

# **С Т Е Н О Г Р А М М А**

## **парламентских слушаний на тему "Охрана здоровья работающего населения"**

**24 октября 2024 года**

### **И.Ю. СВЯТЕНКО**

Коллеги, прежде всего, рада вас всех приветствовать на площадке Московского центра инновационных технологий в здравоохранении правительства Москвы. Вячеслав Вячеславович Шуленин, руководитель центра, еще не подошел, но думаю, что у нас будет возможность познакомиться с директором центра. С его заместителями вы уже виделись. Мы сегодня проводим наши парламентские слушания совместно с Советом по региональному здравоохранению при Совете Федерации, и посвящены они охране здоровья работающего населения.

Совет Федерации является инициатором ряда социально значимых проектов, и совместно с ведущими медицинскими центрами мы проводим мероприятия по формированию и пропаганде культуры здорового образа жизни, а также по профилактике сердечно-сосудистых и онкозаболеваний.

Ну и не могу не поблагодарить здесь директора НМИЦ терапии и профилактической медицины Драпкину Оксану Михайловну, с которой мы проводим совместные мероприятия (это проект "Профилактический щит страны"), директора НМИЦ сердечно-сосудистой хирургии имени Бакулева Голухову Елену Зеликовну за нашу совместную работу (это проект "Кардиорейд"). А также Каприн Андрей Дмитриевич проводит мероприятия в рамках

проекта "Онкопатруль", который тоже является совместным детищем Совета Федерации и Министерства здравоохранения.

Хочу выразить благодарность Российскому союзу промышленников и предпринимателей, который совместно с ассоциацией "Здоровые города, районы и поселки" выступил с инициативой проведения Всероссийского телемарафона здоровья "Вместе здорово". И первый такой телемарафон уже прошел в Совете Федерации, прошел успешно. Поэтому уверена, что те предприятия, которые приняли в этом телемарафоне участие, и дальше продолжат совместную работу. Уверена, что другие предприятия, которые пока не с нами, уже призадумались, и думаю, что также подключатся, потому что очень важно проявление заботы о здоровье своих сотрудников вне зависимости от того региона, в котором они находятся.

Уважаемые коллеги, мы сегодня обсудим эффективность мер по охране здоровья работающего населения, ознакомимся с лучшими практиками в этой сфере. И наша задача сейчас – предложить новые подходы и решения по совершенствованию деятельности в этом направлении.

Хочу обратить внимание на регламент. Понимая, что сегодня собралось столько занятых людей, мы, конечно же, можем работать только динамично.

Первому я предоставляю слово Камкину Евгению Геннадьевичу, заместителю Министра здравоохранения Российской Федерации.

Минздрав совместно с ведущими научными медицинскими центрами уже проделал огромную работу по созданию именно модельных программ для охраны здоровья работающих. Поэтому Вам слово.

**Е.Г. КАМКИН**

Спасибо большое.

Глубокоуважаемая Инна Юрьевна, уважаемые сенаторы, члены совета, уважаемые коллеги! Сегодня благодаря реализации национального проекта "Здравоохранение" и входящих в его состав федеральных проектов (в первую очередь это развитие первичного звена здравоохранения), благодаря нашей совместной с вами работе, участию АНО "Национальные приоритеты", пожалуй, приоритет профилактики в сфере здравоохранения уже ни у кого не вызывает сомнений. И информация о необходимости пройти своевременно профилактический осмотр, диспансеризацию звучит практически из каждого приемника, и каждый день мы об этом говорим.

Безусловно, важная задача профилактических мероприятий – это то, что влияет в первую очередь на профилактику развития хронических неинфекционных заболеваний и, соответственно, нивелирование негативных эффектов и вообще в принципе факторов риска развития этих заболеваний.

Я не буду сейчас углубляться, учитывая, что у нас все-таки не научная конференция, в то, какие виды профилактики бывают. Мы сегодня будем говорить в основном о третичной профилактике, которая заключается в восстановлении возможностей и функциональных способностей организма пациента, предотвращении возникновения заболеваний, ограничений, прогрессирования развития возможных осложнений и прочего. И в целях организации и осуществления профилактики неинфекционных заболеваний и проведения мероприятий по формированию здорового образа жизни на сегодняшний день у нас сформирована достаточная инфраструктура – это служба медицинской профилактики, которая включает в свой состав более 400 центров

здоровья и 4 тысячи отделений и кабинетов медицинской профилактики.

Основную нагрузку в рамках реализации профилактических мероприятий несут, конечно же, кабинеты и отделения. И здесь важен вопрос кадрового обеспечения этой службы, для того чтобы система надежно функционировала. Мы отмечаем, что укомплектованность врачами по итогам 2023 года составила 73,7 процента, средним персоналом – 85,3 процента, что, на наш взгляд, является, с одной стороны, недостаточным с точки зрения установленных нормативов, с другой стороны (об этом президент говорил, и, собственно, один из проектов Минэкономразвития будет реализован, участниками которого мы являемся, по повышению производительности труда), эффекты и резервы есть в системе, для того чтобы система работала и функционировала хорошо.

Проведение профилактических медицинских осмотров является одним из наших приоритетов. Все уже наизусть знают цифру, которая является национальной целью, озвученной и обозначенной в указе президента, – 78 лет к 2030 году ожидаемая продолжительность жизни. Соответственно, профилактика, проведение профилактических мероприятий, диспансеризация, своевременное выявление возможных заболеваний, факторов риска и их коррекция оказывают прямое влияние на достижение этого показателя – ожидаемой продолжительности жизни.

У нас, когда только планировался проект, в 2019 году, в его показатели была заложена цифра охвата граждан профилактическими осмотрами, которая должна составлять 70 процентов ежегодно. Когда мы этот показатель закладывали в проект, наши эксперты, в первую очередь главные внештатные специалисты (тогда это направление возглавлял Сергей Анатольевич

Бойцов), говорили, что это невозможно. Отзывы населения на призывы пройти профилактические осмотры и диспансеризацию в 70 процентов добиваются только страны с высоким уровнем развития системы профилактики и организации оказания медицинской помощи. Это бывшие наши, так сказать, европейские "друзья" (в кавычках), которые добивались этих показателей, и то в единичных случаях.

Нам был поставлен этот амбициозный показатель, утвержденный советом по национальным проектам, и мы планомерно движемся к его достижению. Соответственно, в 2024 году количество граждан, которые должны пройти профилактические мероприятия, составляет более 102 миллионов человек, по итогам девяти месяцев их прошли 74 миллиона (это 72,1 процента). Сейчас наша задача – за оставшийся период (мы об этом говорим практически на каждом заседании оперативного штаба) добиться выполнения поставленных в национальном проекте задач.

Трудоспособное население, безусловно, является нашим основным приоритетом и точкой приложения усилий в рамках всех наших мероприятий по организации профилактических осмотров и диспансеризации. Соответственно, здесь мы с вами за последнее время в том числе в рамках изменения законодательства создали все необходимые механизмы, для того чтобы в первую очередь создать условия работающим гражданам для прохождения профилактических осмотров. Одними из таких профилактических осмотров являются обязательные предварительные и периодические осмотры, которые проводятся в отношении категорий граждан, которые связаны в первую очередь с вредными условиями труда. И, безусловно, они должны их проходить ежегодно также. Притом объем обследований для каждой профессии различный, это связано именно с факторами

риска развития этих заболеваний. И, для того чтобы не нагружать граждан необходимостью проходить их несколько раз, что мы видим, мы создали систему взаимозачета. Это хорошо и для граждан, и для работодателей, и для нас, потому что те обследования, которые проходят в рамках периодических осмотров, могут учитываться в целом в оценке уровня профилактики и прохождения профилактических осмотров в стране.

Наверное, уже озвучили все регионы, которые отстают у нас от тех планов, которые были намечены, поэтому, если есть в зале сенаторы от этих регионов, просьба тогда, коллеги, это иметь в виду в своей работе.

Фундаментом современной модели профилактики, которая позволяет своевременно выявить заболевание (состояние) и факторы риска развития этих заболеваний, является профилактический осмотр. Обследования, проведенные за годы реализации проекта, на сегодняшний день составляют оптимально необходимые, для того чтобы предотвращать те грозные заболевания, которые наиболее часто встречаются у нашего населения.

В первую очередь, конечно, большое внимание уделяется профилактике развития онкологических заболеваний. Особенности нашей жизни заключаются в том, что (сегодня уже Инна Юрьевна упоминала про "Онкопатруль") чем больше у нас будет ожидаемая продолжительность жизни, тем выше вероятность получить злокачественное новообразование, так как, говорят специалисты, у нас будет больше шансов каждому дожить до онкологического заболевания. И здесь важно: на сегодня онкологическое заболевание — это не приговор, существует множество методов лечения, которые будут также совершенствоваться в рамках и "онкологического" проекта, который президент поручил продлить

(он будет продлен с 2025 года). Расширяются методы диагностики, профилактики, и, самое главное, нам есть чем ответить раковому заболеванию — это именно методы лечения, в том числе с применением современных радиотерапевтических методов. Поэтому это не страшно сейчас и существует множество способов победить рак. Самое главное — его вовремя выявить, потому что всем понятно, что чем раньше он будет выявлен, тем больше у нас средств и оружия для борьбы с этим грозным заболеванием.

Поэтому качество диспансеризации — безусловный приоритет при ее проведении. Мы не гонимся за цифрой. 102 миллиона человек, прошедших диспансеризацию для галочки, — нам это не нужно. Нам нужно и важно, чтобы это была качественная диспансеризация. Поэтому мы регулярно отслеживаем количество выявленных заболеваний и возможных факторов риска при каждой диспансеризации в разрезе каждого региона. Если мы видим, что они берут объем диспансеризации, а при этом количество выявленных болезней системы кровообращения и прочих очень низкое, здесь возникают вопросы к качеству, и, соответственно, Росздравнадзор (Алла Владимировна здесь присутствует) получает поручение проверить уже непосредственно, как это происходит в медорганизации, насколько качественно эти все обследования выполняются.

Поэтому если говорить о результатах, которые мы получили в динамике за последние годы с начала реализации, то мы видим тот факт, что распространенность большей части факторов риска до сих пор не снижается. Соответственно, такие факторы риска, как повышенное артериальное давление, гипергликемия, избыточная масса тела не только не снижаются, но и растут. Практически без

динамики остается распространённость низкой физической активности и нерационального питания.

Как я уже сказал, спасибо большое сенаторам, парламенту за принятие тех норм, которые мы вместе с Министерством труда разработали в части создания условий для прохождения диспансеризаций и профосмотров за счет средств работодателя. Теперь каждый имеет право пройти обследования в соответствии с установленной для его возраста периодичностью и, самое главное, с сохранением заработной платы за тот день, когда они проходят. Это очень важно.

Если говорить о трудящихся, то у нас в 2024 году почти 51,5 миллиона человек трудоспособного возраста подлежат прохождению профилактических мероприятий. И по итогам восьми месяцев их прошли 29,9 миллиона человек (чуть более 50 процентов). К сожалению, это говорит о том, что до сих пор у нас есть проблема, а именно привлечь трудящихся к проведению профилактических мероприятий. И поэтому с этого года в программу государственных гарантий были внесены изменения, касающиеся возможности проведения профилактических мероприятий не только в медицинских организациях по месту прикрепления, но и в медицинских организациях, расположенных на территориях крупных предприятий или крупных организаций, которые в своей структуре имеют медицинские организации и инфраструктуру, позволяющие проводить не только профилактические осмотры, но и диспансерное наблюдение. Здесь важно не только, как я уже сказал, выявить болезнь, но и начать лечить этого пациента и своевременно оказать ему специализированную, высокотехнологичную медицинскую помощь, в случае необходимости направить в санаторно-курортный



сектор для укрепления общего самочувствия или же даже установить диспансерное наблюдение.

Например, могу сказать, что в рамках будущих проектов, таких как "Здоровье для каждого", у нас планируются мероприятия по установлению диспансерного наблюдения и за факторами риска развития заболеваний, потому что на сегодняшний день после консультаций специалиста во время прохождения профосмотра дальше пациент предоставлен сам себе и остается с этими рекомендациями наедине. Здесь важно человека поддержать и, самое главное, правильно сформулировать поведенческий фактор, связанный с отказом от курения, чрезмерного потребления алкоголя, активным образом жизни, ну и, соответственно, правильным питанием. И сегодня нам демонстрировали некоторые элементы, инновационные разработки, которые могут быть использованы уже в дальнейшем при реализации проекта. Нас с Оксаной Михайловной они очень заинтересовали, поэтому мы их подробно изучим.

Национальным центром профилактики и терапии был разработан пошаговый алгоритм в помощь регионам, каждому организатору здравоохранения, как правильно проводить профилактические осмотры и диспансеризации с использованием всего спектра имеющихся на сегодняшний день возможностей. Ну, конкретно — передвижные комплексы, которые были поставлены в каждый регион. Причем если изначально это были громоздкие машины с необходимым серьезным оборудованием (типа флюорографов, маммографов) и передвижные ФАПы так называемые, то с Минпромторгом мы разработали модель автомобиля, который включает в себя набор оборудования, не монтируемого внутри, а просто сборного, который приезжает на крупные предприятия, в крупные обучающие организации или еще

куда-то, может разворачиваться и проводить выездную диспансеризацию. Даже можно в этом зале ее легко организовать. Это сделано в помощь субъектам, для того чтобы охватить именно опять-таки трудоспособное население, которое очень сложно оторвать непосредственно от производственного процесса, для проведения этих мероприятий. И уже на сегодняшний день у нас было поставлено 50 таких автомобилей в субъекты, а всего за годы реализации проекта (2019–2024 годы) в регионы было поставлено более 1800 различных комплексов. Они совершили 583 тысячи выездов, и 17,5 миллиона человек были осмотрены с помощью этих передвижных комплексов. То есть действительно востребована выездная форма проведения диспансеризации и профосмотра.

Что касается корпоративных программ, все методические пособия были также разработаны вместе с Оксаной Михайловной Драпкиной, разработаны требования к организации и проведению корпоративных программ. И с целью оценки эффективности проведения этих мероприятий мы на регулярной основе проводим мониторинг по внедрению этих программ в субъектах. На сегодняшний день у нас 85 регионов участвуют в реализации корпоративных программ. Со следующего года все субъекты Российской Федерации подключатся к внедрению корпоративных программ. Это еще один инструмент для оздоровления и профилактики хронических неинфекционных заболеваний наших граждан.

Конечно, важным моментом является то, что в целях расширения охвата работающего населения именно таргетными корпоративными программами, позволяющими увеличить не просто продолжительность жизни, а именно продолжительность здоровой жизни трудоспособного населения, будут продолжены и развитие

методической базы, и внедрение обновленных модельных корпоративных программ, а также планируются пилотирование и внедрение организационно-финансового механизма стимулирования работодателей к реализации корпоративных программ.

При анализе и организации проведения профилактических осмотров и диспансеризаций, когда мы работаем с регионами, мы особо обращаем внимание на вопросы, связанные с отсутствием кабинетов, отделений профилактики, низким охватом сотрудников предприятий профилактическими мероприятиями. Те изменения, о которых я говорил, уже сейчас позволяют повысить уровень охвата. И отмечается невовлеченность существующей инфраструктуры сельских населенных пунктов – ФАП недостаточно участвуют в проведение хотя бы первого этапа диспансеризации, которую они вполне могут проводить. И в ряде субъектов (про кадры я уже говорил) отмечается недостаточное использование выездных форм, о которых я тоже сказал.

Таким образом, те направления, которые связаны с совершенствованием подходов к организации и проведению профилактических мероприятий... Позвольте, не буду из-за экономии времени на них останавливаться, они на слайде подробно изложены, мы их регулярно озвучиваем нашим субъектам для использования в работе.

И, конечно же, в завершение что еще хотелось бы сказать? Несколько слов по проведению профилактики на предприятиях. Мы заложили для себя в план: минимум 35 процентов работающих могут пройти профилактические осмотры на базе существующей инфраструктуры – в медсанчасти и прочих структурных подразделениях. Некоторые работодатели обращались с просьбой о возможности заключения соглашений с крупными

медорганизациями, расположенными близко к предприятию. Такой вариант тоже предполагается, но пока еще эта история не получила широкого распространения: всего 4,6 процента вместо 35, но мы сейчас все время регионы убеждаем в том, что этот механизм нужно больше использовать и максимально привлекать все-таки трудоспособное население для заботы в первую очередь о своем здоровье.

Ну и, конечно, ресурсы для повышения представлены на слайде. Все мероприятия, которые мы предлагаем, безусловно, должны преследовать одну цель: мы должны жить дольше, мы должны жить здоровее — и тогда мы действительно сможем стать лидером в системе здравоохранения, к чему мы стремимся все последние годы. Спасибо большое. *(Аплодисменты.)*

### **И.Ю. СВЯТЕНКО**

Спасибо большое, Евгений Геннадьевич.

И, действительно, цифры и показатели (4,6 процента — охват на предприятиях), конечно, тревожат. Но с нами работает Жидкова Елена Анатольевна, начальник Центральной дирекции здравоохранения — филиала ОАО "РЖД". Мы понимаем, что в РЖД сотни тысяч сотрудников, поэтому одна надежда на вас. Я думаю, Вы в репликах скажете, что вы делаете с вашими сотрудниками, чтобы они проходили диспансеризацию. И тогда цифры у Евгения Геннадьевича будут совсем другие.

Сейчас Евгений Геннадьевич уже коснулся темы взаимодействия с Министерством труда и социальной защиты, поэтому я предоставляю слово Вовченко Алексею Витальевичу, заместителю министра труда и социальной защиты.

Алексей Витальевич, я знаю, что Минтруд уже создал библиотеку успешных практик — лучших корпоративных практик

именно по улучшению условий труда и сохранению здоровья. Насколько они используются, как тиражируются в регионах и какую дальнейшую работу по охране труда вы для работающих планируете проводить?

Коллеги, только очень прошу: давайте укладываться в тайминг.

### **А.В. ВОВЧЕНКО**

Уважаемые друзья! В принципе у нас главный приоритет в сфере охраны труда – это сохранение жизни и здоровья работников. Мы это декларируем, и это есть норма закона. Одно из базовых прав гражданина Российской Федерации – это право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности. Это у нас теперь конституционная норма. И отсюда все наше законотворчество, собственно говоря, и проистекает.

С 1 марта 2022 года вступил в силу федеральный закон № 311-ФЗ о внесении изменений в Трудовой кодекс. Мы внесли изменения в весь раздел 10 Трудового кодекса – отдельный раздел, посвященный именно охране труда. Тут огромная работа была проведена и депутатами, и сенаторами, потому что законодательный массив был очень большой.

Прежде всего, эти изменения направлены на формирование профилактической и предупреждающей модели обеспечения безопасности работников на производстве, повышение уровня культуры безопасного труда, структурирование основных процедур управления охраной труда. Мы уточнили права и обязанности субъектов трудовых отношений в сфере охраны труда. Также было уделено внимание повышению уровня защиты права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, внедрению управления профессиональными рисками в систему управления охраной труда (это целый законодательный массив), модернизации

также существующего подхода в реализации мер безопасности при обеспечении средствами индивидуальной защиты (то есть мы перешли от списочного состава непосредственно к нормированию на каждом конкретном рабочем месте и исходя из условий труда и вредных факторов, влияющих на того или иного работника), а также совершенствовали процедуру расследования и учета несчастных случаев. То есть массив достаточно серьезный.

Только в развитие положений данных законодательных изменений приняты 23 приказа Минтруда опять же с регуляторикой, которая является нормативно-правовыми актами, четыре постановления Правительства Российской Федерации и одно распоряжение.

Приоритет сохранения жизни и здоровья работников каким инструментарием мы обеспечиваем? Это, безусловно, государственное управление охраной труда. Это федеральный государственный контроль за соблюдением трудового законодательства. Без контроля и надзора эти нормы действительно работать не будут (я имею в виду инспекцию по труду в первую очередь).

Это исполнение работодателем обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Вот у нас обязанность по обеспечению безопасных условий в соответствии с Трудовым кодексом — это обязанность именно работодателя. И, соответственно, там целый ряд обязательств. Это проведение на каждом рабочем месте специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о спецоценке. Прежде всего, мы должны выявить вредные, опасные условия и факторы. И в этих целях у нас существует спецоценка. То есть это уже предпрофилактика, можно

сказать, когда мы выявляем факторы, которые могут влиять либо уже влияют на здоровье работника.

Далее – это обучение работников по охране труда с целью непрерывного получения знаний и закрепления умений, навыков (это также обязанность работодателя).

Это проведение обязательных медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда, предварительных и периодических в течение трудовой деятельности медицинских осмотров. Здесь мы совместно с Минздравом, конечно, устанавливаем и правила, и порядки проведения таких медосмотров. Но вклад именно этих медосмотров, которые у нас предусмотрены в соответствии с нормами Трудового кодекса, трудовым законодательством, в принципе выявляемость, в профилактику просто огромный, потому что нигде у нас нет именно обязанности (ну, за исключением детей, может быть, в определенном возрасте) эти медосмотры проходить. А выявлено заболеваний в результате даже предсменных и послесменных медосмотров огромное количество. И это самое раннее, на наш взгляд...

Поэтому здесь нас система "регуляторной гильотины", так скажем, очень сильно толкает в обратную сторону – что на работодателя, на бизнес такое давление путем этих медосмотров, да всё за их счет и так далее, отвлечение от работы, от производительности труда и так далее. Но мы с Минздравом стоим насмерть в данном случае, уже попытки такие предпринимаются, чтобы эта норма действительно была, чтобы она действовала и правильно работала.

Также обеспечение работников средствами индивидуальной защиты (я говорил, что по средствам индивидуальной защиты мы также сильно продвинули законодательство), создание и

функционирование самой системы управления охраной труда являются обязанностью работодателя.

Таким образом, мы делаем акцент именно на предупреждении и профилактике опасностей на производстве и минимального повреждения здоровья работников, а не уже постфактум на их предотвращении. Поэтому тут есть целый набор инструментов, начиная от информирования работников об условиях труда и заканчивая проведением профилактических и реабилитационных мероприятий (я не буду подробно на каждом останавливаться).

Если говорить по цифрам, связанным с травматизмом и профзаболеваниями, мы уже десятилетиями измеряем. За последнее десятилетие в полтора раза у нас сократился травматизм, причем во всех формах — как в легких, так и в тяжелых. Количество погибших в результате несчастных случаев также в полтора раза сократилось. Но все равно самой главной причиной за все это десятилетие и за предыдущее у нас остается именно причина, связанная с так называемым человеческим фактором, — это причина организационного характера. То есть технологии, которые позволяют создавать средства коллективной защиты, у нас уже подтянулись, но все-таки именно образованность, понимание самого работника как раз таки и влияют на травматизм.

Ну и, конечно, финансовое обеспечение предупредительных мер. Они у нас так и называются в законодательстве — предупредительные меры по сокращению производственного травматизма. Вы знаете, что Социальный фонд России возвращает работодателям затраты на мероприятия по предупредительным мерам, направленным на охрану труда, за счет размера тех отчислений, которые были у работодателя (и это немалые суммы, поверьте: там у нас целых 17 мероприятий, по которым возвращаются деньги из



Социального фонда), которые уплачены в виде взносов. Здесь, соответственно, и санаторно-курортное лечение, и проведение обязательных периодических медицинских осмотров работников (мы затраты на это возвращаем), обеспечение работников лечебно-профилактическим питанием. Ну, немалые суммы на самом деле. У нас уже в 2024 году в бюджете фонда на это предусмотрено порядка 28 миллиардов средств, которые будут именно возвращены. А что значит возвращены работодателю? Значит, эти мероприятия проведены работодателем, действительно фактически исполнены. А все эти мероприятия – как раз в копилку именно здорового образа жизни.

Что касается корпоративных практик, Инна Юрьевна, у нас есть отдельный пилотный проект. Да, наши крупные корпорации в нем участвуют, я, наверное, чуть позже затрону результаты его проведения, потому что мы сейчас находимся в стадии измерения. Мы хотим, чтобы были измеримыми результаты введения корпоративных программ по охране здоровья, именно по профилактике. Поэтому я не буду преждевременно об этом говорить. Мы, кстати, на Всероссийской неделе охраны труда в Сочи в сентябре очень много об этом говорили, у нас были совместные сессии и с ФМБА, именно посвященные этой тематике, и это нашло действительно живой отклик.

Да, наши крупные компании действительно очень серьезно продвигаются в сфере охраны здоровья работников. И РЖД, и "Росатом", и "Ростех" тоже свои программы по поддержке здоровья, по профилактике представляли. Это действительно большие наши конгломераты, там сотни тысяч людей трудятся.

Мы не говорим о более мелких компаниях, которые как бы за пределами, либо в других отраслях. Да, есть отрасли потенциально с

вредными и опасными условиями труда, но, оказывается, есть не менее крупные компании в таких отраслях, которые мы не замечаем. Допустим, ритейл, торговля. Вот одна из всем известных площадок: у нее 460 тысяч работников, которые только наняты на работу именно в головной компании, не в пунктах выдачи, не как ИП, а именно там. Кто, в какой отрасли, какие у них условия, кто за ними наблюдает и какие есть программы в каких отраслях?

### **И.Ю. СВЯТЕНКО**

Пусть о профилактике расскажет уже Оксана Михайловна.

Спасибо Вам большое, Алексей Витальевич. *(Аплодисменты.)*

Я хотела бы предоставить слово Драпкиной Оксане Михайловне, директору ФГБУ "Национальный исследовательский центр терапии и профилактической медицины", академику РАН.

Понимая, что Вы академик, Оксана Михайловна, очень прошу Вас уложиться в пять минут. Спасибо.

### **О.М. ДРАПКИНА**

Глубокоуважаемая Инна Юрьевна, глубокоуважаемые коллеги! Буду быстро листать. Практически все рассказал Евгений Геннадьевич по поводу того, что у нас диспансеризация проводится на рабочем месте и диспансерное наблюдение – тоже на рабочем месте. И вот эти 4,6 процента – это не процент диспансеризации, это процент диспансерного наблюдения. Поэтому с диспансеризацией у нас на рабочем месте дела обстоят гораздо лучше.

Причины смерти. Мы видим трудоспособный возраст и видим, что конкурирует: чем человек моложе, тем больше удельный вес внешних причин, ну а потом выходят болезни системы кровообращения. Мы абсолютно точно уже доказали и показали, что экономическим ресурсом как раз является здоровье населения. Есть

у нас специальная группа в центре, которая с помощью, скажем так, экономических аргументов может убедить работодателя, что человек, который на больничном листе, — это, естественно, потеря работодателя. Ну и человек, который не на больничном листе, но плохо себя чувствует и пришел на работу, например, с высоким давлением (это называется презентеизмом), — это тоже серьезные потери. И, на мой взгляд, работодатели сейчас уже поняли, понимают, что надо в это включаться.

Я очень коротко хочу вас познакомить с результатами того, что думают наши работодатели и что думают работники. Этот анализ стал возможным благодаря тому, что у нас функционирует платформа "Атрия" — это инструмент Министерства здравоохранения, разработан он в нашем центре. И, собственно говоря, она объединяет уже более 3 тысяч работодателей и 160 тысяч с лишним работников, они зарегистрированы. И вот, посмотрите, несколько моментов, которые говорят о том, что вроде бы реализуется, но не все то, что входит в нашу стандартную корпоративную программу. Я сегодня не говорю о диспансеризации (Евгений Геннадьевич об этом сказал), я сейчас говорю об общественном здоровье, о создании здоровьесберегающей среды на предприятиях. Вот посмотрите.

Первое — табакокурение. Да, вроде бы реализуется, но если говорить обо всех моментах, которые необходимо реализовать, чтобы это была комплексная программа, то вы видите, что 91 процент, например, раздачу никотинзамещающих препаратов не производит, а в принципе это входит как раз в ту программу, которая свела бы на нет эту пагубную привычку во многих учреждениях, организованных коллективах.

То же самое — по здоровому питанию. Практически везде уже есть ролики, плакаты, брошюры, имеются столовая, кафе, но там

скидки, субсидии на продукты питания и напитки для здорового питания тоже не осуществляются. Видите, 93 процента не осуществляют.

То же самое – по расширению физической активности. Да, мы уже ситуацию берем не то что под контроль, а понимаем (и работодатели понимают), что необходимо в это внедряться. Плакаты, брошюры и все, что нами разработано, уже висят и рассказывают о том, что физическая активность – это необходимость. Но тоже мы видим, как мало организаций реализуют скидки на посещение фитнес-центра.

То же самое – по поводу психоэмоционального благополучия работников. Я оставлю свои слайды, чтобы можно было более подробно посмотреть, потому что информации много, это прямо горячая информация, только к нашей сегодняшней встрече некоторые данные получены.

Опрос работодателей на платформе "Атрия" – вообще, оцениваете ли вы эффективность корпоративных программ? Естественно, чтобы что-то делать, надо оценивать эффективность, потому что мы все работаем на результат. Обратите внимание: 54 процента не оценивают, 46 процентов (это уже хорошо) оценивают. Но как? Выход на инвалидность, текучесть кадров, дни временной нетрудоспособности и опрос работников. И вот, наконец-то, очень хорошо, что на презентеизм уже стали обращать внимание. Видите, сокращение презентеизма уже входит в обычный наш диалог с работодателями.

Ну и по сути. Вот платформа "Атрия" нам дает возможность понимать чаяния работников, давать совершенно четкие рекомендации работодателям. Ну и самим тоже, Министерству здравоохранения и нам, федеральной ассоциации работодателей...

Мы получаем обобщенные результаты опроса, для того чтобы организовывать совместно детальные и таргетные программы.

Теперь уже переходим к работникам, несколько слайдов о работниках. В принципе каждому работнику, который зарегистрирован на платформе "Атрия" и прошел определенный опрос, даются определенные рекомендации по основным, скажем так, факторам риска. Обратите внимание, чего хотят работники. Здесь разные коллективы – в здравоохранении, спорте, образовании, науке, нефтегазовой промышленности. Обратите внимание, что таких людей, которых в принципе все устраивает, достаточно много, но тех, кто работает в сферах здравоохранения и спорта, все-таки меньше всего устраивает. Наверное, эти люди знают, как должно быть, поэтому надеются и знают, что необходимо получить, скажем так, нечто большее.

По поводу статуса курения. Это самый главный фактор риска. Территория без курения является основой здорового образа жизни и здоровьесберегающей среды. Вот обратите внимание: все те, кто зарегистрировался (мужчины, женщины, всего). Ну, понятно, среди тех, кто никогда не курил, женщин больше. Среди тех, кто курил, но бросил... Это тоже очень хорошо. Практически каждый третий мужчина курил и бросил. Но при этом в помещениях, что вообще запрещено, естественно, законом № 15-ФЗ... Вы видите, что тех, кто в течение прошедших 30 дней курил в помещении, где он работает, ну, в общем, 12 процентов – это достаточно много.

Что касается питания, здесь я представляю, как питание хорошо бы выглядело. Это "Сбер" – хорошо известная корпорация, где очень многие моменты корпоративной культуры внедрены. "Почему вы не посещаете столовую?" – спрашиваем мы у работников. И обратите внимание: мужчины, женщины и всего. В

большей степени не устраивают высокие цены (в основном мужчин), большие очереди (мужчины тоже не хотят в них стоять), ну и не устраивает обстановка (одинаково и мужчин, и женщин). И, видите, разнообразие еды больше хотят видеть мужчины, чем женщины.

По поводу физической активности. Мы видим, что 17,4 процента опрошенных работников сообщили, что уже занимаются регулярно физкультурой или спортом, включая утреннюю гимнастику. Мы, например, в нашем центре ровно в 14 часов все вместе выходим, у нас производственная гимнастика на 10 минут. Пациенты не страдают, все так сделано... Но зато очень положительный отклик от самих работников.

Обратите внимание, какая мотивация для участия в корпоративных программах. Все еще остается самой сильной мотивацией возможность получить медицинскую помощь, чтобы пообследовали, что-то нашли. Другие моменты тоже важны. Видите, производственная гимнастика уже выходит на какой-то план, образовательные семинары и лекции. Но все-таки то, что сейчас мы соединили здоровьесберегающую среду и профилактический осмотр и диспансеризацию на рабочем месте, — это, по-видимому, правильная траектория, по которой мы идем.

Коллеги, я пропускаю многие аналитические данные. Это последний слайд. Хочу сказать, что в нацпроекте, который обсуждается ("Продолжительная и активная жизнь"), первый федеральный проект — это "Здоровье для каждого", по сути, это ЗОЖ. И вот в этом проекте — "Здоровье для каждого" предусматривается обновленная роль центров здоровья, которые должны брать не пациентов, а людей с фактором риска и вести этот фактор риска, для того чтобы этот фактор риска не привел к заболеванию.

И еще три показателя, которые будут включены, — это приближение профилактики к рабочему месту, это формирование (самое трудное) механизма финансового стимулирования работодателей для сохранения здоровья работников и развитие методической базы корпоративных программ. Спасибо большое. *(Аплодисменты.)*

### **И.Ю. СВЯТЕНКО**

Спасибо большое, Оксана Михайловна.

Я так поняла, что в 14 часов по привычке Вы начнете производственную гимнастику и мы должны будем к Вам присоединиться.

Спасибо за очень интересную презентацию. Я думаю, Вы потом поделитесь этими цифрами со всеми, кто заинтересован.

Я сейчас прервусь, потому что у нас появился Шуленин Вячеслав Вячеславович, руководитель центра, который нас сегодня любезно принял.

Вячеслав Вячеславович, я о Вас уже заочно сказала добрые слова, поблагодарила от всех нас за такой прием и интересную экскурсию. Вам слово.

### **В.В. ШУЛЕНИН**

Несколько слов о том, чем мы занимаемся, чтобы был понятен контекст.

Мы, конечно, в первую очередь поддерживаем все разработки, которые делают врачи, и несколько миллиардов рублей каждый год по поручению мэра Москвы мы направляем именно в медицинские коллективы, для того чтобы они делали разработки.

Мне приятно, что здесь присутствует Елена Зеликовна Голухова, с которой мы тоже в рамках грантовой программы сотрудничаем.

И я сегодня, Инна Юрьевна, в рамках той повестки, которая затронута, хотел бы рассказать о тех разработках, которые сделали московские врачи и которые сейчас востребованы корпорациями, скажем так, из того, что, наверное, самое новое.

Первое, в чем самый большой спрос, с чем приходят сейчас частные компании к нам, — это определение биологического возраста. Вы знаете, каждый год проходит урбанистический форум в Гостином дворе, и мы там выставляем наши самые лучшие достижения в медицине за последние годы, лучшее оборудование, лучшие разработки. Но очередь стабильно второй год подряд стоит на одном месте — месте, где можно определить биологический возраст. У нас за два года 38 тысяч человек прошли это тестирование. И очень многие корпорации сейчас стали обращаться по поводу тестирования их сотрудников, потому что что выявилось?

Когда как раз только все это запускалось, к нам пришел топ-менеджер одного из ведущих фитнес-клубов. И, когда они поняли, что на самом деле физические нагрузки могут в ряде случаев влиять уже негативно и надо менять форму физической нагрузки и питание (вопрос в том, что для сердца тяжелая штанга после 45 лет не так полезна, как она была полезна в 25 лет), это кардинально поменяло вообще идеологию работодателей, потому что, конечно, сейчас кадровый дефицит просто огромный. И вопрос в том, что забота о своих сотрудниках выходит на первый план.

И сейчас мы идем по пути определения уже биологического возраста конкретного органа, потому что бывает, что, может быть, сердце по-своему работает, мозг — по-своему, мышцы — тоже на своем уровне развития. Поэтому это, наверное, первое из того, что сейчас корпорации стали у нас запрашивать, просят тестировать своих сотрудников.



Второе, что тоже выходит на первое место, — это ментальное здоровье, потому что согласно тем исследованиям, которые сейчас есть, после 55 лет потеря нетрудоспособности из-за сердечно-сосудистых заболеваний и онкологии падает, потому что наша медицина уже научилась справляться с большим количеством заболеваний, а как раз нетрудоспособность из-за болезней мозга колоссально растет — на 368 процентов выросла за последние годы нетрудоспособность именно из-за болезней, связанных с головным мозгом.

Поэтому тоже у нас есть вместе со Сколтехом очень хорошие разработки на базе омиксных технологий, которые позволяют определить вообще состояние депрессии. Многим людям это очень помогает, которые, проведя тестирование (а это делается на основе анализа крови), видят, что у них депрессии нет. Это их уберегает от того, чтобы употреблять сложные антидепрессанты, и они перестают вредить своему здоровью.

Заканчиваю сложной историей — определением психических заболеваний у людей, работающих по профессиям, связанным с повышенной опасностью (это пока законодательно не введено, но тоже сейчас рассматривается). Если это пилот самолета и он страдает психическим заболеванием (а вы помните историю, когда пилот гражданского самолета направил лайнер в горы и погибло большое количество людей)... Конечно, определение психического здоровья людей, деятельность которых связана с повышенной опасностью, тоже может стать очень значимым вкладом из того, что мы в последнее время сделали с учеными Сколтеха и с врачами из нашей Алексеевской больницы.

И третье. Приведу пример. Вы знаете, что сейчас мэром Москвы введена большая программа для женщин с точки зрения

биобанкирования половых клеток, потому что, к сожалению, не все женщины могут родить в наиболее благоприятном возрасте. И мы сейчас от Москвы эту программу достаточно активно развиваем.

И сейчас к нам обратился "Медскан" (упоминали коллеги про корпорацию "Росатом", корпорация "Росатом" наполовину совладелец группы компаний "Медскан"). Они сейчас предусматривают биобанкирование не только половых клеток, но и стволовых клеток, и в целом костного мозга, и микробиоты, потому что, понятно, многие их сотрудники связаны с вредным производством и, конечно, для них восстановление здоровья уже в более пожилом возрасте за счет... биобанкирование сейчас позволит значительно улучшить качество здоровья. И мы, я надеюсь, тоже запустим большую программу с ними в рамках совместного биобанка, которую будем тоже в этих стенах развивать.

Вот, наверное, то, о чем хотел рассказать из последних новинок, того, что мы делаем. Ну и, конечно, открыты к сотрудничеству по всем направлениям и всегда рады видеть в наших стенах.

А самое главное, я бы хотел пригласить вас после нашего официального, торжественного мероприятия к нам на крышу для неформального общения в уютной атмосфере. Спасибо.

### **И.Ю. СВЯТЕНКО**

Спасибо большое, Вячеслав Вячеславович, за прекрасную организацию сегодняшнего мероприятия.

Отмечу, что у нас в 14 часов еще зарядка с Оксаной Михайловной. Поэтому, видите, у нас очень насыщенный день.

Сейчас я хочу предоставить слово Ларионовой Ирине Ивановне, руководителю координационного центра промышленной медицины ФМБА России. Прекрасно понимаем, насколько важно,

чтобы ФМБА поделилось с нами своими самыми современными наработками, потому что вы находитесь действительно на острие. Пожалуйста.

### **И.И. ЛАРИОНОВА**

Глубокоуважаемая Инна Юрьевна, уважаемые коллеги! Разрешите начать свой доклад, свою презентацию не как руководителю координационного центра, а как прежде всего руководителю медицинской организации. И хотелось бы сказать, что те изменения, которые были внесены в программу госгарантий, я могу заверить, действительно работают.

Моя медицинская организация обслуживает около 100 предприятий, причем различного профиля. И возможность прохождения диспансеризации и проведения диспансерного наблюдения действительно привела к положительному результату не только для медицинской организации, но и прежде всего для работодателя и самих сотрудников предприятия. Это повысило уровень приверженности к здоровому образу жизни и действительно облегчило нашу работу в части привлеченности к здоровому образу жизни.

Здоровье работающих является не только важным фактором безопасности производственной сферы, но и, конечно же, залогом сохранения здоровья и благополучия всех остальных групп населения — детей и старшего поколения. Федеральное медико-биологическое агентство в течение многих лет остается флагманом развития промышленной медицины. Именно поэтому в январе 2024 года в рамках Международной выставки-форума "Россия" на базе первого в России центра промышленной медицины был организован координационный центр промышленной медицины, на который

возложены ключевые функции по координации деятельности службы промышленной медицины нашего агентства.

По оценке Международной организации труда, профессиональные заболевания и несчастные случаи на производстве ежедневно уносят 6 тысяч жизней, или более 2 миллионов человек в год, а профессиональные заболевания без смертельного исхода наносят вред еще более чем 150 миллионам человек. Статистические данные Всемирной организации здравоохранения свидетельствуют, что ежегодно во всем мире более 12 миллионов человек трудоспособного населения умирают от неинфекционных заболеваний.

Сегодня ФМБА обслуживает более 537 тысяч рабочих мест с вредными и опасными условиями труда, на которых трудятся более 700 тысяч человек. И при этом 99 процентов рабочих мест сопряжены с несколькими факторами вредности.

Опираясь на многолетний опыт и собственную мощную научно-производственную базу, вертикально интегрированную систему управления, ФМБА разработало современную стратегию развития промышленной медицины, которую мы сейчас успешно реализуем.

Важнейшим направлением преобразования, от которого зависит эффективность всей системы оказания медицинской помощи, является максимальное приближение медицины к рабочему месту сотрудника, то есть к производственному процессу. Практически наша медицина внедрилась в производственный процесс.

В прошлом году на Всероссийской неделе охраны труда (да и в этом году) мы представляли эталонную модель центра здоровья работающих, но уже в этом году мы представили работу 31 такого

центра, которые созданы в регионах нашей страны. К 2027 году число таких центров достигнет 62.

Важно подчеркнуть, что в центрах здоровья создана единая цифровая сеть с круглосуточной возможностью телемедицинских консультаций в режиме реального времени, что обеспечивает и преемственность, и быстроту, и качество медицинской помощи на всех этапах ее оказания. Созданные агентством цифровые здравпункты на предприятиях оснащены на сегодняшний день медицинским оборудованием с возможностью передачи данных в цеховую службу.

Я прошу обратить внимание на такое медицинское оборудование. Все его знают, но уникальность его в том, что все оно цифровое, то есть вся информация в режиме реального времени передается цеховому врачу-терапевту либо узкому врачу-специалисту для интерпретации анализов. Это и УЗИ-аппарат (мы здесь видим), и комплекс автоматизированного медицинского осмотра, и пульсоксиметр, и видеодерматоскоп, то есть практически все оборудование, которое необходимо для проведения тех или иных видов обследования.

Созданная в настоящее время система охраны труда в синергизме современной медицины плотно вошла в производственный процесс. Развивается идеология комплексной профилактики с участием соответствующих ведомств и отраслей, а также внедрением современных, цифровых технологий.

Мы продолжаем внедрять новую модель медицинского сопровождения всех категорий работников предприятий – здоровых сотрудников, сотрудников, которые страдают теми или иными хроническими заболеваниями, а также сотрудников с вредными факторами работы.

Большую роль в реализации данной модели играют российские цифровые технологии. Мы используем индивидуальные электронные браслеты для измерения артериального давления, частоты сердечных сокращений, температуры тела, сатурации, уровня стресса, электронный монитор, который устанавливается для дистанционных консультаций сотрудника с медицинским работником на предприятии.

Персональный медицинский помощник – это такой кейс с набором медицинского оборудования, который тоже передает данные врачу-терапевту либо участковому врачу, который наблюдает за тем или иным сотрудником, который страдает тем или иным хроническим заболеванием.

Таким образом, ФМБА России сегодня меняет парадигму здравоохранения. Осуществляется переход медицины от лечения больного к медицинскому сопровождению здорового человека с акцентом на профилактику, прогнозирование и раннее выявление доклинических предикторов заболеваний. Это возможно при условии, когда сам человек, конечно же, становится основным участником процесса сохранения здоровья, превращается из пассивного потребителя услуг в активного партнера медицинских работников и имеет возможность управлять своим здоровьем.

Здоровье работников зависит, конечно, и от производственной среды, от условий работы. Сегодня в центрах здоровья персонал промышленных предприятий имеет возможность пройти инструктаж по охране труда в интерактивной форме, на специальных интерактивных панелях. Такие модели мы также демонстрировали на Всероссийской неделе охраны труда, что вызвало тоже неподдельный интерес. Мы и дальше разрабатываем программы, которые будем внедрять в отношении предприятий различного профиля. Сегодня

мы адаптировали эти программы под работников МЧС, под работников, связанных с фармпромышленностью, атомной промышленностью, но наша работа на этом не останавливается.

Ну и, конечно же, не могу не остановиться на накоплении больших баз данных о состоянии здоровья сотрудников, а также работающих на опасных производствах, с факторами вредности, что потребовало создания в системе ФМБА федерального регистра состояния здоровья граждан, работающих на предприятиях с вредными и опасными условиями труда. Сегодня такой регистр успешно функционирует, и в этом регистре уже создана база данных о состоянии здоровья 14,5 тысячи сотрудников, работающих во вредных и опасных условиях труда. Таким образом, формируется система персонализированной профилактической промышленной медицины, которая способна оказывать помощь врачам в управлении здоровьем. Ну и на сегодняшний день данные из 31 центра заложены в этот регистр и мы работаем уже не только с самими сотрудниками, но и с факторами риска, и с факторами вредности, предотвращая развитие тех или иных заболеваний – производственных заболеваний, заболеваний в результате воздействия вредных факторов, а также хронических заболеваний, которые тоже могут развиваться независимо от факторов вредности у того или иного человека.

В заключение мне бы хотелось сказать, какие результаты все-таки были достигнуты. Пусть наш координационный центр работает практически менее года, но нам уже удалось... Например, вот этот мультидисциплинарный подход к профилактическим мероприятиям позволил перераспределить работников (17 процентов), наблюдавшихся в третьей группе здоровья, во вторую группу здоровья.

Регулярное посещение работниками предприятий "школ профессионального здоровья", которые сейчас организованы непосредственно на производственных площадках, позволило нам на 26 процентов снизить количество обращений по поводу хронических заболеваний, а участие в этих школах здоровья сотрудников из службы охраны труда позволило снизить производственный травматизм на 19 процентов.

Разрешите, уважаемая Инна Юрьевна, в заключение продемонстрировать очень короткий видеоролик, который покажет работу нашего комплексного центра здоровья.

*(Идет демонстрация видеоролика.) (Аплодисменты.)*

### **И.Ю. СВЯТЕНКО**

Спасибо большое. Вы делаете большую работу. Успехов и процветания вашему центру!

Сегодня, к сожалению, первый заместитель руководителя ФМБА России Яковлева Татьяна Владимировна не смогла участвовать (она является членом нашего совета), но сегодня с нами работает представитель ФМБА Бондаренко Наталья Леонидовна, заместитель председателя Союза женщин России по медико-социальному направлению, главный внештатный специалист по терапии и общей врачебной практике ФМБА России.

Спасибо, что Вы сегодня с нами, Наталья Леонидовна.

Мы двигаемся дальше. Я приглашаю к выступлению Гильдебрандт Ирину Анатольевну, директора направления стратегических проектов Аналитического центра Национального агентства финансовых исследований.

Ирина Анатольевна, знаю, что Вы окончили военный университет, поэтому в тайминг Вы точно уложитесь. Вот важно, какие тренды в части здоровьесбережения на сегодняшний день



актуальны и, вообще, что показывают опросы работников, сотрудников. Пожалуйста.

### **И.А. ГИЛЬДЕБРАНДТ**

Всех приветствую, Инна Юрьевна, коллеги! Благодарю за возможность присутствовать. Здесь я представляю аналитический центр НАФИ. Мы почти что уже 20 лет работаем на российском рынке и занимаемся исследованием общественного мнения, мнения российского бизнеса, экспертного сообщества. И за эти годы уже накоплено такое количество цифр, данных, что есть возможность сформировать определенные тренды и тенденции, куда движется у нас российское население в части заботы о своем здоровье, что думает российский работодатель и так далее. И сегодня как раз самыми яркими, выраженными трендами я поделюсь.

В первую очередь хочу начать с того, что в целом здоровье сегодня занимает второе место в рейтинге ключевых жизненных ценностей россиян, обладает безусловной важностью для каждого жителя нашей страны. Более того, более четверти россиян в результате нашего всероссийского опроса отдали ключевой приоритет важности достижения национальной цели, которая касается сохранения населения, укрепления здоровья и повышения благополучия людей. И в целом такой тренд – на ориентацию на здоровье, на внимательность к себе обозначился ярко в период пандемии COVID-19 и с тех пор только продолжает набирать обороты, не сбавляя их.

При этом на основании наших данных мы наблюдаем тренд на увеличение трудового времени и сокращение времени отдыха у работающего населения. И именно трудовая среда нередко является источником потенциальных рисков для здоровья. О чем я здесь говорю? Не только про какую-то производственную безопасность.

Что говорят россияне, когда мы им задавали вопрос о том, как они себя чувствуют на рабочем месте (это цифры в целом по России относительно взрослого работающего населения)? Более трети признают, что ведут малоподвижный образ жизни, 56 процентов работающих граждан регулярно сталкиваются с переработками, у половины ненормированный график работы, 54 процента россиян сообщают о периодическом стрессе на работе, 10 процентов – о постоянном, и 45 процентов работающих россиян сказали, что проходили через состояние профессионального выгорания. Безусловно, все это еще раз подчеркивает, актуализирует важность развития практик заботы о здоровье на рабочем месте. И, более того, мы видим тренд, что в ситуации выбора нового места работы все больше россиян обращают внимание на то, есть ли в компании практики и проекты социальной корпоративной ответственности, практики и инициативы в части заботы о здоровье сотрудников. И в первую очередь такой спрос идет со стороны женщин и со стороны молодежи. Если более конкретно, то молодежь до 25 лет – это такие амбассадоры осознанности и здорового отношения к себе. Если у кого-то из вас есть сотрудники-зуммеры, то вы понимаете, о чем я говорю: когда им плохо, когда они чувствуют, что что-то некомфортно, неудобно и так далее, они просто меняют место работы и работодатель теряет сотрудников. Поэтому, конечно, с учетом того что этой возрастной группы, этой возрастной страты будет все больше присутствовать в доле работающего населения, безусловно, такие требования со стороны молодых людей важно учитывать. И, скорее всего, работодатели вынуждены будут в том числе из-за этой причины менять свои подходы к заботе о здоровье.

Более того, четверть россиян при выборе работы смотрят на то, предоставляет работодатель ДМС или нет. И еще интересная цифра:

26 процентов готовы выбрать менее оплачиваемую работу, даже меньше на порядка 8–10 процентов, в пользу работы, на которой предоставляется ДМС. Безусловно, с учетом понимания таких ожиданий со стороны россиян, если в компании практикуются такие инициативы и такие проекты есть, очень важно об этом информировать на своих официальных ресурсах, в описании вакансий, потому что, безусловно, в текущей ситуации борьбы за кадры это становится важным конкурентным преимуществом.

Далее хотела бы остановиться на таком тренде, который демонстрирует, что компании, которые понимают важность заботы о здоровье, которые практикуют это, получают все больше стратегических преимуществ перед другими игроками рынка в своем рыночном секторе. Это выражается не только в виде какого-то прямого, директивного воздействия, что ваши сотрудники здоровы, что поддерживается их здоровое состояние, оно улучшается, что они работают устойчиво и эффективно, но и в ряде косвенных эффектов (это подтверждают наши опросные данные). Помимо того что я сейчас уже отметила про повышение конкурентоспособности и привлекательности работодателей, которые такие инициативы реализуют, также это влияет на повышение лояльности сотрудников, на снижение текучки кадров, ротацию.

Здесь же, напомню, одними из направлений решения кадрового вопроса являются увеличение продолжительности трудовой активности старшего поколения, так называемое трудовое долголетие, и, конечно, системная поддержка здоровья сотрудников. Это вклад и в готовность, и, главное, в возможность ваших сотрудников продолжать работать и после выхода на пенсию.

Более того, исследования показывают, что руководители, которые, например, запустили спортивные корпоративные

программы, отмечают дополнительный рост сплоченности коллектива, умение работать в команде, потому что нередко сотрудники вместе спортом занимаются, и повышение производительности труда.

Завершая разговор о трендах, еще хочу отметить, что в целом в России в последнее время спектр ролей работодателя, вообще, увеличивается. Работа становится не просто местом труда. Например, работодатели в некоторых сферах занимаются популяризацией, меняют имидж целых отраслей, активно вовлекаются в адаптацию образовательных программ под актуальный запрос рынка, делят вместе с государством задачу по решению демографического вопроса через поддержку семейных сотрудников и так далее.

И, конечно, на наш взгляд, еще одной такой важной ролью должна стать поддержка общегосударственных целей по здоровьесбережению населения как в части безусловной гарантии безопасности труда, включая эмоциональный и ментальный аспекты, так и в части того, чтобы становиться транслятором и точкой входа ценностей и практик заботы о здоровье.

И, наверное, исходя из вышесказанного, можно выделить несколько таких точек роста и рекомендаций помимо главной, которая касается укрепления взаимодействия работодателей с государством в формате партнерства. В решении этих задач важными видим популяризацию и расширение корпоративных практик системных замеров психологического и эмоционального состояния здоровья, в целом увеличение практик сбора обратной связи о том, как сотрудник себя чувствует и как оценивает качество рабочей среды.

И, конечно (сегодня у нас присутствуют представители корпораций), очень важно организовать пространство для обмена

лучшими существующими корпоративными практиками здоровьесбережения, особенно включая информацию о прямых и косвенных эффектах, которые такие инициативы дали для корпорации. Потому что бизнес – это сугубо рациональная вещь, и если мотивировать их, просто говоря, что заботиться о сотрудниках – это хорошо, это, наверное, не сработает. Важно подчеркивать финансовые, имиджевые показатели, которые это может принести.

### **И.Ю. СВЯТЕНКО**

Спасибо большое, Ирина Анатольевна. Действительно, вами проделана хорошая аналитическая работа. *(Аплодисменты.)*  
Присаживайтесь.

Я хочу предоставить слово Калининой Марии Юрьевне, директору социально значимых проектов Госкорпорации по атомной энергии "Росатом".

И тоже маленькая ремарка. Вот Ирина коснулась вопросов спорта. И прекрасная практика у Голуховой Елены Зеликовны, в центре имени Бакулева. Елена Алексеевна Перминова, председатель Комитета по социальной политике, присутствовала, когда врачи в футбол играли со своими пациентами, которых они оперировали (проводили операции на сердце). И, конечно, эта эмоция, согласитесь, и для врачей, и для пациентов была просто бесценна.

Поэтому вам огромное спасибо за такую гениальную идею и за то, что вы ее воплотили.

"Росатом" делает тоже очень много интересных и важных дел. Пожалуйста.

### **М.Ю. КАЛИНИНА**

*(Микрофон отключен)* ...социальная политика вместе с таким современным партнером, как ФМБА России. Поэтому я сейчас

остановлюсь лишь на тех моментах, которые чуть шире, чем забота непосредственно о сотрудниках, потому что "Росатом" представлен на 31 территории. 26 субъектов, 31 город — и это тоже часть нашей семьи.

В последнее время Алексей Евгеньевич очень четко говорит о том, что развитие наших городов — это часть производственной повестки. Есть программа "Люди и города", где часть развития современной медицины — это обязательное условие.

Больше 400 организаций, больше 400 тысяч работников, 120 тысяч работников заняты с вредным и опасным производством, и очень сбалансированный кадровый состав: 30 процентов молодых работников, до 35 лет, 50 процентов — до 55 лет и та доля, которой мы гордимся, — это наши пенсионеры, ветераны отрасли.

Бюджет на социальную политику в 2023 году составил 18 млрд рублей, и половина средств направлена именно на программы, направленные на сохранение здоровья сотрудников. Все застрахованы по программам добровольного медицинского страхования и в России, и в странах нашего присутствия, предусмотрены программы питания, санаторно-курортного лечения, спортивные мероприятия. И хочу сказать, что в 2023 году 100 процентов работников, которым было рекомендовано санаторно-курортное лечение, его получили. Раньше такого показателя не было, плюс COVID поправлял все наши целевые значения.

При этом мы обратили особое внимание на наши города. Мы выбрали города, расставили приоритеты и с 2022 года совместно с ФМБА России обратили внимание и реализуем проект по повышению качества и доступности медицинской помощи на наших территориях. Проект реализуется на условиях софинансирования: 30 процентов — "Росатом", остальная доля — ФМБА России. Это

фокусные мероприятия, которые нам позволят сдвинуть, повысить доступность в первую очередь профилактических мероприятий.

Отремонтированы медицинские учреждения, дооборудованы диагностическим оборудованием. Все инвестиции были сделаны на основании оценки эффективности процессов производственной системы "Росатома", которая также стала уже частью культуры и ФМБА России. Как нам говорят все институты, когда мы создадим нужные условия, мы точно повысим долю профилактических мероприятий, долю медосмотров, диспансеризаций. И этот результат мы увидели – уже в этом году более 82 процентов того контингента, который мы ждали (и это не только работники "Росатома"), проходят диспансеризацию.

Конечно, все города разные, поэтому было принято решение создать координационный центр в Москве по онкологии, для того чтобы сильно подтянуть именно функциональную вертикаль по онкологии, помочь с проведением консилиумов, дать второе мнение. И мы придерживаемся тех показателей, о которых договорились: в течение семи дней человек должен получить второе мнение на основании консилиума, и в течение 14 дней он должен получить маршрут. Да, не всё в Москве, да, не всё в структуре ФМБА России, но в том, что в субъектах есть маршрут и это было выполнено вовремя, мы должны быть уверены.

Когда мы это всё сделали, нам так захотелось рассказать людям о том, как изменились медицинские организации, чтобы они, не дожидаясь, когда появится причина, обращались к врачу. Конечно, долго критиковали (к врачам население по-разному относится), поэтому мы решили объединиться в городах со всеми участниками, которые так или иначе имеют сопричастность к этим мероприятиям.

Спорт. Администрации городов, медицинские учреждения, наши предприятия, профсоюз, ветеранские организации разыскали все автономные некоммерческие организации. В наших городах 2,5 миллиона жителей, более 30 процентов поучаствовали в наших мероприятиях, и все они были с участием главных внештатных специалистов ФМБА России, потому что с ними все проходит по-другому. Это мотивирует не только жителей, но и самих врачей.

На спорт мы пригласили вместе с медициной наших олимпийских чемпионов, руководителей наших организаций (Веронику Игоревну, Алексея Евгеньевича) и получили такой результат. Поэтому поддерживаем все инициативы и марафоны в следующем году и в текущем году. И форум "Росатом" – территория здоровья" не можем закончить, мы его будем только развивать.

И так, последовательно, первичное звено здравоохранения с годами было дополнено еще такими координационными центрами, которые созданы совместно или развивались в структуре ФМБА России. И в то же время в августе мы утвердили каждому городу межведомственную программу развития промышленной медицины на 2025–2026 годы, для того чтобы "Росатом" мог быстрее достигнуть тех целей, которые поставлены ФМБА России в целом. Это временная нетрудоспособность, раннее выявление онкологических заболеваний, беспрецедентное выполнение рекомендаций в рамках профилактических мероприятий и диспансерного наблюдения. Каждый стартует со своих показателей. И мы будем четко это контролировать.

Порядка 40 тысяч работников участвовали в оценке уровня стресса и профессионального выгорания. 17 процентов работников – на высоком уровне стресса, 15 процентов имеют элементы профессионального выгорания. Чаще всего это одна и та же группа.



Мы реализовали вместе программу "Подзарядка". Положительную динамику изменения настроения этих категорий видим, но оно происходит медленно, нам хотелось бы быстрее. Но созданный центр когнитивных способностей в институте мозга... Мы, пожалуй, и нашу программу подзарядки немножко перезагрузим, для того чтобы двигаться более научно обоснованно.

Спорт – мы считаем, самая важная составляющая. Это вторая программа, на которую делается акцент в рамках социальной политики. 20 процентов регулярно занимаются спортом (это три часа в неделю). В масштабные, массовые мероприятия вовлекаем всеми возможными мерами (сегодня перечислялись) – это и мероприятия в Москве, и участие олимпийских чемпионов. В этом году мы учредили отраслевую награду за развитие и вклад в развитие отраслевого спорта. Поэтому это особенно востребовано, создаем стандарт наших спортивных городов и, в общем-то, участвуем в региональных программах, для того чтобы все города соответствовали современным условиям для развития спорта. Спасибо. *(Аплодисменты.)*

### **И.Ю. СВЯТЕНКО**

Спасибо большое, Мария Юрьевна. Очень интересные проекты реализуете, они на слуху. И всегда интересно следить за тем, что вы делаете совместно с ФМБА и сами.

Слово предоставляю Шайтану Олегу Борисовичу, начальнику управления производственной медицины и охраны здоровья ПАО "Газпром нефть".

Пожалуйста, Олег Борисович.

### **О.Б. ШАЙТАН**

Уважаемые коллеги, Инна Юрьевна, добрый день! Спасибо большое за возможность выступить. Я буду очень краток.

Действительно, крупные работодатели сегодня реализуют довольно масштабные проекты в области заботы о здоровье, и мы об этом говорим достаточно много в обществе. Но я хочу обратить внимание: вы видите, что состав этих работодателей примерно один и тот же — это "Росатом", "Металлоинвест", "ФосАгро", РЖД, "Газпром нефть". Мы действительно рассказываем, какие практики мы реализуем, что мы берем из корпоративных модульных программ, как у нас организована система корпоративного медицинского сопровождения. Но также прошу обратить внимание на то, что общее количество работодателей, которые реализуют комплексный подход к заботе о здоровье своих сотрудников, растет не так сильно из года в год.

И я бы хотел сейчас очень коротко сказать о двух, на мой взгляд, важных вещах, сделать два важных акцента. Решение этих задач, на мой взгляд, позволит вовлечь большее количество работодателей в организацию системы правильного корпоративного обеспечения здоровья своих сотрудников.

Первое наблюдение, первая задача, вытекает из нашего опыта построения корпоративной системы, комплексной системы заботы о здоровье. В первую очередь мы столкнулись с тем, что на уровне межотраслевом, на отраслевом уровне отсутствует стандартизированная система менеджмента охраны здоровья, то есть внутренняя система организации бизнес-процессов в корпорации по управлению организацией медицинского сопровождения своих сотрудников. Мы потратили порядка двух лет, чтобы создать процессную модель. А что она собой представляет? Это набор бизнес-процессов, взаимосвязанных, с понятными операциями, последовательностью действий, ролями, информационными потоками, метриками оценки эффективности тех или иных

мероприятий. И это действительно большая работа, которую должен проделать у себя любой работодатель, для того чтобы организовать эффективную систему корпоративного здравоохранения.

И одно из предложений, которое позволит максимизировать количество участников корпоративной системы здравоохранения, — на базе определенной координационной площадки (возможно, под эгидой РСПП на базе АНО "Здоровье 360") разработать совместно с работодателями, с профильными министерствами, с объединениями работодателей комплекс стандартов, методологических документов, которые позволят любому работодателю взять эту методологию и организовать у себя правильную систему менеджмента. То есть это первое предложение, и, наверное, оно одно из важных.

И (я сказал, что буду краток) второе предложение с точки зрения повышения вовлеченности работодателей — нам нужно совместно в том числе и на уровне министерств и ведомств, на уровне государства продумать правильную систему стимулирования работодателей к организации такого рода работы у себя на предприятиях. Не секрет, что те инструменты, которые мы применяем, которые применяют другие работодатели, — это дополнительные расходы, дополнительные затраты. Да, они, конечно, должны давать эффекты, эти эффекты нужно оценивать правильно, но для многих работодателей такие затраты достаточно существенны. И, вероятно, должна быть в государстве модель определенной компенсации тех затрат, эффективных затрат, которые позволяют работодателям реализовывать механизмы медицинского сопровождения своих сотрудников, а главное — приводят к вполне понятным медицинским и экономическим эффектам. Ну и плюс стоит подумать о том, как же мотивировать самих работников — не только пропагандой и коммуникационными средствами, но и

подумать о том, какие преференции может получить работник, который действительно вовлечен в систему медицинского сопровождения, которое предоставляет ему работодатель, который действительно следует этим, скажем, принципам и правилам, которые устанавливает компания. Здесь тоже есть большая зона внимания, которая должна с точки зрения такого сообщества быть рассмотрена.

Спасибо. У меня два таких акцента. *(Аплодисменты.)*

### **И.Ю. СВЯТЕНКО**

Спасибо большое, Олег Борисович. Мы как раз для того и собираемся, чтобы дать предложения. И мы обязательно учтем в резолюции Ваши предложения, потому что, конечно, важно, чтобы использовалась мотивация (правильно?) и работодателя, и работника, для того чтобы изменить ситуацию.

Коллеги, переходим к дискуссии, потому что уже время завершать. Давайте с места тогда.

Сергеева Наталья Александровна, начальник отдела по работе с персоналом Корпорации ПСС, приехала из Перми.

Вам слово. Расскажите о том, какие корпоративные командообразующие программы вы используете. Пожалуйста.

### **Н.А. СЕРГЕЕВА**

Спасибо большое.

Добрый день всем! Я приехала из Перми, представляю Корпорацию ПСС. Коротко скажу, чем мы занимаемся.

Два основных направления деятельности: 30 лет производим оборудование для защиты от коррозии (газопроводы, нефтепроводы, морские суда) и на сегодняшний день являемся самой крупной специализированной площадкой по производству зарядных станций

для электромобилей. В Подмоскowie в 2014 году первая наша станция была поставлена.

Что хочу сказать? Чем мы уникальны? Я 21 год (уже почти 22) работаю в компании. Думаю, что мы уникальны прежде всего благодаря нашей производственной культуре.

В чем суть? Мы в 2012 году думали, как развиваться дальше, и приняли путь развития по японской философии кайдзен (все знаете, это бережливое производство и так далее). Для кого-то это модно сейчас, для кого-то это действительно важно. Для собственников нашей корпорации (они же генеральные директора) это реально работающая вещь. Я сама была в 2013 году в Японии на производствах Toyota, Daihatsu и так далее, и мы оттуда привезли разные интересные вещи.

Сегодня в нашей социальной корпоративной политике очень большой перечень различных мероприятий. Я не сказала, у нас всего 480 человек, мы небольшая компания, но фокус ставим на здоровье сотрудников (вообще, кайдзен – это та философия, во главе которой стоит человек), и для нас бережливое производство начинается с бережного отношения к человеку. Это действительно так, у нас искренний настрой на человека.

И вот из социальной политики: главный фокус – это у нас здоровье, второе – это счастье на рабочем месте (есть у нас такое понятие). Сегодня мы прошли (спасибо огромное) с экскурсией. Я еще раз убедилась, что психоэмоциональное состояние человека – это самое главное в его физическом состоянии. Так вот, на вопрос (в августе проводили опрос) "Счастливы ли вы на рабочем месте?" у нас 75 процентов сотрудников ответили "хорошо" и "отлично". Это для нас очень высокий показатель.

Что для людей счастье? Комфортная среда, где нет токсичности. Ты счастливый приходишь на работу, в свой коллектив. Где-то у нас есть три перерыва, помимо обеденного еще две пятнадцатиминутки, можно поболтать с людьми. Есть у нас на производствах спортивные уголки. На каждом производстве (у нас несколько производственных площадок по разным направлениям) есть комнаты релаксации, и обязательно раз в неделю приходит корпоративный психолог.

Хочу сказать (очень важно), что молодежь (правильно сказала Ирина) сейчас относится к себе достойно и уважительно: они идут к психологу, если не спрашивают совета, то хотя бы высказывают ему то, что наболело, как и взрослые люди, идут и дальше спокойно работают на своих рабочих местах. Вот это для нас очень важно.

Далее. Есть у нас такое понятие, девиз: "Здоровый сотрудник – счастливый сотрудник, счастливый сотрудник – эффективный сотрудник". Так вот, здоровье для нас начинается с питания (сказала о психоэмоциональном состоянии, теперь о питании). Комплексные обеды у нас абсолютно бесплатные для каждого сотрудника (не важно, к какой категории он относится), их привозят всегда на рабочие места, в столовую. Мы всегда отслеживаем отклики работников – берем срез, ответы на вопрос "Насколько вам нравится или не нравится питание?" Я не скажу, что питание у нас прямо полностью соответствует ЗОЖ, потому что у нас есть разные профессии и где-то нужна пища пожирнее, но тем не менее стараемся, чтобы это было более здоровое питание.

Далее. Два раза в год у нас в столовых на столах выставляются комплексные витамины (мы их подбираем с медиками), они стоят месяц, кто хочет – пьет.

В последнее время мы выставляем витамин D (Пермь – это Урал, солнца у нас не так много), и в этом году мы еще добавили глицин. У нас много инженеров, мы разрабатываем свою продукцию. Инженеры, да и рядовые специалисты с удовольствием пьют эти препараты.

Что еще интересного? Была бы презентация... *(Оживление в зале.)*

### **И.Ю. СВЯТЕНКО**

Спасибо. Уже интересно, потому что, я смотрю, у Галкина Дмитрия Сергеевича, директора Департамента развития фармацевтической и медицинской промышленности Минпромторга, аж телефон упал. *(Смех в зале.)* Сколько, оказывается, хорошего происходит! Поэтому вам работать и работать еще.

### **Н.А. СЕРГЕЕВА**

Спасибо огромное.

Я просто хотела сказать о мотивации, о том, чем мы мотивируем, вовлекаем (очень коротко). У нас есть корпоративная валюта, и те, кто участвует в мероприятиях либо сам организывает (мы их подвигаем к этому, как и семьи этих сотрудников), награждаются этой валютой (она называется "антико" – антикоррозия), и затем эта валюта обменивается везде, где бы они ни захотели. Везде есть сертификаты, подарочные карты и так далее. В общем, всего очень много. Спасибо всем огромное. *(Аплодисменты.)*

### **И.Ю. СВЯТЕНКО**

Наталья Александровна, мне кажется, у вас все сотрудники действительно чувствуют себя счастливыми, потому что им повезло с работодателем.

Мне кажется, что мы тоже можем рассказать об этой успешной практике. Даже, может быть, и другие корпорации посмотрят. Иначе все пойдут работать в Корпорацию ПСС.

Спасибо Вам большое. Очень интересная практика. Мы Вас еще раз обязательно пригласим, потому что для нас это важно, чтобы поподробнее уже это обсудить.

И также в рамках телемарафона, который сейчас будет организовывать Комитет по социальной политике совместно с РСПП, будем просить Вас об этом рассказать. Спасибо.

Чудаков Сергей Юрьевич, генеральный директор Союза "Здоровье здоровых". Пожалуйста.

### **С.Ю. ЧУДАКОВ**

Благодарю за возможность выступить.

Будьте добры, поставьте презентацию. Благодарю.

Уважаемые парламентарии, уважаемые участники! Тема здоровья на рабочем месте тесно связана с темой здоровья здоровых, здоровья здорового человека, и находится достаточно давно уже в повестке Агентства стратегических инициатив и Национальной технологической инициативы. Хорошо известно, что автором концепции является команда академика Разумова, еще в 90-е годы выдвинувшая ее. Важно, что эта тема была продолжена в рамках Национальной технологической инициативы, и фактически замечательный центр, в котором мы сегодня находимся, — это как раз реализация этой повестки в конкретном субъекте Федерации, а именно в Москве.

Надо сказать, что президентская академия госслужбы большую работу проделала по формированию приверженности теме сохранения здоровья у категорий А и В управленцев за последние пять лет — большой проект "PRO Социум", который фактически



объединил весь социальный блок вокруг темы управления здоровьем. И надо сказать, что нормативно-правовая база на эту тему тоже очень большая, начиная от знаменитого приказа Минздрава 2003 года и заканчивая различными документами (указами президента и так далее), которые фактически актуализируют данную тему. Поэтому не мог не родиться в рамках агентства и НТИ системный проект, который мы назвали экосистемой "Здоровье здоровых", понимая, что только объединением усилий возможно решение данной задачи, причем, что очень важно, объединением усилий ученых, которые давно понимают в этом вопросе, объединением усилий власти, которая принимает решения, объединением усилий бизнеса — не только крупного, но и частного, мелкого и среднего и, конечно же, некоммерческих организаций, что в итоге, по нашему мнению, выглядит примерно вот так.

Важно, что изначально сама программа человекоцентрична, потому что каждый человек находится в огромном количестве контуров, которые здесь указаны, принадлежит к различным группам. И, по сути говоря, если мы хотим управлять его здоровьем, то важно, чтобы каждый из этих стейкхолдеров вносил свой вклад в эту задачу.

Что еще важно? Мы, находясь здесь, на территории, понимаем, что мы вступили совершенно в новую эру, долгосрочную эру омиксных технологий и больших данных, что не может не отразиться на программах, которые должны применяться для управления здоровьем.

Еще один важнейший аспект — это, конечно же, наш замечательный санаторно-курортный комплекс, который является прекрасным плацдармом для реализации данных проектов и давно работает в этом направлении, которое является не только социально

значимым с точки зрения здоровья, но и экономически значимым аспектом, по сути, являясь вытягивающими объектами для каждой территории, где они находятся, формируя вокруг них огромное количество деятельности.

Для всех нас принципиально, что мы движемся в сторону перехода от болезнецентризма к здоровьесцентризму. Это вызывает необходимость изменения самой инфраструктуры отношения к сервисам, которые формируются вокруг человека. Это фактически комплексное воздействие на него с различных точек зрения, которые позволяют ему эффективно управлять здоровьем.

В этой связи в рамках работы агентства и Национальной технологической инициативы, в частности, разработана такая модель корпоративного цифрового центра управления здоровьем, которая, я думаю, очень хорошо сочленяется со всеми теми замечательными инициативами, о которых вам сегодня было доложено, меняющая вот эту схему, которая нам давно известна, о том, как взаимодействуют в среде человек, работодатель, государство и другие стейкхолдеры, потому что поменялась сама среда, потому что она на сегодняшний момент фактически является средой, которая многофакторно влияет на здоровье. И если мы не можем управлять вот этой средой, то мы фактически не можем управлять здоровьем.

Для решения этой задачи был создан Союз "Здоровье здоровых" (уважаемая Инна Юрьевна как раз присутствовала на первом съезде в президиуме академии), основной целью которого является как раз снижение перетекания людей из популяции здоровых в популяцию больных и, в частности, людей работающих, может быть, прежде всего. Суть деятельности — создание эффективной среды для решения этой задачи.

Ключевые эффекты этой системы. Это фактически платформа по управлению здоровьем, о которой в этом году было доложено в рамках двух основных ежегодных мероприятий АСИ – "Остров" в Новосибирске и "Архипелаг" на Сахалине. Она получила поддержку как прототип для возможного включения в национальный проект для решения подобной задачи.

Эффекты для каждого человека. По сути, мы его просвещаем, даем бесплатные цифровые сервисы, навыки, умения и повышаем доступность всего того, что вокруг него, чтобы это все было в едином окне – у него в смартфоне.

Для организованных коллективов это, по сути говоря, формирование коллективного здоровья на основании здоровья каждого, потому что по-другому в нынешнее время уже не получится, и, конечно, подготовка команды специалистов, которые на месте поддерживают такую задачу.

Для органов государственного управления это фактически возможность представления данных, которые, так сказать, аккумулируются от каждого человека, о его желаниях, возможностях и, по сути говоря, действиях.

План развития на 2024–2025 годы у нас пилотный. Мы сейчас пилютируемся в регионах. Всех интересующихся возможностью вступить во взаимодействие приглашаем к взаимодействию, пожалуйста.

Ряд соглашений по регионам нами заключен, и мы, конечно, заинтересованы в работе по корпоративному здоровью с представителями бизнеса.

Конечно, необходима поддержка в разных аспектах, и здесь она указана. АСИ – достаточно ресурсная организация, но я бы не сказал, что она решает все вопросы. Это очень важно – чтобы мы

кооперировались и вместе эту задачу решали. Координаты на экране. Спасибо за внимание. *(Аплодисменты.)*

**И.Ю. СВЯТЕНКО**

Спасибо большое. Мне кажется, что вы здесь найдете единомышленников. Этот проект действительно очень интересен для многих корпораций.

Елена Алексеевна Перминова, пожалуйста.

**Е.А. ПЕРМИНОВА**

Спасибо.

Уважаемая Инна Юрьевна, уважаемые коллеги! Сегодня у нас состоялось очень хорошее обсуждение. Мне кажется, все удалось так гармонично, когда мы провели парламентские слушания совместно с Советом по региональному здравоохранению. Такие серьезные темы сегодня обсуждались, что мы непрерывно общались и говорили, что это все нам очень полезно. Мы, безусловно, это всё возьмем себе на заметку, в работу, и мы продолжим наш марафон #ВМЕСТЕЗДОРОВО. Все проекты, о которых сегодня рассказали, безусловно, очень интересны.

Коллеги, давайте продолжим это дальше на нашем марафоне. Спасибо вам большое.

Спасибо, Инна Юрьевна, за такие парламентские слушания сегодня.

**И.Ю. СВЯТЕНКО**

Спасибо, Елена Алексеевна.

У нас присутствует представитель Росздравнадзора. Когда представители надзорных органов присутствуют, нельзя оставить без внимания.

Алла Владимировна Самойлова.

**А.В. САМОЙЛОВА**

Без надзора никуда. Два часа прошло, а зарядки не было – уже замечание. Пока предостережение мы сегодня выдаем. *(Смех в зале.)*

Коллеги, конечно, хочется пожелать всем здоровья, воплощения всех идей, которые сегодня прозвучали. И не забывайте, что мы сами тоже являемся работодателями, нужно отвечать и за здоровье наших коллективов, в которых мы работаем. Спасибо огромное за прекрасные сегодняшние парламентские слушания. Спасибо. *(Аплодисменты.)*

### **И.Ю. СВЯТЕНКО**

Спасибо большое.

Михеев Алексей Александрович, добрый день! Пожалуйста. Тоже очень коротко.

Кто-то еще желает выступить? Вижу.

Виктор Михайлович, потом Вам дам слово.

### **А.А. МИХЕЕВ**

Спасибо большое, Инна Юрьевна.

Добрый день, коллеги! Я, наверное, не буду хвастаться, я быстро представлюсь. Группа компаний "Промомед ДМ", производственная площадка "Биохимик" (Мордовия, Саранск). Мы производим активные фармсубстанции и лекарственные препараты полного цикла. Мы делаем всё (не буду перечислять) для наших сотрудников в первую очередь для того, чтобы они были здоровы, направляем действие программ, проектов, мероприятий на них и на их семьи.

На чем хотелось бы акцентировать внимание, чтобы время не тратить? Меня очень цепляли некоторые цифры в презентации Евгения Геннадьевича. Обратил внимание на то, что у нас раз в год проходит диспансеризация, а в рамках диспансеризации мы

измеряем индекс массы тела. Это то, на что мы и внутри компании также обращаем внимание. Индекс массы тела связан с ожирением, с избыточной массой тела.

Затронули в двух презентациях продолжительную и активную жизнь, и показатель, обозначенный в национальных целях развития, – это 78 лет к 2030 году.

Ожирение является комплексной проблемой, крупной проблемой. Не так давно Михаил Альбертович говорил про 40 миллионов, по-моему, граждан, страдающих этой проблемой.

К чему я веду? Проблема серьезная, проблема лежит в основе многих документов, в том числе диспансеризации (на нее много обращают внимание). В рамках многих мероприятий уже текущих федеральных проектов что-то делают или что-то внедряют для борьбы с этой проблемой, но проблема не внесена в перечень социально значимых заболеваний.

Мне кажется, это можно взять как одно из решений или вопросов, которые можно поставить после данного мероприятия. Спасибо большое. (*Аплодисменты.*)

### **И.Ю. СВЯТЕНКО**

Спасибо.

В резолюцию обязательно запишем. Спасибо Вам. Но, Вы понимаете, в том числе уже мы знаем, где раздают те препараты, которые вы выпускаете, на каких предприятиях. Мне кажется, надо другим предприятиям тоже подтянуться.

И, памятуя о предостережении Росздравнадзора, предоставляю слово Виктору Михайловичу Черепову, вице-президенту РСПП.

Пожалуйста, Виктор Михайлович, Вам слово.

### **В.М. ЧЕРЕПОВ**

Спасибо, Инна Юрьевна. Одна минута.

Уважаемые коллеги! Когда мы планировали проведение парламентских слушаний по столь важному вопросу, мы знали, что это мероприятие будет хорошим. Но оно превзошло ожидания, потому что мы дошли до предприятий, регионов. И для расширения понятия "охрана здоровья работающего населения"... потому что рынок труда сегодня (Алексей Витальевич упомянул) настолько напряжен, что нам дорога каждая жизнь. И проблема активного долголетия активно обсуждается и будет реализована в национальных проектах.

Выступали представители и РСПП, и "Росатома", и "Газпром нефти", и я полностью поддерживаю их подход. Единственное, хотел подчеркнуть: Инна Юрьевна, мы должны дойти в предстоящем нашем телемарафоне до малого и среднего бизнеса, который мы вообще не рассматриваем. Наши крупнейшие компании тратят десятки миллиардов рублей дополнительных средств на охрану здоровья своих работников. А вот до предприятий малого и среднего бизнеса, где до 80 процентов работают во вредных и опасных условиях труда, мы не дошли, руки нам надо туда протянуть. Это первое.

И второе. Наличие корпоративных практик мы должны пропагандировать не только от марафона до марафона, а в каждодневных заседаниях.

Очень приятно, что в понедельник мы все опять будем участниками третьего международного форума под эгидой, вернее, при непосредственном участии Министерства здравоохранения. И целая сессия посвящена здоровью работающего населения. То есть эта эстафетная палочка каждый день должна работать.

Поэтому успехов нам всем и, конечно, здоровья и благополучия! Спасибо. *(Аплодисменты.)*

**И.Ю. СВЯТЕНКО**

Спасибо большое, Виктор Михайлович.

Коллеги, завершаем, да? Еще есть желающие взять слово. Да, хорошо.

И абсолютно согласна с Вами, что это большая работа, которую мы проводим в постоянном режиме.

**Н.Л. БОНДАРЕНКО**

Инна Юрьевна, спасибо.

Уважаемые коллеги! Я понимаю, что мы просто не можем не сказать еще о таком важном вопросе, как сбережение здоровья женщин, работающих на предприятиях ФМБА, о чем моя коллега Ирина Ивановна сказала. 49 процентов работающих на предприятиях ФМБА составляют женщины.

Здесь сейчас у меня удачное сочетание — заместитель председателя Союза женщин России по медико-социальному направлению и главный внештатный специалист по терапии и общей врачебной практике. Хочу буквально нюансы добавить.

Женщина является наиболее активным участником процесса здоровьесбережения во всех трех блоках — здоровьесбережение как на уровне семьи, так и на уровне коллектива (мы это точно знаем), так и на уровне школы и других общественных организаций. И, что немаловажно, современный мир диктует необходимость помощи женщинам в реализации практик здоровьесбережения на всех возможных уровнях влияния: коллектив, семья, школа — трехблочная модель.

Ну и конечно, мы понимаем, что возможностей общества на сегодняшний день в вопросах здоровьесбережения больше, чем реализуется сегодня на практике.



Здесь еще абсолютно в тему, так как сейчас заканчивается саммит БРИКС, что именно наши предложения, от российской делегации БРИКС, группы общественного здоровья и благополучия населения, внесены в итоговую декларацию по сбережению здоровья женщины, работающей в коллективе.

Ну и предложение, которое мы вносим в рамках парламентских слушаний. Мы призываем руководителей органов власти, лидеров общественного мнения, гражданское общество, руководителей предприятий к синергии усилий по созданию условий для поддержки и защиты ценности — здоровья человека, сохранения и укрепления семьи и реализации медико-социальной модели взаимодействия работодателей, медицинских организаций, органов социальной защиты, общественно-государственных организаций в интересах работающего населения и в целях своевременного выполнения полного перечня здоровьесберегающих действий. Благодарю. *(Аплодисменты.)*

### **И.Ю. СВЯТЕНКО**

Спасибо большое.

Коллеги, завершаем. Я хочу всех поблагодарить за сегодняшнее обсуждение. Мне кажется, оно было интересным, познавательным, потому что каждый из нас что-то новое вынес с сегодняшнего мероприятия. Поэтому я вас всех благодарю и прошу, прежде чем пройти на крышу, обязательно надеть верхнюю одежду. Не прощаемся, там продолжим дискуссию. Спасибо.

---