

## **Модельная корпоративная программа укрепления здоровья работников (на основе цифровых технологий)**

### **ВВЕДЕНИЕ**

Здоровье работника – состояние полного физического, духовного (психо-эмоционального) и социально-экономического благополучия.

Корпоративная программа укрепления здоровья работников - перечень задач верхнего уровня для внедрения стандартов охраны здоровья и для выбора программных средств, IT-инструментов в медицине труда (навигатор по стандартам).

### **Потребности работодателя**

Внедрить Международный стандарт ISO 45001 «Системы менеджмента охраны здоровья и безопасности труда – Требования и рекомендации по применению, Номер для ссылки ISO 45 001:2018

Внедрить Национальный стандарт Российской Федерации «Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования к организации медицинского обеспечения, профилактике заболеваний и укреплению здоровья работников (проект)

Внедрить рекомендованный РСПП «Стандарт медицинского обеспечения промышленных предприятий» НП «Национальное общество промышленной медицины»

### **Цель**

Укрепить здоровье работника с применением цифровых инструментов, то есть увеличить его человеческий потенциал для повышения производительности труда.

### **Задачи**

- Использовать цифровые инструменты управления человеческим капиталом как основным ресурсом предприятия.

- Развивать единую цифровую среду укрепления здоровья между работодателем и работниками (членами семей), медицинскими организациями, другими работодателями, органами исполнительной власти муниципального, регионального и федерального уровня, государственными внебюджетными фондами в соответствии нормативной и правовой базой Российской Федерации.
- Обеспечить безопасные условия труда путём дистанционной оценки и применения инструментов мониторинга рабочей среды и состояния здоровья работника.
- Дистанционная оценка и мониторинг состояния организма, автоматизированный прогноз, удалённая диагностика, профилактика заболеваний, в том числе профессиональных у лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами (в течение всего профессионального пути).
- Оценить поведенческие реакции исполнителей для профилактики производственного травматизма (отравлений).
- Исполнить нормативные и правовые требования к работодателю в части медицине труда.
- Получить высокую рейтинговую оценку в качестве социально ориентированной организации.

### **Ожидаемый социальный результат**

- Повышение уровня социальной ответственности работодателя с учётом критериев рейтингования юридических лиц.
- Снижение уровня заболеваемости работников (членов семей).
- Повышение трудового потенциала, производительности труда и конкурентоспособности предприятия.
- Формирование приверженности работников (членов семей) здоровому образу жизни (ЗОЖ).
- Увеличение ожидаемой продолжительности здоровой жизни работников (членов семей).
- Укрепление уровня здоровья работников (членов семей) путём внедрения цифровых технологий прогноза, цифрового учёта результатов профилактики, диагностики, лечения и реабилитации заболеваний.
- Обеспечение физической и психологической устойчивости (профилактику эмоционального выгорания).
- Повышение цифровой грамотности работников

## **Принципы реализации:**

- цифровая оценка и учет показателей здоровья работника (членов семей) как состояния полного физического, духовного (психо-эмоционального) и социально-экономического благополучия (по определению ВОЗ);
- приоритет охраны труда и промышленной безопасности над производственной необходимостью;
- признание и обеспечение приоритета жизни и здоровья работников (членов семей) по отношению к интересам производственной деятельности;
- развитие виртуальных и онлайн-пунктов оказания первичной медико-санитарной помощи на рабочих местах (в том числе дистанционных);
- сочетание онлайн- и офлайн-инструментов управления здоровьем с приоритетом дистанционных методов контроля, обучения и способов оказания услуг.

## **Механизмы и инструменты реализации**

- Международный стандарт ISO 45001:2018 «Системы менеджмента охраны здоровья и безопасности труда. Требования и рекомендации по применению».
- Национальный стандарт Российской Федерации «Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования к организации медицинского обеспечения, профилактике заболеваний и укреплению здоровья работников» (проект).
- Стандарт «Медицинское обеспечение промышленных предприятий» Некоммерческого партнёрства «Национальное общество промышленной медицины»
- Библиотека корпоративных программ укрепления здоровья работающих Российского союза промышленников и предпринимателей.
- Цифровой учёт показателей физического, психо-эмоционального и социально-экономического благополучия работника на основании нормативной и правовой базы Российской Федерации.
- Автоматизация контроля производственной среды, параметров работы оборудования.
- Онлайн-аналитика состояния здоровья работников (членов семей) и оперативная цифровая отчётность по заболеваемости и группам здоровья сотрудников предприятия.
- Применение удаленных систем контроля физиологических показателей работника (членов семей), самодиагностика

сотрудников на удалённых рабочих местах.

- Стандартизированный набор мероприятий по укреплению здоровья работников
- Дистанционная организация санитарно-противоэпидемических мероприятий в рамках проектного управления.
- Дистанционный контроль производственной безопасности работников, в том числе, в случаях чрезвычайных ситуаций и эпидемий.
- Автоматизированный расчет и снижение рисков для здоровья работников (членов семей), в том числе в условиях бактериально-вирусных атак.
- Организация медицинского обеспечения работников путём автоматизированного прогноза, дистанционных инструментов профилактики, диагностики, лечения и реабилитации заболеваний (общих и профессиональных).
- Применение цифровых инструментов для формирования приверженности здоровому образу жизни работников (членов семей).
- Применение дистанционных систем оценки и контроля показателей здоровья (телемедицина на производстве).

## **1. Создание безопасных условий труда, гигиена труда, развитие здоровой производственной среды, эргономика**

Своевременное представление работникам информации:

- о гигиене труда и окружающей среды (непрерывное дистанционное обучение и контроль знаний, в том числе в игровом варианте),
- о системе мер индивидуальной и групповой защиты от микробиологических, химических и физических факторов риска здоровью на рабочем месте и в быту.

### **1.1. Меры, меняющие рабочую среду**

- Автоматизированное формирование программы оптимизации рабочей среды: кондиционирование, освещение, шум, меры психологической разгрузки, программы для снятия стресса и профилактики эмоционального выгорания, проч.

### **1.2. Мероприятия по охране и обеспечению безопасности труда**

- Доставка и контроль знаний о нормативных документах,

мониторинг показателей промышленной и коммунальной санитарии.

- Автоматизированная аналитика эпидемиологической обстановки, дистанционная оценка санитарно-гигиенических условий труда<sup>1</sup>. Автоматизированный прогноз, дистанционные инструменты профилактики, диагностики, лечения и реабилитации случаев профессиональных и общих заболеваний, производственного травматизма и отравлений<sup>2</sup>.
- Дистанционная адаптация типовых корпоративных планов (шаблонов) укрепления здоровья работников, планов (шаблонов) мероприятий по оптимизации условий труда на рабочих местах<sup>3</sup>.

### **1.3. Предотвращение происшествий на рабочем месте**

- Для распознавания проблем на рабочих местах до их появления применяются типовые программы дистанционного мониторинга соответствующих показателей и автоматизированного прогноза с определением и измерением ведущих индикаторов рисков. Службы мониторинга с применением программных средств оценивают рабочие места<sup>4</sup> и методы работы (процессы) для выявления и устранения риска травмы.

### **1.4. Оценка производственных факторов риска, приводящих к расстройству здоровья**

- Проводить специальную оценку условий труда (СОУТ). в том числе с применением дистанционными методов контроля и мониторинга
- Учитывать результаты в информационной системе, в онлайн- и офлайн-режиме.
- Организовать производственный санитарный контроль (в том числе с применением средств дистанционного мониторинга) на предприятии в соответствии с приказом Минтруда России от 19.08.2016 № 438н «Об утверждении типового положения о системе управления охраной труда».

### **1.5. Токсикологические оценки (программа промышленной гигиены)**

- Получать одобрение на использование новых химических или опасных веществ у регуляторов до их приобретения и применения.

---

<sup>1</sup> Федеральный закон № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», статья 11 и статья 32

<sup>2</sup> Трудовой Кодекс Российской Федерации, статья 213

<sup>3</sup> Приказ Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 №181н

<sup>4</sup> Федеральный закон "О специальной оценке условий труда" от 28.12.2013 N 426-ФЗ

- Обучать сотрудников правилам безопасного использования химического вещества и правилам использования средств индивидуальной защиты (СИЗ) в автоматизированном режиме на принципах непрерывного дистанционного образования,
- Осуществлять постоянно дистанционный контроль знаний<sup>5</sup>.

## 2. Готовность к чрезвычайным ситуациям

- Создать систему дистанционного взаимодействия в рамках ЕИС со службами МЧС, полицией, санэпиднадзором, региональной службой скорой медицинской помощи, службами гражданской обороны, органами исполнительной власти всех уровней, регуляторами в области охраны труда и здоровья граждан.
- Планировать совместные действия сторон и актуализировать план (по мере необходимости, но не реже одного раза в год) в единой информационной системе (с применением шаблонов)
- Создать и информировать об инструкциях по готовности к чрезвычайным ситуациям работников (членов семей), менеджеров среднего и высшего звена.
- Проводить дистанционно образовательные семинары (вебинары, учения) с медицинскими организациями и при участии сотрудников служб скорой (неотложной) медицинской помощи и работников предприятия с обсуждением вопросов готовности к чрезвычайным ситуациям.

## 3. Медицинские мероприятия

- Проводить автоматизированный прогноз, применять дистанционные инструменты профилактики, диагностики (мониторинг), лечения и реабилитации заболеваний, в том числе профессиональных, а также производственного травматизма и отравлений.

### 3.1. Физическое благополучие

- Оценить и укрепить физическое состояние организма работников в динамике путём автоматизированного прогноза, предупреждения или устранения заболеваний общих (см. МКБ-11) и профессиональных (Приказ Минздравсоцразвития России от 27.04.2012 N 417н "Об утверждении перечня профессиональных заболеваний") в онлайн- и офлайн-режиме:

---

5. Приказ Минтруда России от 19 апреля 2017 года N 371н "Об утверждении Правил по охране труда при использовании отдельных видов химических веществ и материалов".

- сбор анамнеза (анкетирование и данные со смартфона, в том числе сведения о сетевом поведении);
- физикальные исследования (осмотр, пальпация, перкуссия, аускультация);
- лабораторные исследования биологического материала (моча, кровь, мазки, соскобы и проч. );
- инструментальные методы (измерения пульса, давления, насыщения крови кислородом, антропометрия, ЭКГ, рентгенологические методы и проч.);
- лечение заболеваний (амбулаторное, госпитальное, виртуальный госпиталь);
- реабилитация заболеваний;
- прогноз (автоматизированный расчёт рисков):
  - первичных (для популяции и профессиональной группы),
  - вторичных (конкретного работника);
  - третичных (обострения конкретного заболевания);
- профилактика:
  - первичная(популяционная или «цеховая»),
  - вторичная (для конкретного индивида),
  - третичная (профилактика обострений заболевания)

**по системам органов:**

сердечно-сосудистая система,  
 нервная система,  
 система органов чувств  
 эндокринная система  
 репродуктивная система  
 пищеварительная система  
 мочевыделительная система  
 кожно-покровная система  
 дыхательная система  
 опорно-двигательная система  
 кроветворная и иммунная система  
 лимфатическая система.

### **3.1.1.Профилактика и диагностика профессиональных заболеваний**

#### **3.1.1.1.Профессиональные заболевания**

- Реализовать дистанционно мероприятия по профилактике профессиональных заболеваний путём интеграции медицинских организаций в ЕИС «Медицина труда» соответствии с положениями главы 5 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ (ред. от 29.05.2019) «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» и нормативных правовых актов Минздрава России.
- Применить критерии и методы системы автоматизированного менеджмента медицинского обеспечения, включая дистанционный мониторинг показателей здоровья работников и реализации мер профилактики профессиональных заболеваний.
- Распределить обязанности, ответственность и полномочия сотрудников, ответственных за выполнение процессов в рамках проектного управления.
- Оценить автоматизировано результативность работы менеджеров на всех звеньях управления и работников.
- Оптимизировать систему менеджмента медицинского обеспечения, профилактики профессиональных заболеваний.

### **3.1.1..2. Определение категории работников с риском развития профессиональной патологии**

- Выявлять дистанционно (в автоматизированном режиме) ранние признаки воздействия на организм работников неблагоприятных (вредных) факторов производственной среды.
- Выявлять работников с риском развития патологии по начальным признакам профессиональных заболеваний.
- Уделить внимание выявлению начальных признаков профессиональных заболеваний при проведении периодических медицинских осмотров (ПМО) на основании использования клинико-лабораторных критериев нарушения состояния здоровья с учетом специфики производственных факторов.
- Учитывать профессию, стаж работы с вредными и опасными производственными факторами, жалобы, результаты осмотра, инструментальные обследования (вибротестирование, аудиограмма, рентгенография, МРТ и СКТ, РВГ, спирография, ЭНМГ и т.д.), наличие сопутствующих заболеваний при формировании групп повышенного риска развития профессиональной патологии.
- Направлять на обследование в центр профпатологии при выявлении признаков воздействия производственных факторов и особых признаков расстройства здоровья.
- Быть готовым провести своевременные мероприятия по выводу работников с риском развития профессиональной патологии из вредных и опасных условий труда для своевременного проведения



лечебно-реабилитационных мероприятий для возвращения в профессию.

- Автоматизировано формировать индивидуальный план оздоровительных мероприятий и корректировать его.

### **3.1.1.3. Снижение рисков развития профессиональных заболеваний**

- Создать безопасные и здоровые условия труда с соблюдением государственных, отраслевых и корпоративных требований к качеству производственной среды, режиму работы, организации труда, сырью, оборудованию, спецодежде и средствам защиты.
- Снизить уровень общей заболеваемости (социально значимые болезни, приводящие к инвалидности и преждевременной смерти).
- Обеспечить высокий уровень работоспособности (эмоциональный комфорт).
- Обеспечить приверженность ЗОЖ с оптимальным режимом труда и отдыха.
- Обеспечить доступность экстренной и плановой медицинской помощи, проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров.
- Разработать и реализовать целевые (корпоративные и индивидуальные) профилактические программы с учетом специфики деятельности и инфраструктуры организации.
- Реализовать рекомендации по медицинской и трудовой реабилитации работников с временным или стойким снижением трудоспособности (возврат в профессию, адаптация условий труда).
- Организовать мероприятия по устранению опасностей и снижению уровня производственных рисков с использованием «иерархии контроля» (важность мер располагается по степени снижения влияния на устранение опасностей и снижение уровня риска здоровью):
  - а) полное устранение фактора,
  - б) замена,
  - в) инженерный контроль,
  - г) административный контроль,
  - д) обеспечение средствами индивидуальной защиты.

### **3.1.2. Оценка и контроль физического здоровья**

- Проводить мониторинг показателей здоровья работника для

экспертизы его профессиональной пригодности к работе в конкретных условиях труда, которые соответствуют их функциональным возможностям и исключают опасности для здоровья самого работника и/или его коллег.

- Производить автоматизированный отбор (по критериям) медицинской организации, которая в состоянии обеспечить достаточное качество проведения как собственно медицинского осмотра (в том числе в рамках Программы государственных гарантий оказания гражданам бесплатной медицинской помощи), так и экспертизу профессиональной пригодности работников.
- Получить в цифровом виде критерии качества работы медицинской организации при проведении автоматизированной оценки и контроля (мониторинга) здоровья работников:
  - качество планирования работы по оценке и контролю здоровья работников;
  - полнота и качество проведения всех регламентированных государственными, отраслевыми и корпоративными требованиями медицинских диагностических исследований по оценке и контролю здоровья работников;
  - использование методик оценки здоровья, отвечающих современным требованиям к методам скрининга, оптимальным с точки зрения экономической целесообразности и выявления противопоказаний к выполнению работником рабочих функций;
  - использование медицинской организацией стандартных диагностических вопросников для повышения эффективности выявления конкретных профессиональных и/или общесоматических заболеваний;
  - качество проведения экспертизы профессиональной пригодности с формулированием клинически обоснованных трудовых рекомендаций, исключающих возможность ложного или двоякого их толкования работником или работодателем;
  - адресность, потенциально высокая эффективность, научная обоснованность профилактических мероприятий, предложенных медицинской организацией по итогам проведенной оценки и контроля здоровья работников;
  - возможность разработки медицинской организацией индивидуальных научно обоснованных рекомендаций по профилактике заболеваний и продлению профессионального долголетия;
  - качество и надлежащие сроки оформления медицинской документации по результатам оценки и контроля здоровья работников;

- соблюдение медицинской организацией ФЗ-152 «О персональных данных» и статьи 13 «Соблюдение врачебной тайны» ФЗ-323 «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».
- Для каждого работника (в том числе по результатам осмотров) в автоматизированном варианте формируется индивидуальный план медицинских и оздоровительных мероприятий с учётом принципов функциональной персонифицированной медицины (4П): прогноз, профилактика, персонификация, партисипативность или соучастие.
- Персонифицированный план медицинских мероприятий в цифровом режиме адаптируется к состоянию здоровья и потребностям каждого работника, является конфиденциальным.

### **3.1.3. Управление медицинским обслуживанием работников**

- Для управления оказанием экстренной медицинской помощи на каждом участке работ готовится и реализуется «План экстренного медицинского реагирования» (далее «План») с учетом возможного наличия одного или нескольких пострадавших. План содержит описание этапов оказания экстренного медицинского обеспечения работников, различных вариантов неотложных медицинских ситуаций и имеющихся ресурсов.
- Ресурсы, необходимые для выполнения Плана:
  - эффективные средства коммуникации (смартфоны, интернет, мобильная связь (3G-5G));
  - наличие служб оперативного реагирования и подготовленных компетентных профессионалов, например, врачей, фельдшеров, медсестер, а также работников, прошедших подготовку по оказанию первой помощи (медицинские помощники);
  - в) транспортные средства (наземные, водные, воздушные);
  - г) иные ресурсы, по потребности.

### **3.1.4. Прогностические мероприятия**

- Провести количественную оценку рисков развития патологии и вероятностей страховых событий с учётом половозрастного состава работников и их биологического возраста.
- Произвести экспертную оценку (на основе аналитики) возможностей управления рисками и снижения вероятности неблагоприятных событий.
- Провести автоматизированный прогноз с применением валидизированных методик и алгоритмов

- Для прогноза ресурсов ценить биологический возраст (мозга, сосудов, костной и соединительной ткани, когнитивных способностей), в том числе с применением дистанционного контроля и мониторинга.
- Произвести прогноз развития сердечно-сосудистых заболеваний проводится по методике SCORE.
- Произвести прогноз других социально значимых заболеваний.

### 3.1.5. Профилактические мероприятия

- Организовать применение комплекса мер профилактики профессиональных, инфекционных и неинфекционных заболеваний (инструментов управлением рисками), в том числе провести осмотры, вакцинацию (иммунизацию), витаминизацию, применять иммуномодуляторы и адаптогены, применять другие медикаментозные средства и пищевые добавки с микроэлементами, повышающими защитные силы организма, его устойчивость к изменениям окружающей (производственной) среды.
- Организовать мероприятия по профилактической стоматологии: ежегодные плановые осмотры и санацию полости рта, внедрить дистанционные образовательные стоматологические программы для работников предприятия.
- Организовать **вакцинацию** в соответствии с Приказом Минздрава России от 21 марта 2014 г. № 125н «Об утверждении национального календаря профилактических прививок и календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям».

### 3.1.6. Медицинские осмотры

- Проводить углубленные медицинские осмотры работающих с отклонениями в состоянии здоровья, в том числе с низкой субъективной оценкой собственного здоровья на основании результатов анкетирования.

#### 3.1.6.1. Профилактические осмотры и диспансеризация

- Действовать в соответствии с Приказом Минздрава России от 13.03.2019 № 124н «Об утверждении порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения».
- Применять мобильные медицинские пункты, дистанционные (телемедицинские) устройства или программно-аппаратные комплексы (ПАКи).

- Проводить тестирование работников до 30 лет в рамках профилактических мероприятий. Возможность тестирования закрепить в трудовом договоре.

### **3.1.6.2. Предрейсовые (предсменные), послерейсовые (послесменные) медицинские осмотры**

- Определять нарушения и отклонения в состоянии здоровья работников (прежде всего водителей) путём регулярного проведения предрейсовых (предсменных), послерейсовых (послесменных) медицинских осмотров.
- Обязать отдельные категории работников проходить медицинские осмотры в начале рабочего дня (смены), а также в течение и (или) в конце рабочего дня (смены) в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и нормативными правовыми актами.
- Включить время прохождения указанных медицинских осмотров в рабочее время.

### **3.1.6.3. Предварительные и периодические осмотры**

- Проводить обязательные медицинские осмотры работников при поступлении на работу и лиц, работающих с вредными условиями труда в соответствии с порядком, определённым приказом Минздрава России от 13.12.2019 № 1032н (изменениями в приказ от 12.04.2011 № 302н), проводятся Приказ определяет перечень вредных и опасных производственных факторов, перечень анализов и осмотров.
- Проходить медицинские осмотры работникам с вредными условиями труда (подклассы 3.1-3.4, класс 4) и работникам, имеющие стойкие последствия несчастных случаев на производстве, **в центрах профпатологии** один раз в пять лет.

### **3.1.7. Диагностические мероприятия**

- Производить динамический мониторинг состояния здоровья членов трудового коллектива, в том числе с применением инструментов мобильной медицины (браслетов и проч.).

### **3.1.8. Лечебно-профилактические мероприятия**

- Подбирать автоматизировано (на основе критериев отбора, рейтинга) медицинскую организацию с учётом этапности и преемственности медицинской помощи.

#### **3.1.8.1. Первичная медико-санитарная помощь**

- Организовать доступ работников в виртуальный медицинский кабинет.

#### **3.1.8.2. Скорая (неотложная) помощь**

- Обеспечить экстренный доступ по типу «тревожной кнопки» к службам скорой (неотложной) медицинской помощи.

#### **3.1.8.3. Стационарное лечение (госпитальное обслуживание)**

- Формировать маршрут и выдавать направления на стационарное лечение и консультации к необходимым специалистам.

#### **3.1.8.4. Специализированная помощь**

- Организовать дистанционную психотерапевтическую помощь и консультации стоматолога, в том числе по профилактике заболеваний.

#### **3.2.12.5. Высокотехнологичная помощь**

- Организовать дистанционные консультации по получению высокотехнологичной медицинской за счёт государственных средств или за счёт добровольного медицинского страхования (страхования жизни).

#### **3.2.13. Реабилитационные (санаторно-курортные) мероприятия**

- Организовать автоматизированный подбор путёвок для работников и членов семей с частичной или полной оплатой.

### **3.2. Духовное (психо-эмоциональное) благополучие**

- Формировать с применением информационных систем высокий уровень благоприятной эмоциональной обстановки и вовлечения работников в программы ЗОЖ.

- Использовать инструменты оценки и мониторинга психического здоровья и эмоционального благополучия.
- Применять инструменты дистанционной профилактики эмоционального выгорания.
- Создать виртуальный кабинет психолога.
- Создать виртуальные комнаты психоэмоциональной саморазгрузки.
- Проводить онлайн-школы укрепления психоэмоционального благополучия с игровыми элементами для работников и членов семей.
- Создать телефонную линию (контакт-центр) психологической поддержки.
- Проводить онлайн-стресс-контроль для работников и членов семей.
- Проводить встречи (вебинары) с руководителями в индивидуальном или групповом формате («Кружки здоровья») для обсуждения вопросов создания благоприятной психоэмоциональной обстановки.
- Обсуждать с работниками и членами семей в чатах актуальные темы психоэмоциональной нагрузки на работе и в семье.
- Обеспечить дистанционный (смешанный) способ работы для отдельных категорий персонала.
- Дистанционно повысить осведомленность (повышение персональной квалификации) руководителей и сотрудников по вопросам профилактики агрессии, насилия, принуждения на рабочем месте, а также агрессивного преследования и домогательств.
- Создать цифровые условия для взаимной поддержки (требования эргономики рабочего места, перерывы и др.).
- Дистанционно информировать о стандартах психологического благополучия на рабочем месте и семье;
- Проводить дистанционные образовательные программы, направленные на профилактику стресса на рабочем месте и в семье,
- Повышать уровень (проводить дистанционный мониторинг) духовного и психоэмоционального благополучия на работе и в семье.
- Фиксировать отклонения психического здоровья и эмоционального благополучия с применением методов автоматизированной оценки (дистанционного тестирования) и путём взаимодействия в онлайн-или офлайн-режиме с корпоративной службой психологической поддержки.

### **Индикаторы процесса:**

- количество работников, вовлечённых в дистанционные образовательные мероприятия (процент к предыдущему году, целевой показатель - 100%);
- количество руководителей, прошедших дистанционные образовательные мероприятия (процент к предыдущему году, целевой показатель - 100%);
- количество работников в группе риска психоэмоциональных нарушений (процент к предыдущему году, целевой показатель - 100%);
- дистанционные обращения в службу психологической поддержки (целевой показатель 10-15%);
- количество работников группы риска, посетивших виртуальную комнату психологической разгрузки (процент изменений к предыдущему периоду).

### **Индикаторы результата:**

- уровень удовлетворенности работой (процент изменений по сравнению с предыдущими временными периодами);
- уровень текучести персонала (изменение показателя по отношению к предыдущему периоду);
- уровень абсентеизма (процент изменений к предыдущему периоду).

## **3.3. Социально-экономическое благополучие**

- Уровень социальной адаптированности и удовлетворения финансовых потребностей определять путём анкетирования и автоматизированной оценки цифрового следа:
  - структуры личности,
  - пребывания в социальной группе,
  - материального состояния семьи (дохода на члена семьи),
  - трат (покупок),
  - налоговых платежей,
  - социального окружения (группы общения),
  - социальных критериев динамики личностного развития в соответствии с фазой жизненного цикла или профессиональной траектории,
  - ресурсов для непрерывного образования (личностного роста),



- изменений поведенческих реакций,
- изменений профессиональной и бытовой деятельности.
- Применять меры по укреплению социальной ответственности путём подсказок, уведомлений, ролевых игр.
- Проводить онлайн коммуникативные кампании по социальному маркетингу для повышения уровня понимания работниками миссии, стратегии, цели и задач компании, её значимости.
- Проводить с работниками онлайн-встречи, обсуждать развитие профессиональных навыков и вопросы личностного роста.

## **4. Изменения образа жизни**

- Популяризовать среди работников (членов семей) через онлайн-ресурсы и дистанционное обучение программы ЗОЖ.
- Проводить информационно-мотивационные кампании по поведенческим факторам риска, развитию полезных и профилактике вредных привычек (курение, алкоголь, питание, дыхание, физическая активность, стресс).
- Организовать онлайн-консультирование и дистанционное обучение:
  - по снижению избыточного веса тела,
  - по изменению питания, питьевого режима и технике дыхания,
  - по повышению физической активности,
  - по отказу от курения,
  - по отказу от потребления алкоголя, наркотиков,
  - по управлению персональным временем (тайминг).

### **4.1. Профилактика потребления табака**

- Запрет курения на рабочих местах и на территории предприятий регулируется Федеральным законом № 15-ФЗ от 23 февраля 2013 г. «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака».
- Утвердить типовое положение о запрете употребления табака.
- Создать автоматизированную систему расчётов поощрений и штрафов за курение.
- Проводить лабораторный скрининг в рамках профилактических осмотров на выявление курящих сотрудников: с персональными

рекомендациями по отказу от курения через единую информационную систему предприятия, через цифровой органайзер цехового врача и единое цифровое окно здоровья работника.

- Использовать дистанционное управление мотивацией к устранению никотиновой зависимости и отказу от курения.
- Использовать дистанционный контроль исполнения запрета курения на рабочих местах и на предприятии.
- Организовать дистанционную помощь курящим сотрудникам в отказе от курения.
- Применить дистанционные детекторы и автоматизированные напоминания о вреде курения, отправлять сообщения, запрещающие курение на предприятии, о размере материального (деньги, время), и морального ущерба.
- Оснастить места общего пользования (туалеты, лестницы, коридоры) детекторами дыма для осуществления дистанционного контроля курения на предприятии путём геолокации.
- Организовать «здоровые альтернативы» вместо перекуров под контролем смартфонов.
- Организовать индивидуальную и групповую цифровую поддержку через мобильные приложения, чаты, электронную почту.
- Организовать софинансирование (субсидирование) информационных средств, игр и медикаментозной терапии по лечению табачной зависимости.
- Создать виртуальный кабинет психолога по оказанию помощи сотрудникам в отказе от курения.
- Организовать дистанционную помощь психолога или психотерапевта по отказу от курения и лечения табачной зависимости и включать услуги в пакет ДМС.

### **Индикаторы процесса:**

- количество выявленных случаев нарушений установленных на предприятии норм и правил, направленных на отказ от курения;
- количество мест, оформленных информационными материалами о вреде курения и потребления электронных сигарет;
- количество мест общего доступа, оборудованных для занятий физическими упражнениями и производственной гимнастикой, для перекуса фруктами;
- количество мероприятий, направленных на борьбу с курением,
- доля выявленных курильщиков;

- доля курильщиков, получивших информационные материалы (онлайн и/или офлайн) по отказу от курения;
- доля курильщиков, посетивших кабинет медицинской помощи по отказу от курения и получивших соответствующую помощь;
- доля курильщиков, подключившихся к приложениям, мессенджерам или чатам по борьбе с табачной зависимостью;
- динамика финансирования, размера средств, предоставленных на приобретение препаратов для лечения табачной зависимости на одного курильщика;
- доля курящих сотрудников, охваченных программой субсидирования лекарств;
- доля курящих сотрудников, охваченных программой ДМС;
- доля затрат на табак в размере заработной платы;
- доля затрат рабочего времени на курение;
- доля затрат рабочего времени на производственную гимнастику;
- анализ краткосрочного и долгосрочного влияния курения на индивидуальную производительность и заработную плату.

#### **Индикаторы результата:**

- доля курящих сотрудников, сокративших количество перекуров;
- доля сотрудников, знающих о вреде курения и потребления электронных сигарет;
- доля сотрудников, поддерживающих корпоративную политику ЗОЖ;
- доля сотрудников, пытающихся отказаться от курения;
- доля сотрудников, отказавшихся от курения.
- доля сотрудников, пользующихся возможностью заменить перекуры занятиями производственной гимнастикой (физкультурой) или перекусами фруктов;
- доля сотрудников, пытавшихся отказаться от курения на работе;
- доля курящих сотрудников, изменивших свое отношение к курению;
- доля сотрудников, выразивших желание бросить курить;
- доля сотрудников, получивших медикаментозную терапию для отказа от курения.

## **4.2. Снижение потребления алкоголя**

- Повысить материальную и моральную стимуляцию, направленную на снижение употребление алкоголя (премии, виртуальная «доска почета»).
- Ввести систему дистанционного контроля (с применением алкотестеров и других инструментов мониторинга), для снижения числа несчастных случаев на производстве.
- Повысить осведомленность работников (постоянно напоминать через смартфон) о вреде, связанном с алкоголем, и рисках, связанных с употреблением алкоголя на рабочем месте.
- Тестировать определённые группы работников на употребление алкоголя до начала работы, в течение рабочего дня, после завершения работы.
- Организовать дистанционную консультативную помощь (дать доступ к программам онлайн-обучения) по вопросам, связанным с пагубным употреблением алкоголя для работников и членов семей.
- Проводить дистанционно коммуникационные кампании (массовые рассылки, акции) для повышения осведомленности в отношении вреда алкоголя среди работников и членов семей (флешмобы).

#### **Индикаторы процесса:**

- повышение уровня осведомленности о риске потребления алкоголя;
- доля положительных и отрицательных тестов на употребление алкоголя;
- доля работников, проходящих программу детоксикации.

#### **Индикаторы результата:**

- количество дней нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на 100 работающих;
- количество дней, пропущенных по немедицинским причинам на 100 работающих;
- повышение процента осведомленности о риске употребления алкоголя;
- изменение отношения к употреблению алкоголя как необходимому атрибуту праздника;
- увеличение числа сотрудников с положительным отношением к безалкогольным праздникам.

### **4.3. Здоровое питание и рабочее место**

- Обеспечить здоровое питания в течение рабочего времени.
- Информировать сотрудников о рационе здорового питания путём своевременной персонифицированной доставки информации через мобильную связь.
- Оснастить помещения кулерами с питьевой водой.
- Обеспечить сотрудникам в течение рабочего времени возможность приема пищи в отдельно отведенном помещении.
- Разработать комплексные рекомендации для предприятий, предоставляющих услуги общественного питания для сотрудников компании (периодически информировать и напоминать о рекомендациях по мобильной связи).
- Ввести информационные маркировки, пиктограммы (или информационные сообщения) на блюда и напитки для меню «Здоровое питание».
- Ограничить продажи продуктов с высоким содержанием соли, сахара и насыщенных жиров на территории предприятия.
- Обучить сотрудников компании и работников общественного питания, основам рациона здорового питания (обеспечить доступ к постоянно действующим дистанционные школам).
- Разместить во внутренних системах информирования работников, на сайтах краткие информационные сообщения по вопросам здорового питания (в системе информирования использовать SMS- и ПУШ-уведомления).

### **Индикаторы процесса:**

- доля помещений и территорий, оснащенных кулерами с питьевой водой;
- наличие на территории предприятия помещения для приема пищи или пункта организованного питания (столовая, кафе, буфет и др.).
- наличие пароконвектомата на предприятии общественного питания;
- оснащение предприятий общественного питания программным обеспечением контроля хранения пищевых продуктов и регламентируемого температурного режима;
- доля блюд и напитков, соответствующих критериям рациона здорового питания и отмеченных маркировкой/информационным сообщением;
- количество проведенных образовательных мероприятий, количество сотрудников, посетивших данные мероприятия;
- количество сообщений, размещенных в коммуникациях за год.

### **Индикаторы результата:**

- доля сотрудников, имеющих доступ к питьевой воде не далее 100 метров от рабочего места;
- доля сотрудников, имеющих возможность приема пищи в рабочее время в специально отведенном месте;
- отсутствие случаев пищевой инфекции;
- доля сотрудников, изменивших свой рацион в сторону оздоровления.

## **4.4. Повышение физической активности**

- Вовлечь работников в мероприятия по повышению уровня физической активности с применением дистанционных средств (смартфонов): доставка образовательных программ и тренировок, включение по таймеру программ производственной гимнастики и проч.
- Создать условия для производственной гимнастики и возможность заниматься физкультурой в рабочее время (физкультурные брейки или флешмобы).
- Донести методические рекомендации (до руководства высшего и среднего звена, до работников) по формированию рабочего пространства на территории предприятия и при дистанционной работе, с учетом потребностей сотрудника в двигательной (дыхательной) активности: беговые дорожки, лестничные пролеты, использование эргономичных столов, в том числе для работы стоя.
- Дистанционно оценивать уровень физической активности работников путём мониторинга через смартфон, приложения.
- Проводить групповой дистанционный мониторинг реализации программы с соревновательными и игровыми элементами.
- Оценивать достижение целевых показателей повышения уровня физической активности работников.
- Объединить через мобильные приложения работников в группы 8-10 человек (результат: повышение активности и приверженности ЗОЖ в среднем на 20-25%). Организовать использование «физкультурных» мобильных приложений и флешмобов в игровом варианте.
- Организовать игровые, состязательные (по группам) или командно-спортивные мероприятия дистанционным способом.
- Рекомендовать сотрудникам (с учетом автоматизированного

подбора по геолокации и с учетом анализа цен) или арендовать по льготным тарифам спортивно оздоровительные комплексы, бассейны, фитнес-клубы, стадионы или другие спортивно-оздоровительные организации.

- Организовать в автоматизированном режиме групповую оплату по сниженным тарифам и/или индивидуально компенсировать (частично или полностью) затраты работника на оздоровительно-спортивные мероприятия.
- Мотивировать с дистанционным мониторингом физической нагрузки использование работниками лестниц вместо лифта.
- Использовать набор мобильных приложений и фитнес-трекеров (автоматизированный персональный подбор) по определению физической нагрузки.
- Вовлекать сотрудников в соревновательный процесс инструментами массового сетевого оповещения (через смартфон) на базе мобильных приложений независимо от территориального расположения рабочих мест (в том числе работающих на дому или вахтовым способом).

#### **Индикаторы процесса:**

- доля работников, участвующих в оценке уровня физической активности и тренированности;
- доля работников, участвующих в соревновательных группах и командно-спортивных мероприятиях;
- число подразделений (административных единиц), проводящих производственную гимнастику (физкультурных брейков);
- доля работников, участвующих в производственной гимнастике или «физкультурных брейках».
- число (доля) работников, использующих мобильные приложения и фитнес-трекеры.

#### **Индикаторы результата:**

- снижение доли работников с низким уровнем физической активности;
- снижение доли работников с низким уровнем тренированности.

## **5. Страхование**

### **5.1. Государственная социальная помощь**

- Организовать канал получения дистанционных консультаций юридических и физических лиц (по правовым вопросам) и типовых планов действий корпорации,
- Формировать дистанционные, информационные, обучающие инструменты в соответствии с нормативно правовой базой, определяемой Федеральным законом "О государственной социальной помощи" от 17.07.1999 N 178 и подзаконными актами.
- Использовать для получения государственных и муниципальных услуг, социальной помощи порталы федеральных, региональных, муниципальных органов власти, в том числе цифровой Дневник наблюдения за состоянием здоровья на портале gosuslugi.ru.

### **5.1.1. Социальное страхование осуществляет Фонд социального страхования (ФСС, портал - fss.ru)**

- Действовать в соответствии с федеральными законами "Об основах обязательного социального страхования" от 16.07.1999 N 165-ФЗ, "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" от 24.07.1998 N 125-ФЗ.
- Установить корпоративные правовые, экономические и организационные основы этого вида страхования с дистанционным информированием самих работников, руководителей высшего и среднего звена (составление доступных справочников, типовых вопросов).
- Определить корпоративный порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью застрахованного работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору (контракту) и в иных случаях.
- Создать легко доступное цифровое пространство в смартфоне (активный личный кабинет работника предприятия), чтобы трудовой контракт, правила внутреннего трудового распорядка, правила корпоративной культуры использовались в интерактивном режиме, были постоянно доступны и востребованы сотрудником.

### **5.1.2. Обязательное медицинское страхование осуществляет Федеральный фонд обязательного медицинского страхования (ФОМС, сайт - ffoms.ru/)**

- Наладить цифровое взаимодействие с территориальными фондами обязательного медицинского страхования, медицинскими организациями-участниками системы ОМС в корпоративных интересах в соответствии с Федеральным законом от 29.11.2010



№ 326-ФЗ "Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации.

- Наладить цифровое взаимодействие со страховыми медицинскими организациями и использовать в полной мере цифровые возможности страховых компаний, работающих в системе ОМС.
- Использовать возможности страховых представителей (у каждого работника есть свой персональный страховой представитель в страховой компании) и цифровых личных кабинетов для индивидуального решения вопросов организации и оказания медицинской помощи.

### **5.1.3. Пенсионное страхование (Пенсионный фонд)**

- Организовать канал получения дистанционных консультаций и типовых планов действий корпорации, формировать дистанционные, информационные, обучающие инструменты в соответствии с Федеральным законом "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации" от 15.12.2001 N 167-ФЗ.

## **5.2. Личное страхование**

- Организовать канал получения дистанционных консультаций и типовых планов действий корпорации по личным формам страхования, формировать дистанционные, информационные, обучающие инструменты в соответствии с Федеральным законом «Об организации страхового дела в Российской Федерации от 27.11.1992 N 4015-1

### **5.2.1. Добровольное медицинское страхование (ДМС)**

- Включить в социальный пакет программы добровольного медицинского страхования (ДМС) с автоматизированным расчётом рисков и страхового покрытия, соплатежей, мониторингом условий страхового договора.

### **5.2.2. Страхование от несчастного случая**

- Включить программы страхования от несчастного случая в социальный пакет работников.

### **5.2.3. Страхование здоровья выезжающих за рубеж**

Включить страхование здоровья выезжающих за рубеж в специальный пакет в качестве инструмента мотивации для менеджеров высшего и среднего звена.

#### **5.2.4. Страхование жизни**

Включить в социальный пакет программы смешанного страхования жизни с финансированием расходов в случае критических заболеваний.

#### **5.3. Страхование ответственности**

Заклучить договор страхования профессиональной ответственности работодателя за нанесения вреда здоровью и жизни работников.

## **6. Информационная поддержка программы**

- Использовать корпоративные средства доставки информации (корпоративную CRM- и ERP-системы) для реализации и развития программы: цифровые, сетевые возможности и инструменты, порталы внешние и внутренние, сайты, социальные сети, SMS- и ПУШ- уведомления, электронную почту, специально разработанные программные средства, личные кабинеты здоровья, аналоговые газеты, стенды социальной информации, информационные листы, проч. инструменты.
- Производить корректировку программы укрепления здоровья (планов персональных биомедицинских мероприятий и процесса планирования) по результатам аналитики и обратной связи с менеджерами верхнего и среднего звена, работниками и членами семей.
- Создать постоянно действующую информационно-пропагандистскую систему, направленную на повышение уровня знаний работников о влиянии на здоровье негативных факторов производственной среды и профессиональных вредностей, возможности уменьшения этих влияний.
- Наладить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, обеспечить распространение информации среди работников о факторах развития социально значимых заболеваниях.
- Проводить пропаганду здорового образа жизни с использованием всех возможных сетевых ресурсов.
- Осуществлять прямую обратную связь с сотрудниками (идеи, жалобы, предложения, с использованием методологии дистанционной биологической обратной связи - БОС).

- Отправлять информацию работнику и членам семьи по мобильной связи (желательно в игровой форме) о вреде курения, рациональном питании, преимуществах и основных принципах оздоровительных тренировок и проч.
- Публиковать на корпоративных порталах информацию по вопросам охраны здоровья и профилактике заболеваний в интерактивном виде с возможностью обратной связи.

## 7. Обучение

- Сфокусировать онлайн- и офлайн-образовательные программы на снижении уровня внешних и внутренних угрозы и рисков предприятия, связанных с человеческим капиталом.
- Предоставлять онлайн и офлайн информацию о последствиях употребления табака, алкоголя, наркотиков, малоподвижного образа жизни и беспорядочного питания.

### 7.1. Образовательные онлайн и офлайн мероприятия

- Организовать информационно-мотивационные кампании в рамках первичной профилактики, направленные на повышение информированности работников о факторах риска (курение, алкоголь, наркотики, нездоровое питание, низкая физическая активность, стресс). Проводить «Дни здоровья», семинары, использовать образовательные онлайн-ресурсы и т. п.
- Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний (в том числе дистанционные) по охране труда.
- Сформировать комплексную систему доставки информации и обучения сотрудников принципам безопасности и профилактики травматизма.
- Использовать дистанционные методы как одни из наиболее эффективных инструментов обучения сотрудников.

## 8. Алгоритмы управления и мониторинга результативности

- Описаны в стандартах:  
Международный стандарт ISO 45001 «Системы менеджмента охраны здоровья и безопасности труда – Требования и рекомендации по применению, Номер для ссылки ISO 45 001:2018

Национальный стандарт Российской Федерации «Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования к организации медицинского обеспечения, профилактике заболеваний и укреплению здоровья работников (проект)

«Стандарт медицинского обеспечения промышленных предприятий» НП «Национальное общество промышленной медицины» (рекомендован РСПП)