

Модельная корпоративная программа

укрепления здоровья работников

(с учетом применения цифровых технологий)

1. Введение

Корпоративная программа укрепления здоровья работников (УЗР) - перечень задач верхнего уровня для внедрения стандартов охраны здоровья и для выбора программных средств, IT-инструментов в медицине труда (навигатор по стандартам). В рамках данной программы и в соответствии с рекомендациями ВОЗ здоровье работника рассматривается как состояние полного физического, духовного (психо-эмоционального) и социально-экономического благополучия.

1.2. Потребности работодателя

С целью повышения производительности труда, повышения качества продукции (услуг) и конкурентоспособности корпорации:

- 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 рабочей группой Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) по охране здоровья работающего населения «Стандарт медицинского обеспечения промышленных предприятий» Некоммерческого партнёрства «Национальное общество промышленной медицины».
- внедрить Национальный стандарт Российской Федерации ГОСТ Р 58771-2019 «Менеджмент риска. Технологии оценки риска.. Risk management. Risk assessment technologies. ОКС.03.100.01. Дата введения 2020-03-01.
- внедрить Национальный стандарт Российской Федерации ГОСТ Р – 20XX «Системы менеджмента безопасности труда и охраны

здоровья. Руководство по оценке риска для здоровья работников» (проект).

1.3. Цель и задачи

Цель

Укрепить здоровье работника с применением цифровых инструментов на принципах 4П-медицины, то есть увеличить его персональный человеческий капитал для повышения производительности труда в корпорации.

Задачи

- Использовать цифровые инструменты (наиболее эффективные и наименее затратные) управления человеческим капиталом как основной ценностью и ресурсом корпорации.
- Участвовать в формировании цифровой среды УЗР (эффективно работающей экосистемы социально ориентированной организации в ЧС) 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 для профилактики производственного травматизма (отравлений).
- Исполнить нормативные и правовые требования к работодателю в части медицине труда.
- Получить высокую рейтинговую оценку в перечне социально ориентированных организаций.

1.4. Планируемые результаты

- Повышение уровня социальной ответственности работодателя с учётом критериев рейтингования юридических лиц.

- Снижение уровня заболеваемости работников (членов семей) для снижения заболеваемости с временной потерей трудоспособности.
- Повышение трудового потенциала, производительности труда и конкурентоспособности корпорации.
- 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 технологий автоматизированного прогноза, цифрового учёта результатов профилактики, диагностики, лечения и реабилитации заболеваний.
- Обеспечение физической и психологической устойчивости (профилактику эмоционального выгорания).
- Повышение цифровой грамотности работников

1.5. Принципы и механизмы реализации

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»
- Национальный стандарт Российской Федерации ГОСТ Р 58771-2019 «Менеджмент риска. Технологии оценки риска.. Risk management. Risk assessment technologies. ОКС.03.100.01. Дата введения 2020-03-01.
- Национальный стандарт Российской Федерации ГОСТ Р – 20XX «Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Руководство по оценке риска для здоровья работников» (проект).
- Библиотека корпоративных программ укрепления здоровья работающих Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП).
- 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).

2. Структура программы

2.1. Создание безопасных условий труда, гигиена труда, развитие здоровой производственной среды, эргономика

2.1.1. Своевременное представление информации по мобильной связи

- 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.

2.1.2. 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.

2.1.3. 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 труда¹. Автоматизированный прогноз, дистанционные инструменты профилактики, диагностики, лечения и реабилитации случаев профессиональных и общих заболеваний, производственного травматизма и отравлений².
- Дистанционная адаптация типовых корпоративных планов (шаблонов) укрепления здоровья работников, планов (шаблонов)

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

² Трудовой Кодекс Российской Федерации, статья 213

мероприятий по оптимизации условий труда на рабочих местах³.

2.1.4. 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 условия труда на рабочих местах⁴ и методы работы (процессы) для выявления и устранения риска травмы.

2.1.5. Оценка производственных факторов риска, приводящих к расстройству здоровья

- Проводить специальную оценку условий труда (СОУТ), в том числе с применением дистанционными методами 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».

2.1.6. Токсикологические оценки (программа промышленной гигиены)

- Получать одобрение на использование новых химических или опасных веществ у регуляторов до их приобретения и применения.
- 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 знаний⁵.

2.2. Готовность к чрезвычайным ситуациям

³ Приказ Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 №181н

⁴ Федеральный закон "О специальной оценке условий труда" от 28.12.2013 N 426-ФЗ

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".

- 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.

2.3. Мероприятия по укреплению здоровья

Проводить с привлечением подрядной медицинской организации автоматизированный прогноз (расчёт рисков и управлением ими), применять дистанционные и офлайн-инструменты профилактики, диагностики (мониторинг, в том числе с применением инструментов телемедицины), лечения и реабилитации заболеваний, в том числе профессиональных, а также производственного травматизма и отравлений.

2.3.1. Физическое благополучие

- Организовать онлайн- и офлайн-оценку (в динамике с привлечением медицинских организаций) и укрепление физического состояния организма работников путём автоматизированного прогноза, предупреждения или устранения заболеваний общих и профессиональных (Приказ Минздравсоцразвития России от 27.04.2012 N 417н "Об утверждении перечня профессиональных заболеваний") в онлайн- и офлайн-режиме:
 - дистанционный сбор анамнеза (анкетирование и данные со смартфона, в том числе сведения о сетевом поведении и геолокации);
 - физикальные исследования (осмотр, пальпация, перкуссия, аускультация);
 - лабораторные исследования биологического материала (моча, кровь, мазки, соскобы и проч.);

- инструментальные методы (дистанционные измерения пульса, давления, насыщения крови кислородом, антропометрия, ЭКГ, 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.

2.3.1.1. Оценка и контроль физического благополучия

- Проводить мониторинг показателей здоровья для осуществления рабочей деятельности в конкретных условиях труда, которые соответствуют их функциональным возможностям и исключают опасности для здоровья самого работника и/или его коллег.
- Производить 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.

- Составить (на основании нормативной и правовой базы Российской Федерации) требования критерии качества работы подрядной медицинской организации в цифровом виде при проведении автоматизированной оценки и контроля (мониторинга) здоровья работников:
 - качество планирования работы по оценке и контролю здоровья работников;
 - полнота и качество проведения 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;
 - разработка 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».
- Сформировать индивидуальный план медицинских и оздоровительных мероприятий для каждого работника (в том

числе по результатам осмотров) в автоматизированном варианте с учётом принципов функциональной персонифицированной медицины (4П): прогноз, профилактика, персонификация, партисипативность или соучастие.

- Адаптировать в цифровом режиме персонифицированный план медицинских мероприятий к состоянию здоровья и потребностям каждого работника (план является конфиденциальным).
- Получать информацию от медицинских организаций в автоматизированном виде.

2.3.1.2. Профессиональные заболевания (прогноз, профилактика, диагностика, лечение и реабилитация)

- Реализовать дистанционно мероприятия по профилактике профессиональных заболеваний путём интеграции информационной системы медицинской организации в блок медицины труда корпоративной информационной системы с учётом законодательства Российской Федерации и в 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.
- Оценить автоматизировано результативность работы менеджеров (на всех звеньях управления) и работников.
- Оптимизировать систему менеджмента медицинского обеспечения, профилактики профессиональных заболеваний.

2.3.1.2.1. Определение категорий работников с риском развития профессиональной патологии

- Выявлять в автоматизированном режиме ранние признаки воздействия на организм работников неблагоприятных (вредных) факторов производственной среды.
- Выявлять работников с риском развития патологии по ранним признакам профессиональных заболеваний.
- Уделить внимание выявлению ранних 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.

2.3.1.1.2. 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) снижение влияние фактора,
 - в) инженерный контроль,
 - г) административный контроль,
 - д) обеспечение средствами индивидуальной защиты.

2.3.1.3. Репродуктивное здоровье

Организовать комплекс онлайн- и офлайн-мероприятий по укреплению репродуктивного здоровья женщин и мужчин (см. раздел «Физическое благополучие по системам и органам» настоящей программы*).

2.3.1.4. Управление медицинским обслуживанием работников

- Подготовить и реализовать для управления оказанием экстренной медицинской помощи для каждого участка работ «План экстренного медицинского реагирования» (далее «План») с учетом возможного наличия одного или нескольких пострадавших. Включить в план описание этапов оказания экстренного медицинского обеспечения работников, различных вариантов неотложных медицинских ситуаций и необходимых ресурсов.
- Ресурсы, необходимые для выполнения Плана:
 - эффективные средства коммуникации (смартфоны, интернет, мобильная связь (3G-5G));
 - наличие служб оперативного реагирования и подготовленных компетентных медицинских 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, например средства индивидуальной защиты (СИЗ) по потребности.

2.3.1.5. Прогностические мероприятия (оценка рисков развития общих заболеваний)

- Организовать количественную и качественную оценку рисков развития патологии и вероятностей развития заболеваний работников (с учётом половозрастного состава).
- 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 организма работника оценить биологический возраст (мозга, сосудов, костной и соединительной ткани), в том числе с применением дистанционного контроля и мониторинга.
- Произвести прогноз социально значимых заболеваний.
 - Произвести прогноз развития сердечно-сосудистых заболеваний проводится по методике SCORE.

2.3.1.6. Профилактические и диагностические мероприятия

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

2.3.1.7. Медицинские осмотры

- Проводить медицинские осмотры работающих и применять дополнительные исследования у лиц с отклонениями в состоянии здоровья, в том числе с низкой субъективной оценкой собственного

здоровья на основании результатов анкетирования.

2.3.1.7.1. 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.

2.3.1.7.2. Предрейсовые (предсменные), послерейсовые (послесменные) медицинские осмотры

- Определять нарушения и отклонения в состоянии здоровья работников 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.

2.3.1.7.3. 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, имеющим стойкие последствия несчастных случаев на производстве, **в центрах профпатологии** один раз в пять лет.

2.3.1.8. Предотвращение распространения инфекционных заболеваний

- Производить учет и контроль сотрудников на рабочих местах.
- Организовать термоконтроль сотрудников и анализа его результатов.
- Производить учет дезинфекции помещений.
- Планировать мероприятия и обеспечить сотрудников средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами.
- Информировать сотрудников о профилактических мероприятиях.
- Проводить опросы (анкетирование) сотрудников для принятия оперативных мер реагирования.
- Осуществить объективный мониторинг текущей обстановки на предприятии.
- Выявлять своевременно тенденции по распространению инфекции на предприятии.
- Применить своевременно профилактические меры по предотвращению распространения инфекции.

2.3.1.8.1. Иммунопрофилактика инфекционных заболеваний

- Участвовать в реализации стратегии развития иммунопрофилактики инфекционных болезней на период до 2035 года. Стратегия - основа для организации деятельности и взаимодействия органов власти и организаций и направлена на предупреждение, ограничение распространения и ликвидацию инфекционных болезней, управляемых средствами иммунопрофилактики.*
- 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».
 - Организовать мероприятия по профилактике COVID-19.

2.3.1.9. Дополнительные мероприятия в рамках первичной медико-санитарной помощи

- Обеспечить дистанционный мониторинг показателей здоровья, в том числе с применением, смартфона, гаджетов, интернета вещей и медицинского оборудования.

- Организовать доступ работников в виртуальный медицинский кабинет, в том числе с применением инструментов виртуальной и дополненной реальности.

2.3.1.10. Дополнительные меры по обеспечению скорой (неотложной) помощью

- Обеспечить меры (памятки и приложения в смартфонах) по быстрой эскалации информирования служб МЧС (скорой) и неотложной помощи, экстренный доступ по типу «тревожной кнопки», наличие информационных пиктограмм на рабочих местах с номерами телефонов МЧС и медицинских организаций.

2.3.1.11. Дополнительные меры по организации стационарного лечения

- Формировать для работника в цифровом виде (в смартфоне) маршрут и выдавать направления на стационарное лечение и консультации необходимых специалистов в рамках телемедицины (виртуальной клиники).

2.3.1.12. Дополнительные меры по организации специализированной помощи

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

2.3.1.13. Дополнительные меры по организации высокотехнологичной помощи

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

2.3.1.14. Дополнительные меры по организации реабилитационных (санаторно-курортных) мероприятий

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

2.3.2. Дополнительные мероприятия по укреплению психо-эмоционального благополучия

- Формировать благоприятную эмоциональную обстановку и вовлечение работников в программы ЗОЖ с применением дистанционных технологий и информационных систем.
- Использовать цифровые инструменты оценки и мониторинга психического здоровья и эмоционального благополучия.
- Предоставить возможность дистанционного стресс-контроля для работников и членов семей.
- Применять инструменты дистанционной профилактики эмоционального выгорания.
- Использовать виртуальный кабинет психолога с привлечением специалистов, независимых от работодателя.
- Предоставить услуги виртуального контакт-центра психологической поддержки.
- Предложить виртуальные комнаты психоэмоциональной саморазгрузки.
- Проводить онлайн-школы укрепления психоэмоционального благополучия с игровыми элементами для работников и членов семей.
- Проводить дистанционные встречи (вебинары) с руководителями в индивидуальном или групповом формате («Виртуальные 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), а также путём взаимодействия в онлайн- или офлайн-режиме с корпоративной службой психологической поддержки.

2.3.3. Дополнительные мероприятия по укреплению социально-экономического благополучия

- Определять уровень социально-экономического благополучия путём цифрового анкетирования и автоматизированной оценки цифрового следа, уровня социальной адаптированности и удовлетворения финансовых потребностей:
 - пребывания в социальной группе,
 - материального состояния семьи (дохода на члена семьи) и финансовой дисциплины,
 - налоговых платежей и налоговой дисциплины,
 - структуры 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
 - оценка видения «образа будущего» для себя и семьи
- Применять меры по укреплению социальной ответственности путём подсказок, уведомлений, ролевых игр. (с использованием чат-ботов или цифрового ассистента)
- Проводить онлайн коммуникативные кампании по социальному маркетингу для повышения уровня понимания работниками миссии, стратегии, цели и задач компании, её значимости.
- Проводить с работниками обучающие курсы по развитию финансовой грамотности и использованию инструментов управления личными и семейными ресурсами (прежде всего финансовыми)

- Обеспечить доступ через цифровых голосовых ассистентов к онлайн-программам саморазвития и личностного роста, к «pop fiction» литературе в цифровом виде.
- Обеспечить доступ к программам повышения IT-квалификации и преодоления цифрового неравенства.
- Обеспечить доступ к дистанционным обучающим программам развития профессиональных навыков.
- Обеспечить постоянный цифровой доступ (через смартфон) к Генеральному соглашению между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, к трудовому договору, к корпоративным правилам внутреннего трудового распорядка, к корпоративному положению об оплате труда и стимулирующим выплатам, к положению о корпоративной культуре, другим внутренним документам.

2.4. 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).
 - Проводить конкурсы, соревнования, в том числе спортивные, рейтингование работников по степени приверженности к ЗОЖ.

2.4.1. Профилактика табакокурения

- Организовать извещение работников через мобильную связь об ограничении 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 в целом.
- Организовать дистанционную помощь курящим сотрудникам в отказе от курения.
- Применить дистанционные детекторы и автоматизированные напоминания о вреде курения, отправлять цифровые 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.

2.4.2. Профилактика злоупотребления алкоголем

- 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).

2.4.3. Здоровое питание и рабочее место

- Обеспечить возможность здорового питания в течение рабочего дня.
- 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).

2.4.4. Повышение физической активности

- Вовлечь работников в мероприятия по повышению уровня физической активности с применением дистанционных средств мониторинга и контроля (смартфонов): обеспечение образовательными программами, алгоритмами 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, использование лестничных пролетов, применение эргономичных столов, в том числе для работы стоя.
- Дистанционно оценивать уровень физической активности работников, например, 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.
- 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).

2.5. Страхование

2.5.1. Государственная социальная помощь

- Организовать возможность получения дистанционных консультаций работников (по правовым вопросам), оказание консультативной и технической помощи по пользованию личным кабинетом в Единой системе идентификации и аутентификации (ЕСИА).
- Обеспечить цифровой доступ к информационным обучающим программам в соответствии с нормативной 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 (доступ возможен через ЕСИА).

5.1.1.1. Социальное страхование

- Обеспечить эффективное взаимодействие работника с Фондом социального страхования (ФСС, портал - fss.ru), в том числе с доступом через ЕСИА
- 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 легкодоступное 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.

5.1.1.2. Обязательное медицинское страхование (ОМС)

- Обеспечить взаимодействие работника с Федеральным фондом обязательного медицинского страхования (ФОМС, сайт - ffoms.ru) в том числе с доступом через ЕСИА.
- 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.

5.1.1.3. Пенсионное страхование

- Обеспечить взаимодействие работника с Пенсионным фондом Российской Федерации, в том числе через ЕСИА.
- 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.

2.5.2. 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

2.5.2.1. 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.

2.5.2.2. Страхование от несчастного случая

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

2.5.2.3. Страхование здоровья выезжающих за рубеж

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

2.5.2.4. Страхование жизни

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

2.5.3. Страхование ответственности

- Застраховать профессиональную ответственность работодателя за нанесения вреда здоровью и жизни работников

3. Поддержка реализации программы

3.1. Информационная поддержка

- Использовать корпоративные системы (CRM- и ERP-системы) доставки информации для реализации и развития программы: цифровые, сетевые возможности и инструменты, порталы внешние и внутренние, сайты, социальные сети, SMS- и PUSH- 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 заболеваний.
- 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.
-

3.2. Обучение

- Сфокусировать онлайн- и офлайн-образовательные программы на снижении уровня внешних и внутренних угроз и рисков предприятия, связанных с развитием человеческого капитала

- Предоставлять онлайн- и офлайн-информацию о последствиях употребления табака, алкоголя, наркотиков, малоподвижного образа жизни и беспорядочного питания, девиантного поведения.
-

3.2.1. Образовательные онлайн- и офлайн-мероприятия

- Организовать информационно-мотивационные кампании в рамках первичной профилактики, направленные на повышение информированности работников (в том числе через смартфон, чат-боты и цифрового голосового ассистента) 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.
-

4. Управление и мониторинг результативности

- Реализация корпоративной программы УЗР состоит из этапов:
- Анализ и планирование процессов управления состоянием здоровья работников, в том числе занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, с целью предупреждения заболеваний, а также организация и развитие системы профилактики профессиональных рисков, которая ориентирована на качественное и своевременное выполнение лечебно-профилактических мероприятий, позволяющих вернуть работников к активной трудовой и социальной деятельности с минимальными нарушениями здоровья⁶.
- Имплементация разработанных мер в работу предприятия с применением цифрового инструментария управления здоровьем

⁶ Что в полной мере отвечает реализации мер Указа Президента Российской Федерации от 06.06.2019 № 254 «О стратегии развития здравоохранения в Российской Федерации на период до 2025 года», при сохранении экономического интереса со стороны спонсора мероприятий – самого работодателя.

работников к процессам работодателя и подрядных медицинских организаций, оказывающих услуги, с возможностью предоставления каждому сотруднику персонального доступа к цифровым сервисам с информацией о состоянии здоровья, запланированных мероприятиях и персональных рисках, с возможностью персонального информирования.

- Организация на базе привлеченной медицинской организации, с применением цифровых сервисов, сбора информации о здоровье сотрудника (цифровой паспорт здоровья сотрудника) для прогноза, предупреждения, определения факторов риска развития заболеваний, в том числе профессионально обусловленных, формирования приверженности здоровому образу жизни (далее - ЗОЖ), профилактики эмоционального выгорания и пр., персонально в отношении каждого работника.
- Организация на базе цифрового инструментария управления здоровьем работников онлайн-поддержки и «горячей линии» контакт-центра для работников по вопросам управления здоровьем и обращения за медицинскими услугами.
- Регулярный анализ результатов организации и внедрения системы охраны здоровья работников, корректировка и внесение улучшений в план мероприятий по укреплению здоровья работников.