



- **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 MERP¹ – 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 риска²</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>

¹ MERP – Medical Emergency Response – план неотложных 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 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, расходующего 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.

