



- **Здоровье и поддержка
здорового образа жизни**

ОАО «СУЭК»
Программа
«ЗДОРОВЬЕ»

Сибирская угольная энергетическая компания (ОАО «СУЭК») - одна из ведущих угледобывающих компаний мира и крупнейший производитель угля в России. На предприятиях Компании, расположенных в восьми регионах страны, работают свыше 31 тысячи человек.

В ОАО «СУЭК» утверждена и реализуется корпоративная социальная политика, направленная на создание благоприятной социальной среды для осуществления стратегических целей компании, создание условий для успешной и слаженной работы коллектива. Компания убеждена: основой ее успехов и залогом дальнейшего роста является персонал.

Социальный пакет сотрудников СУЭК включает комплекс льгот, компенсаций и социальных гарантий, предусмотренных законодательством, отраслевыми соглашениями с профсоюзами, коллективными договорами, корпоративным социальным пакетом. В том числе оплата путевок и стоимости проезда к месту отдыха сотрудникам и членам их семей, выплата при выходе на пенсию 15% среднего заработка за каждый год работы в угольной промышленности, добровольное медицинское страхование, обеспечение углем бытовых нужд сотрудников, компенсация за оплату энергоресурсов и пр.

Значительное место в реализации социальных программ СУЭК занимает поддержка здоровья сотрудников. Программа добровольного медицинского страхования обеспечивает медицинскими услугами более 18 тыс. работников с общим бюджетом 127 млн руб. (регионы Кузбасс, Хакасия, Красноярск, Приморье). С 2014 г. Компания планирует распространить программу на весь персонал СУЭК, а также предоставить возможность добровольного страхования по льготным тарифам для членов семей сотрудников.

В январе 2011 г. Компания приняла Политику по охране здоровья и медицинскому обеспечению на опасных производственных объектах (далее Политика), в основе которой лежат взаимные обязательства работодателя и работника, который выполняет работы во вредных условиях труда. Где, *обязательства Компании*: организация профилактических и лечебных программ, поощряющих высокий уровень культуры производства, здоровый образ жизни, и предотвращающих новые заболевания и травмы, обострения имеющихся заболеваний. А *обязательства работника*: каждый работник ответственен за свои действия в отношении собственного и коллективного здоровья. Такие взаимные обязательства имеют целью добиться сочетания здорового труда работников и здоровой жизни, а также обеспечить защиту, сохранение и улучшение их здоровья.

Принципы Политики:

- заболевания и травмы, связанные с работой, должны быть предотвращены;
- течение заболевания должно быть контролируемо, если это необходимо;
- заболевания и травмы должны быть излечимы, когда это достижимо при существующем уровне здравоохранения.
- задача медицинских служб Компании - соответствовать современному уровню знаний при реализации Принципов Политики.

Ключевые направления Политики:

- Осуществление медицинского допуска к работам.
- Обеспечение неотложной медицинской помощи и медицинской эвакуации.
- Предупреждение профессиональных заболеваний.
- Разрешение проблем, связанных с химическими зависимостями.

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ «ЗДОРОВЬЕ»

В рамках Политики по охране здоровья и медицинскому обеспечению на опасных производственных объектах в Компании с 2010 г. реализуется Программа «Здоровье».

Цели:

- создание условий для сохранения, защиты и укрепления здоровья работников с учетом как производственных, так и индивидуальных рисков;
- достижение приемлемого уровня временной нетрудоспособности, что для служб персонала и их медицинских подразделений означает: разработать и внедрить практику управления рисками для здоровья (как индивидуального, так и коллективного).

Задачи:

- снижение производственного и бытового травматизма, профессиональной заболеваемости и связанных с ними потерь рабочего времени;

- проведение мероприятий по выявлению профессиональных заболеваний на ранних стадиях;
- организация системной работы по охране здоровья сотрудников, в том числе проведение диспансеризации, ведение «паспортов здоровья», профилактических мероприятий;
- пропаганда здорового образа жизни.

Программа реализуется на основе принципа партнерства сторон: Компании и сотрудников. Принцип партнерства в данном случае означает, что у обеих сторон есть определенные обязательства по отношению друг к другу, и они предъявляют друг другу определенные требования.

НАПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ:

- трехэтапное внедрение в практику пакета обязательных медицинских и профилактических мероприятий;
- трехэтапное внедрение в практику Компании информационной системы по охране здоровья;
- разработка и внедрение на примере лучших зарубежных практик программы «Безопасное поведение» (Safety behavior) и «Предупреждение смертельного травматизма».

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ



¹ - MERP - Medical Emergency Response Plan - план неотложных медицинских мероприятий на опасных производственных объектах, в т.ч. Для «удаленных объектов».

² - **Атрибутивный риск.** Риск представляемый внешними воздействиями, которые могут быть устранены: вредные привычки и профессиональные риски.

Анализ заболеваемости за период 2008 - 2010 гг. указал на 5 основных причин заболеваний, влекущих утрату трудоспособности (далее ЗВУТ) работниками и экономические потери Компании. По каждой из пяти основных групп заболеваемости были определены направления профилактической работы с целью экспертизы и интервенций с целью улучшения статуса здоровья болеющих.

Для сотрудников, не имеющих заболеваний, предстояло разработать привлекательные программы обучения и общей просвещенности в рамках «школ здоровья».

Также, по каждой из причин была построена «модельная» структура причин ЗВУТ при уровне временной нетрудоспособности в 700 дней на 100 чел (или 2% потерь рабочего времени).

Цели снижения временной нетрудоспособности по каждой из групп заболеваний были определены. Это позволило персонализировать задачи диспансерной работы по профилям ведущих причин заболеваемости.

Проведенный в 2010 году анализ деятельности здравпунктов предприятий Компании выявил ограниченный перечень функций, которые выполняли на здравпунктах предприятий медицинские работники - фельдшера: проведение предсменных медицинских осмотров, прием по обращаемости, оказание неотложной доврачебной помощи, «стихийная» вакцинация.

В свою очередь, анализ исполнения внешними лечебными учреждениями договоров на периодические медицинские осмотры (далее ПМО) выявил, что данные осмотры организованы в отрыве от деятельности фельдшерских здравпунктов.

Поэтому, начиная с 2011 года, медицинское управление Компании выступило заказчиком медицинских услуг здравпунктам и комиссиям по ПМО и «держателем» бюджета, расходуемого на эти нужды. Данный заказ получил название «обязательные медицинские и профилактические мероприятия» (ОМПМ), которые включают в себя 4 группы медицинских услуг, такие как:

- осуществление предсменного медицинского допуска к работам;
- лечебно – профилактические услуги на здравпунктах;
- санитарно-гигиенические услуги здравпунктов;
- услуги по договорам с ЛПУ, лицензированными на медосмотры, наркологию.

Паспорта здоровья

В 2011–2012 гг. значительная часть коллектива СУЭК прошла расширенный медицинский осмотр. Его результатом стало оформление на каждого из сотрудников «паспорта здоровья» с подробной медицинской информацией, выдача рекомендаций для последующего санаторно-курортного лечения, оздоровления в профилактории, участия в «группах здоровья». Следующим этапом стала совместная работа врача и каждого из сотрудников, направленная на восстановление функций организма.

Отказ от бумажных карт диспансерного наблюдения и введение в практику электронных Паспортов здоровья позволяет вести мониторинг индивидуальных рисков пациента как врачом – куратором так и самим пациентом самостоятельно.

При формировании и анализе индивидуального «профиля» оценки самочувствия в ОАО «СУЭК» в 2011-2012 гг. используются показатели риска развития заболевания, включающие в себя ряд «весовых» параметров, иногда входящих в разные группы риска. Например, алкоголь является параметром как группы «здоровье сердца», так и «здоровье печени», табакокурение у шахтеров входит в группы «здоровье сердца», «риск рака легких», «риск инсульта». В свою очередь группа «здоровье сердца», включает в себя оценку факта курения или стажа без курения, показатели АД, уровень холестерина, индекс массы тела, оценку жировой массы, оценку физической активности (фитнесс). Каждый из параметров имеет свой вес как в данной группе так и в группе «риск развития инсульта».

В среднем в результате опроса или самостоятельного заполнения работником карты оценки рисков формируется от 2-3 показателей риска у здоровых сотрудников. Часто и длительно болеющие работники, особенно со случаями травмирования в анамнезе, демонстрируют слабый статус 6-8 группам показателей риска.

Реорганизация здравпунктов

В восьми регионах присутствия Компании было создано 11 врачебных развернутых здравпунктов, 13 врачебных здравпунктов, 24 кабинета предсменных медосмотров. В штате работают 268 медицинских работников, в том числе 37 врачей и 225 человек среднего медицинского персонала, занимающих 326 ставок.

Компания осуществила инвестиции в приобретение 12 комплексов современного лечебно-диагностического тренажерного оборудования, а также ввела дополнительно ставки врача и инструктора ЛФК на цеховых участках для работы на данном оборудовании.

ВРЕЗКА: В рамках программы «Здоровье» в 2012 г. в профилактории «Шахтер» г. Бородино Красноярского края был введен в действие новый лечебно-диагностический комплекс «Давид», не имеющий аналогов в крае. Комплекс предназначен для реабилитации сердечно-сосудистых и легочных заболеваний, а также проблем с опорно-двигательным аппаратом, в том числе вследствие травм. «Давид» содержит пять основных и четыре вспомогательных тренажера, электронные весы и компьютер с высокотехнологичным программным обеспечением, который на основе полученных в ходе диагностики подробных данных подбирает пациенту индивидуальный оздоровительный курс. Ежедневно лечение на «Давиде» проходят от трех до пяти сотрудников СУЭК.

Профилактическая деятельность

Профилактическая деятельность, направленная на предотвращение случая нетрудоспособности, более эффективна, чем самая адекватная методика лечения. Ценность немедицинской профилактики в том, что воздействие на индивидуальные риски, как на предвестники заболеваний, нормализует работу органов и систем организма и предотвращает появление заболевания.

Ценность скрининговой медицинской профилактики в том, что болезнь выявляется на ранней стадии, ее лечение будет стоить дешевле, чем лечение раз вившегося заболевания и последующая реабилитация – восстановление работы органов и систем. Вышеприведенные показатели оценки эффективности организованной и квалифицированно управляемой профилактической работы оценивают данный эффект комплексно, как разницу между стоимостью профилактической работы и последующим снижением уровня ЗВУТ.

Иначе, изолированно от других видов профилактики можно оценить медицинскую эффективность иммунопрофилактики (при надлежащей ее организации), принимая в расчет прямые затраты и эффект от снижения уровня временной нетрудоспособности от заболевания, от которого проводится вакцинация. Поэтому вакцинация от гриппа в больших коллективах - пожалуй, первая на очереди и самая эффективная по результативности профилактическая акция.

С целью безусловной защиты производственного пространства и процесса от гриппа, его осложнений и прочих последствий, связанных с данным заболеванием, ОАО «СУЭК» с 2011 года проводит вакцинацию от гриппа 90% работников. Эффективность от такого охвата проявилась в снижении на 45% ЗВУТ.

Таким образом, в эпид сезоне 2011 – 2012 года ценность вакцинации от гриппа с охватом 90% работников составляет 28% от всей совокупной эффективности Программы «Здоровье», поскольку сохранила трудоспособность коллектива в размере 27 674 календарных дней.

Всего в сравнении с предыдущим аналогичным периодом времени благодаря Программе «Здоровье» Компания «сохранила трудоспособными» 98 185 календарных дней.

РЕЗУЛЬТАТЫ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ ПРОГРАММЫ «ЗДОРОВЬЕ»

Ключевые показатели	2010	2012	2013
Трудопотери по общим заболеваниям в год (календарных дней на 1 работающего)	14,8 дней	8,2 дней	7,6 дней
Доля не болеющих работников в общей численности	51 %	66 %	71 %
Доля <i>Часто и длительно болеющих</i> в общей численности	7%	3,5 %	2,2 %
Средняя продолжительность <i>Временно нетрудоспособных</i> болеющих работников (без учета <i>часто и длительно болеющих</i>)	20 дней	18 дней	15 дней
Выявление профессиональных заболеваний на ранних стадиях	5 % от новых случаев профзаболеваний	10 % от новых случаев профзаболеваний	17 % от новых случаев профзаболеваний
Проведение диспансеризации, вкл. оценку индивидуальных психосоматических рисков, ведение «паспортов здоровья»	Нет данных	Охват -50 % сотрудников	Охват - 80 % сотрудников

- В течение 2011-2012 годов в целом уровень ВН в ОАО «СУЭК» снизился на 44% и достиг показателя 830 дней на 1 работающего. Для угледобывающей отрасли РФ, в которой средние показатели ВН в течение последних 5 лет демонстрируют рост, это выдающийся результат.
- Коллективы шахтеров Кузбасса, Красноярского края, Бурятии и Забайкалья ОАО «СУЭК» достигли уровня 765 дней ВН на 100 чел. Это очень высокий уровень временной нетрудоспособности для угольной отрасли и на международном уровне.
- Уменьшились показатели нетрудоспособности. В группах «заболевания органов дыхания», «сердечно-сосудистая патология» и «заболевания костно-мышечной системы» реализация ОМГМ уже принесла желаемый эффект. Обязательность выполнения профилактических программ и понимание их содержания через реализацию описанного ранее принципа партнерства при планировании немедицинской профилактической работы принесло эффект ранее запланированных сроков.
- Большим успехом является 60 %-ное в течение двух лет снижение частоты и дней трудопотерь по причине костно-мышечной патологии, прежде всего связанные с болью в спине.

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОГРАММЫ

- За два года реализации программа позволила снизить потери рабочего времени по причине заболеваний, производственного и бытового травматизма с 12,4 дня (в 2010 г.) до 8,2 календарного дня на одного работающего сотрудника (в 2012 г.). Доля «неболеющих» работников за этот период увеличилась с 55% до 66%. Доля часто и длительно болеющих в общей численности снизилась с 7% до 2% по причине соматических заболеваний и до 1,5% по причине травматизма. Это эквивалентно высвобождению численности 557 человек.
- По результатам 2011 года Компания получила совокупный эффект от достигнутого снижения ВН равный 233 млн. руб. В 2012 г. эффект от снижения ВН к уровню 2011 г. составил уже 238 млн. руб.

ОБЩЕСТВЕННОЕ ПРИЗНАНИЕ

Программа «Здоровье», реализуемая Сибирской Угольной Энергетической Компанией, получила международную награду за достижения в области охраны здоровья работающих. Эта награда в начале 2013 г. была присуждена международной некоммерческой организацией, занимающейся вопросами здоровья работников как важнейшего фактора эффективности компании - Institute for Health and Productivity Management (IHPM).

IHPM возглавляет альянс Workplace Wellness Alliance («Здоровье на рабочем месте»), созданный в 2009 г. под эгидой Всемирного экономического форума. СУЭК стала первой российской компанией, и первой угольной в мире компанией, получившей признание этой организации.