



НАИМЕНОВАНИЕ ПРОГРАММЫ ОБЩЕКОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА «12 ПРАВИЛ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ» КОМПАНИЯ СИБУР (НИЖЕГОРОДСКАЯ ОБЛАСТЬ)

ЦЕЛЬ.

1. Формирование культуры приверженности здоровому образу жизни среди сотрудников компании СИБУР
2. Обучение работников основам здорового образа жизни
3. Формирование правильных привычек

ОПИСАНИЕ.

«12 правил ЗОЖ» – проект, реализуемый в 2020 году на всех предприятиях СИБУРа.

Что такое «12 правил ЗОЖ»?
Это календарь полезных привычек.

Лозунг общекорпоративного проекта –

«Плюс одна здоровая привычка каждый месяц!», а это значит, что работа над привычкой не заканчивается, перевернув лист календаря. Вместе сотрудники предприятий СИБУРа прибавляют по одному правилу, чтобы изо дня в день укреплять здоровье и становиться лучше.

В ходе реализации проекта на предприятиях СИБУРа проводятся различные акции и мероприятия, посвященные полезным привычкам. Проводится масштабная информационная работа: каждую неделю в социальных сетях профсоюзных организаций публикуется интересная информация, на информационных стендах на заводах размещаются плакаты проекта, проводятся онлайн-встречи с сотрудниками, в начале каждого месяца по электронной почте проводится информационная рассылка по полезной привычке месяца.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ.

Директор блока Корпоративная культура и медицинская безопасность, руководитель направления Укрепления здоровья и продвижения здорового образа жизни, Специалисты по Укреплению здоровья и продвижению здорового образа жизни в регионах присутствия

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ.

В течении календарного года

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:



Вовлеченность работников в проводимые мероприятия, результаты NPS и прочих опросников

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

Краткосрочные - количество публикаций в социальных сетях работников, вовлеченность работников на вебинарах, он-лайн занятиях, квизах;

Среднесрочных – абсолютные цифры и % работников систематических занимающихся спортом; количество знаков ГТО нарастающим итогом.

Наименование программы: «Внедрение на предприятиях оздоровительной программы превентивной физической культуры, по средствам создания физкультурно-спортивных клубов «Привычка быть здоровым» ГК Ростехнологии. Удмуртская Республика г. Ижевск

ЦЕЛЬ.

Внедрить технологии применения инновационных программ с целью улучшения физического состояния и здоровья работающего населения всех возрастов. Решить вопрос проблематики малоподвижного образа жизни сотрудников предприятий оборонно-промышленного комплекса, которые проводят большую часть рабочего времени в малоподвижном состоянии, что негативно влияет на опорно-двигательный аппарат.

Восполнить недостающий уровень физической активности у работников.

ОПИСАНИЕ.

Задачи программы –

Организация Физкультурно-спортивного клуба «Привычка быть здоровым» (далее – ФСК) по месту работы.

Создание условий для внедрения методики превентивной физической культуры (далее – МПФК) на ФСК.

Методическое обеспечение процесса вовлечения трудящихся в систематические занятия физической культурой и спортом.

Повышение лояльности со стороны сотрудников.

Формирование привычки заниматься физической культурой и спортом.

Улучшения состояния здоровья.

Повышение производительности труда.

Этапы программы –

Создание физкультурно-спортивных клубов, соответствующих положениям, изложенным в Федеральном законе от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» в форме общественных организаций и учрежденных сотрудниками



указанных предприятий, заинтересованных в создании условий для занятий физической культурой и спортом по месту работы.

Обследование помещений, в которых планируется реализовать программу, а именно, оценка условий для занятий физической культурой и спортом по МПФК, возможности инфраструктуры.

Осуществление работы по приведению инфраструктуры в функциональное состояние, приобретение соответствующего инвентаря и оборудования.

Определение лиц со стороны предприятий ответственных за вовлечение своих сотрудников в занятия физической культурой и спортом.

Разработка методического пособия «Методика превентивной физической культуры».

Подбор и обучение инструкторов по работе с МПФК.

Запуск тренировок для сотрудников предприятий на базе оборудованных спортивных залов, под руководством инструкторов по работе с МПФК.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА

Итоги в первый год реализации программы – Созданные физкультурно-спортивные клубы осуществляют свою деятельность и показывают высокую эффективность. Благодаря внедрению Проекта удалось перевыполнить установленные показатели на 120 %, что в свою очередь говорит об интересе к данной методике у членов физкультурно-спортивных клубов и сотрудников предприятий.

ПРЕВЕНТИВНАЯ ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА Методическое пособие

- ✓ Уникальные комплексы упражнений
- ✓ Цели и задачи МПФК
- ✓ Подробное описание принципов МПФК
- ✓ Готовая методика использования МПФК на ФСК
- ✓ Стала настольной книгой инструктора-методиста
- ✓ Электронная версия распространяется по ФСК и размещена в сети



ЧИСЛЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

реализации проекта «Привычка быть здоровым»

2 Охвачено субъекта РФ

120 Выполнение плана процентов

2 Создано на базе предприятий физкультурно-спортивных клуба

>1000 Число вовлеченных человек за 1й год

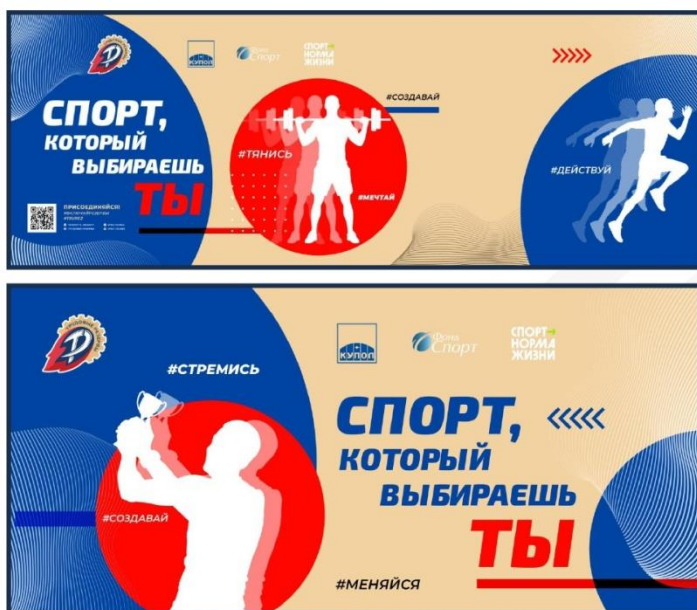
1 000 Тираж методички экземпляров

180 Поставлено единиц оборудования

5 Обучено инструкторов-методистов

ВИЗУАЛЬНОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ оформление ФСК

- ✓ Разработана единая концепция оформления ФСК
- ✓ Разработаны агитационные материалы



ОТВЕТСТВЕННОГО ОТНОШЕНИЯ СОТРУДНИКОВ К СВОЕМУ ЗДОРОВЬЮ НЛМК (АЛТАЙСКИЙ КРАЙ)

ЦЕЛЬ

Формирование ответственного отношения к своему здоровью, повышение уровня грамотности в вопросах здорового образа жизни (ЗОЖ) и соответствующих компетенций у сотрудников Группы НЛМК.

- Экономические и финансовые задачи проекта: снижение потерь рабочего времени вследствие временной нетрудоспособности сотрудников
- Социальные цели: развитие культуры здорового образа жизни в компании, изменение поведенческой модели сотрудников и членов их семей – формирование осознанного отношения к управлению здоровьем.

ОПИСАНИЕ

Проект реализуется в рамках комплексной программы «Здоровье сотрудника Группы НЛМК», основан на принципах каскадирования и поэтапного увеличения количества участников. Для запуска и первоначального набора участников использовалась



Сборник наилучших практик пилотных субъектов Российской Федерации по реализации корпоративных программ в 2020 г.

комплексная информационная кампания. На основании поданных заявок (анкета участника; фото участника, подтверждающее его приверженность ЗОЖ; подписной лист, подтверждающий поддержку коллег) формируется стартовый состав участников - будущих менеджеров здоровья. Участники получают стартовый набор с атрибутикой для ЗОЖ. Далее участники проекта проходят обучение в рамках трансформационной программы. Менеджеры здоровья формируют «Команды здоровья» (до 10 человек) из своих коллег. Сформированные «Команды здоровья» на соревновательной основе достигают установленных ключевых показателей эффективности (КПЭ) в области ЗОЖ. Соревновательный цикл длится 3 месяца. В составе КПЭ проекта 13 показателей. Для регистрации команд, фиксации достижения показателей ЗОЖ, формирования итогового рейтинга используется мобильная коммуникационная платформа. Приложение дает возможность участвовать в интерактивной образовательной программе: 12 уникальных вебинаров, с домашними заданиями и обратной связью. После подведения итогов в соответствии с итоговым рейтингом проводится награждение победителей и участников. В качестве наград участники получают брендированную атрибутику для ведения ЗОЖ.

Для реализации практики необходимо:

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

- Куратор программы: руководитель управления по социальной политике, ответственный за проведение программы «Здоровый выбор» и оценку ее эффективности
- Главный администратор программы: сотрудник управления по социальной политике, ответственный за координацию программы на предприятиях
- Администраторы программы (5 человек): представители подразделений по управлению персоналом компаний, ответственные за администрирование в компаниях Группы НЛМК
- Специалист по информационному сопровождению
- Специалист по организационному сопровождению

Непосредственный инициатор, разработчик и организатор проекта – управление по социальной политике Группы НЛМК.

К реализации привлекались сторонние подрядчики, для внедрения программы обучения транслирования идей здорового образа жизни, а также внедрения информационно-коммуникационной платформы под дистанционное обучение. Коммуникационная платформа включает индивидуальную оценку рисков здоровья, мониторинг образа жизни (например, количество пройденных шагов), уровень привлечения других сотрудников к мероприятиям в области ЗОЖ и оценку усвоения материала на тематических вебинарах. В мобильном приложении можно отследить результаты и динамику действий участников программы.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Программа реализуется на постоянной основе, начиная с 2019 года.



Сборник наилучших практик пилотных субъектов Российской Федерации по реализации корпоративных программ в 2020 г.

Разработка концепции и дизайна программы заняли около полугода. В течение этого периода разрабатывались показатели эффективности, внутренняя регламентирующая документация (положение о программе, локальные приказы и распоряжения), система нематериальной мотивации менеджеров и команд здоровья, выстраивались отношения с партнерами программы. Также были разработаны дорожные карты и проведен опрос фокус-группы по концепции проекта.

Жизненный цикл программы

Циклы программы повторяются в течение года (не менее 2-х циклов в год).

- Заявочная кампания по отбору участников: 1 месяц
- Отбор участников: 2 недели
- Организация образовательного процесса: 2 недели
- Образовательная программа: 3 месяца
- Формирование Команд здоровья из 10 сотрудников, регистрация на мобильной коммуникационной платформе: 2 недели
- Реализация мероприятий в области здорового образа жизни (цикл Команды здоровья): 3 месяца
- Подведение итогов: 2 недели
- Информационное сопровождение на всех этапах фазы программы

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

Целевые индикаторы:

- Количество поданных заявок на регистрацию в программе;
- Количество работников, вовлеченных в программу «Здоровый выбор» (% от численности сотрудников);
- Показатели обратной связи по итогам завершения модулей программы обучения;
- NPS (индекс потребительской лояльности) участников.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

Для оценки результатов используются данные по изменению группы показателей в области здорового образа жизни.

При оценке деятельности «Команд здоровья» используются следующие блоки показателей:

- Показатели физического здоровья – оценивается физическое состояние участников Команд здоровья, их приверженность здоровому образу жизни и осознанному отношению к своему здоровью;
- Показатели физической активности – оцениваются характеристики ежедневной двигательной активности, участие в корпоративных спортивных мероприятиях и сдаче нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»;



Сборник наилучших практик пилотных субъектов Российской Федерации по реализации корпоративных программ в 2020 г.

- Показатели вовлечения в здоровый образ жизни – оценивается количество проведенных Командой мероприятий в области здорового образа жизни и количество вовлеченных сотрудников (тренинги здоровья, здоровые встречи, публикации на корпоративной портале и в корпоративных СМИ и др.)

Качественные индикаторы результата:

- По результатам первого цикла было достигнуто более осознанное отношение к здоровью у сотрудников компании и членов их семей.
- Изменились поведенческие модели сотрудников (переход на более здоровый рацион питания, отказ от вредных привычек).

Количественные индикаторы результата:

- Участниками первого цикла «Здоровый выбор» стали 600 сотрудников Группы НЛМК.
- Более 90% участников проекта – представители рабочих профессий разных возрастных групп.
- Количественные показатели, достигнутые участниками:
 - Более 70% стали придерживаться здорового питания: например, до прохождения программы, фрукты ниже нормы употреблял 81% участников, после – меньше 5%.
 - 40% бросили курить за время проекта: до прохождения программы курило 13% участников, после – 7%.
 - На 25% увеличилось среднее число пройденных шагов в день.
 - 6% участников улучшили показатели индекса массы тела.



НАИМЕНОВАНИЕ ПРОГРАММЫ УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ В ПАО «ЯКУТСКЭНЕРГО»

ЦЕЛЬ.

Укрепление здоровья работников

ОПИСАНИЕ.

Программа включает набор практик, реализуемых на рабочем месте:

1. Обеспечение работников питьевой водой.
2. Агитация здорового образа жизни путем информирования работников о возможностью их участия в семинарах по здоровому образу жизни, спортивных мероприятиях до 50 чел. (с учетом наличия вакцинации и иммунной защиты от COVID-19), динамических перерывах (игра в теннис, посещение спортивных объектов для занятий спортом). Для мотивации на посещение сотрудникам предоставляется скидка 50% за счет средств профсоюза.
3. Частично возмещаются затраты на проведение санаторно-курортного лечения работников как в местных санаториях-профилакториях, так и в пределах РФ.
4. Используется программа ДМС среди работников, в соответствии с которой персонал может обратиться при необходимости за медицинской помощью (при наличии страхового случая).
5. Внедрено психофизиологическое сопровождение персонала, проводятся работы по мониторингу психологического здоровья работников. Используются комнаты психологической разгрузки, где установлены массажные кресла с программами расслабляющего массажа.



ПРОГРАММА БЛАГОПОЛУЧИЯ КОМПАНИИ «ДАМАТЕ». ТЮМЕНСКАЯ ОБЛАСТЬ

ЦЕЛЬ.

- Сохранять уровень лояльности к компании сотрудников на уровне 90%, осуществить быструю адаптацию привлеченного персонала из других профобластей.
- Формировать конкурентоспособные предложения на рынке труда.
- Популяризации отрасли АПК среди молодежи.

ОПИСАНИЕ.

Разработка и запуск программы лояльности, системы материальной мотивации и наградений. Открыта «Академия «Дамате» для детей сотрудников. Организована продовольственная помощь семьям в трудной жизненной ситуации во время пандемии коронавируса, системы волонтерства в компании, оказание финансовой поддержки. Проведена спартакиада для работников. Внедрена система повышения финансового благополучия работников.

Для реализации практики необходимо

ОТВЕТСТВЕННЫЕ.

Отдел по работе с персоналом, менеджер по реализации программы, локальные менеджеры.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ.

Постоянно.

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

Привлечение молодых специалистов

Снижение количества больничных листов

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

По результатам опроса 2020 г., индекс ENPS составил 60, сотрудники считают, что «Дамате» является одним из наиболее привлекательных работодателей в аграрном секторе страны.



КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА ПО УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА ОППО АО «ТРАНСНЕФТЬ – ПРИВОЛГА» (САМАРСКАЯ ОБЛАСТЬ)

ЦЕЛЬ.

Повышение информированности работников о методах профилактики хронических неинфекционных заболеваний, факторов их развития и принципах здорового образа жизни

ОПИСАНИЕ.

Этапы программы:

- оценка распространённости факторов риска развития заболеваний среди работников АО «Транснефть-Приволга», являющихся членами профсоюза ОППО АО «Транснефть-Приволга», специалистами Центра;
- создание координационных органов и (или) рабочих групп по направлениям;
- привлечение работников АО «Транснефть-Приволга», являющихся членами профсоюза ОППО АО «Транснефть-Приволга», к прохождению профилактического медицинского осмотра, диспансеризации, посещению врача-терапевта участкового для диспансерного наблюдения;
- обеспечение участия работников АО «Транснефть-Приволга», являющихся членами профсоюза ОППО АО «Транснефть-Приволга», в мероприятиях Всемирных и Международных дат, связанных с охраной и укреплением здоровья, информационно-мотивационных кампаниях, направленных на повышение информированности о факторах риска развития заболеваний;
- разработка иных, альтернативных корпоративных программ укрепления здоровья работников АО «Транснефть-Приволга», являющихся членами профсоюза ОППО АО «Транснефть-Приволга», в соответствии с модельными программами, рекомендуемыми Минздравом России;
- реализация мероприятий агитационного, культурно-просветительского, информационно-пропагандистского характера, направленные на формирование у работников АО «Транснефть-Приволга», являющихся членами профсоюза ОППО АО «Транснефть-Приволга», и членов их семей приоритетов здорового образа жизни.
- проведение анализа анкет по выявлению факторов риска развития заболеваний среди работников АО «Транснефть-Приволга», являющихся членами профсоюза ОППО АО «Транснефть-Приволга», для внесения коррекции в мероприятия корпоративной программы укрепления здоровья;
- проведение выездных акций мобильных центров здоровья, специалистов для проведения массовой функциональной диагностики и профилактических мероприятий в структурных подразделениях АО «Транснефть-Приволга» по согласованию с Администрацией АО «Транснефть-Приволга»;



Сборник наилучших практик пилотных субъектов Российской Федерации по реализации корпоративных программ в 2020 г.

- проведение обучения среди работников АО «Транснефть-Приволга», являющихся членами профсоюза ОППО АО «Транснефть-Приволга», по выявлению признаков жизнеугрожающих заболеваний и их осложнений (острый инфаркт миокарда, острое нарушение мозгового кровообращения) и по алгоритму оказания первой помощи;
- проведение мероприятий для работников АО «Транснефть-Приволга», являющихся членами профсоюза ОППО АО «Транснефть-Приволга», в рамках Всемирных и Международных дат, связанных с охраной и укреплением здоровья, информационно-мотивационных кампаний, направленных на повышение информированности о факторах риска развития заболеваний;
- предоставление Первичным профсоюзным организациям (ППО) филиалов АО «Транснефть-Приволга» информационно-образовательных материалов для работников АО «Транснефть-Приволга», являющихся членами профсоюза ОППО АО «Транснефть-Приволга» по вопросам профилактики заболеваний и здорового образа жизни (буклеты, памятки, брошюры), методические материалы, статистические данные, оперативную и **иную информацию**;
- **проведение обучения по модулю «Профилактика курения»**

Модуль «Профилактика курения» состоит из 5 взаимосвязанных компонентов:

1. Корпоративная политика по профилактике курения.
 2. Информационно-коммуникационный компонент.
 3. Образовательный компонент.
 4. Мотивационно-стимулирующий компонент.
 5. Оценка эффективности программы.
- Проведение скрининга работников и выявление курящих сотрудников (опросник), предоставление краткого совета по отказу от курения.
 - Издание внутренних нормативных документов, обеспечивающих формирование бездымной среды (Запрет курения на рабочих местах и на территории регулируется Федеральным законом №15-ФЗ от 23 февраля 2013г. «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака»):
 - Определение мест для размещения знаков, утвержденных МЗ РФ о запрете курения в помещениях и на территории министерства.
 - Изготовление и размещение знаков в обозначенных местах.
 - Приказом ввести запрет курения, в том числе любых электронных сигарет, испарителей и устройств с нагреванием табака во всех помещениях и территориях, где запрещено курение сигарет и обеспечение соблюдения запрета.
 - Курение в строго ограниченное время в выделенных и обозначенных местах для курения вне помещения, обеспечение наличия соответствующего знака.
 - Контроль наличия знаков, утвержденных МЗ РФ о запрете курения в помещениях и на территории министерства и соблюдения запрета курения в помещениях и на



территории министерства (проведение периодических обходов с целью выявления нарушений).

- Оформление мест отдыха и общего пользования здоровыми альтернативами курению (дартс, логические игры и т.п.)
- внедрение модуля «Здоровое питание»

Модуль «Здоровое питание» состоит из 6 взаимосвязанных компонентов

1. Оценка исходной ситуации и проведение мониторинга;
2. Составление плана мероприятий;
3. Создание среды для здорового питания;
4. Информационно-образовательные мероприятия;
5. Мотивационно-стимулирующие мероприятия;
6. Оценка эффективности программы.

- внедрение модуля «повышение физической активности»

1. Оценка уровня физической активности и тренированности сотрудников.
 2. Повышение информированности по физической активности.
 3. Мероприятия, направленные на повышение физической активности.
 4. Мониторинг и оценка уровня физической активности работников и эффективности программы.
- Определение уровня физической активности работников с помощью Глобального опросника по физической активности, «теста ходьбы» или «лестничной пробы», которые могут проводиться до и в конце программы по ФА и/или как часть информационно-мотивационной кампании.
 - Информирование сотрудников о различных видах физической активности, уровнях нагрузок и пульсовых зонах.
 - Раздача сотрудникам и размещение в министерстве информационных материалов по физической активности, внедрение мобильных приложений (учёт количества шагов и т.п.)
 - Первенство по количеству пройденных шагов («Движение – жизнь!», «Пешком до работы», «Марафон долголетия»).
 - Организация и участие в спортивных мероприятиях (корпоративные, межведомственные).
 - Льготный фитнес для сотрудников (заключение договоров с фитнес-клубами).
 - Административное закрепление физкульт-брейков в количестве не менее одного раза в течение рабочего дня, в том числе с использованием инновационных методов (например, метод статических нагрузок).



Сборник наилучших практик пилотных субъектов Российской Федерации по реализации корпоративных программ в 2020 г.

- Создание на электронном ресурсе организации информационного канала по повышению двигательной активности.
- Оценка процессов реализации программы – оценка краткосрочная, которая будет проводиться ежеквартально.
- Оценка информированности, уровня ФА работников – среднесрочная оценка, которая будет проводиться через 6 месяцев.
- Оценка конечных точек (достижение цели) программы, выражающихся в снижении заболеваемости – долгосрочная оценка, которая проводится через 1-2 года.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ.

Выборные и штатные работники ОППО АО «Транснефть – Приволга», профактив совместно с Государственным бюджетным учреждением здравоохранения «Самарский областной центр медицинской профилактики «Центр общественного здоровья»

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ.

2019 - 2020 годы

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА.

- - 100% информированность работников о методах профилактики хронических неинфекционных заболеваний, факторов их развития и принципах здорового образа жизни;

% курящих сотрудников, сокративших количество перекуров.

Количество привлечённых сотрудников.

% сотрудников, знающих о вреде курения и потребления электронных сигарет;

% сотрудников, поддерживающих корпоративную политику здорового образа жизни;

% курящих сотрудников, сокративших количество перекуров;

% курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения;

% курящих сотрудников, отказавшихся от курения.

% курящих сотрудников, сокративших количество перекуров;

% курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения;

% курящих сотрудников, отказавшихся от курения.

% сотрудников, изменивших свои привычки в сторону оздоровления.

% сотрудников, заполнивших вопросники и оценивших свои привычки питания.

- Количество сотрудников, использующих блюда с мероприятия в своем рационе;

% сотрудников, изменивших свои привычки в сторону здорового питания.

- Количество мероприятий; количество сотрудников, посетивших мероприятия.

снижение % работников с низким уровнем физической активности;

снижение % работников с низким уровнем тренированности.



ПРОГРАММА «LAMPLIGHTER – НАШЕ ЗДОРОВЬЕ В НАШИХ РУКАХ» КОМПАНИИ ЮНИЛЕВЕР РУСЬ (ТУЛЬСКАЯ ОБЛ.)

ЦЕЛЬ.

- Повысить уровень здоровья работников
- Сохранить и увеличить темпы роста
- Повысить уровень вовлеченности сотрудников
- Повысить продуктивность сотрудников
- Сократить непрямые затраты

ОПИСАНИЕ.

Программа «LampLighter – наше здоровье в наших руках» включает:

Производственную гимнастику.

Мониторинг тяжелых заболеваний среди сотрудников и оказание поддержки и помощи как в получении страховки, так и направлением на лечение.

Оплата карантинных дней, отправка на карантин всех сотрудников, имеющих хронические заболевания и старше 60 лет, с сохранением заработка.

Внедрение скринингового тестирования.

Проведение обучение навыкам самопомощи (профилактика стресса, мотивация на ЗОЖ, обучение «Лидеров здоровья»)

Проведение «Ярмарка здоровья» , направленные на отказ от курения и др.

Портал «Wellbeing HUB RUB», направленный на популяризацию ЗОЖ и благополучия среди работников.

Здоровье сберегающую инфраструктуру: спортивные залы на фабриках, комнаты отдыха, комнаты для кормящих матерей.

Проведение челенджей, направленных на формирование привычек к здоровому образу жизни.

Предоставление сотрудникам доступа к линии психологической, финансовой и юридической поддержки, а также предоставление оздоровительных консультаций от консультантов по укреплению здоровья и благополучию (health coach)

Показатели по здоровью и благополучию были включены в ежегодные цели Президента и всех членов совета директоров.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ.

Центральный и локальные комитеты охраны здоровья.

Медицинские работники.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ.

Постоянно.



ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

Возврат инвестиций от «Lamplighter» составил €4.55 (на 1 вложенный евро).

КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ ПАО «ИМПЕРАТОРСКИЙ ТУЛЬСКИЙ ОРУЖЕЙНЫЙ ЗАВОД» (ТУЛЬСКАЯ ОБЛАСТЬ)

ЦЕЛЬ.

Улучшение и сохранение здоровья работников, мотивирование граждан Тульской области к ведению здорового образа жизни на 2019 – 2024 годы, улучшение условий труда, сохранение здоровья работающих граждан и профилактике инфекционных и неинфекционных заболеваний

ОПИСАНИЕ.

«Здоровье на рабочем месте»

«Здоровый образ жизни: создай условия»

«Мотивация: залог здоровья»

Первое направление «Здоровье на рабочем месте», а именно это восстановление цеховой медицины и деятельности здравпунктов, обеспечение медицинского обслуживания работников за счет финансовых средств работодателя.

На территории предприятия 2 здравпункта, открытие второго состоялось в 2021 году. Здравпункты отвечают современным требованиям с расширенным спектром оказания медицинских услуг (ультразвуковая диагностика, в том числе УЗДГ БЦА, прием врачей специалистов – невролог, терапевт, кардиолог, контроль биохимических анализов, общий анализ крови, анализ на глюкозу и холестерин общий). В составе здравпункта открыт кабинет физиотерапии. В перспективе с мая 2021 года прием врачом профпатологом.

Дополнительное медицинское обслуживание осуществляется за счет подключения поликлиник медицинских организаций, в том числе с использованием выездных форм работы.

Данное направление реализуется с участием и координирующей роли министерства здравоохранения Тульской области. Для разграничения полномочий разработано Соглашение между министерством здравоохранения Тульской области и руководством предприятия, которым определен перечень и объем проводимых профилактических мероприятий.

В соответствии с Соглашением, для проведения диспансеризации и других скрининговых обследований привлекаются государственные учреждения здравоохранения, оказывающие как первичную медицинскую помощь, так и специализированные учреждения.

Проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры работающих с вредными и (или) опасными производственными факторами.



Сборник наилучших практик пилотных субъектов Российской Федерации по реализации корпоративных программ в 2020 г.

Профилактические медицинские осмотры и диспансеризация за 1 день на рабочем месте с использованием мобильных медицинских комплексов («Лучевая диагностика» - маммография, флюорография).

Скрининговые обследования на выявление онкопатологии полости рта и кожных покровов (аутофлуоресцентная стоматоскопия, дерматоскопия,)

Скрининговые обследования на выявление факторов риска развития хронических неинфекционных заболеваний: курение (спирометрия+смокелайзер), избыточная масса тела и нерациональное питание (биоимпедансометрия), консультация врачом-терапевтом, врачом-кардиологом центра здоровья.

Скрининговые обследования на выявление хронического алкоголизма – определение качественного и количественного содержания карбогидратдефицитного трансферрина (CDT), с последующей консультацией врачом наркологом.

Для справки: в рамках заключенного соглашения с руководством предприятия с апреля 2021 года в еженедельном формате проводятся выездные мероприятия врачбно-сестринской бригадой и мобильными комплексами для проведения диспансеризации и скрининговых обследований.

Второе направление «Здоровый образ жизни: создай условия»: организация правильного питания на предприятии, организация мероприятий по пропаганде спорта и здорового образа жизни, оздоровление сотрудников предприятия и их детей, укрепление семейных ценностей.

Организация мероприятий по пропаганде спорта и здорового образа жизни - предоставление возможности всем сотрудникам во вне рабочее время бесплатного посещения спортивно-оздоровительного комплекса (кардиотренажеры, велотренажеры, беговые дорожки, площадка для волейбола, столы для настольного тенниса).

Создание условий для занятий массовыми и индивидуальными видами спорта, а также путем организации и проведения разного рода спортивных состязаний (функционирует беговой клуб «Оружейник», актив Совета молодежи принимает участие во второй областной лиге по волейболу).

Оздоровление сотрудников предприятия и их детей, укрепление семейных ценностей:

организация туристических поездок (Черноморское побережье, Крымский полуостров, Абхазия), санаторно-курортного лечения (Россия, Абхазия), санаторно-курортного лечения работников, застрахованных от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (Тульская область, Московская область)

оздоровление детей сотрудников предприятия: секции детского плавания (бассейн ТулГУ), детского футбола в трех районах города (Центральный, Привокзальный, Пролетарский), детской акробатики в трех районах (бассейн «Арсенал», Зареченский район, п. Первомайский)

Третье направление «Мотивация: залог здоровья».

Основная цель создание условий и материальное поощрение сотрудников, ведущих здоровый образ жизни.

С мая 2019 года на предприятии действует система стимулирующих доплат для сотрудников, увеличивающих свою двигательную активность, добирающихся на работу и с нее на велосипеде. Количество работников, которые приезжают на работу на



Сборник наилучших практик пилотных субъектов Российской Федерации по реализации корпоративных программ в 2020 г.

велосипедах выросло в 2,5 раза (2019 г. – 70 человек, 2020 г. – 180 человек). Кроме того, оборудованы места для велопарковки.

Премирование работников за достижения и участие в спортивных мероприятиях.

Реализуется программа поддержки молодых специалистов: единовременные выплаты молодым специалистам, начинающим свою трудовую деятельность на предприятии сразу после окончания учебного учреждения; доплаты к заработной плате в зависимости от стажа работы на предприятии и карьерного роста.

Дополнительно предусмотрено участие работников в культурно-массовых мероприятиях, как составляющей здорового образа жизни и приобретение билетов на концерты, спектакли, матчи футбольного клуба «Арсенал».

ОТВЕТСТВЕННЫЕ.

- ПАО «Императорский Тульский оружейный завод»
- ГУЗ «Городская больница №9 г. Тулы»
- ГУЗ «Городская больница №13 г. Тулы»
- ГУЗ «Тульский областной центр медицинской профилактики и реабилитации им. Я.С. Стечкина»

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ.

2020 – 2024 годы

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

1. Охват трудоспособного населения профилактическими медицинскими осмотрами и диспансеризацией.
2. Заболеваемость с временной утратой трудоспособности.
3. Наличие профессио