



- **Здоровье и поддержка  
здорового образа жизни**

**ОАО «СИБИРСКАЯ УГОЛЬНАЯ  
ЭНЕРГЕТИЧЕСКАЯ КОМПАНИЯ»**

# **ПРОГРАММА «ЗДОРОВЬЕ»**

**2013 г.**



# СУЭК

СИБИРСКАЯ УГОЛЬНАЯ  
ЭНЕРГЕТИЧЕСКАЯ КОМПАНИЯ

**Сибирская угольная энергетическая компания (ОАО «СУЭК») – одна из ведущих угледобывающих компаний мира и крупнейший производитель угля в России. На предприятиях СУЭК, расположенных в семи регионах Сибири и Дальнего Востока, работают свыше 31 тыс. 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, выполняющего работы во вредных условиях труда. Обязательства Компании: организация профилактических и лечебных программ, поощряющих высокий уровень культуры производства и здоровый образ жизни, а также предотвращающих новые заболевания и травмы, обострения имеющихся заболеваний. 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 производственных и индивидуальных рисков;
- достижение приемлемого уровня временной нетрудоспособности. Для служб персонала и их медицинских подразделений это 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 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 программ «Безопасное поведение» и «Предупреждение смертельного травматизма».

## ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ

2010 год. Этап I. Подготовительный	2011 год. Этап II. Реорганизация	2012 год. Этап III. Управление рисками	2013 год. Этап IV. Система качества
<p>Оперативный учет случаев нетрудоспособности в регионах – внедрение «сигнальной системы»</p> <p>Подготовка политики по охране здоровья и медицине труда</p> <p>Типизация обязательных медицинских мероприятий на предприятиях</p> <p>Внедрение специализированной отчетности (показатели здоровья, учет ресурсов и затрат на охрану здоровья)</p> <p>Формирование экспертной группы в ГО (три специалиста)</p>	<p>Формирование четырех групп диспансерного наблюдения в зависимости от степени риска нетрудоспособности</p> <p>Реорганизация здравпунктов (фельдшерские – во врачебные)</p> <p>Разработка и внедрение квалификационных требований к медперсоналу и требований к медицинским осмотрам</p> <p>Введение MERP<sup>1</sup> – трехэтапной системы медицинской эвакуации на здравпунктах</p> <p>Введение KPI для охраны здоровья персонала</p> <p>Внедрение системы электронных медицинских карт работников</p>	<p>Формирование ключевых экспертных групп по медицине труда в регионах</p> <p>Внедрение практики доказательной медицины в регионах с использованием расчетов атрибутивного риска<sup>2</sup></p> <p>Лицензирование дочерних поликлиник на «экспертизу связи заболевания с профессией»</p> <p>Изменение программ ДМС в зависимости от принадлежности работника к группе здоровья</p> <p>Внедрение SAP health management или аналога</p>	<p>Система медицинского обеспечения работающих: ДМС + медицинская профилактика + MERP</p> <p>Система управления профессиональной заболеваемостью – через персонализированный учет атрибутивного риска</p> <p>Система медицинской профилактики работающих</p> <p>ERP медицинской службы Компании: персонал, логистика, затраты, финансы, бизнес-аналитика</p>

<sup>1</sup> MERP – Medical Emergency Response – план неотложных мероприятий на опасных производственных объектах, в т.ч. для удаленных объектов.

<sup>2</sup> Атрибутивный риск: риск, представляемый внешними воздействиями, которые могут быть устранены: вредные привычки и профессиональные риски.

Анализ заболеваемости за период 2008–2010 гг. указал на пять основных причин заболеваний, влекущих утрату трудоспособности (далее – ЗВУТ) работниками и экономические потери Компании. По каждой из 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».

По каждой из причин была построена «модельная» структура причин ЗВУТ при уровне временной нетрудоспособности в 700 дней на 100 человек (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 - фельдшеры: 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.

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 четыре группы медицинских услуг:

- 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 сотрудника «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 сотрудника, 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 формируются от двух-трех показателей риска у здоровых сотрудников. Часто и длительно болеющие работники, особенно со случаями травмирования в анамнезе, демонстрируют слабый статус по 6–8 группам показателей риска.

## Реорганизация здравпунктов

В восьми регионах присутствия Компании было создано 11 врачебных «расширенных» здравпунктов, 13 врачебных здравпунктов, 24 кабинета предсменных медосмотров. В штате открыты позиции для 300 медицинских работников, в том числе 40 врачей.

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.

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. В комплект входят 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 случаев 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 развившегося 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.

Несколько 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.

Для 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 г.	2012 г.	2013 г.
Трудопотери по общим заболеваниям в год (ВН, временная нетрудоспособность на 100 работающих)	1 480 дней	822 дня	770 дней
Индекс здоровья (доля неболевших работников в общей численности)	51 %	65 %	71 %
Доля часто и длительно болеющих в общей численности	7%	3,5 %	2,2 %
Выявление профессиональных заболеваний на ранних стадиях	до 5 % от новых случаев профзаболеваний	10 % от новых случаев профзаболеваний	17 % от новых случаев профзаболеваний
Проведение динамического наблюдения в период между Периодическими медицинскими осмотрами. Охват	Нет данных	Охват 50 % сотрудников	Охват 80 % сотрудников

- В течение 2011-2013 годов в целом уровень временно нетрудоспособных (ВН) в ОАО «СУЭК» снизился на 48% и достиг показателя 770 дней на 100 работающих. 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 принесли эффект ранее запланированных сроков.
- Большим успехом является снижение на 60% в течение двух лет частоты и дней трудопотерь по причине костно-мышечной патологии, прежде всего связанные с болью в спине.



## ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОГРАММЫ

- 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 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.

