЕ

Программа благополучия #БольшеЧемРабота включает несколько направлений, уделяя особое внимание заботе о здоровье:

- Программа ДМС для всех сотрудников с профилактическими чек-апами, телемедициной, консультациями психолога, нутрициолога и уникальными предложениями для родственников;
- Собственная МСЧ - осознанное решение для сохранения максимального фокуса внимания на здоровье сотрудников;
- Недели здоровья и Дни здоровья – инициативы для приближения медицинской диагностики к рабочим местам и формирования превентивного подхода к здоровью;
- Программа здорового питания и компенсация стоимости комплексных обедов;
- Частичная компенсация путевок отдыха и санаторно-курортного лечения, включая кавказские минеральные воды;

- Развитая система корпоративного спорта;
- Проведение онлайн челленджей для повышения физической активности, охвата и кросс-регионального взаимодействия

ВЫВОДЫ ПО ПРОЕКТУ

- 94% сотрудников подключены к программе ДМС
- Повышен индекс качества жизни команды на 3 пункта
- 14% сотрудников вовлечены в спортивные мероприятия компании
- Каждый 20-й сотрудник прошел диспансеризацию на рабочем месте
- Сотрудники выделяют «Заботу о здоровье» как приоритетное направление программы благополучия
- Все оздоровительные мероприятия организованы и систематизированы в рамках данного проекта.

Данный проект является важным шагом в развитии оздоровительной культуры, формируя здоровую и активную корпоративную среду, где каждый сотрудник может найти что-то важное для себя.

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ»

«Здоровье на рабочем месте. Создание и развитие здравпункта как ключевого элемента оздоровительной культуры»

Сайт: <https://uwca.ru/>

Видео презентация проекта - [здесь](#)

СРОКИ

Проект реализуется с 1 марта 2025 года.

ЦЕЛИ ПРОЕКТА

- Обеспечение доступной и качественной первичной медико-санитарной помощи сотрудникам АО «УЗГА»
- Сокращение потерь рабочего времени, связанных с посещением медицинских учреждений.
- Создание благоприятных условий труда, способствующих сохранению и укреплению здоровья работников.
- Формирование культуры заботы о здоровье и пропаганда здорового образа жизни среди сотрудников.
- Снижение уровня профессиональных заболеваний и производственного травматизма.
- Сокращение затрат на ДМС.

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

Уральский завод гражданской авиации – авиастроительное предприятие, специализирующееся на разработке, производстве, испытаниях, ремонте и обслуживании авиационной техники, узлов и агрегатов. Компания входит в перечень системообразующих организаций авиационной промышленности Минпромторга РФ.

По данным на июнь 2025 года на заводе работает более 9 000 человек. Производственные и инженерные площадки находятся в разных городах России.

Забота о здоровье сотрудников – приоритетная задача социального развития предприятия.

Наш проект представляет собой инновационную и эффективную модель организации медицинского обслуживания сотрудников, реализованную в формате коллаборации между нашей компанией, страховой компанией ВСК и медицинским подрядчиком ЦАМ.

- Мы заключили договор ДМС с ведущей страховой компанией ВСК, что обеспечивает финансовую защиту сотрудников и гарантирует высококачественное медицинское обслуживание в рамках страховой программы.
- Для обеспечения непосредственного медицинского обслуживания на местах мы привлекли профессионального медицинского подрядчика – компанию ЦАМ,

которая отвечает за организацию и функционирование здравпунктов на предприятиях.

- В рамках проекта было открыто 5 современных здравпунктов на площадках Москвы, Казани и Екатеринбурга, оснащённые современным оборудованием и укомплектованные квалифицированным медицинским персоналом. Эти пункты обеспечивают оперативное оказание первичной медицинской помощи, профилактические осмотры, вакцинацию и консультирование.

Утвержденный график работы здравпунктов совпадает с графиком работы предприятия. Благодаря этому сотрудники обеспечены доступными медицинскими услугами.

Преимущества проекта:

- Сокращение затрат на ДМС
- Удобство и доступность для сотрудников
- Повышение качества медицинского обслуживания
- Эффективное взаимодействие участников:

Обоснование актуальности проекта:

Для любого предприятия работник — это самый ценный ресурс, без которого компания не может расти и развиваться. Создание условий для поддержания здоровья сотрудников - приоритетная задача, способствующая повышению производительности труда, снижению заболеваемости и формированию положительного имиджа работодателя. Организация здравпункта решает сразу несколько задач: обеспечение доступности медицинской помощи, снижение потерь рабочего времени, профилактика заболеваний и производственного травматизма.

В рамках проекта были реализованы следующие мероприятия:

Создание и оснащение здравпункта:

- Выделение и оборудование помещения, соответствующего санитарным нормам и требованиям.
- Закупка современного медицинского оборудования и инструментария.
- Обеспечение необходимыми лекарственными препаратами и расходными материалами.

Комплектация штата квалифицированными медицинскими работниками:

- Привлечение врачей-специалистов: терапевта, невролога, кардиолога.
- Привлечение фельдшера для оказания неотложной медицинской помощи и проведения предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров водителей.

Организация оказания медицинских услуг:

- Оказание первичной медико-санитарной помощи.
- Проведение предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров водителей.
- Забор крови по назначению врача для проведения анализов.
- Оказание неотложной медицинской помощи фельдшером.
- Оказание услуг процедурного кабинета: капельницы и уколы, перевязки.
- Направление работников на консультации к врачам-специалистам и на медосмотры.
- Оформление медицинской документации, в том числе выдача справок о факте обращения за медицинской помощью.
- Электрокардиография с расшифровкой, холтеровское мониторирование, суточное мониторирование артериального давления, пульсоксиметрия, термометрия,

измерение артериального давления, пикфлоуметрия, снятие антропометрических данных.

- Выдача листов нетрудоспособности сотрудников предприятия.

Реализация мероприятий по профилактике заболеваний и производственного травматизма:

- Проведение лекций и семинаров по здоровому образу жизни.
- Организация профилактических осмотров и вакцинации сотрудников.
- Участие в учениях, имитирующих аварийные ситуации на промышленном объекте.
- Разработка и реализация мероприятий по борьбе с профессиональными заболеваниями и производственным травматизмом.
- Осуществление общего оздоровления условий труда.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Реализация проекта позволила достичь следующих положительных результатов:

- Повышение доступности медицинской помощи.
- Сокращение потерь рабочего времени.
- Улучшение состояния здоровья сотрудников.
- Снижение уровня производственного травматизма.
- Формирование культуры заботы о здоровье.
- Удовлетворенность сотрудников.
- Рост лояльности сотрудников.
- Сокращение затрат на ДМС.

ВЫВОДЫ ПО ПРОЕКТУ

Проект открытия современных здравпунктов на предприятиях с использованием модели ДМС и субподряда медицинских услуг – это современное, экономически выгодное и социально значимое решение. Оно обеспечивает реальную помощь сотрудникам, способствует укреплению их здоровья и позволяет компании оптимизировать расходы на медицинское обслуживание.

Перспективы развития проекта:

- Расширение перечня оказываемых медицинских услуг в здравпунктах.
- Разработка индивидуальных программ оздоровления для сотрудников.
- Проведение углубленных медицинских осмотров с использованием современного диагностического оборудования.
- Строительство и открытие клиники в г. Екатеринбург.

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ»

ЗОЖ-МАРАФОН «ВЫХОД ИЗ ЗОНЫ ОЛИВЬЕ»

Сайт: <https://chernogolovka.com/>

Видео презентация проекта - [здесь](#)

СРОКИ

- 13 января – 2 февраля 2025 года

ЦЕЛИ

- сформировать ценности здорового образа жизни у сотрудников;
- повысить продуктивность сотрудников через заботу о здоровье;
- внедрить универсальные здоровые практики (привычки).

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

В январе 2025 года в нашей компании был запущен корпоративный **ЗОЖ-марафон «Выход из зоны оливье»**. Это был пилотный проект, разработанный и реализованный в рамках физического направления Программы Заботы (корпоративная программа благополучия ГК «Черноголовка»).

Название марафона «Выход из зоны оливье» отражает несколько ключевых идей:

- символ праздничного изобилия;
- игру с концепцией «зоны комфорта»;
- акцент на перезагрузке;
- контраст между праздничными выходными и выходом на работу.

Оно цепляет внимание через юмор и культурные отсылки, передаёт суть марафона (переход от излишеств к ЗОЖ) и психологически соответствует запросу аудитории на «оздоровление» после праздников. С помощью такого остроумного названия нам удалось вовлечь как можно больше сотрудников.

Как уже было сказано, **главной целью** этого марафона было заложить устойчивый фундамент культуры заботы о здоровье среди сотрудников, воплощая абстрактные идеи о здоровом образе жизни в конкретные привычки и практики. Это не просто разовые акции, а инструмент системных изменений, который помогает сотрудникам перейти от теории к действию в комфортном формате, включая элементы здорового соревнования, мотивирующие на новые достижения. При этом участники не только улучшают собственные показатели, но и активнее взаимодействуют друг с другом, укрепляя командный дух. Для компании такой подход – возможность повысить качество жизни сотрудников и, как следствие, их эффективность.

Марафон длился 3 недели и проходил в закрытом Telegram-канале, где участники могли общаться, делиться своими успехами и задавать тематические вопросы.

Каждая неделя была посвящена ключевым аспектам ЗОЖ:

I неделя: «Системный ЗОЖ: основные инструменты управления здоровьем»

II неделя: «Движение – жизнь»

III неделя: «Как поддерживать здоровый рацион и не сойти с ума»

Помимо лекционных вебинаров марафон включал в себя ежедневные посты с заданиями, опросы для сбора статистики и анализа ЗОЖ-климата в компании. Кроме того, каждая неделя марафона сопровождалась минимум 3 онлайн-тренировками в прямом эфире: утренними зарядками и зумбой, вечерней йогой, а также практикой цигун, которая особенно понравилась участникам.

Все материалы – записи тренировок, вебинаров, презентации и гайды – сохранены на внутрикорпоративном портале Группы Компаний – Vitrix24. Это позволяет сотрудникам возвращаться к контенту в любое время.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Участие и вовлечённость:

- 200+ сотрудников активно участвовали в марафоне и ежедневно выполняли задания, что подтверждает высокий интерес к инициативе.
- 95% участников оценили формат марафона, а 100% выразили желание повторить опыт в будущем.

Здоровье и самочувствие:

- 80% опрошенных отметили улучшение самочувствия, включая качество сна, повышение энергии, грамотное планирование питания.
- 100% респондентов заявили о намерении продолжать развивать и расширять арсенал здоровых привычек.

Продуктивность и корпоративная культура:

- Коллаборация с собственным брендом Matti в рамках марафона усилила интерес к здоровому питанию: сотрудники стали чаще обсуждать рацион в перерывах между работой в зонах отдыха офиса, потреблять каши, мюсли, полезные батончики, а конкурс по приготовлению завтраков повысил узнаваемость бренда.
- Ежедневные задания по выполнению минимального количества шагов (6000, 8000, 10000) подготовили сотрудников к летней «Шагомании», которая стартует уже 1 июля. Даже в зимний период участники активно выполняли норму, что говорит о высокой мотивации.
- Увеличилось количество участников нашего спортивного движения «Чемпионы», в котором состоят атлеты и любители спорта. Благодаря анонсу о Забеге РФ, который мы сделали в рамках ЗОЖ-марафона, к сообществу присоединилось более 30 сотрудников. Такой шаг увеличил нашу базу для будущих спортивных мероприятий (марафоны, забеги, турниры).

ВЫВОДЫ ПО ПРОЕКТУ

Марафон показал высокую вовлечённость сотрудников и получил массу положительных отзывов. Многие участники отметили необходимость проведения таких марафонов чаще. Тематический подход каждой недели позволил сотрудникам присоединиться к конкретной неделе, что было особенно полезно для тех, кто интересовался определённой темой, например, питанием.

Помимо улучшения благополучия сотрудников марафон дал нам возможности для собственного развития. Мы определили болезненные зоны, которые уже взяты в работу, и планируем разработать инициативы для улучшения качества инициатив.

Марафон доказал, что сотрудники готовы меняться, когда им предлагают удобные инструменты и экспертный подход. Это не разовое мероприятие, а старт долгосрочной программы по формированию здоровой и продуктивной корпоративной среды. Мы будем развивать её на постоянной основе, отталкиваясь от запросов сотрудников: если раньше подобных активностей не было, то теперь мы активно внедряем новые форматы – от йоги и зарядок до крупных корпоративных забегов. Главное – вовлекать, мотивировать и давать возможность каждому найти свой вариант заботы о здоровье.

НОМИНАЦИЯ «ЗАБОТА О ПСИХОЛОГИЧЕСКОМ КОМФОРТЕ СОТРУДНИКОВ»

Проект «КУРС развития управленческих навыков для руководителей и потенциальных руководителей»

Сайт: <https://bridge-group.ru/>

Видео презентация проекта - [здесь](#)

СРОКИ

2 июля 2024 г. - по настоящее время

ЦЕЛИ

1. Развитие и поддержка work-life balance руководителей. Предотвращение выгорания ключевых сотрудников.
2. Снижение уровня напряжения в команде за счет уменьшения количества конфликтов и внедрения конструктивного взаимодействия.
3. Создание кадрового резерва за счет выявления и развития сильных преемников.

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

В компании создана система развития личных и управленческих навыков, интегрированная в ежедневную деятельность руководителей, обеспечивающая поведенческие изменения и личностный рост.

Ключевые элементы системы:

- Разработана 4-месячная программа развития с ежедневной практикой на базе коуч-платформы "Дистантник" (автор: Н.И. Козлов, Университет практической психологии).
- Каждый модуль состоит из 8-10 целевых упражнений, направленных на развитие полезных навыков.
- Разработана карта софт компетенций и система круговой оценки.
- Издана книга-инструкция для руководителей: "Курс: как начинающему руководителю выдержать первые 30 дней шторма".
- Создано профессиональное живое ТГ – сообщество выпускников и руководителей

из других бизнесов: обмен кейсами, поддержка, развитие work-life balance и управленческого мышления.

РЕЗУЛЬТАТЫ

1. Устойчивое проявление навыков в 95% случаев, включая стрессовые ситуации, по данным круговой оценки зафиксирован по следующим компетенциям:
 - Энергия и ресурсное состояние,
 - Эффективность коммуникаций,
 - Принятие решений,
 - Умение оказывать влияние.
2. Снижение конфликтов среди руководителей на 60%.
3. Формирование новой корпоративной культуры результативности, ответственности, конструктивности, сотрудничества.
4. 2023 vs 2025 вырос eNPS руководителей в среднем на 23%.
5. Создание кадрового резерва: ряд выпускников программы получили карьерный рост.

ВЫВОДЫ ПО ПРОЕКТУ

1. Проект показал: чтобы развивать управленческие навыки быстро и стабильно, нужны три вещи:
 - системная, ежедневная практика;
 - работа над личным ростом в рамках бизнес-задач;
 - корпоративная культура, которая поддерживает применение этих навыков.
2. Система стала инструментом реального роста: личностного, командного и бизнес-эффективности компании.
3. Успех компании строится на устойчивых личностных изменениях её руководителей.



НОМИНАЦИЯ «ЗАБОТА О ПСИХОЛОГИЧЕСКОМ КОМФОРТЕ СОТРУДНИКОВ»

Сайт - <https://www.gazprombank.ru/>

Видео презентация проекта - [здесь](#)

ЦЕЛИ ПРОЕКТА

Создание условий и инструментов/сервисов поддержки сотрудников с целью профилактики выгорания, привития культуры осознанности и удержания «лучших» сотрудников, а также формирование сообщества неравнодушных коллег с целью изучения феномена выгорания и поддержки в дружеской атмосфере

ДОСТИЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ

<p>Привитие культуры осознанности и самопомощи для профилактики профессионального выгорания и работы с накопленной усталостью</p>	<p>Летом 2024 года HR открыл для всех сотрудников банка специальную страницу, где опубликованы полезные материалы по выгоранию, страничка пополняет регулярно. Ежемесячно ее посещает более 1,5 тыс. сотрудников.</p> <p>В каталоге электронных курсов по тематике эмоционального, профессионального выгорания и соблюдения work-life balance доступно всем сотрудникам 22 программы. Коллеги могут пройти их в удобное для себя время как на учебном портале, так и в мобильном приложении.</p> <p>В корпоративных библиотеках сделана подборка электронных книг по теме и доступна всем желающим. Это порядка 50 книг, среди которых, например, «Я всё! Почему мы выгораем на работе и как это изменить», Д. Малесик; «Обычный вторник: Как полюбить будни и находить радость в каждом дне», М. Долганова; «Энергия — новая валюта: Как поддерживать баланс жизненных сил», Л. Кроль и многое другое.</p> <p>В каталоге открытых программ обучения в настоящее время представлены:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 программы для руководителей; • 9 программы для всех сотрудников. <p>На программу может записаться любой сотрудник и пройти обучение в мини-группах. Подобные обучения проходят как в очном, так и в онлайн-формате. Продолжительность обучения – от 2 до 5 дней.</p> <p>Прохождение обучения фиксируется в личном кабинете сотрудника на учебном портале. За 2024 год подобное обучение прошли 1 300 сотрудников.</p>
---	---

	<p>В начале декабря среди сотрудников проведен розыгрыш 1000 курсов по хобби и развлечениям на платформе Lerna и Skillbox. Мы уверены, что такие курсы благополучно скажутся на work-life balance сотрудников и производительности труда.</p> <p>В рамках программы ГПБзабота на регулярной основе мы проводим поддерживающие мероприятия – вебинары, семинары и марафоны. За 2024 года по профилактике выгорания и стресс-менеджменту проведено:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 очный тренинг для руководителей; • 5 вебинаров; • 2 марафона; • День ментального здоровья. <p>Количество участников – 6,5 тыс. Средняя оценка мероприятий по отзывам сотрудников – 9,5 (из 10), eNPS – 74%.</p>																											
<p>Поддержание и сохранение ментального благополучия сотрудников для повышения вовлеченности и производительности труда</p>	<p>Ежегодно в банке проводится исследование вовлеченности и лояльности персонала по методике и на платформе независимого провайдера Harry Job.</p> <table border="1" data-bbox="762 1070 1347 1413"> <thead> <tr> <th></th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="3">Основные метрики</td> </tr> <tr> <td>Harry Index</td> <td>82%</td> <td>81%</td> </tr> <tr> <td>Вовлеченность</td> <td>89%</td> <td>89%</td> </tr> <tr> <td>Удовлетворенность</td> <td>89%</td> <td>88%</td> </tr> <tr> <td colspan="3">Метрики в фокусе (max значение – 10)</td> </tr> <tr> <td>Баланс</td> <td>6,9</td> <td>7,0</td> </tr> <tr> <td>Счастье</td> <td>7,5</td> <td>7,5</td> </tr> <tr> <td>Стресс</td> <td>6,7</td> <td>6,7</td> </tr> </tbody> </table> <p>По ключевым метрикам в динамике зафиксирован довольно ощутимый рост. По метрикам в фокусе наметилась положительная динамика, которую мы планируем поддерживать и далее, продолжая реализацию всех внедренных активностей. Также в банке проводится ежегодное исследование сотрудников по внутренним сервисам, по результатам которого оценивается востребованность внедряемых инициатив и собираются идеи по их улучшению.</p> <p>Так, любой сотрудник может воспользоваться бесплатными и конфиденциальными консультациями психолога, лайф-коуча, юриста, финансового советника, налогового и ЗОЖ-экспертов, ветеринара (партнерская программа совместно с сервисом Европейской юридической</p>		2023	2024	Основные метрики			Harry Index	82%	81%	Вовлеченность	89%	89%	Удовлетворенность	89%	88%	Метрики в фокусе (max значение – 10)			Баланс	6,9	7,0	Счастье	7,5	7,5	Стресс	6,7	6,7
	2023	2024																										
Основные метрики																												
Harry Index	82%	81%																										
Вовлеченность	89%	89%																										
Удовлетворенность	89%	88%																										
Метрики в фокусе (max значение – 10)																												
Баланс	6,9	7,0																										
Счастье	7,5	7,5																										
Стресс	6,7	6,7																										

службы «Добросервис»). За текущий год на 13.12.2024 оказано 6 105 консультаций.

Помимо консультаций у сотрудников есть digital-инструмент для сохранения ментального здоровья - психолог-бот: умный бот с практиками майндфулнесс. Это цифровой метод быстрой коррекции эмоциональных состояний и настроений сотрудников, который подходит тем, кто по какой-то причине не готов обратиться к психологу. В боте 7 треков для типичных проявлений накопленного стресса и выгорания с методологией перехода из негатива в позитив - эффект через 15 минут. В треках сочетаются практики когнитивно-поведенческой, телесной и арт-терапии, коучинговые методики. Бот помогает улучшить свое психоэмоциональное состояние и формирует культуру ответственности за свое ментальное здоровье. Количество активных пользователей психолог-бота растет с каждым месяцем и сейчас достигает более

1 100 сотрудников.

Ежемесячно выходит дайджест благополучия, в котором собраны, как правило, 10 простых советов, как поддержать свое эмоциональное и физическое состояние.

Количество обращений в Программу поддержки сотрудников по теме выгорания за 2024 год сократилось в 1,5 раза.

По итогам ежегодного внутрикорпоративного опроса «Голос внутреннего клиента» в 2024 году eNPS программы ГПБзабота составил 76,6%.

Партнер программы «Добросервис» проводит опрос удовлетворенности на регулярной основе.

Основные метрики:

- 86% оценивают качество услуг на «4» и «5» (по 5-балльной шкале);
- 98% оценили запуск программы как проявление заботы компании о благополучии сотрудников;
- 95% опрошенных готовы рекомендовать программу своим коллегам и близким (NPS);

по субъективной оценке, где оценивалось состояние обратившегося до и после, средний показатель стресса после консультации снизился в 3,75 раз

<p>Формирование сообщества неравнодушных к проблематике коллег в качестве группы поддержки и обмена опытом</p>	<p>В августе 2024 года было создано комьюнити в ТГ.</p> <p>Это сообщество неравнодушных коллег и площадка, на которой сотрудники могут общаться и повышать свою осведомленность в вопросах ментального здоровья. Здесь полезные практики и материалы, которые помогут оставаться в ресурсе и балансе. В чате публикуются новости по тематике, актуальная информация, анонсы событий, марафоны и конкурсы с призами. Здесь царит атмосфера поддержки и заботы. На сегодняшний день количество участников составляет 946 человек. За этой время размещено более 60 постов. Активность в чате - 70%. Проведено 3 конкурса, 1 челлендж и 1 семидневный марафон</p>
<p>Работа с выгоранием в командах банка (на примере ИТ)</p>	<p>В 2020 году весь банк переходил на удаленную работу в кратчайшие сроки. На первую линию технической поддержки легла экстремальная нагрузка по консультациям и решению кейсов всех сотрудников, перешедших на удаленную работу. Работы много, она рутинная, однообразная и высоко эмоционально нагруженная. Менеджмент первой линии поддержки провел комплекс мероприятий, направленных на повышение эффективности подразделения, такие как:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Установка поминутного расписания рабочего дня для операторов Внутреннего контакт-центра и жесткий контроль его исполнения • Контроль производительности сотрудников и ежедневная рассылка статистики внутри подразделения • Разработка и внедрение контроля качества обслуживания • Введение единой базы знаний вопросов и ответов • Проведение ежемесячного тестирования оценки знаний • И другие изменения. <p>Тогда же руководители тех. поддержки решили совместно с HR оценить степень выгорания сотрудников и выработать план дальнейшей работы.</p> <p>Исследования последующих лет показали, что тогда был выбран верный вектор развития команды и меры дают свои плоды.</p> <p>Так, к 2024 году:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Уровень выгорания понизился на 13 баллов

	<ul style="list-style-type: none">• Уровень отстраненности понизился на 18 баллов. <p>Повысился уровень удовлетворенности трех потребностей:</p> <ul style="list-style-type: none">• Признание заслуг на 12 баллов• Обратная связь на 19 баллов• Социальная поддержка на 4 балла.
--	---

НОМИНАЦИЯ «ЗАБОТА О ПСИХОЛОГИЧЕСКОМ КОМФОРТЕ СОТРУДНИКОВ»

Проект «Программа заботы об эмоциональном благополучии сотрудников»

Сайт: <https://www.sberbank.com/ru/>

Видео презентация проекта - [здесь](#)

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

Для нормализации эмоционального фона, профилактики стресса и выгорания, повышения эффективности сотрудников и предотвращения их оттока на фоне эмоциональных перегрузок создать комплексную программу заботы об эмоциональном благополучии сотрудников. Предоставить удобный сервис психологической поддержки в разных форматах и инструменты самопомощи. Развивать осознанный подход к своему ментальному здоровью на уровне организационной культуры.

СРОКИ

сентябрь 2022 по настоящее время

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

В рамках ДМС еще с 2018 года всем сотрудникам Сбера были доступны онлайн-консультации с психологом. С сентября 2022 стали открываться очные кабинеты психологов в крупных офисах Сбера по всей стране. В 2023 году была сформирована стратегия развития эмоционального благополучия сотрудников, которая опирается на формирование культуры ответственности и осознанного отношения к своей жизни. Мы предоставляем сотрудникам инструменты психологической поддержки, основываясь на лучших корпоративных мировых практиках.

В 2024 году был разработан раздел «Психологическая поддержка» в HR-платформе Пульс в личном кабинете Моё здоровье, где сотрудники могут записаться на консультацию к психологу как в очном, так и онлайн формате, пройти тест «Нужен ли мне психолог?», изучить материалы самопомощи. Мы собрали в едином пространстве более 250 книг, курсов, статей и видео контента, разбив их на тематики: выгорание, стресс, тревога и страхи, отношения с близкими, отношения с коллегами, депрессия, самооценка, травма.

Для популяризации направления с начала 2024 года на еженедельной основе публикуются статьи (55 статей и постов более 900 тыс. просмотров), проводятся вебинары и групповые мероприятия с психологами (более 1300 мероприятий).

На текущий момент работает 82 очных кабинета психолога в 57 городах – это уникальный мировой опыт. Наши психологи в основном используют доказательные краткосрочные методы работы, чтобы помочь решить запрос сотрудника в короткий срок.

Более 170 онлайн психологов работают на платформе СберЗдоровье и в формате 24/7 оказывают бесплатную консультационную поддержку сотрудникам.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Растет интерес к теме эмоционального благополучия, так с 2022 года среднее количество консультаций в месяц выросло в 4,5 раза и на текущий момент составляет порядка 2000 очных консультаций в месяц и 8000 онлайн. Средний CSI сервиса 4,85.

Количество групповых мероприятий, также кратно растет и сейчас мы проводим до 120 мероприятий с психологом в месяц, средний CSI 4,9. Так, после внедрения в Московском территориальном банке Сбера программы с психологом для новичков отделений «Легкий старт», на 7% снизилась текучка и значительно улучшилось эмоциональное состояние сотрудников. Сейчас мы масштабируем программу на весь Сбер.

ВЫВОДЫ

По данным Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), ежегодно из-за депрессии и тревожности пропускается 12 миллиардов рабочих дней. Ущерб мировой экономике превышает \$1 трлн. С учетом печальной статистики по росту стресса и психологических расстройств, мы продолжим поддерживать сотрудников. Мы постоянно пилотируем новые инструменты и технологии, развиваем AI помощников, разрабатываем новые форматы командных мероприятий, которые направлены на повышение доверия, улучшение взаимоотношений и помощь в определении внутренних мотиваторов. Постоянный обмен опытом с другими компаниями, дает новые идеи и подтверждает важность темы психологического здоровья сотрудников для успеха компаний.

НОМИНАЦИЯ «ЗАБОТА О ПСИХОЛОГИЧЕСКОМ КОМФОРТЕ СОТРУДНИКОВ»**Проект «ПРОГРАММА ЦЕНТРА ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ ПЕРСОНАЛА»**Сайт: <https://www.sibur.ru/ru/>Видео презентация проекта - [здесь](#)**СРОКИ ПРОЕКТА**

январь 2024 г. – по настоящее время

ЦЕЛИ ПРОЕКТА

- организация работы комнат психологической разгрузки (осуществление психофизиологической диагностики и восстановления),
- осуществление индивидуальной и групповой работы профессиональных психологов с сотрудниками,
- проведение тестирований, организация тренингов и программ с целью адаптации, поддержания комфортного психологического климата в коллективе, развития стрессоустойчивости и профилактики профессионального выгорания.

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

Программа внедрена на 12-ти предприятиях. С начала 2024 года на предприятиях уже функционировало 15 комнат психофизиологической релаксации. Охват Проекта составлял более 8000 человек.

В 2024 году было проведено:

- более 28 000 сеансов в комнатах психофизиологической разгрузки;
- около 3500 индивидуальных психологических консультаций (штатными корпоративными психологами);
- более 300 групповых программ с участием более 4500 человек.

В 2025 году проект масштабируется. Общее количество комнат психофизиологической релаксации достигнет 40.

Ключевой целью Программы является реализация комплекса мер, направленных на поддержание и сохранение психофизиологического здоровья персонала, формирование стрессоустойчивости и мотивации к здоровому образу жизни для повышения эффективности профессиональной деятельности.

Принципы Программы базируются на использовании форм, приемов и методов психологического обеспечения таким образом, чтобы каждый сотрудник мог проявлять заботу о своем здоровье, эффективно и комфортно трудиться с учётом его особенностей.

Реализация Программы происходит с учетом D&I подхода с выделенными в компании фокус-группами, так как отдельное внимание в проекте уделяется формам и методам, основанным на корпоративной политике разнообразия и инклюзивности, при которой каждый сотрудник включён в компанию, а его потребности и интересы учтены. Дифференциация в рамках Программы, основанная на разнообразии, позволяет выделить категории (фокус-группы), с учетом многих аспектов: возраста, физических и ментальных особенностей, пола и др.

Программа включает офлайн и онлайн форматы реализации.

Офлайн организована работа кабинетов психофизиологической разгрузки и восстановления. Кабинеты оснащены современным диагностическим оборудованием, позволяющим осуществить аппаратную диагностику физиологического состояния сотрудников и его корректировку (восстановление). Осуществляется индивидуальная и групповая работа профессиональных психологов с сотрудниками, проводятся диагностические тестирования и анкетирования, организуются тренинги и программы для развития стрессоустойчивости и профилактики эмоционального истощения. Сотрудников предприятий обучают методам психофизиологической саморегуляции и здорового образа жизни.

В онлайн-формате активно используются современные информационные технологии, включая искусственный интеллект. Внедрены направления:

*физическое здоровье,
психологическое здоровье,
образ жизни.*

Программа включает в себя дополнительные бесплатные сеансы психотерапии для сотрудников СИБУРа, чаты со специалистами, ежедневные подкасты от психологов, вебинары и диалоги с виртуальным ассистентом.

Создана группа в корпоративной социальной сети «Забота о себе. Поддержка в стране СИБУР», где регулярно публикуется полезная и важная информация по теме заботы о своем здоровье. В группе проводятся вебинары с участием внешних экспертов и корпоративных психологов.

РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОЕКТА

Программа доказала свою высокую эффективность по итогам проведенного в 2024 году исследования. Оценка эффективности Программы проходила на выборке из 1074 сотрудников из одиннадцати подразделений. Оценивалась динамика показателей **среднего уровня лояльности и среднего уровня объективных психофизиологических показателей стресса** испытуемых до включения в Программу и после ее девятимесячного прохождения. Так, например, по результатам исследования о результатах влияния Программы на снижение уровня стресса у ее участников свидетельствует сравнительный отчет о психофизиологических замерах уровня стресса за 2022, 2023 год до включения сотрудников в программу и по итогам 1 полугодия 2024 года после ее внедрения. По сравнению с 2022 и 2023 годами уровень стресса сотрудников, включенных в Программу снизился на 43,9 % и 41 % соответственно. (См. результаты в РИНЦ https://www.elibrary.ru/ip_restricted)

НОМИНАЦИЯ «СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА»

Проект «Здоровый офис ВЭБ.РФ»

Сайт: <https://xn--90ab5f.xn--p1ai/>Видео презентация проекта - [здесь](#)

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

- Работники компании проводят в офисе значительную часть своей активной жизни
- Комфортные офисные условия делают труд работников более производительным
- Командная работа эффективней кабинетной, поэтому ориентация - на создание многоцелевых и гибких рабочих пространств
- Увеличение количества работников, ведущих здоровый образ жизни
- Создание высокотехнологичной и комфортной, здоровой рабочей среды с целью повышения производительности и эффективности труда работников

• **Ориентация на работника**

Индикатором здоровой среды офиса является низкий уровень заболеваемости и психологический комфорт работников, что прямо отражается на производительности их труда и лояльности к корпорации. Для достижения этих целей проектом предусмотрены зоны отдыха и психологической разгрузки внутри рабочих зон, пункты питания на каждом этаже, а также «уголки здоровья».

• **Непрерывность бизнес-процессов**

Непрерывность бизнес-процессов компании достигается применением современных инженерных и информационно-технологических систем: вентиляции и кондиционирования с автоматическим поддержанием заданных климатических параметров и максимальной бактерицидной и механической очисткой воздуха, бесперебойным электроснабжением, системами противопожарной защиты, интегрированной системой безопасности, автоматизированными рабочими местами с возможностью дистанционной работы. Даже когда никого из сотрудников нет на месте, правильный умный офис продолжает трудиться.

• **Многофункциональность и мобильность**

Офисное пространство реализуется как оупен-спейсы с переговорными и лаунж-зонами, создающие все необходимые условия как для индивидуальной работы, так и для оперативных рабочих встреч и совещаний. На первом этаже предусмотрена отдельная конференц-зона для проведения как внутренних, так и внешних мероприятий. Трансформируемые перегородки в этой зоне позволяют настраивать пространство под

необходимое количество переговорных или залов различной вместимости для проведения лекций, рабочих встреч или семинаров.

- **Коммуникативность**

Организация рабочей среды как архитектурными, так и информационно-технологическими средствами максимально облегчает корпоративные коммуникации, ускоряет бизнес-процессы и повышает их эффективность.

НОМИНАЦИЯ «СОЗДАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОГО РЕСУРСА ПО ВОВЛЕЧЕНИЮ СОТРУДНИКОВ В ЗАНЯТИЯ СПОРТОМ И ЗОЖ»

Сайт: <https://biocad.ru/>

Видео презентация проекта - [здесь](#)

СРОКИ ПРОЕКТА

октябрь 2023 – по настоящее время

ЦЕЛИ ПРОЕКТА

создание единого окна для использования всех мотивационных программ с инструментами оперативного информирования, геймификации и вовлечения сотрудников в корпоративную жизнь, спорт и культуру компании для повышения eNPS, а также вовлеченности и удовлетворенности сотрудников.

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

с помощью «В—Well» сотрудники осуществляют полный цикл использования всех опций мотивации в ВІОСАD, узнают обо всех новостях, связанных с программами мотивации, а также больше вовлекаются в участие в корпоративных спортивных активностях.

Функционал приложения:

1. Общая таблица мотивационных программ с их описанием
2. Сторис и лента новостей
3. Единый календарь всех событий компании
4. Система геймификации: получение бейджей за посещение активностей
5. Кастомизированные под ЦА пуш-уведомления
6. Удобные чаты программ и личные чаты между сотрудниками с полным функционалом телеграмм
7. Для каждой из программ реализован свой функционал.

ВЫВОДЫ ПО ПРОЕКТУ

1. Количество пользователей:
 - 93% сотрудников зарегистрировались в приложении, 91% сотрудников используют его ежедневно
2. Отзывы сотрудников:
 - более 450 позитивных отзывов о приложении в корпоративной системе отзывов
 - более 87% сотрудников ежедневно чатаются с коллегами в приложении
3. Всего за время использования приложения:
 - в 2,5 раз выросла вовлеченность сотрудников поколения Z в корпоративную жизнь и активности

- в 3 раза увеличилась посещаемость спортивных активностей и лекций
- в 3,5 раз выросло количество обращений к корпоративному психологу
- более 2879 отзывов и оценок по программам в приложении оставили сотрудники компании
- в целом на 20% выросла посещаемость корпоративных активностей и используемость программ мотивации

НОМИНАЦИЯ «ЛУЧШАЯ ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ КОНЕПЦИЯ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ В САНАТОРИИ ИЛИ СПА-ОТЕЛЕ»

Видео презентация проекта - [здесь](#)

СРОКИ ПРОЕКТА

2015 год / 2023 год – по настоящее время

ЦЕЛЬ ПРОЕКТА

Популяризация программ физического, душевного и социального благополучия людей.

ЗАДАЧИ

1. Реализация корпоративных программ, сочетающих отдых, оздоровление, деловые мероприятия и тимбилдинги.
2. Реализация специальных оздоровительных программ для сотрудников предприятий и членов их семей.

ОПИСАНИЕ

Проект «Корпоративное здоровье» реализуется в Cosmos Collection Altay Resort по двум векторам:

- 1) С **2015 года** - в части организации программ, сочетающих отдых, оздоровление, деловые мероприятия и тимбилдинги.
- 2) С **2023 года** - в части реализации специальных оздоровительных программ для сотрудников предприятий и членов их семей в том числе по санаторно-курортным путёвкам, в т.ч. по ДМС.

Ежегодно в Cosmos Collection Altay Resort проводятся более 30 деловых и торжественных мероприятий с общим числом участников около 2500 человек (стратегические сессии, конгрессы, форумы, совещания, тренинги и т.д.). В программу мероприятий, наряду с деловой частью, обязательно входят экспресс-программы в Центре алтайского здоровья (лабораторный check up, диагностика основных показателей здоровья на MS PRO, спелеотерапия и др.), а также активности по командообразованию (тимбилдинги).

Разнообразие и качество предлагаемых услуг по эффективному тимбилдингу обеспечивается профессиональной командой службы спортивной, досуговой деятельности и возможностями курорта: развитая инфраструктура на 70 га, собственный пункт проката оборудования и инвентаря, современный спортивный зал, бассейн, живописные локации, терренкурные маршруты общей протяженностью более 23000м.

Перечень мероприятий по командообразованию ежегодно актуализируется и обновляется, с учетом запроса на корпоративные программы. В числе популярных: спортивные соревнования, турниры, спортслёты, мастер-классы по рукоделию и кулинарии, арт-вечера, практики йоги, нейрофитнес, пешие походы на обзорные беседки на территории курорта и по дикой тайге, выездные гастроужины на обзорных локациях и т.д.)

*Кейс по АФК «Система» (деловая программа, квизы, соревнования по мини-футболу, велопробег и др.).

В рамках пребывания на курорте мы предлагаем участникам корпоративных заездов Меню сна (выбор подушки и одеяла) для комфорта и полного восстановления.

С 2025 года перечень дополнительных активностей и оздоровительных процедур собран в единый продукт - «**День здоровья**», который легко трансформируется и успешно интегрируется в программу деловых корпоративных мероприятий (один из вариантов программы – в приложении № 1).

Команда курорта в постоянном поиске интересных, **оригинальных вариантов** и идей активностей, так, с мая 2025 года участникам корпоративных заездов предлагаем мероприятия в банных комплексах - общий пар «Цитрус», «Хвойный», где знакомим гостей с культурой банного парения и проводим мастер-классы.

По второму направлению, ориентируясь на корпоративный заказ, в Cosmos Collection Altay Resort мы обеспечили **разнообразие оздоровительных программ для сотрудников предприятий и членов их семей**, в том числе по санаторно-курортным путёвкам:

«**Второе дыхание**», «**Здоровый сон**» - для ТОП-менеджеров корпораций (восстановление энергоёмкости, снижение уровня стресса, симптомов хронической усталости и эмоционального выгорания – для тех, кто устал уставать).

«**Алтай Релакс**» направлена на снятие психоэмоционального и мышечного напряжения путём устранения повышенной раздражительности, депрессивных состояний, бессонницы, синдрома хронической усталости.

«**Сила иммунитета**», «**Алтайский код здоровья**», «**Здоровые суставы**» - программы, направленные на решение конкретных терапевтических задач.

«**Алтай Детокс**» - специальные программы для улучшения состояния ЖКТ, с экспертным меню, интервальным голоданием.

«**Здоровый ребёнок**» - направлена на повышение иммунитета, укрепление общего состояния здоровья детей и подростков.

Для профилактики воздействия вредных производственных факторов разработаны и применяются 200+ лечебных протоколов. Оздоровительный процесс организован с 08:00 до 20:00 ежедневно, включая выходные дни. В период масштабных групповых заездов: с 07:00 до 22:00.

В Cosmos Collection Altay Resort мы используем лечебные природные факторы:

- панты (пантовые ванны, аутентичная методика пантолечения по протоколам Томского филиала НИИ курортологии ФМБА России);
- иловосульфидные грязи;
- климатотерапия.

В Cosmos Collection Altay Resort созданы условия для отдыха членов семей сотрудников предприятий: обеспечена доступность без ограничений по времени детского клуба, спортивных сооружений, разнообразие анимационной программы, экскурсионные туры и др. СПА-центр, банный комплекс, бассейн, киносеансы, VR-для подростков и специальная ежедневная спортивная программа (баскетбол, пляжный волейбол, пионербол, катание на сапбордах, городки, настольный теннис, бадминтон и др.)

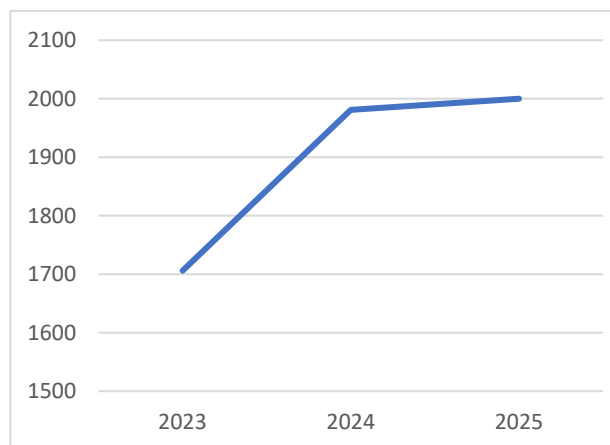
Сотрудники предприятий для нас гости особого внимания. По разным направлениям мы сотрудничаем с АФК «Система», ПАО «Аэрофлот», ПАО «Элемент», структурными подразделениями ООО «Газпром» и др.

РЕЗУЛЬТАТЫ

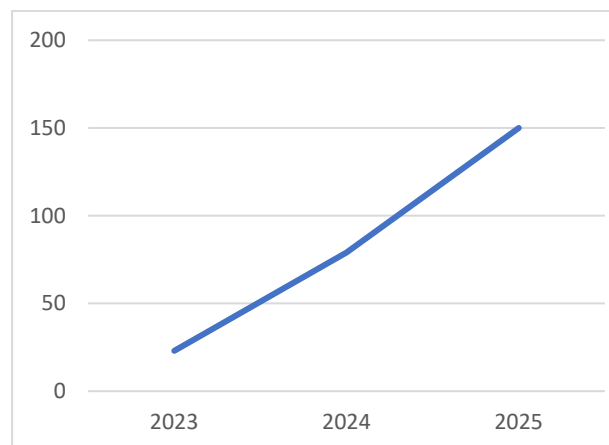
По итогам трёх лет, с 2023 по 2024 гг. мы наблюдаем значительную положительную динамику числа гостей от крупных компаний по санаторно-курортным путёвкам, расширяется география сотрудничества по организации корпоративных мероприятий.

Динамика по годам:

Участники корпоративных программ, чел.



Сотрудники по путёвкам, чел.



Отзывы руководителей HR-служб компаний свидетельствуют о том, что деловые мероприятия в интеграции с оздоровлением и командообразованием способствуют снижению текучести кадров, сплочению и адаптации, а отдых с оздоровлением по путёвкам повышает продуктивность и работоспособность, снижает число больничных листов и повышает лояльность к компании.

ВЫВОДЫ

Основная миссия санаториев сегодня - создавать условия для здоровьесбережения и популяризировать их.

Важнейшим достижением проекта «Корпоративное здоровье» считаем увеличение числа работников корпораций, активно поддерживающих здоровый образ жизни. Из года в год мы наблюдаем позитивные изменения и видим, что полезные привычки, полученные по итогам пребывания в Cosmos Collection Altay Resort, находят продолжение в рабочих буднях.

Мы продолжаем интегрирование «Дня здоровья» в программу деловых мероприятий и развиваем санаторно-курортное направление с учетом корпоративных запросов.

Мы развиваем персонализацию на уровне высокого сервисного сопровождения. Для этого создано самостоятельное подразделение, которое в режиме одного окна

аккумулирует и решает все запросы гостей, составляя основу Службы персональных менеджеров премиум-сервиса. Персональные менеджеры плотно взаимодействуют с гостями почти на всех этапах, а не только когда гость заехал и начинается его программа.

Команда Cosmos Collection Altay Resort готова участвовать в реализации внутрикорпоративной политики организаций-заказчиков, нацеленной на сохранение здоровья сотрудников и развитие корпоративной культуры.

НОМИНАЦИЯ «ЛУЧШАЯ ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ КОНЦЕПЦИЯ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ В САНАТОРИИ ИЛИ СПА-ОТЕЛЕ»

Сайт: <https://rosasprings.ru/>

Видео презентация проекта - [здесь](#)

СРОКИ И ЦЕЛИ

Проект реконцепции отеля **Rosa Springs** в формат **Life Balance Hotel** стартовал в 2022 году и реализуется по настоящее время. Целью проекта является создание оздоровительной концепции, способствующей комплексному восстановлению здоровья сотрудников предприятий и членов их семей.

Основные задачи:

- Повышение физического и психоэмоционального здоровья сотрудников предприятий;
- Формирование устойчивой привычки заботы о себе и профилактики заболеваний;
- Поддержка корпоративного духа через командные выезды и совместное оздоровление;
- Вовлечение работодателей в программы устойчивого благополучия персонала.

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ

2022 г. — проведение реконцепции отеля в формат Life Balance

2023 г. — запуск обновленных программ для корпоративных клиентов

2024–2025 гг. — масштабирование и развитие партнерских программ с ведущими российскими предприятиями

ОПИСАНИЕ

Rosa Springs — первый и единственный в России Life Balance отель, реализующий целостный подход к оздоровлению: Medical Balance, Mental Balance, Body Balance, Beauty Balance и Food Balance.

Проект включает:

- Специальные оздоровительные пакеты длительностью от 3 до 14 дней;
- Индивидуальные программы диагностики и лечения;
- Уникальные физиотерапевтические и бальнеологические процедуры;
- Комплекс психоэмоциональной поддержки — «ментальный фитнес»;
- Сбалансированное питание, включая эксклюзивное детокс-меню;
- Программы лояльности и бонусов для сотрудников Rosa Springs и партнерских компаний.

РЕЗУЛЬТАТЫ

- ✓ Запущены и успешно функционируют оздоровительные программы для сотрудников предприятий (включая компании Норникель, Роснефть, Аэрофлот и др.)
- ✓ Введены полноценные медицинские программы по направлениям
- ✓ 1000+ гостей прошли программы оздоровления по обновлённой концепции
- ✓ Увеличено количество партнеров, инвестирующих в оздоровление персонала, также отмечено снижение показателей выгорания среди сотрудников.

ВЫВОДЫ

Реализация проекта Life Balance отеля Rosa Springs показала высокую эффективность внедрения концепции превентивного оздоровления в корпоративную среду. Совмещение современных методов медицины, ментального и физического баланса, а также культуры здорового питания:

- Способствует снижению уровня заболеваемости;
- Повышает мотивацию и вовлеченность сотрудников;
- Формирует положительный имидж работодателя;
- Демонстрирует устойчивость концепции в рамках ESG-стратегий бизнеса.

Life Balance — это не просто формат отеля, а модель заботы о человеке, где здоровье, осознанность и качество жизни становятся приоритетами.

За 2025 г прошло лечение по программам СКЛ: 5 876 человек
Из них с улучшением состояния: 94.4%

НОМИНАЦИЯ «ЛУЧШАЯ ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ КОНЕПЦИЯ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ В САНАТОРИИ ИЛИ СПА-ОТЕЛЕ»

Сайт: <https://altzamok.ru/>

Видео презентация проекта - [здесь](#)

ЦЕЛИ

- Внедрить программы оздоровления работников различных отраслей по различным нозологиям.
- Контролировать процесс жизнедеятельности работника за пределами санаторно-курортного учреждения.
- Повысить рейтинг санатория для партнеров.

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

С 2021 года специалисты санатория «Алтайский Замок» проводят углубленное изучение профессиональных патологий различных отраслей - металлургической, угледобывающей, авиационной, нефтегазовой, атомной промышленности и машиностроительной отрасли:

- Анализ отрасли промышленности и имеющихся вредных факторов воздействия
- Составление перечня профессиональных заболеваний работников указанной сферы
- Анализ действующей нормативно-правовой документации (стандарты и порядки оказания медицинской помощи)
- Дополнение разработанных лечебно-оздоровительных программ процедурами, превышающими по объему действующие стандарты и порядки с учетом индивидуально имеющихся показаний и противопоказаний
- **Внедрение проекта в работу**

РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОЕКТА

По итогам четырех лет, а именно с 2021 по 2024 гг. вырос, в процентном соотношении, сегмент корпоративных клиентов вырос на 200%. Так же увеличилось числа компаний (профили разной направленности), которым интересен данный проект и продвижение среди своих работников.

ВЫВОДЫ ПО ПРОЕКТУ

Миссия санатория: повышать качество жизни населения через поддержание, укрепление и восстановление здоровья с помощью инновационных медицинских технологий и уникальных природных ресурсов. Формировать и устойчиво развивать культуру оздоровления.

Исследуя результаты и наблюдая положительную динамику в оздоровлении работников предприятий, получая положительные отзывы со стороны компаний, нами принято решение: продолжить работу в данном направлении, разработать и внедрить программы по проф. заболеваниям других отраслей и расширять географию сотрудничества



Сайт: <https://realweb.ru/>

Видео презентация проекта – [здесь](#)

ЦЕЛИ

Санаторий «Бакирово» — это курорт обладающий, уникальными возможностями. Здесь сама природа заботится о здоровье. Грязь с редчайшими целебными свойствами, минеральные источники, живописный ландшафт, живительный воздух и усилия высококвалифицированных врачей приносят исцеление от многих недугов.

Миссия санатория – восстановление и профилактика здоровья отдыхающих, путем эффективного использования уникальных природных лечебных факторов.

Цель проекта - организовать оздоровительное лечение сотрудников предприятий по специализированным программам, учитывающим профессионально вредные факторы труда предприятий, лечение членов семей сотрудников предприятий, взрослых и детей

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

Проект PRO-здоровье в санатории «Бакирово» стартовал более 15 лет назад и ежегодно охватывает более 3000 работников и членов их семей. Оздоровление и лечение сотрудников в санатории осуществляется во время отпуска. На санаторно-курортном этапе эффективно осуществляются мероприятия, как на первичной, так и на вторичной профилактике заболеваний.

Санаторий «Бакирово» предлагает разнообразные медицинские услуги, которые позволяют разрабатывать индивидуальные программы реабилитации и восстановления с учётом особенностей различных заболеваний. Здесь современные медицинские методики сочетаются с природными лечебными факторами, что помогает гостям восстановить здоровье и укрепить иммунитет.

В основу лечебного процесса в санатории «Бакирово» положены наиболее прогрессивные принципы:

- профилактическая и реабилитационная направленность;
- преемственность между амбулаторно-диагностическими, стационарными и санаторно-курортными учреждениями
- высокая специализация и квалификация оказываемой помощи.

Опыт работы с различными отраслями и применение специализированных программ под особенности профессии:

- нефтегазовая промышленность (ПАО Лукойл, ПАО Газпром)
- химическая промышленность (Нижекамскнефтехим)
- машиностроение (АвтоВАЗ, КамАЗ)
- авиастроение (ОАО Туполев)
- электроэнергетика (ОАО «Сетевая компания», Приволжские энергетические сети, ПКФ «Востокэнерго»)
- лёгкая промышленность (Кукморская швейная фабрика)
- строительная индустрия (ОАО Спецтехстрой, ООО Ремстрой)
- судостроительная отрасль (ОАО «ПО «Севмаш»)
- сельское хозяйство (ООО Август)
- малые и средние предприятия различных профилей (Болгарский заповедник, ООО «Эдельвейс»)
- страховые (СК «Чулпан», ООО «Согаз»)
- банки (ПАО Сбербанк) и др.

В нашем санатории используются природные лечебные факторы:

-Лечебные сапропелевые грязи – с большим содержанием ферментов, жиров, белков и углеводов, кислот, витаминов, в частности все витамины группы В, витамин Е, Д.

-Высокоминерализованная сульфатно- хлоридно- натриевая бромно, борная крепкая сероводородная вода (с минерализацией 23,9-32 г/л с содержанием сероводорода свыше 300 мг/л) ;

-Подзалежная голубая глина;

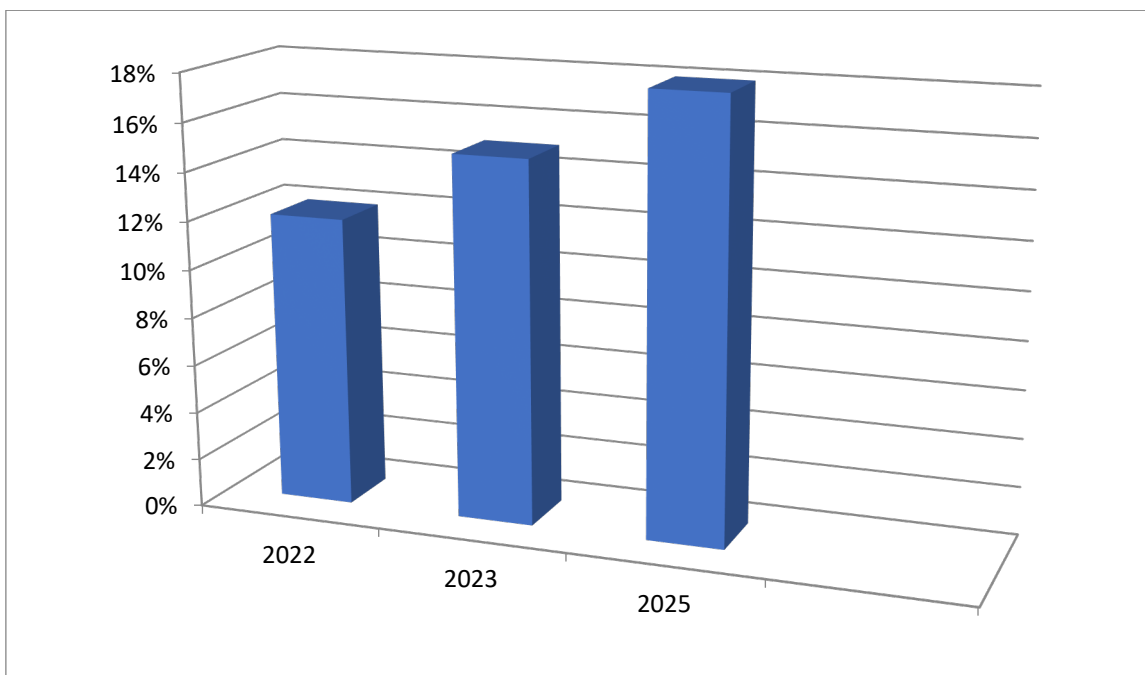
-Лечебно-питьевая маломинерализованная сульфатно-магниевое-кальциево-натриевая вода с минерализацией 1,5–3,1 г/л и содержанием сероводорода 3–10 мг/л.

-Природно-столовая вода «Бакировская» с общей минерализацией $M=0,3-0,7$ г/дм³, с содержанием органических веществ -1,8 мг/дм³.

-Питьевая вода торговой марки «Бакировская», обладающая уникальным составом и экологической чистотой, является водой I категории. Общая минерализация не более 1000 мг/л.

Уникальность «Бакирово» в том, что все природные целебные источники находятся в одном месте на территории санатория.

Динамика увеличения корпоративных клиентов



Процесс работы с корпоративным клиентом:

- Персональный менеджер
- Быстрое заключение контракта (готовый пакет документов)
- Подбор путевок под индивидуальные потребности партнера (особенности профессии)
- Сопровождение до заезда, во время проживания и после выезда гостя
- Подготовка отчетных документов для бухгалтерии

Основные направления деятельности

- изучение профессиональных вредных факторов труда на предприятиях в рамках договорных отношений
- изучение структуры заболеваемости на предприятиях, ее динамики, особенностей течения заболеваний в течение наблюдаемого периода
- сотрудничество санатория с медицинской частью предприятий, получение базовых данных диспансерно-динамического наблюдения на сотрудника, прибывающего на лечение
- разработка специализированных лечебных программ, учитывающих преюмственность предыдущего лечения
- создание базы данных по предприятиям
- проведение совместных онлайн совещаний и конференций с участием цеховых врачей

Профили лечения для сотрудников и их семей:

- лечение спины и суставов
- лечение бесплодия
- лечение гинекологических и урологических заболеваний
- лечение нервной системы
- лечение пищеварительной системы
- лечение кожных заболеваний

РЕЗУЛЬТАТЫ

Эффективность оздоровления в нашей санатории – 97 %. То есть 97 человек из ста в следующем году не дают ни одного дня нетрудоспособности. Находясь в контакте с врачами предприятий, сотрудники санатория находят более эффективные методы оздоровления и осуществляют индивидуальный подход к Гостю, позволяющий достичь более значимых результатов. Ежегодно проводимый анализ отдалённых результатов восстановительного лечения, который свидетельствуют о том, что среди работников предприятий, проходящих санаторно-курортное лечение, отмечается:

- улучшение качества жизни;
- уменьшение невротических проявлений, раздражительности;
- уровня тревожности; повышение жизненного тонуса;
- уменьшение сосудисто-трофических нарушений;
- движений в суставах и позвоночнике;
- укрепление мышечного корсета, улучшение осанки;
- улучшение состояния верхних дыхательных путей;
- повышение толерантности к физической нагрузке;
- снижение дозировки принимаемых лекарственных препаратов;
- повышение производительности труда;
- продление профессионального долголетия;
- снижение затрат по нетрудоспособности;

НОМИНАЦИЯ «ЛУЧШАЯ ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ КОНЕПЦИЯ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ В САНАТОРИИ ИЛИ СПА-ОТЕЛЕ »

Видео презентация проекта - [здесь](#)

СРОКИ ПРОЕКТА

1956 год – по настоящее время.

ОПИСАНИЕ

Концептуальные особенности

- Индивидуальный подход к формированию оздоровительных программ с учетом профессии и состояния здоровья каждого сотрудника предприятий различного рода деятельности.
- Интеграция современных технологий оздоровления с традиционными методами лечения.
- Гибкая система формирования пакетов услуг под потребности различных корпоративных групп.

Основные направления программы

- Профилактическая диагностика с использованием современного медицинского оборудования.
- Реабилитационные программы для сотрудников с профессиональными нагрузками.
- Программы восстановления для сотрудников с физическими нагрузками.
- Оздоровительные комплексы для профилактики профессиональных заболеваний.

Результаты и эффективность

- Снижение заболеваемости среди корпоративных гостей.
- Повышение работоспособности сотрудников.
- Улучшение показателей психоэмоционального состояния.
- Высокий уровень удовлетворенности корпоративных гостей.

Конкурентные преимущества

Локация - уникальное расположение в зоне субтропиков.

Инфраструктура - современные лечебные корпуса и оборудование.

Команда - квалифицированные специалисты с опытом работы с корпоративными гостями.

Гибкость - возможность адаптации программ под специфические запросы предприятий.

Санаторий «Заполярье» предлагает комплексный подход к оздоровлению сотрудников предприятий, сочетающий передовые медицинские технологии, индивидуальный подход и высокий уровень сервиса. Программа доказала свою эффективность и может служить примером успешной корпоративной оздоровительной практики.

Санаторий-профилактория «Кольский» имени С.В. Селяндина



НОМИНАЦИЯ «ЛУЧШАЯ ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ КОНЕПЦИЯ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ В САНАТОРИИ ИЛИ СПА-ОТЕЛЕ »

Сайт: <https://kolabyt.ru/>

Видео презентация проекта - [здесь](#)

СРОКИ

апрель 2024 –по настоящее время

ЦЕЛИ

Разработка, внедрение и реализация на базе санатория профилактория «Кольский» имени С.В. Селяндина ООО «Колабыт» новой корпоративной оздоровительной концепции для сотрудников предприятий группы компаний «Норильский Никель»; практика популяризации здорового образа жизни сотрудников компании; мотивация и привлечение сотрудников для участия в оздоровительных, спортивных, социальных и волонтерских проектах компании.

ОПИСАНИЕ

Проект «ТРЕКЕР-здоровья» реализуется в санатории-профилактории «Кольский» имени С.В. Селяндина ООО «Колабыт» с апреля 2024 г. Проект является новой корпоративной оздоровительной концепцией для сотрудников предприятий группы компаний «Норильский Никель». Его конечной целью является мотивация и привлечение сотрудников компании для популяризации здорового образа жизни, для участия в оздоровительных и др. проектах. Для реализации проекта внедряются инновации 5П-медицины, проводятся тематические обучающие семинары и предоставляется постоянная обратная связь участникам проекта по его итогам.

РЕЗУЛЬТАТЫ

На данный момент в проекте приняли участие более 2 тыс. сотрудников компании. Результатами проекта стало как улучшение медицинских показателей здоровья, так и улучшение качества жизни всех участников проекта. Получен огромный отклик от сотрудников компании. Проект получил отклик в региональных СМИ Мурманской области.

ВЫВОДЫ

После достижения положительных результатов, мы решили проводить проект на постоянной основе, внедрив его в санаторно-курортные программы оздоровления и реабилитации. Развивать нашу внутреннюю платформу, расширять функции для пользователей. Разрабатывать тематический модуль в корпоративное мобильное приложение.

НОМИНАЦИЯ «ЛУЧШАЯ ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ КОНЦЕПЦИЯ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ В САНАТОРИИ ИЛИ СПА-ОТЕЛЕ»

Сайт: <https://www.belokurikha-san.ru/>

Видео презентация проекта - [здесь](#)

ЦЕЛИ

Поддержание здоровья, восстановление организма для лиц с профессиональными заболеваниями, полученными в результате воздействия неблагоприятных факторов производственной среды. Кроме того, оказание помощи в восстановлении здоровья при профессиональных заболеваниях методом применения лечебных программ.

ОПИСАНИЕ

Применение лечебных программ позволяет:

Учитывать индивидуальные особенности пациента (пол, возраст, сопутствующие заболевания и тд.) для более эффективного лечения.

Применять комплексный подход, объединить усилия различных специалистов (врачи, психологи, психотерапевты).

Применять профилактические меры для снижения общей заболеваемости и улучшения качества жизни

Снизить затраты на лечение и повторные госпитализации за счет предотвращения осложнений, то есть программы экономически эффективны.

Использовать современные технологии. Получить эффективные и безопасные процедуры, поскольку программы основываются на современных научных данных и исследованиях.

Задачи программ:

Обеспечение точной диагностики и эффективного лечения заболеваний в здравницах «Белокуриха», «Сибирь», Катунь».

Профилактика заболеваний (разработка и реализация лечебных мероприятий в санаториях сети «Курорт Белокуриха» для предотвращения заболеваний и снижения факторов риска).

Реабилитация (поддержка в восстановлении после болезней). Мониторинг и оценка здоровья, регулярное наблюдение.

Внедрение современных технологий

Постоянная работа над улучшением качества медицинских услуг

Проведение клинических исследований для разработки новых методов лечения и улучшения существующих программ.

Программы реабилитации профессиональных заболеваний:

Реабилитация и лечение лиц летного состава

Медицинская реабилитация и профилактика работников атомной промышленности

Реабилитация больных с профессиональными заболеваниями органов дыхания

Медицинская реабилитация и профилактика работников угольной и металлургической промышленности

Профилактика, реабилитация и лечения больных с профессиональными интоксикациями
Реабилитация и лечение лиц с синдромом хронического стресса
Профилактика, реабилитация и лечение больных с профессиональными заболеваниями кожи
Профилактика, реабилитация и лечение больных с вибрационной болезнью

РЕЗУЛЬТАТЫ

Эффективность лечения и оздоровления

В 2024 году всего курс лечения и оздоровления в санаториях «Белокуриха», «Сибирь», «Катунь» прошли около 30 000 человек.

90% гостей отметили эффективность лечения и улучшение самочувствия

По итогам работы с корпоративными клиентами в 2024 году: Заключено более 300 договоров Оздоровление прошли порядка 8500 сотрудников из разных сфер деятельности. Из них более 4000 человек — по программам реабилитации профессиональных заболеваний

Лечение и оздоровление в наших здравницах дает положительные и долгосрочные результаты, поскольку наши пациенты ощущают изменения в состоянии здоровья сразу после завершения курса лечения.

Улучшение общего состояния здоровья и жизненного тонуса

Снижение симптомов хронических заболеваний

Быструю реабилитацию после операций или травм

Профилактику обострений заболеваний и улучшение качества жизни

Улучшение психоэмоционального состояния, снижение тревоги и стрессов

Коррекцию веса и улучшение обмена веществ

Повышение физической активности и трудоспособности

Социальная адаптация и повышение уверенности в себе

Амурские электрические сети



ВНЕКОНКУРСНАЯ НОМИНАЦИЯ «ПРОГРАММА ЗАБОТА О СВОИХ»

ОПИСАНИЕ

Сегодня в зоне СВО находятся 38 работников нашего предприятия (в том числе: 14 мобилизованных и 24 добровольца). С первых дней начала спец.операции предприятие проявляло неподдельный интерес и искреннюю заботу о наших бойцах - работниках и их семьях, оставшихся без отцов, сыновей. Все работники участвовали и участвуют в сборе средств в поддержку СВО, до отправки ребят закупали необходимую экипировку, медикаменты, продукты. Ни на минуту не прекращали связь с семьями, оказываем посильную помощь - где дрова нарубить, где детям памперсы купить, где материально, где еще чем помочь. В 2023 г. был принят новый Коллективный договор и в одном из его приложений - Положении о порядке финансирования, распределения и выплаты социальных гарантий и компенсаций работникам АО «ДРСК» появился целый раздел, посвященный дополнительным мерам поддержки мобилизованных работников и их семьям.

Работодатель гарантирует и осуществляет в полном объеме следующие меры поддержки и выплат:

1.Единоновременная материальная помощь Работникам;

2. Ежемесячное пособие на каждого несовершеннолетнего ребенка Работника в возрасте до 16 (шестнадцати) лет включительно;
3. Включение в состав застрахованных по добровольному медицинскому страхованию супруг (жен) работников и детей работников в возрасте до 16 (шестнадцати) лет.
4. На мобилизованных работников дополнительно распространяются льготы гарантированные Коллективным договором.
5. Доп. меры поддержки Работникам в случае причинения вреда здоровью:
 - Единовременная материальная помощь в случае установления инвалидности;
 - Единовременная материальная помощь в случае получения Работником увечья;
 - Единовременная материальная помощь в случае увольнения Работника с военной службы в связи с признанием не годным / ограниченно годным к военной службе;
 - Единовременная материальная помощь в случае гибели;
 - Ежемесячное пособие на каждого ребенка до 16 лет.

Общество оказывает и единовременную поддержку и различные виды выплат в период выполнения задач СВО, а также до истечения 1 года после увольнения с военной службы. Говоря простыми словами, одной из целей данного Положения является помощь и поддержка наших работников - участников СВО и их семей, что Работодатель добросовестно выполняет. Все работники предприятия оказывают посильную помощь - собирают денежные средства для приобретения оборудования нашим ребятам, плетут в свободное от работы время маскировочные сети, готовят сухие пищевые смеси (супы, борщи и пр.).

Бюджетное учреждение Омской области «Комплексный центр социального обслуживания населения «Вдохновение» Октябрьского административного округа»



ВНЕКОНКУРСНАЯ НОМИНАЦИЯ «ПРОГРАММА ЗАБОТА О СВОИХ»

Сайт <http://vdohnovenie.su/>

КОНКУРСНЫЙ ПРОЕКТ «С добротой к СВОим»

СРОКИ

сентябрь 2024 г. – по настоящее время.

ЦЕЛИ

Оказание комплексной поддержки и помощи сотрудникам учреждения и членам их семей, которые принимают участие в специальной военной операции (СВО).

ОПИСАНИЕ

Реализация в учреждении комплексной программы поддержки сотрудников и членов их семей, которые принимают участие в СВО, представляет собой важную задачу.

Важно отметить, что поддержка в рамках программы заботы о сотрудниках, которые принимают участие в СВО, и членов их семей включает в себя **психологическую, социальную, юридическую и информационную помощь**, что делает применение в учреждении комплексного подхода к этой проблеме особенно актуальным. При этом в учреждении имеются необходимые возможности для того, чтобы такая поддержка была доступной.

Сотрудники, находящиеся на передовой, и их близкие нуждаются в комплексной, системной и, самое главное, своевременной помощи. В учреждении оказывается необходимая **психологическая поддержка**, которая включается в широко охватывающие инициативы, направленные на снижение эмоционального напряжения и тревожности как у самих участников СВО, так и у их родственников.

В рамках оказания **социальной помощи**, реализуются следующие мероприятия:

- бесплатное посещение детей сотрудника-участника СВО занятий логопеда и занятий по ЛФК, подготовке к школе, массажа, оксигенотерапии;
- посещение детьми сотрудника-участника СВО массовых мероприятий учреждения (праздники, тематические события — новый год, 1 сентября), получение сладких подарков;
- бесплатное получение детьми сотрудника-участника СВО услуг парикмахера (по запросу);
- бесплатное получение супругой сотрудника-участника СВО услуг парикмахера, а также социальных услуг отделения реабилитации (массаж, ЛФК, физиопроцедуры);

- по запросу помощь волонтеров в уборке придомовой территории от снега, листьев, травы (в связи с тем, что сотрудник-участник СВО проживает в частном секторе);
- подготовка посылки от учреждения к праздничным событиям (Новый год, 23 февраля), признание перед коллективом силы духа и мужества сотрудника-участника СВО на корпоративных мероприятиях учреждения;
- оказание особого внимания, объявление слов благодарности и поддержки супруге сотрудника-участника СВО на торжественных мероприятиях учреждения с вручением подарков и цветов (Новый год, 8 Марта).

В содержание **юридической и информационной помощи** включены консультативные услуги по вопросам необходимых мер поддержки и дополнительных возможностей сотрудников, которые принимают участие в СВО и членов их семей. Консультации оказывают квалифицированные сотрудники учреждения, владеющие необходимыми знаниями и нормативно-правовой подготовкой, регулярно повышающие свою профессиональную компетентность – заместитель руководителя по вопросам правовой работы и работы с семьями участников СВО, юрисконсульт и специалист по социальной работе, курирующий направление оказания помощи семьям участников СВО. В рамках данного направления разработаны информационные материалы: брошюры, буклеты, листовки, чек-листы с рекомендациями.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Эффективность Программы заботы о сотрудниках-участниках СВО и их семьях определяется множеством факторов, включая уровень удовлетворенности участников (субъективная оценка), частоту использования предоставляемых услуг и уровень тревожности.

Одним из показателей эффективности программы является ее присутствие в СМИ: отдельные мероприятия в рамках Программы публикуются на официальном сайте и в социальных сетях учреждения.

ВЫВОДЫ

Разработка и реализация всесторонней Программы поддержки сотрудников, участвующих в СВО, и их семей является важным шагом к созданию более справедливого и заботливого общества. Она не только обеспечивает необходимую помощь тем, кто находится на передовой и членам их семей, но и создает условия для их успешной реинтеграции в общество после завершения военных действий. В конечном итоге, такая программа является не только мерой поддержки, но и символом признания и уважения к тем, кто отдал свои силы и здоровье ради защиты своей страны.

ВНЕКОНКУРСНАЯ НОМИНАЦИЯ «ПРОГРАММА ЗАБОТА О СВОИХ»

Проект: «Люди – главное. Спасибо за мирное небо»

Сайт: <https://xn--90ab5f.xn--p1ai/>

Видео презентация проекта - [здесь](#)

ЦЕЛЬ

Реализовать меры, направленные на адаптацию к гражданской жизни и поддержку участников СВО, ветеранов и членов их семей.

СРОКИ

февраль-декабрь 2025 года

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

ВЭБ.РФ активно реализует инициативы поддержки своих сотрудников, принявших участие в специальной военной операции (СВО), и членов их семей. В рамках нашей новой стратегии развития корпорации мы будем способствовать реализации проектов, направленных на адаптацию к гражданской жизни и поддержку участников СВО, ветеранов и членов их семей.

В связи с этим одним из направлений работы в новом HR-цикле мы для себя поставили задачу – трудоустройство ветеранов СВО, поддержка их и членов их семей. С марта 2025 года проведены многочисленные собеседования кандидатов-ветеранов СВО. Так, например, был трудоустроен Кулин Андрей. Кулин Андрея – ветеран СВО, младший сержант, награжден орденом Мужества и медалью «за боевые отличия». Для Андрея разработан индивидуальный план развития и адаптации под руководством его HR BP и бадди. Андрей уже активно участвует в жизни ВЭБ.РФ. Недавно вместе с командой он ездил в дом престарелых в Рязанскую область с благотворительной акцией. В рамках празднования Дня России Кулин Андрей совместно с Героем России Клуповым Руستمом 11 июня провел лекцию-встречу о патриотизме для сотрудников ВЭБ.РФ.

В ВЭБ.РФ всего работает 13 ветеранов боевых действий, в том числе ветераны СВО.

РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОЕКТА

Комплекс мероприятий и специально созданные программы для сотрудников – участников СВО и членов их семей, программа психологической поддержки, реабилитации и адаптации

- Трудоустройство: индивидуальный подбор вакансий для ветеранов СВО
- В рамках ДМС: комплексный чек-ап и медицинское сопровождение, работа психологов

- Обучение современным компетенциям лидеров в бизнес-школе Сколково; обучение soft компетенциям в ВЭБ.РФ
- Индивидуальный план адаптации ветеранов СВО: к каждому прикреплен HR-partner и бадди-ментор
- Возможность реализации личных инициатив. Пример – косметика для ухода за протезами (ветеран СВО – Кулин Андрей)
- Взаимодействие с фондом «Защитники Отечества»: обучение, поддержка предпринимательства. Конкурс «На крыльях»

Организация среди сотрудников волонтерских движений, нацеленных на помощь и поддержку участников СВО

- Неделя спорта, музыки и добрых дел: детям ветеранов СВО предоставлено обучение в DJ-школе Грува (сбор средств в рамках мероприятий недели)
- Поездки в дом престарелых с участием ветеранов СВО (связь поколений)
- Участие детей ветеранов СВО в спортивных матчах ЦСКА в ВЭБ-арене с выходом на поле с футболистами
- Силами сотрудников ВЭБ.РФ ежеквартально собирается более 5 млн рублей бойцам и населению возвращенных территорий
- Специальные тренировки в спортзале ВЭБ.РФ
- Гуманитарная помощь участникам СВО, госпиталям, войсковым частям, личное присутствие сотрудников

Иные меры, направленные на заботу о здоровье и благополучии сотрудников-ветеранов СВО, участников СВО и членов их семей

- Форсайт-сессия «Как подготовить бизнес к вызовам, связанным с адаптацией и интеграцией участников СВО»
- Обратная связь бадди-ментора с членами семьи сотрудника ВЭБ.РФ-ветерана СВО. Проведение «Дней друзей»
- Проведение лекций о патриотизме для сотрудников ВЭБ.РФ с участием ветеранов СВО
- Организация проведения тематической смены в МДЦ «Артек» для детей ветеранов СВО
- Доп. образование на базе школ ООО «Прошкола» (дочерняя организация ВЭБ.РФ)

ВНЕКОНКУРСНАЯ НОМИНАЦИЯ «ПРОГРАММА ЗАБОТА О СВОИХ»

Сайт: <https://www.beloblgaz.ru/>

СРОКИ

Декабрь 2022 года – по настоящее время

ЦЕЛИ

- Обеспечить всестороннюю поддержку и помощь мобилизованных сотрудников компании, а также сотрудников компании, вступивших в добровольческие отряды самообороны, в связи со специальной военной операцией и всех СВОих – участников СВО, которые просят оказать помощь;
- способствовать физическому и психологическому благополучию сотрудников-участников СВО, укреплению морально-психологического состояния и боеспособности.

ЗАДАЧИ

- выявление текущих потребностей мобилизованных сотрудников, сотрудников – добровольцев отрядов самообороны, необходимых для сохранения жизни и здоровья, а также участников СВО, не являющихся сотрудниками компании, но которые обратились за помощью;
- гуманитарная помощь всем обратившимся к нам участникам СВО;
- вовлечение в целом по России неравнодушных граждан в добровольческую группу «СИЛА В ПРАВДЕ» <https://t.me/SilaVPravde031>, состоящую по большей части из сотрудников компании;
- помощь семьям мобилизованных сотрудников и сотрудников – добровольцев отрядов самообороны.

РЕЗУЛЬТАТЫ

В настоящее время в добровольческой группе «СИЛА В ПРАВДЕ» <https://t.me/SilaVPravde031> на постоянной основе состоит более 1000 человек.

За время существования проекта группа «СИЛА В ПРАВДЕ» <https://t.me/SilaVPravde031> с 50 человек возросла до 1075 человек, а участниками была оказана гуманитарная помощь в сумме более 3 млн. рублей.

Участники проекта:

- Самостоятельно изготавливают и отправляют окопные свечи;
- Изготавливают теплые носочно-чулочные изделия по мере надобности;
- Изготавливают и отправляют нуждающимся «буржуйки» (печки) для отопления в осенне-зимний период;
- Заправляют на постоянной основе газом баллончики для горелок;
- Собирают гуманитарную помощь: продукты, фрукты, овощи, собственная консервация;
- Собирают денежные средства на закупку потребностей, поступающих от военнослужащих и сотрудников, участвующих в СВО;
- Закупают и собирают одежду, обувь для раненых в госпитали, комплекты зимней одежды для участников СВО, находящихся на различных направлениях;
- Закупают лекарства, тактические аптечки, медицинские рюкзаки;
- Закупают генераторы, стройматериалы, хоз. инвентарь, строительный инвентарь, материал для маск-сетей, сето-полотно, резину для Урала/экскаватора,
- Закупают: Mavik, пульт для коптера, выносной видеоприемник, вакууматор, видеоприемник, fvr-монитор, спутниковая антенна starlink, топливный насос, булат, часы ТОиР, форму, пуско-зарядное устройство и т.д.

Компания в свою очередь всячески осуществляет поддержку сотрудников – добровольцев отрядов самообороны и мобилизованных сотрудников:

- Поздравляет сотрудников и их семьи с официальными праздниками России: Новый год, День защитника Отечества, Международный женский день и др.;
- Оказывает материальную поддержку мобилизованным сотрудникам и сотрудникам – добровольцам отрядов самообороны, а также ИХ СЕМЬЯМ.

ВЫВОДЫ

После увеличения численности сотрудников, которые изъявляют желание вступить в ряды добровольцев, после увеличения количества участников в добровольческой группе «Сила в правде», а также количества обращений от участников СВО за помощью и количества поступающих видео-благодарностей за оказанную помощь СВОим, мы решили, что данный проект успешно справляется с поставленными целями и он должен продолжать выполнять поставленные задачи на благо сотрудников и военнослужащих – участников СВО, на благо нашей страны в целом.

ВНЕКОНКУРСНАЯ НОМИНАЦИЯ «ПРОГРАММА ЗАБОТА О СВОИХ»

Сайт <https://urengoy-dobycha.gazprom.ru/>

Видео-презентация проекта [здесь](#)

СРОКИ

сентябрь 2022 г. – по настоящее время.

ЦЕЛИ

- оказание всесторонней поддержки мобилизованным работникам и добровольцам «Газпром добыча Уренгой», которые защищают интересы страны в ходе специальной военной операции, и их семьям,
- объединение сотрудников – сопричастность к судьбам коллег, несущих службу в зоне СВО, сохранение памяти о подвиге героев специальной военной операции

ОПИСАНИЕ

По инициативе коллектива и при поддержке руководства «Газпром добыча Уренгой» и «Газпром добыча Уренгой профсоюз» в компании более 2,5 лет действует **Фонд солидарности «Победа»**, средства которого расходуются на оказание всесторонней поддержки мобилизованным работникам предприятия, добровольцам и их семьям. Реализуется комплекс мер социальной защиты для членов семей работников-военнослужащих ООО «Газпром добыча Уренгой».

Средства Фонда солидарности «Победа» формируются из добровольных отчислений работников предприятия и направляются на:

- закупку оборудования, снаряжения, специальных технических средств, а также дополнительных медикаментов для участников специальной военной операции,
- материальную помощь военнослужащим и их близким, доставку гуманитарных грузов,
- мероприятия для членов семей работников-военнослужащих.

Коллектив газодобытчиков реализует мероприятия по увековечиванию памяти о сотрудниках ООО «Газпром добыча Уренгой», погибших при исполнении воинского долга в зоне специальной военной операции.

РЕЗУЛЬТАТЫ

С момента создания фонда в сентябре 2022 года на 11 марта 2025-го на его счет поступило 219 млн руб. Из них более 146 млн руб. израсходовано на материальную поддержку мобилизованных работников и членов их семей, закупку специализированной индивидуальной экипировки, на медикаменты, специальные технические устройства, помощь гуманитарного характера и другое. Более 13 млн руб. составила адресная

благотворительная помощь от ООО «Газпром добыча Уренгой» военнослужащим, бывшим военнослужащим и членам их семей. На март 2025 года израсходовано около 8,5 млн руб. За время реализации проекта коллектив «Газпром добыча Уренгой» помог решить множество безотлагательных вопросов и справиться с возникающими острыми проблемами, а главное – обеспечил непрерывную поддержку тем, кто находится на линии боевого соприкосновения.



ВНЕКОНКУРСНАЯ НОМИНАЦИЯ «ПРОГРАММА ЗАБОТА О СВОИХ»

Конкурсный проект «С заботой о СВОих»

Сайт: <https://kumertaupni.bashkortostan.ru/>

Видео презентация проекта – [здесь](#)

СРОКИ

на период специальной военной операции – по необходимости

ЦЕЛЬ

Комплексная поддержка, реабилитация и интеграция к мирной жизни сотрудников-участников СВО и их членов семей, сохранении достойного и комфортного уровня жизни, а также укрепление семейных ценностей, поддержка семьи, материнства, отцовства и детства как фундаментальных основ общества.

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

«С заботой о СВОих» именно так началась история или скажем новое направление в нашей работе.

Наш психоневрологический интернат считается самым большим социальным учреждением в Республике Башкортостан, а это соответственно большая сплочённая команда неравнодушных сердец (450 сотрудников!).

В учреждении ранее были разработаны и внедрены корпоративные оздоровительные программы, а также активно велась работа по тимбилдингу.

С началом специальной военной операции появились новые направления в работе учреждения, а именно поддержка бойцов: сбор гуманитарной помощи, плетение маскировочных сетей и т.д.

Уже через пол года специальной военной операции стало понятно, что нужно помогать не только бойцам, но и семьям, которые ждут их дома. Семья – ключевой ресурс для восстановления и поддержки. Родители, жена, дети испытывают сильный стресс, страх и неопределённость. Часто члены семьи не обращаются за помощью из-за страха осуждения и непонимания. Отсутствие поддержки в семье затрудняет реабилитацию бойца.

Мы проанализировали отрицательные социально-экономические эффекты отсутствия ранней реабилитации, которые в последующем плохо сказываются на качественном восстановлении человека. Основные эффекты представили в таблице на слайде.

Среди наших сотрудников 12 мам, 3 жены у которых сыновья и мужья отдают свой долг по защите родины и 1 боец, который находится за «красной ленточкой».

В конце 2024 года один из сыновей нашей сотрудницы вернулся домой без возможности самостоятельно ухаживать за собой. Она сразу же уволилась, чтобы ухаживать за ним. В январе 2025 года при поддержке нашего Министерства была реализована программа по долговременному уходу за людьми с ограниченными возможностями. Мама вернулась на работу к нам в учреждение, получает зарплату, но круглосуточно проводит время со своим сыном.

Отметим, что нанять сиделку может позволить себе далеко не каждая семья. Ежегодно до 20 млн россиян трудоспособного возраста вынуждены оставлять работу, отодвигать на второй план собственную личную жизнь, отказываться от семьи и даже детей, чтобы ухаживать за больными и престарелыми родственниками. А в семьях наших сотрудников возникали ситуации, когда близким был необходим постоянный уход.

У нас внедрена жизненно важная система помощи гражданам пожилого и старческого возраста (и не только для членов участников СВО). Главная задача этого проекта состоит в обеспечении и сохранении достойного и комфортного уровня жизни людей пожилого возраста, с ограниченными возможностями.

По сути, это новая реальность с иными подходами к этическим нормам и стандартам социального обслуживания во всех формах:

- сбалансированное социальное и медицинское обслуживание;
- организацию помощи на дому, в полустационарной и стационарной форме с привлечением патронажной службы и сиделок;
- поддержку семейного ухода.

Участники специальной военной операции сталкиваются с уникальным набором физических и психологических травм, требующих специализированного подхода к реабилитации. Наш проект призван восполнить этот пробел, предоставляя комплексную и персонализированную программу восстановления:

Социальная реабилитация: помощь в восстановлении социальных связей, адаптация к новым условиям жизни, профессиональная переподготовка и трудоустройство.

Физическая реабилитация: восстановление физического здоровья, лечение травм и заболеваний, протезирование и ортезирование.

Психологическая поддержка и реабилитация: работа с посттравматическим стрессовым расстройством (ПТСР), депрессией, тревожностью и другими психологическими проблемами. Индивидуальная и групповая психотерапия, арт-терапия, работа с семьей.

Образовательные и профессиональные программы (обучение, переквалификация и помощь в трудоустройстве).

На сегодня программой воспользовались 3 мужа наших сотрудниц, у которых закончился контракт службы, и они вернулись домой. Не будем рассказывать обо всех проблемах, с которыми пришлось столкнуться этим семьям. Но наши программы кому-то частично, а кому-то полностью помогли вернуться к обычной жизни в семье и обществе.

Активно начала свою работу программа «Социальная передышка» – совместно проживая и оказывая уход за близким человеком, мы знаем, как тяжело найти время на себя, на самые простые жизненные мелочи (возможность решить неотложные дела или просто

отдохнуть). От этого накопленный стресс выливается в депрессии, эмоциональную и физическую напряженность, неудовлетворенность собой и своей жизнью. Это не лучшим образом сказывается на «климат» в семье.

Учитывая, что в таких семьях работает лишь один человек в семье, «Социальная передышка» даёт возможность устроиться на работу с частичной занятостью или на неполный рабочий день, что также очень хорошо отразится на уровне жизни данной семьи.

В учреждении работает информационный центр «Школа реабилитации и ухода» по обучению родственников и иных лиц, задействованных в уходе за гражданами, нуждающихся в постоянной посторонней помощи.

Открыт пункт проката технических средств реабилитации и приспособлений, облегчающих уход в домашних условиях.

Пока особо не пользуется популярностью центр дневного пребывания с мастерскими по интересам, но потенциал у мастерских огромный.

И несколько из не маловажных пунктов наших программ – это:

Во-первых, человек всегда находится в компании других людей. Это плюс, потому что общение улучшает качество жизни.

Во-вторых, ведётся постоянный мониторинг здоровья.

В-третьих, постепенное возвращение к мирной жизни.

Всё это способствует развитию максимальной интеграции в нормальную жизнь человека, вернувшегося со специальной военной операции, повышает реабилитационный потенциал его (или членов его семьи), расширяет имеющиеся возможности. Комплексная поддержка бойцов и их семей – залог успешной адаптации и благоприятного климата на работе и в стране.



ВНЕКОНКУРСНАЯ НОМИНАЦИЯ «ПРОГРАММА ЗАБОТА О СВОИХ»

ЦЕЛИ

Создание благоприятного пространства для семей участников СВО и обеспечение им поддержки и общения.

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

Клуб «СВОя семья» был создан в октябре 2022г. в рамках создания программы психологической адаптации для коллег, позволяющей принять новые условия жизни. В Учреждении произошло объединение жен бойцов, почти сразу же к ним присоединились и др. родственники воинов. С самого начала деятельности Клуба основной целью объединения стало - сделать, как можно, больше полезного для облегчения жизни наших сотрудников (членов семей участников СВО) и для самих ребят. Консультации юрисконсульта и взаимодействие с официальными органами власти, работа со специалистами психологами по поддержке для выхода из негативных психических состояний и эмоциональных переживаний, волонтерство, решение бытовых вопросов – вот основные задачи, которые мы старались реализовать.

РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОЕКТА

За период работы клуба «СВОя семья» проведено несколько десятков информационных, патриотических, психологических, познавательных, досуговых мероприятий: тренинги, индивидуальные консультации, программы перезагрузки, занятия по арттерапии, творческие мастерские, фотопроекты, конкурсы, акции, ярмарки-продажи и др. Коллегами осуществлен сбор денежных средств для оказания помощи нашим воинам (более 1млн 310 тыс. руб.) и вещевой гуманитарной помощи, изготовление маскировочных сетей, которые передаем через районную группу «СвоихНеБросаем» для участников СВО - членов наших семей, а иногда и через них самих, когда ребята приезжают домой в отпуск или по ранению. На третьем году реализации проекта Клуба «СВОя семья» получилось объединить несколько десятков равнодушных людей, которые совместными усилиями смогли сделать много полезного для облегчения жизни наших сотрудников (членов семей участников СВО) и для самих воинов. К главным результатам работы Клуба «СВОя семья» мы относим постоянный позитивный отклик на реализацию мероприятий по поддержке наших коллег и членов их семей, улучшение психологического климата в коллективе через снижение психологической напряженности и повышение психологического комфорта сотрудников в семьях, из которых мужчины ушли на СВО.



ВНЕКОНКУРСНАЯ НОМИНАЦИЯ «ПРОГРАММА ЗАБОТА О СВОИХ»

Сайт: <https://golovchino-graiv.gosuslugi.ru/>

Видео презентация проекта - [здесь](#)

СРОКИ

октябрь 2022-по н. в.

ЦЕЛИ

оказание психологической поддержки и гуманитарной помощи участникам СВО; вовлечение сотрудников школы в добровольческую, волонтерскую деятельность.

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

МБОУ «Головчинская СОШ с УИОП» расположена в с. Головчино Грайворонского муниципального округа Белгородской области. Наше село является самым большим селом в России, с населением несколько тысяч человек и замечательной красивой природой: с реками, озёрами, полями и лесами. У нас одна современная большая школа с бассейном и всеми необходимыми помещениями для учебы, воспитания и развития детей. В селе так же много культурных и спортивных объектов.

Наш муниципальный округ является приграничной территорией с Украиной. Мы граничим с Харьковской и Сумской областями. Неоднократно наш округ подвергался обстрелам со стороны ВСУ. Школа находится в 9 км от границы. При сильных обстрелах учимся дистанционно. Как обстановка позволяет, выходим на очный формат обучения.

За годы работы школа получила признание в педагогическом, родительском и ученическом сообществах. Наша школа самое большое учебное заведение на территории Грайворонского округа и по численности педагогов, и учеников.

Сроки: с начала СВО активно занимаемся оказанием гуманитарной помощи военнослужащим, мобилизованным, добровольцам, принимающим участие в СВО и детям из этих семей, которые являются учениками нашей школы. Будем активно продолжать добровольческую деятельность до окончания СВО.

- В данное время наша организация ведет активную добровольческую деятельность: занимаемся изготовлением маскировочных сетей, окопных свечей, пошиву балаклав, вязанию теплых носков, написанию писем, закупке необходимого оборудования и стройматериалов, сбор сладких подарков на праздники, изготовлением куличей на Пасху, отправкой медикаментов, а также организацией, сбором и отправкой гуманитарной помощи в Донецком и Луганском направлениях и в приграничье. Продукция востребована бойцами, на маскировочные сети даже очередь.
- Сотрудничаем с добровольческим движением «За Родину» и «Своих не бросаем».

- Одним из направлений деятельности является вовлечение подрастающего поколения в патриотическую добровольческую деятельность: письма для поддержки бойцов и изготовление памятных сувениров к праздничным датам своими руками.
- Также оказываем необходимую психологическую помощь ученикам- членам семей военнослужащих, в том числе для тех, кто пережил утрату. Ведется работа психологов и с волонтерами для лучшей адаптации в меняющихся условиях, борьбы с эмоциональным выгоранием и возрастающей тревогой.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ВЫВОДЫ

- В данное время наша организация ведет активную добровольческую деятельность: занимаемся изготовлением маскировочных сетей (более 800 кв. м.), окопных свечей (более 1000 шт.), пошиву балаклав (более 500 шт.), вязанию теплых носков (более 1500 пар), написанию писем, закупке необходимого оборудования и стройматериалов, сбором сладких подарков на праздники, изготовлением куличей на Пасху, отправкой медикаментов, а также организацией, сбором и отправкой гуманитарной помощи.
- В настоящее время отправлено более 5 тонн гуманитарных грузов в Донецком и Луганском направлениях и в приграничье.
- У нас две локации, в которых принимают участие работники школы-школа и Дом культуры (изготавливаем свечи, сети, носки, еду). К постоянному социальному добровольчеству присоединились более 55 человек, еще около 80- ситуационных, помогающих эпизодически.
- Благодаря реализации проекта, в волонтерскую деятельность привлекается не менее 400 человек.

Выводы:

- Оказание помощи участникам СВО - общая задача всех жителей РФ.
- Создание условий для волонтерской инициативы позволяет развивать добровольческое движение в школе, привлекая взрослых и детей.
- Участие в формировании гуманитарной помощи фронту, способствует патриотическому воспитанию и формированию сопричастности к судьбе родной страны.
- Члены семей военнослужащих нуждаются в психологической помощи и поддержке, своевременная квалифицированная поддержка психолога позволяет преодолеть стрессовую ситуацию.



ВНЕКОНКУРСНАЯ НОМИНАЦИЯ «ПРОГРАММА ЗАБОТА О СВОИХ»

Сайт: <https://gb3rub.zdravalt.ru/>

СРОКИ

2023-по настоящее время (проект долгосрочный)

ЦЕЛИ

1. Развитие социально-активной позиции работников и сохранение культурно-нравственных и исторических ценностей.
2. Мотивация и объединение сотрудников, общественности для участия в патриотическом движении «МАРШ ПОБЕДЫ»
3. Информационное сопровождение и оказание медицинской помощи демобилизованным участникам СВО и их семьям.

ОПИСАНИЕ

К 80 летнему юбилею Победы в ВОВ, коллектив КГБУЗ «Городская больница № 3 г, Рубцовск» начала готовится еще в 2023 году. История медицинской организации уходит в октябрь 1943 года, где на базе Харьковского завода создана медсанчасть АТЗ. Именно это послужило поводом для открытия музея на базе больницы. С началом СВО экспозиции музея обновляются. В 2025 году открыть Патриотический зал «Марш Победы». Коллектив больницы не остался в стороне. Из числа работников медицинской организации создано волонтерское движение, нацеленное на оказание всесторонней помощи и поддержки, как участникам СВО, так и членам их семей.

Сегодня люди в белых халатах воспринимаются абсолютным большинством людей страны и всего мира, как представители не только самой благородной, но и героической профессии.

РЕЗУЛЬТАТЫ

СВО активизировало и сплотило гражданское общество и желание оказать максимально возможную помощь участникам СВО и жителям освобожденных территорий.

С первых дней проведения СВО организовано волонтерское движение «Приближаем победу»

Во время СВО погибает фельдшер нашей больницы Казанцев Дмитрий Александрович. Весь коллектив переживает это горе вместе с семьей, этот удар еще больше сплотил наш коллектив, и мы уже не сможем остаться в стороне, наша помощь бойцам будем оказываться до самого дня ПОБЕДЫ!

Коллективам было собраны посылки для наших сотрудников, находящихся на СВО, термобелье, носки, очень много связанных своими руками, резиновые сапоги, непромокаемые защитные костюмы.

По просьбе нашей коллеги, у которой сын командует целым взводом, была собрана не маленькая сумма для приобретения дизель –генератора. Ребята были очень рады такой помощи и нам было прислано видео-письмо со словами благодарности. От такой отдачи, хочется еще больше делать добрые дела!

Было сформировано и сшито более 80 подушек. Формы и размеры было обговорены с ребятами.

Маскировочные сети- плетутся для наших парней с самых первых дней СВО. 2025 год объявлен Годом Защитника Отечества.

Чтобы наших бойцов знали в лицо, в патриотическом зале организован стенд «Мой позывной». Здесь расположены фотографии наших ребят без личных данных (ФИО), а только позывные и несколько слов о том, где учились, где служили и как попали на СВО.

Так же на выставке в данном зале представлены наборы полевой кухни-сухие супы, каши, которые местные волонтеры готовят для отправки на фронт. Сотрудники нашей больницы постоянно оказывает финансовую помощь и состоит в движении «Полевая Кухня», обеспечивают волонтеров необходимыми продуктами для приготовления супов.

Не одна железная банка не отправляется на мусор! Покупая любую продукция домой в жестяных банках, все знают, что их нужно нести в больницу, после чего из них сделают окопные свечи, которые будут согревать наших бойцов и освещать им путь!

Конечно, мы все очень ждем ПОБЕДЫ и окончания СВО. Но можем сказать абсолютно точно, что помогать нашим ребятам мы будем всегда, так как после возвращения им всегда будет нужна наша помощь!

ВЫВОДЫ

Главный этап этой большой работы –открытие специализированных палат для мобилизованных и членов их семей. Оборудование палат обеспечены благотворителями. Настолько широкое движение прошло в городе. А мы медики, будем лечить наших бойцов с любовью и благодарностью!

Администрацией больницы, была организована встреча с нашими демобилизованными бойцами и их родственниками. На данном мероприятии присутствовали сотрудники городских организаций и движений: женсовет, соцзащита, волонтеры, предприниматели.

Основной целью встречи было, обсуждение дальнейшей помощи нашим демобилизованным бойцам!

Корсаковский пансионат

ВНЕКОНКУРСНАЯ НОМИНАЦИЯ «ПРОГРАММА ЗАБОТА О СВОИХ»

Конкурсный проект «Мы – рядом!»

Сайт: <https://kpgi.sakhalin.gov.ru/>

СРОКИ

Февраль 2022 года - по настоящее время

ЦЕЛИ

1. Организовать материальную и гуманитарную помощь в целях улучшения условий жизни военнослужащих, находящихся в режиме военных действий - передача собранной помощи бойцам в виде медикаментов, одежды и других необходимых товаров, что улучшит условия их жизни на фронте.
2. Создание волонтерского сообщества из числа коллектива на базе пансионата – укрепление надежных связей между бойцами и сотрудниками учреждения, обеспечение регулярной поддержки, вовлечение во внерабочую деятельность с мотивацией на общее объединяющее дело.
3. Повысить осведомленность среди населения: увеличить количество новостей о сборе гуманитарной помощи и деятельности волонтеров-сотрудников пансионата, вовлечение своего примера для других организаций.

ОПИСАНИЕ

В рамках волонтерского проекта сотрудники ГБУ «Корсаковский пансионат» активно помогают бойцам специальной военной операции (СВО) на передовой. Наша команда объединилась для реализации ряда важных мероприятий, направленных на поддержку и укрепление духа тех, кто защищает нашу страну.

Одним из основных направлений нашей деятельности является плетение маскировочных сетей. Эти сети имеют важное значение в условиях боевых действий, так как помогают скрыть позиции военных от наблюдения противника. Сотрудники с любовью и заботой подходят к этому делу, понимая, насколько это важно для безопасности наших военнослужащих.

Кроме того, мы занимаемся благотворительной помощью — собираем материальные средства и продукты питания, средства ухода для бойцов. Каждый взнос, каждая посылка приходит в нужный момент и поддерживает дух наших солдат. Мы рады, что можем внести свой вклад в общее дело и помочь тем, кто рискует своей жизнью ради нашей безопасности. Наши волонтеры работают в тесном сотрудничестве с военными частями Корсаковского городского округа, разделяя общую цель: оказать поддержку тем, кто в ней нуждается. Каждый из нас может внести свою лепту, и мы продолжим работу ради помощи нашим защитникам. Вместе мы можем сделать многое!

РЕЗУЛЬТАТЫ

1. Перечисление денежных средств в БФ «Будущее вместе» денежные средства в размере более 300 тыс. руб от сотрудников пансионата.
2. Отправка на фронт более 120 кг. гуманитарного груза, собранного силами работников пансионата: медикаменты, перевязочные материалы, моющие чистящие средства ухода, продукты питания и др.
3. Отправка на фронт более 25 сетей размером 6*10 метров.

ВНЕКОНКУРСНАЯ НОМИНАЦИЯ «ПРОГРАММА ЗАБОТА О СВОИХ»

Конкурсный проект «Поддержка участников специальной военной операции в ОАО «РЖД»

Сайт: <https://company.rzd.ru/>

СРОКИ

с 2023 г. по настоящее время.

ЦЕЛИ

поддержание здоровья, в том числе психологического благополучия, работников ОАО «РЖД», участвующих (участвовавших) в специальной военной операции (далее – СВО), и членов их семей;

адаптация работников ОАО «РЖД», вернувшихся с СВО, к активной жизни и трудовой деятельности;

предоставление мер дополнительной поддержки членам семей работников ОАО «РЖД», участвующих (участвовавших) в СВО.

ОПИСАНИЕ

Основные направления проекта:

1. Организационные меры:

- заключено Соглашение о сотрудничестве с Государственным фондом поддержки участников специальной военной операции «Защитники Отечества». В ОАО «РЖД» создана Рабочая группа по организации взаимодействия с Государственным фондом поддержки участников специальной военной операции «Защитники Отечества». Утверждена Дорожная карта по организации сотрудничества между Государственным фондом поддержки участников специальной военной операции «Защитники Отечества» и ОАО «РЖД», включающая мероприятия по оказанию медицинской помощи и реабилитации, трудоустройству и переобучению ветеранов СВО, реализации мер социальной поддержки;

- создан Координационный совет по поддержке работников ОАО «РЖД» - участников СВО и членов их семей;

- функционирует Центр поддержки работников ОАО «РЖД» – участников СВО и членов их семей с горячей линией и онлайн-порталом.

2. Медицинское обеспечение:

- оказание медицинской помощи в учреждениях здравоохранения ОАО «РЖД», расположенных в 71 регионе нашей страны;

- диспансеризация, в том числе углубленная, за один день;

- медицинская реабилитация на базе 8 специализированных центров, оснащенных инновационным оборудованием, включая роботизированные комплексы и экзоскелеты;

- мобильная медицинская помощь врачами-специалистами передвижного консультативно-диагностического центра «Святой Пантелеймон» для жителей отдаленных регионов Сибири и Дальнего Востока.

3. Психологическая поддержка:

- индивидуальные и групповые психологические консультации для ветеранов СВО и членов их семей;

- психологические тренинги и программы психологической адаптации.

4. Трудоустройство:

- содействие в возвращении на прежнее рабочее место или подбор новой должности с учетом состояния здоровья;

- организация переобучения и повышения квалификации.

5. Социальная поддержка членов семей участников СВО:

- предоставление льгот;

- адресная помощь (материальная, психологическая, гуманитарная);

- бесплатные места в дошкольных группах образовательных учреждений ОАО «РЖД» и путевки в оздоровительные лагеря для детей;

- путевки на санаторно-курортное лечение;

- дополнительные оплачиваемые выходные дни для членов семей.

6. Дополнительные корпоративные инициативы:

- проведение корпоративных донорских акций для помощи раненым бойцам, сбор гуманитарной помощи;

- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий с участием ветеранов;

- развитие волонтерского движения среди работников компании для помощи членам семей.

РЕЗУЛЬТАТЫ

ОАО «РЖД» осуществляет комплексную поддержку ветеранов СВО. Им оказывается медицинская помощь (диспансеризация, иммунопрофилактика, специализированная, в том числе высокотехнологичная, медицинская помощь, медицинская реабилитация), социальная поддержка (предоставление льгот, адресная помощь, санаторно-курортное лечение, информационная поддержка) и психологическая помощь (психологические консультации, программы психологической реадaptации и социализации, дыхательные и медитативные практики).

ВЫВОДЫ

Реализуемая комплексная программа поддержки охватывает все важные социально-трудовые аспекты жизни работников ОАО «РЖД», вернувшихся с СВО. Предоставляемые работникам ОАО «РЖД» – участникам СВО и членам их семей меры поддержки постоянно совершенствуются, что позволяет оперативно реагировать на возникающие потребности ветеранов СВО и их близких.

ВНЕКОНКУРСНАЯ НОМИНАЦИЯ «ПРОГРАММА ЗАБОТА О СВОИХ»

Проект ПАО «Ростелеком» «Забота о СВОих»

Сайт: <https://www.company.rt.ru/>

СРОКИ

с октября 2022 года по настоящее время

ЦЕЛИ

обеспечить всестороннюю поддержку сотрудников, а также членов их семей, связанных с участием в СВО; повысить их психологическое благополучие; укрепить лояльность к организации.

ОПИСАНИЕ

Проект «Забота о СВОих» включает обширный спектр мер и инициатив, направленных на поддержку участников СВО и их семей.

В рамках реализации проекта организован комплекс мероприятий, охватывающих все стороны и потребности сотрудников: от материальной и юридической помощи до психологической поддержки и социально-культурных программ.

Мы создали портал «Забота», где сотрудники могут сами помочь тем, кто нуждается в вещах, предметах быта и т.п. Компания помогает всем нуждающимся семьям, но именно сотрудники стали инициаторами этого портала. Им важно иметь возможность помогать своим коллегам.

Мы заботимся о детях сотрудников, находящихся на СВО, и организуем для них экскурсионные поездки в дни каникул, участие в Кремлёвской ёлке, летние смены для отдыха. И, конечно, дарим подарки к Новому году.

Мы направляем подарки и слова благодарности от лица руководства компании отцам и матерям сотрудников, находящихся на СВО.

Приглашаем сотрудников, вернувшихся с СВО, на главные корпоративные события; благодарим и информационно поддерживаем их заслуги перед Родиной и компанией.

Мы сняли документальный фильм «Истории СВОих» с участием сотрудников и членов их семей (премьера состоится в сентябре).

Зафиксировали всех сотрудников, находящихся в зоне СВО, и ведем учет их статуса (ранен, погиб, пропал без вести и т.п.), чтобы понимать, какая помощь может потребоваться членам их семей.

Создали волонтерские чаты в каждом регионе, чтобы семьи сотрудников, находящихся в зоне СВО, могли обратиться (через чат-бот) за любой помощью к коллегам (отвезти ребёнка в поликлинику, разгрузить уголь, почистить двор от снега и т.п.).

РЕЗУЛЬТАТЫ

- Все участники целевой аудитории получили и продолжают получать всестороннюю необходимую помощь и поддержку.
- Повышен уровень доверия и лояльности сотрудников, что подтверждается обратной связью. Причём не только от участников проекта, но и от других сотрудников, отмечающих участие компании в жизни коллег-участников СВО.

Ключевые мероприятия проекта включают:

- материальную и финансовую помощь сотрудникам и их семьям;
- психологическую и юридическую поддержку;
- волонтерские и социально-культурные программы для семей;
- реабилитационные и рекреационные мероприятия для раненых и вернувшихся сотрудников;
- переобучение тех, кто не может выполнять прежний функционал;
- приобретение обмундирования, средств защиты и другого оборудования;
- информационную поддержку, освещение подвигов и заслуг сотрудников, участвующих в СВО.

Проект Ростелекома «Забота о СВОих» демонстрирует системный и искренний подход к поддержке участников специальной военной операции и их семей. Реализованные меры не только помогают обеспечить физическую и психологическую стабильность сотрудников, но и укрепляют корпоративную культуру, демонстрируют ответственность организации перед обществом и сотрудниками.

Надежная и многоуровневая поддержка — всё это свидетельствует о высоком уровне ответственности и гуманности компании.

Наш проект не только помогает отдельным людям, но и создает положительный пример корпоративной социальной ответственности в сложное время.