**«Утверждаю»**

**Директор НЦПФЗОЖ**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Баттакова Ж.Е.**

**«\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018 г.**

**Концепция реализации**

**проекта ВОЗ «Здоровые рабочие места» в Казахстане.**

Идеология укрепляющих здоровье рабочих мест возникла в 1984 году в Соединенных Штатах Америки. В 1996 году была сформирована «Европейская сеть укрепляющих здоровье рабочих мест» (Europеan Network for Workplace Health Promotion – ENWHP), к которой в 2010 году присоединился и Институт Развития Здоровья. В 2007 году Всемирная ассамблея здравоохранения (ВАЗ) одобрила Глобальный план действий по охране здоровья работающих и призвала все государства-члены предпринять шаги в этом направлении. Исходя из этого плана, создана схема разработки инициатив по оздоровлению рабочих мест, применимая для адаптации к разным странам, рабочим местам и культурам. **Настоящая концепция подготовлена в рамках проекта «Здоровые рабочие места», координируемого Европейским региональным бюро ВОЗ и осуществляемого в Казахстане Национальным Центром проблем формирования здорового образа жизни МЗРК.**

Здоровье, безопасность и благополучие работающих-насущная проблема для сотен миллионов людей труда во всех странах. При этом данная проблема выходит за рамки интересов отдельных людей и членов их семей. Она имеет первостепенное значение, когда речь идёт о производительности труда, конкурентно способности и стабильности предприятий, отраслей, национальных и региональных экономик.

В посланиях Президента Республики Казахстан 31 января 2017 года «Третья модернизация Казахстана: глобальная конкурентно способность» и «Нурлы-жол-Путь в будущее» 14 ноября 2014 года подчёркнуто, что человек и человеческий капитал стали ключевым моментом новых экономических теорий развития общества, а «Здоровые места - здоровые люди» основой улучшения условий повседневной жизни. Поэтому профилактика болезней путём создания здоровых окружающих условий, здоровых рабочих мест лежит в основе нашего будущего процветания.

Основываясь на опыте ведущих стран мира и следуя рекомендациям Всемирной организации здравоохранения развитие сети проектов ВОЗ «Здоровые рабочие места в Казахстане» вызвано необходимостью создать для работающих здоровую благоприятную и безопасную окружающую среду, способствовать здоровому образу жизни, гарантировать, что методы способствующие укреплению и защите здоровья стали неотъемлемой частью политики управления предприятием, положительно влиять на окружающее сообщество и окружающую среду. Это позволит укрепить и сохранить здоровье работающих, стать им более энергичными, положительными и удовлетворёнными.

Вместе с тем сохранение неблагоприятных условий труда в Казахстане влечёт за собой существенные экономические потери. По данным Министерства труда и социальной защиты РК ежегодно более 600 тысяч работников республики получают компенсацию в виде дополнительного отпуска, сокращения рабочего дня, доплаты за вредные условия труда, молока, лечебно-профилактического питания за счёт средств работодателя и страховых компаний. Ежегодная сумма затрат на эти цели составляет около 60 миллиардов тенге.

В республике 12% работников заняты на вредном производстве, зарегистрировано около 7000 больных с профзаболеваниями. Ответственность работодателя и работника - это 100%охват коллектива периодическими обязательными медицинскими осмотрами, которые позволят повысить производительность труда на 30%-40%. Временная потеря трудоспособности на больничном листе в среднем составляет свыше 10 дней, потеря прибыли на один случай - свыше 27000 тенге!

Состояние здоровья работающего населения не имеет тенденции к улучшению. В значительной степени это, наравне с гигиеной труда, связано с нездоровым образом жизни и наличием поведенческих факторов риска развития заболеваний.

Социологический опрос работающего населения республики и на предприятиях города Алматы, осуществлённый Национальным центром проблем формирования здорового образа жизни МЗРК позволил установить, что каждый третий среди работающих курит, пассивному курению на рабочих местах подвержены 27,3% респондентов. Показатель распространённости употребления крепких алкогольных напитков среди работающих составляет 23,0%., пива 36,7%. Не потребляют ежедневно необходимые 400 грамм овощей и фруктов 32,8% работающих. Наблюдается низкая физическая активность работающих, только чуть более трети опрошенных делают физическую зарядку - 35,2%.

Руководство предприятий оказывает недостаточное внимание к повышению уровня здоровья работающих. Производственная гимнастика (физкультурные паузы) на работе проводится только у 23,1% работающих. На отсутствие тренажёрных залов указали 59,1% опрошенных, 24,9% отметили отсутствие чистой питьевой воды, 20,1% отметили отсутствие точек питания на работе, 85,4% пожаловались на отсутствие кабинета психологической разгрузки или массажного кабинета. На вопрос «Получали ли вы за последние три года на работе талоны (купоны) на посещение оздоровительных мероприятий (например, фитнеса)?» 80,7% ответили «нет», причём в числе рабочих их было больше (80,9%), чем в числе служащих (76,4%).

Хорошее здоровье отмечает 41,8% работающих, большая часть (54,7%) оценили свое здоровье как удовлетворительное, и только 3,6% - как плохое, при этом хронические заболевания (ХОБЛ, АГ,ИБС,СД) имеются у 25,6% .

Доказан низкий уровень информированности работающих о вредных привычках. Более половины респондентов доверяют различным источникам информации о здоровье, и наиболее популярными среди них являются средства массовой информации (газеты, журналы, телевидение) (54,6%), медицинские работники (52,5%), а также интернет (34,2%).

Показан недостаточный уровень организации на производствах оздоровительных учреждений только одна треть работающих(34,5%) имеет возможность поддержать своё здоровье в профилактории или зоне отдыха с помощью своей организации. На большинстве предприятий отсутствуют координационные советы по здравоохранению, социальной помощи.

Установлен достаточно высокий уровень доступа оказания доврачебной медицинской помощи работающим, особенно в Алматы, 88.0% ответили что в организации имеется медицинский пункт. Большинство работающих устраивают санитарно-гигиенические условия на работе, положительно ответили 81,5%.

Установлено, что работодатели в основном (78,7%) отпускают работающих в рабочее время для прохождения медицинского осмотра, однако процент прошедших осмотр в территориальной поликлинике составляет только 67.2%.

Вместе с тем наблюдается отсутствие системы поощрения на производстве лиц, ведущих здоровый образ жизни. Отсутствие стимулирования работающих отмечают 79,2% среди рабочих и 77,9% среди служащих.

Внедрение проекта «Здоровые рабочие места» было признано своевременным и актуальным для развивающегося Казахстана и начато на пилотных предприятиях в 2002 году. К 2018 году «Соглашение о сотрудничестве» с НЦПФЗОЖ по внедрению проекта заключили 108 предприятий из 10 регионов республики. В качестве инструментов успешной реализации проекта определены Координаторы проекта в регионах и на предприятиях, утверждены планы работ по оздоровлению работников предприятий, составлены «Профиль рабочего места» и «Паспорт здоровья» сотрудников, разработаны и методические пособия  «Проект ВОЗ «Здоровые рабочие места» для внедрения в Казахстане (2002, 2003гг.), разработаны критерии оценки эффективности проекта, плакаты, стикеры, вымпел. Ежегодно проводились обучающие семинары, круглые столы. Проведён смотр-конкурс «Предприятие с высокой культурой безопасного поведения работающих сотрудников» в 2009-2010гг., проведено научное исследование по теме: «Изучение Поведенческих Факторов Риска и мер работодателей по сохранению личного потенциала здоровья работающих в республике Казахстан (2013г.).

По информации, представленной центрами формирования здорового образа жизни областей и городов Астаны, Алматы в рамках Проекта ежегодно проводится более 28000 мероприятий (лекции, семинары-тренинги, конференции, диспуты, круглые столы, беседы, конкурсы, спортивные мероприятия) с охватом около 500000человек. В настоящее время в республике функционирует Национальная сеть «Здоровые рабочие места в Казахстане» с целью сохранения и укрепления здоровья работников предприятий силами и средствами администрации и самих работников, формирования у них здорового образа жизни. Учреждение Национальной сети помогает облегчить взаимодействие предприятий в разработке дальнейших действий по внедрению проекта в Республике Казахстан и вступлению в международную сеть проектов ВОЗ.

Всемирная Организация Здравоохранения рассматривает одним из приоритетов для защиты и укрепления здоровья в 21 столетии рабочее место. Проект «Здоровые рабочие места» может иметь положительное влияние на здоровье и благосостояние рабочих, их семей, сообществ и общества в целом. Для защиты здоровья рабочих на рабочем месте необходимы новые стратегии. Проект «Здоровые рабочие места» даст возможность соединить такие проблемы как профессиональное здоровье и здоровый образ жизни, безопасное поведение и личная гигиена, гигиена питания и безопасное продовольствие, психическое здоровье и доступ к профилактическому медицинскому обслуживанию - это основа для формирования здоровых рабочих мест.

В то время как экономическое развитие вносит вклад в улучшение статуса здоровья, незапланированная и плохо управляемая ' индустриализация вносит дополнительные риски. Неблагоприятные факторы окружающей среды, связанные с урбанизацией и индустриализацией, такие как влияние вредных веществ, применяемые методы на производстве и загрязнение окружающей среды вносят отрицательный вклад в бремя болезни.

Удовлетворение работой в безопасной и здоровой окружающей среде - источник здоровья и благосостояния. Неблагоприятная физическая, психологическая и организационная окружающая среда работы ведут к росту заболеваемости, снижению производительности труда, увеличению затрат, связанных с временной нетрудоспособностью сотрудников и выплат по страхованию.

Здоровье граждан трудоспособного возраста затрагивает экономическое и социальное развитие. Главная задача в том, чтобы экономическое развитие страны способствовало улучшению здоро­вья народа и здоровья окружающей среды. В то время как индустриализация внесла много положительных вкладов в здоровье, такие как, увеличение дохода, улучшение условий жизни и улучшила услуги, она также отрицательно повлияла на здоровье рабочих и всего населения. Такому влиянию подвергаются или непосредственно через воздействие вредных агентов и методов или косвенно, через деградацию окружающей среды.

По данным Всемирной Организации Здравоохранения 40 % - 50 % населения земного шара трудятся на предприятиях, связанных с вредными условиями труда. Из 120 миллионов несчастных случаев произошедших на производстве каждый год, 200 тыс. случаев имеют фатальный исход. Каждый год регистрируется от 68 миллионов до 157 миллионов новых случаев профессиональных заболеваний, возникаю­щих как следствие влияния вредных факторов, связанных с работой.

К сожалению, не все предприятия, особенно с вредными и неблагоприятными «условиями труда, соответствуют должному санитарно-гигиеническому состоянию. Учитывая положительный опыт развития проекта и необходимость его внедрения и совершенствования как эффективного средства предупреждения заболеваемости среди работающего населения РК деятельность по проекту будет продолжена.

**«Здоровое рабочее место»: Что это?**

**Здоровое место работы – это место, где работники и менеджеры постоянно сотрудничают в совершенствовании охраны и укрепления здоровья, безопасности и благополучия всех работающих, способствуют совершенствованию рабочего места в процессе решения основных проблем, изложенных ниже:**

** Здоровье и безопасность в физической производственной среде;**

** здоровье, безопасность и благополучие в психосоциальной производственной среде, включая организацию труда и культуру рабочего места;**

** личный потенциал здоровья работника на рабочем месте;**

** способы участия в совместной работе по улучшению здоровья работающих, их семей и других членов сообщества.**

**В указанном определении нашло отражение понимание того, как в медицине труда акцент с физической производственной среды перенесен на психосоциальную, а также на сохранение или улучшение собственного здоровья работающих. Рабочее место все чаще рассматривается как место для укрепления здоровья и деятельности по его профилактике – не только производственных травм, но оценки и улучшения здоровья людей в целом. Следующий аспект, заслуживающий не меньшего внимания, связан с трактовкой рабочего места, ассоциируемой с оказанием поддержки и предоставлением услуг пожилым работникам и лицам с хроническими заболеваниями или с ограниченной способностью к труду.**

Проект «Здоровые рабочие места» способствует формированию здоровой рабочей силы, которая является основным фактором национального, экономического и социального роста.

Здоровые рабочие – ценный актив любой нации. Здоровое предприятие поддерживает здоровую рабочую силу, которая является основой для социально-экономического благосостояния страны. Организации, где здоровье коллектива не является приоритетом вносят значительный ущерб, ведущий к экономическим потерям через прямые и косвенные расходы на здоровье и существенным социальным затратам семей и общин. Здоровая организация объединяет политику, системы и методы, способствующие сохранению здоровья на всех уровнях

**Проект «Здоровые рабочие места» предполагает создание комплекса программ по сохранению и улучшению здоровья.**

Так как большинство трудоспособного населения проводит приблизительно одну треть их ежедневной жизни на работе, рабочее место должно предоставить благоприятную окружающую среду для сохранения и укрепления здоровья. Неблагоприятные условия на рабочем месте отрицательно влияют на здоровье рабочих.

На здоровье рабочих также влияют непрофессиональные факторы, воздействуя на выполнение работы и производительность труда. Эти факторы включают плохие социальные условия жизни, напряженные семейные отношения, поведенческие факторы риска (табакокурение, употребление алкоголя и наркотиков, нерациональное питание), финансовые трудности.

**«Здоровое рабочее место» обеспечит успех организации.**

Проект «Здоровые рабочие места» внесет значительные изме­нения, которые будут выгодными для долгосрочного выживания и успеха организации. Выгоды включают улучшенный статус здоровья рабочего, удовлетворение от работы, благоприятный психологиче­ский климат, повышение производительности труда и т.д.

**Проект «Здоровые рабочие места» защищает окружающую среду и поддерживает развитие экономики.**

Проект «Здоровые рабочие места» способствует сохранению окружающей среды и вносит вклад в развитие Здоровых Городов.

Эффективность проекта Здоровые рабочие места.

|  |
| --- |
| Выгоды от внедрения проекта «Здоровые рабочие места» |
| Организация | Служащие |
| Создание программы по сохранению и укреплению здоровья.Создание благоприятного психологического климата.Снижение текучести кадров.Повышение производительности труда.Уменьшение затрат, связанных с временной нетрудоспособностью сотрудников и выплат по страхованию.Уменьшение затрат, связанных с выплатой штрафных санкций и на ведение судебных тяжб. | Безопасное и здоровое место работы.Повышение чувства собственного достоинства.Удовлетворение от работы.Снижение нервного напряжения.Овладение навыками здорового образа жизни.Сохранение и укрепление здоровья.Здоровая семья и сообщество. |

В 2007году Всемирная асамблея здравоохранения (ВАЗ) одобрила Глобальный план действий по охране здоровья работающих.Принципы, изложенные в этом документе в общих чертах, основаны на систематическом обзоре программ по оздоровлению рабочих мест в мировой литературе, включая определение терминов, политику и практику улучшения здоровья людей на рабочем месте. Отчёт об этом доступен на сайте http://www.who. int/occupationalhealth/healthy\_workplaces/en/index.html.

В рамках создания Службы общественного здравоохранения (СОЗ) необходимо содействовать укреплению здоровья, профилактике заболеваний среди работающих, формированию здоровой производственной среды , путем вовлечения организаций и предприятий в проект ВОЗ «Здоровые рабочие места». В этой связи, а также для совершенствования деятельности рекомендуем рассмотреть и принять к внедрению документы ВОЗ «Здоровые рабочие места: пример к действию» и «Рабочие места, укрепляющие здоровье. Что это такое и как достичь», основные положения из которых приводятся далее.

**Для чего необходима инициатива по оздоровлению рабочих мест?**

**Соблюдение морали: деловой этики.**

Задолго до вступления в силу законодательства по труду и охране здоровья деловые люди осознавали важность соблюдения определенных социальных и этических норм по отношению к работникам, что было частью выполняемой ими роли в обществе и обеспечивало успех в делах.

**Рациональность: экономическое обоснование.**

Большой объем накопленных данных показывает, что компании, занимающиеся вопросами обеспечения здоровых и безопасных условий труда, в конечном итоге оказываются наиболее успешными и конкурентоспособными, и пользуются большей профессиональной преданностью работников.

**Легальность: правовый аспект.**

Предприятия и их руководители, не формирующие экологичной производственной среды, подвергают чрезмерным рискам и страданиям не только работников, их семьи и окружающих людей, но и сами могут оказаться втянутыми в дорогостоящие судебные разбирательства. Есть необходимость соблюдения законодательства о труде.

**Здоровое рабочее место: способы и зоны воздействия.**

Для создания любого здорового рабочего места предприятию необходимо изучить места или зоны воздействия, приемлемые для оптимального развития своей деятельности и рассмотреть наиболее эффективные способы, которыми могут воспользоваться работодатели и работники.

**1. Физическая производственная среда.** В понятие физической производственной среды входят строение, воздух, машинное оборудование, фурнитура, производимая продукция, химические вещества, материалы и производственные процессы на рабочих местах. Указанные факторы могут влиять на физическую безопасность и здоровье работников, а также на их психическое здоровье и благополучие. В тех случаях, когда работникам приходится выполнять производственные задания с использованием средств передвижения или работать вне помещения, все это также относится к физической производственной среде. Поскольку опасности физической среды обычно являются самыми частыми причинами увечья или смерти работников, именно на них были сконцентрированы первые законы и нормы медицины и охраны труда. Тем не менее данные виды опасных производственных факторов все еще ежедневно угрожают жизни работающих как в развитых, так и в развивающихся странах.

**2. Психосоциальная производственная среда.** Психосоциальная производственная среда состоит из культуры организации труда, а также взаимоотношений людей, их духовных ценностей, убеждений и ежедневной деятельности на предприятии. В совокупности эти факторы воздействуют на психическое и физическое состояние работников. Факторы, способные вызвать эмоциональный или психический стресс, часто называют факторами стресса.

**3. Личный потенциал здоровья работника.** Личный потенциал здоровья работника – это медицинские услуги, информация, ресурсы, свобода и другие средства содействия, которые предприятие предоставляет работающим с целью поддержки или мотивации их усилий в улучшении или укреплении здорового образа жизни (физическая пассивность, плохое питание, курение, употребление алкоголя, а также контроля и сохранения физического и психического здоровья).

**4. Bовлечение предприятия в общественную жизнь** могло бы значительно изменить гигиену окружающей среды всего сообщества. Предприятия оказывают влияние на местные сообщества, в которых они функционируют, и подвергаются воздействию с их стороны. На здоровье работающих очень сильно влияет, например, физическая и социальная среда обитания в целом. Взаимодействие предприятия и сообщества выражается в совместной деятельности с участием предприятия или в предоставлении им экспертизы и ресурсного обеспечения в поддержании социального и физического благополучия населения конкретного населенного пункта, в котором оно функционирует.

**Процесс: формирование и поддержка программы.**

**1. Привлечение.** Чтобы привлечь работников и работодателей к инвестированию в процесс преобразований, необходимо вначале собрать информацию о потребностях людей, их ценностях и приоритетности тех или иных вопросов. Люди придерживаются разных ценностей и действуют в разных этических рамках. Мотивациями к действию у них могут быть: информация, наука, логика, рассказы людей, сознание или религиозные убеждения. Владение информацией о том, кто является генератором идей и лидером на предприятии и какие вопросы их больше привлекают, является важным для начала действий по реализации выдвинутой программы.

**2. Набор.** После определения ключевых участников, можно осуществлять набор «команды по оздоровлению рабочих мест» и поиск ресурсов для деятельности по внесению определенных изменений на рабочем месте. Если уже есть комитет по вопросам здоровья и безопасности, то созданная группа может взять на себя эти дополнительные функции.

**3. Оценка** – это обычно первая проблема, с которой сталкиваются члены команды по оздоровлению рабочих мест, используя при этом следующие методы и меры: основные данные о результатах инспекции рабочих мест, выявленных опасностях и процедуры оценки рисков, протоколы комитета по охране здоровья и безопасности, демографические сведения о работниках, статистика по текучести кадров и производительности труда, требования профсоюзов (если они доступны) по возможности следует зафиксировать документально. В случае отсутствия данных о выявленных опасных производственных факторах и оценках рисков, то это следует сделать немедленно. Необходимо пересмотреть и внести в таблицу сведения о действующей политике или практике, связанной с четырьмя зонами воздействия.

**4. Здоровье работающих** – другой немаловажный фактор, который необходимо зафиксировать языком медицины труда: частота выдачи отпусков по болезни и производственно обусловленных травм и заболеваний, включая кратковременную и долговременную потерю трудоспособности.

**5.** Следующий значимый аспект связан **со статусом здоровья работников**. Эти сведения можно получить из конфиденциальных отчетов, а в небольших бизнес структурах посредством обхода с контрольным листком и/или общения с менеджером, работниками, а в идеале с медработником.

**6. Здоровые рабочие места: пример к действию.** Должны быть определены перспективы развития для предприятия и работников. В большой компании можно воспользоваться стандартными данными по определению того, как в подобных структурах обстоит дело с вышеизложенными фактами. Целесообразным может оказаться обзор литературных данных о рекомендациях или проведение учебных практических тренингов. Необходимо собрать мнения отдельных работников о том, как бы они улучшили свою производственную среду и здоровье, и что мог бы сделать работодатель, чтобы помочь им в этом. Для небольшого предприятия достаточно информации об осуществлении успешной деятельности. Общение с местными экспертами или посещение предприятий, которые уже справились с решением подобных проблем, - хороший способ выяснить, что можно сделать и получить представление о том, как это сделать. Какие бы методы не использовались для сбора данной информации, важно убедиться в том, что у женщин есть столько же возможностей для участия, что и у мужчин и что интересы женщин не будут игнорированы.

**7. Приоритеты.** В качестве критериев при выборе приоритетов должны быть использованы различные факторы, учитывающие то обстоятельство, что некоторые приоритеты особо важны для здоровья, например ограничение воздействия опасных производственных факторов.

**8. Разработка плана укрепления здоровья.** План, составленный на малом или среднем предприятии, может быть в начале простым в соответствии с масштабом и сложностью производства. Он может быть сконцентрирован на нескольких приоритетных направлениях, считающихся наиболее важными для охраны здоровья, а также на целях, наиболее достижимых в указанные сроки.

**9.** После утверждения плана целесообразно разработать **специальные планы действий**, в которых содержатся цели, ожидаемые результаты, сроки и указаны ответственные лица. Программы по санитарному просвещению должны выходить за рамки совершенствования навыков и изменения поведения. Обязательно рассматриваются необходимый бюджет, оборудование и ресурсы, а также планирование начальной деятельности, маркетинг и содействие программе или политике, обучение инновациям, программа поддержки и анализа. Четкое определение каждого пункта в плане или мероприятии, выявленные цели и задачи гарантирует их качественный анализ.

**10. Действия.** Это этап «просто сделай». На многочисленных исполнителей в действующей команде должна быть возложена ответственность за каждое запланированное действие и гарантирован контроль исполнения.

**11. Анализ** необходим для того, чтобы видеть, что функционирует, а что нет, а так же чтобы выяснить от чего это зависит. Как процесс реализации, так и результаты должны быть проанализированы в кратковременные и долговременные сроки. В дополнение к анализу каждой инициативы важно уметь анализировать эффективность реализации программы по оздоровлению рабочих мест через 3-5 лет или после значительных реформ, например, смена руководства.

**12. Совершенствование**. Последний этап также является первым в следующем цикле действий. Он заключается в проведении преобразований, основанных на результатах анализа. Эти преобразования могут помочь совершенствованию уже реализованных программ или внести в них новые коррективы. С другой стороны, если уже получены определенные позитивные результаты, то необходимо их одобрить, поблагодарить людей, принявших участие в их достижении, и убедиться в том, что все заинтересованные стороны знают об этих достижениях.

**Основополагающие принципы оздоровления рабочих мест.**

**1. Привлечение руководства, основанное на базовых ценностях.**

**2. Вовлечение работников и их представителей.**

**3. Промежуточный анализ.**

**4. Учитесь у других.**

**5. Стабильность.**

**6. Значение интеграции, привлечение много профильных программ.**

**Оценка рисков – ключ к здоровым рабочим местам.**

Проводится пяти шаговая оценка рисков:

**1-й шаг: нужно выяснить, каковы опасности и кому они угрожают.**

Опасностью может быть какой-либо предмет или процесс, который может причинить вред, например, материалы, оборудование, методы или привычные способы работы. При этом используют следующие приемы:

• Обойдите рабочее место и посмотрите, что может причинить вред.

• Спросите у работников и/или их представителей, с какими проблемами они сталкивались.

• Учитывайте как долговременные опасности для здоровья (например, громкий шум или соприкосновение с опасными веществами), так и сложные или с трудом замечаемые риски (например, связанные с организацией труда или психосоциальные факторы риска).

• Ознакомьтесь с данными об авариях и заболеваниях на предприятии.

• Найдите информацию из других источников, например, следующих:

◊ инструкции изготовителей и поставщиков, карты безопасности;

◊ интернет-страницы о безопасности и гигиене труда;

◊ государственные учреждения, профессиональные объединения;

◊ правовые акты и стандарты.

**2-й шаг: анализ рисков и выстраивание их по степени важности.**

Риск – это любая возможность того, что опасность причинит вред кому-либо. То есть, на данном этапе нужно найти ответы на следующие вопросы:

• Какова вероятность того, что опасность станет причиной вреда?

• Насколько велик может быть вред?

• Как часто работники (и сколько работников) сталкиваются с этой опасностью?

**3-й шаг: выбор подходящих методов профилактики.**

Здесь нужно решить следующие задачи:

• Можно ли устранить риск?

• Если риски устранить невозможно, то как можно ограничить их таким образом, чтобы обеспечить безопасность и здоровье людей, сталкивающихся с рисками?

При выборе возможных решений следует:

• предпочесть полное исключение рисков;

• предпочесть замену опасности безопасностью или меньшей опасностью;

• в первую очередь, заниматься устранением рисков на месте их возникновения;

• предпочесть коллективные средства защиты индивидуальным (например, чтобы уменьшить соприкосновения с парами, нужно предпочесть вытяжную вентиляцию, а не использование респираторов);

• предпочесть использование достижений техники и новой информации.

По сути, данный этап означает составление программы уменьшения рисков на предприятии, этого требует также Закон о гигиене и безопасности труда.

**4-й шаг: применение мер профилактики.**

Именно на этом этапе процесса нужно привлечь работников и их представителей. Важно также определить, кто, какими средствами и когда должен выполнить те или иные запланированные действия. Приоритетом должны быть профилактика и устранение рисков.

**5-й шаг: оценка проделанной работы.**

Когда оценка рисков произведена и приняты необходимые меры, нужно повторить процесс, чтобы дать оценку, насколько реорганизация улучшила трудовую среду, и насколько эффективно принятые меры в действительности защищают работников. Естественно, вся деятельность документируется. Это дает возможность впоследствии оценить сделанное и решить, какие меры можно будет использовать в дальнейшем, а какие решения, наоборот, были неэффективны.

Результатом работы является подготовка профиля рабочего места.

Профиль Рабочего места.

Профиль рабочего места обеспечивает данные относительно рабочей силы, характера производства, организационных аспектов, процессов работы и существующих ресурсов.

|  |
| --- |
| Профиль Рабочего места |
| Люди | Демографический профиль предприятия - число сотрудников, возраст, ' пол, социально- экономический статус и фон образованности коллектива |
| Предприятие | Характер производства, технологический процесс, автоматизация производства, условия на рабочих местах, потенциальные опасности, влияющие на окружающую среду и на сотрудников предприятия и т.д. |
| Условия для сохранения и укрепления здоровья, ресурсы и оборудование | Организация обеспечивает существование необходимой инфраструктуры, включающей ресурсы, помещения, оборудование и т.д. для внедрения программы пропаганды здоровья - мед/санчасть, доступные медицинские услуги, средства обслуживания, например, столовой, предоставляющей здоровое продовольствие и возможность правильного питания. . |

Данные должны включить статуе здоровья рабочей силы, результаты профилактических осмотров сотрудников предприятия, данные о профессиональной заболеваемости, случаи смертности, связанные с производством, пропуск работы по болезни, текучесть кадров, условия и время, когда происходят несчастные случаи, инспекционные отчеты и данные контроля окружающей среды и отчетов по обучению персонала.

**Здоровый образ жизни работников.**

В 1970-х годах работодатели многих государств поняли, что работники, ведущие нездоровый образ жизни, обходятся дороже в плане производительности труда, и начали пропагандировать среди работников здоровый образ жизни. Упор делался на поведение индивидуума, причем работодатели часто акцентировали внимание на одном-двух факторах риска для здоровья (например, отказ от курения).

В 1980-х годах программы стали более объемными и стали шире охватывать модель здорового образа жизни; добавились программы повышения осведомленности и образовательные программы, а также системы мотивации, которые побуждали переход индивидуума к здоровому образу жизни. Акцент, направленный на развитие здорового образа жизни отдельного работника, представляет собой родившееся в то время движение, получившее название «хорошее самочувствие».

Статистика ясно говорит о том, сколько стоит нездоровый образ жизни работников. Например, в Канаде подсчитано, что из-за каждого курильщика работодатель теряет ежегодно около $2500, причина этого – снижение производительности труда, повторяющиеся пропуски работы, возрастающие компенсации по страхованию и затраты на уход за рабочими помещениями и внутренним оборудованием. Согласно данным, полученным в США, ежегодные дополнительные затраты работодателя на каждого злоупотребляющего алкоголем работника могут составить $597 и $488 – на каждого работника, ведущего сидячий образ жизни.

**Модель здорового и безопасного рабочего места.**

Существует много моделей, описывающих взаимосвязи, наблюдаемые на рабочих местах.

Эти взаимосвязи возникают между многочисленными различными факторами и здоровьем работников. Некоторые из этих моделей достаточно сложны. Самая простая модель включает три компонента, посредством которых работодатель может повлиять на здоровье и благополучие своих работников. Вот эти компоненты:

-физическая трудовая среда: физические и химические свойства воздуха, шум и условия освещения, качество рабочего помещения, оборудования или инвентаря;

-психосоциальная среда соотносится с режимом труда, куда включены рабочие часы, ответственность, отношения с руководством и сотрудниками, контроль работников за своим здоровьем работой, а также поддержка, получаемая от семьи, друзей и консультантов;

-образ жизни – это те аспекты будничной жизни человека, которые влияют на его здоровье, например, курение, употребление алкоголя, привычки питания, сон, употребление лекарств или наркотических веществ, увлечение физической культурой и т. д.

**Как можно создать здоровое рабочее место?**

**Долговременный подход или действие на макроуровне.**

Комплексный подход к укреплению здоровья трудовой среды должен включать, по меньшей мере, семь этапов, которые приведены ниже.

1. Достижение преданности делу – заручиться поддержкой от высшего руководства, профсоюзов и всех важных участников рынка труда.

2. Создание опорной группы, то есть комитета планирования, претворяющего в жизнь планы и программы здорового рабочего места.

3. Составление оценки потребностей – для определения желаний и потребностей работников, исходя из их видения трех главных основ здорового рабочего места.

4. Анализ профиля или отчета здоровья, составленного на основании оценки потребностей.

5. Составление программы здоровья рабочего места с учетом всех аспектов на 3–5 лет.

6. Разработка программы действий для внедрения в жизнь отдельных элементов программы здоровья.

7. Обзор и оценка программы и результатов.

На запуск и поддержание процесса выполнения программ и изменений может быть затрачено от двух до трех лет, и это потребует затраты времени и сил со стороны команды отдельных лиц и преданного делу руководителя. Недостатком данной системы может стать то обстоятельство, что здесь акцент делается на «программах». Это может породить стремление развивать только «программы благополучия» или «программы безопасности» и игнорировать решение возможных психосоциальных проблем, возникающих на рабочем месте и установленных в ходе оценки потребностей. Вышеупомянутые проблемы редко решаются при помощи «программ»; для этого нужно осуществить значительную реорганизацию и изменения в культуре, политике и стиле руководства предприятием.

**Кратковременный подход или действие на микроуровне**

Далеко не все работодатели существенно продвинулись в создании здоровых рабочих мест в своей организации, стараясь применить описанный выше долговременный подход учитывая все аспекты и сложности, которые могут возникнуть. Они не признают все вышеупомянутые факторы, влияющие на здоровье и благополучие их работников. Также возможно будет нелегко решить, с чего начать, а это может вызвать затруднения и неверную оценку масштаба требуемых изменений. Некоторые руководители среднего звена могут признавать существование проблемы, но у них отсутствует масштабное видение, присущее руководителям высшего звена.

В такой обстановке помочь запустить процесс может применение кратковременного подхода. Результатом такого подхода может стать решение конкретной проблемы. Это, в свою очередь, даст знания и предпосылки к следующим шагам. Иногда процесс может ограничиваться только психосоциальным вмешательством.

Когда в организации достигнуто несколько успешных результатов, упомянутых выше, то их можно направить на то, чтобы постепенно изменять к лучшему стиль руководства предприятием и содействовать значительным изменениям в работе организации. Тем самым, положительное воздействие будет оказываться и на здоровье, и на удовлетворенность работой и на мораль работников.

**Интегрированные факторы при улучшении трудовой среды.**

Самое важное при создании здорового рабочего места – учитывать различные аспекты, которые следует рассматривать одновременно. Также необходимо сообщить о них всем работникам и руководителям на рабочем месте и обеспечить понимание того, что они могут внести свой вклад в создание здорового рабочего места. Руководители, работники отдела персонала, отвечающий за здоровье и безопасность персонала, руководители профсоюза, занимающийся обучением персонал и простые работники – каждый из них играет свою роль в формировании культуры рабочего места, где ценят своих людей и понимают их связь со здоровой бизнес-деятельностью (здоровым предприятием).

**В последние годы для интеграции работы стали разрабатываться Профили здоровья предприятия.**

Программы укрепления здоровья на рабочем месте дают преимущества для всех участников - работников, работодателей и государства в целом, такие программы могут охватывать большие группы населения - это не только сами работники, но и члены их семей, а также зачастую друзья и соседи за счет действия «эффекта окружения ».

Сегодня многие работодатели, как и их зарубежные коллеги, предоставляют работникам такие формы не денежного вознаграждения, как полис добровольного медицинского страхования, возможность посещать бесплатные спортивные занятия, частично или полностью оплаченные компанией путевки на отдых и лечение, содействие в направлении работников в медицинские организации на мероприятия по диспансеризации отдельных групп взрослого населения, льготное питание в собственной столовой и т.п. Фактически речь идет об инвестициях в здоровье работника.

Наиболее популярными среди работодателей направлениями деятельности по поддержанию здоровья работников оказались: проведение профилактических мероприятий (60,7%), оплата медицинской и лекарственной помощи (37,1%), а также проведение мероприятий по формированию здорового образа жизни (31.6%). Среди услуг, предоставляемых работникам предприятий, наиболее популярны ежегодная диспансеризация, вакцинация и горячее питание. Однако, что значительная часть работодателей не вкладывает никаких средств в охрану и поддержание здоровья работников:

Профиль здоровья предприятия - это документ, в котором содержится информация, связанная с факторами, влияющими на состояние здоровья сотрудников, и тех мерах, которые принимаются администрацией предприятия для сохранения и укрепления здоровья сотрудников, улучшения качества жизни в условиях производства. Профиль здоровья предприятия позволяет обмениваться опытом в области укрепления здоровья, формирования здорового образа жизни в условиях производства и содержит данные о результатах медицинского осмотра сотрудников, факторах риска влияющих на здоровье сотрудников и другую информацию.

Для создания профиля здоровья предприятия должна быть создана рабочая группа из числа специалистов отдела кадров, профсоюзной организации, специалистов охраны труда, медицинских работников, администрации предприятия, активных представителей предприятия. На заседании рабочей труппы определяется примерная схема профиля, назначаются ответственные лица по каждому разделу, определяются сроки формирования материала.

**Профиль здоровья предприятия (организации) должен содержать следующую информацию.**

**1. Описание предприятия (организации).**

В данном разделе необходимо описать вид деятельности предприятия, количество сотрудников, подразделений, половозрастной состав: наличие коллективного договора и отражение в нем мер стимулирующих ведение здорового образа жизни, сохранение и укрепление здоровья: наличие профсоюзной организации на предприятии (организации) и перечень оздоровительных мероприятий, которые проводились при их содействии.

**2. Оценка состояния здоровья сотрудников.**

В данном разделе необходимо описать результаты профилактических медицинских осмотров сотрудников, распределение по группам здоровья, комплекс мер, принятых по результатам проведения медицинского осмотра и направленных на профилактику заболеваний (прошли амбулаторное лечение, получили лечение в стационаре, получили санаторно-курортное лечение, улучшили условия труда, устранили вредные производственные факторы и т.д.).

Необходимо указать наличие медицинского кабинета, какая медицинская организация курирует состояние здоровья сотрудников, описать взаимодействие с медицинской организацией.

Профиль здоровья должен содержать информацию о выявленных факторов риска работников, прежде всего поведенческих, таких как курение, злоупотребление алкоголем, неправильное питание и низкая физическая активность.

Выявление факторов риска проводится на основании специальной анкеты и лабораторных данных (приложение), при участии медицинской организации курирующей предприятие. Результаты проведенного анкетирования, медицинских осмотров являются инструментом составления профилактической программы «Укрепление здоровья на рабочем месте» в условиях предприятия и позволяют проводить оценку эффективности проводимых профилактических мероприятий.

**3. Организация питания сотрудников на предприятии (организации).**

В данном разделе приводится описание условий для здорового питания сотрудников: наличие столовых, кафе, создание условий для приема нищи и безопасного питания.

В области создания условий для здорового питания необходимо предусмотреть в условиях столовых, кафе предприятия рецептуры и технологии производства пищевых продуктов, отвечающих принципам здорового питания по следующим основным направлениям: обогащение пищевых продуктов (пищевые волокна, витамины, макро- и микроэлементы, в том числе йод, железо кальций); пищевые продукты сниженной калорийности, со сниженным содержанием жиров (в первую очередь жиров животного происхождения), простых сахаров, соли: диетические (лечебные и профилактические) продукш.

**4. Меры, направленные на снижение стрессовых факторов производства.**

Меры профилактики стрессовых состояний предусматривают внедрение рациональных режимов труда и отдыха, комплекса оздоровительно­профилактических мероприятий для предупреждения воздействия стресс-факторов на организм работающих с учетом специфики трудового процесса. В этом разделе необходимо описать наличие комнат отдыха для сотрудников на предприятии (организации), комнаты психологической разгрузки, фитобары и др.

Хорошие условия работы создают социальную защиту и статус, а также возможности для личного развития и защиту от физических и психосоциальных факторов. Они также позволяют улучшать социальные отношения и самоуважение работающих и положительно воздействую! на состояние здоровья.

**5. Меры, направленные на поддержание физической активности сотрудниками предприятия (организации).**

Одним из главных направлений профиля здоровья предприятия является оздоровление трудящихся и членов их семей средствами физической культуры и спорта.

В данном разделе описывается количество лиц занимающихся в спортивных клубах, секциях: организация групп здоровья в условиях предприятия: проведение производственной гимнастики; наличие спортивных баз, спортивного зала, тренажеров, бассейнов, специальных залов в условиях предприятия; организация и участие в спортивных мероприятиях, праздниках, днях здоровья, конкурсах; приводится описание других видов приобщения к физической активности (коллективные походы в спортивные залы, комплексы, абонементы в спортсооружения и т.д.).

В профиле здоровья предприятия желательно отразить финансовые средства, потраченные но итогам года на данный вид деятельности.

**Сколько нужно инвестировать для достижения результатов?**

Существует большое количество данных статистических исследований, подтверждающих дороговизну для предприятия связанного с рабочим местом стресса или нездорового образа жизни работников.

Ниже приведены некоторые примеры по Канаде.

• Расходы на здравоохранение работников с высоким уровнем стресса почти на 50% выше.

• Согласно оценке исследовательской сети канадской полиции, связанные со стрессом пропуски работы обходятся работодателям Канады приблизительно в 3,5 миллиарда долларов в год.

• Проблемы с психическим здоровьем стоят канадским предпринимателям 33 миллиарда долларов в год, если прибавить сюда неклинические диагнозы (например, перегорание на работе, субклиническая депрессия и т.д.).

• Затраты из-за низкой производительности труда, обусловленные расстройствами психического здоровья на канадских предприятиях, достигают 11,1 миллиарда долларов в год.

• Работодатели платят дополнительно 597 долларов в год на каждого работника, злоупотребляющего алкоголем.

• Работодатели платят дополнительно 488 долларов в год на каждого работника, ведущего сидячий образ жизни.

• Каждый курильщик обходится предприятию в 2500 долларов в год.

• Расходы из-за кратковременного отсутствия на работе возросли более чем вдвое за период с 1997 по 2000 гг. – с 2% до 4,2% от фонда заработной платы. Расходы, связанные с кратковременной и длительной нетрудоспособностью, в сумме более чем вдвое превышают расходы на компенсации работникам, и после 1997 года этот показатель постоянно растет.

• В 2000 году работники предприятий Канады потеряли 70 миллиардов рабочих дней по личным причинам (по болезни самих работников, по нетрудоспособности или из-заличных или семейных обязанностей).

• В 2001 году среднее число потерянных рабочих дней на одного работника было равно 8,5 (7 дней по личным причинам, 1,5 дня по семейным причинам), в 1997 году этот показатель был равен 7,433.

• 83,1% опрошенных назвали стресс одной из своих главных проблем со здоровьем в своей организации.

• 20% работников Канады ежегодно страдают от болезней, связанных со стрессом34.

• Наблюдаемый в бизнес-деятельности (предпринимательстве) стресс влечет за собой:

◊ 19% расходов из-за отсутствия на работе;

◊ 40% расходов из-за уменьшения оборота;

◊ 55% расходов на программы помощи работникам;

◊ 30% компенсации по кратковременной и длительной нетрудоспособности;

◊ 60% расходов из-за произошедшего на рабочем месте несчастного случая;

◊ 10% расходов по плану лечения;

◊ 100% расходов из-за судебных дел, связанных со стрессом.

Вероятная рентабельность или окупаемость инвестиций для работодателей, которые прикладывают усилия для решения проблем, связанных со здоровым образом жизни и психосоциальной средой?

По разным оценкам, степень окупаемости находится в интервале от 1,15 до 8 долларов на каждый инвестированный доллар. Большие цифры получаются тогда, когда (1) вместо того, чтобы сосредотачиваться на отдельных вопросах, применяется подход к здоровому рабочему месту, учитывающий все аспекты, и (2) в случае, когда рентабельность измеряется через несколько лет после вмешательства в ситуацию, а не в начале этого процесса.

Ниже приведены некоторые примеры из открытой (опубликованной, доступной) литературы.

• BC Hydro: с каждого доллара, потраченного на программы благополучия организации, предприятие сэкономило приблизительно 3 доллара (через 10 лет т. н. периода влияния).

• Канадское общество страхования жизни сэкономило 3,43 доллара с каждого доллара, потраченного на программу тренинга.

• Экономия Университета Мичигана составила приблизительно от 1,50 до 2,50 доллара США с каждого израсходованного на программы оздоровления рабочего места доллара.

• Компания «Дюпон» (США) спустя 2 года после применения программы укрепления здоровья получила по 2,05 доллара США с каждого потраченного на эту программу доллара США, в первую очередь, в результате сокращения нетрудоспособности и абсентеизма (пропусков).

• Citibank вернул себе по 4,56 доллара США с каждого доллара США, потраченного на широкомасштабную программу укрепления здоровья.

• Pillsbury Company экономит 3,63 доллара в расчете на каждый потраченный на благополучие доллар в результате сокращения связанных со здоровьем расходов45.

• 8 организаций провинции Галифакс сэкономили по 1,6446 доллара за каждый потраченный на благополучие доллар, плюс 3,35 доллара с каждого курильщика.

• Предприятие Coors Brewing Company сэкономило по 6,15 доллара за каждый израсходованный на программу тренинга доллар.

• Telus-BC сэкономила по 3 доллара за каждый доллар, вложенный в связанные с укреплением здоровья начинания; эта величина оставалась в интервале 3-8 долларов на каждый потраченный доллар в течение 5 лет после запуска проекта.

Во многих случаях на рабочих местах можно произвести крупные изменения без прямых финансовых вложений (не расходуя напрямую ни цента). Например, чтобы изменить стиль управления руководителя на более поддерживающий, тратить ничего не нужно. Уважение к работникам или опрос мнения работников о проблемах, которые их непосредственно касаются, также не требует финансовых затрат. Исходя из всех указанных фактов, можно значительно изменить производственную среду и существенно улучшить психическое и физическое благополучие работников.

Безусловно, понятны три вещи:

1. Нездоровые, незащищенные и вызывающие стресс рабочие места обходятся работодателям ежегодно в тысячи, миллионы крон, евро или долларов.

2. Вмешательства, производимые на рабочем месте, могут привести к заметному успеху и с их помощью можно сохранить не менее 20% расходов.

3. Широкомасштабные вмешательства, связанные с созданием здорового рабочего места, стоят намного меньше, чем удалось бы, вероятно, сэкономить предприятию без них. Экономия составляет от 1,15 до 8 долларов за каждый потраченный на создание рабочего места.

**Членство в Национальной сети «Здоровые рабочие места в Казахстане».**

Открыто для предприятий и организаций всех форм собственности, которые соответствуют следующим критериям:

9. 1. Создание Комитета управления на местном уровне.

9. 2. Определение координатора или координатора с административной и офисной поддержкой и ресурсами.

9. 3. Наличие политической приверженности руководства предприятий и организаций к стратегии «Здоровье 2020» и Целям устойчивого развития (ЦУР № 8).

**Для вступления в проект ВОЗ «Здоровые рабочие места» в Казахстане, организация должна направить в НЦПФЗОЖ, заявку, согласно утвержденной форме, результаты оценки и планы действий (приложение 1, 2 ,3).**

**Сроки предоставления отчета предприятий сети проектов ВОЗ «Здоровые рабочие места в Казахстане» с фотоматериалом в НЦПФЗОЖ один раз в год не позднее 5 декабря 2018 года согласно утвержденной отчетной форме.**

**Разработчик:**

Т.И.Слажнёва – Врач отдела ПМСП и профилактики социально-значимых заболеваний, д.м.н., проф.

**Согласовано:**

С.Б.Мукашева – Заместитель директора НЦПФЗОЖ по профилактическим программам.

✍: Слажнёва Т.И

🕿: 87012331417

🖂*: 010845@mail.ru*

Приложение 1

Заявка для вступления в

Проект ВОЗ «Здоровые рабочие места» для внедрения в Казахстане

Дата: «\_\_\_\_» год.

Предприятие: \_\_\_\_\*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Адрес предприятия (индекс, адрес, телефон/факс, e-mail)

Координатор проекта (Ф.И.О., должность):

Приложение 2

Проект ВОЗ «Здоровые рабочие места» для внедрения в Казахстане

Характеристика предприятия

Дата: «\_\_\_\_» год

Предприятие: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Адрес предприятия (индекс, адрес, телефон/факс, email)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Координатор проекта (Ф.И.О., должность):\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № |   | Да | Нет |
| 1 | Предприятие имеет письменно изложенную программу по безопасности, сохранению и укреплению здоровья? |  |  |
| 1.1 | Если «да», данная программа доступна для обзора? |  |  |
| 2 | Руководство предприятия поддерживает эту программу? |  |  |
| 3 | На предприятии создана Рабочая группа проекта «Здоровые рабочие места»? |  |  |
| 4 | Встречи Рабочей группы проходят регулярно, в определенное время и в определенном месте? |  |  |
| 4.1 | Если «да», рабочая группа встречается: |  |  |
| а. Ежемесячно |
| б. Ежеквартально |
| в. 1 раз в полгода |
| г. Другое |
| 5 | Повестка дня встреч Рабочей группы доступна для всех служащих? |  |  |
| 5.1 | Если «да», могут ли служащие предприятия вносить свои предложения |  |  |
| 6 | Служащие предприятия информируются о безопасности и профилактике заболеваний? |  |  |
| 6.1 | Если «да», для информирования служащих используются |  |  |
| а. Информационные бюллетени |
| б. Информационные табло |
| в. Другое |
| 7 | Новые технологические процессы, оборудование, материалы обследуются на предмет безопасности для здоровья служащих? |  |  |
| а. Всегда |
| б. Часто (> 59%) |
| в. Иногда (< 50%) |
| г. Никогда |
| 8 | Проводится ли обследование рабочего места на безопасность для служащих? |  |  |
| 8.1 | Если «да», обследование на предмет безопасности рабочего места проводятся: |  |  |
| а. Ежемесячно |
| б. 1 раз в год |
| в. 1 раз в 2 года |
| г. Другое |
| 9 | Проводится ли анализ всех несчастных случаев произошедших на предприятии? |  |  |
| а. Всегда |
| б. Часто (> 59%) |
| в. Иногда (< 50%) |
| г. Никогда |
| 10 | Устанавливаются ли сроки для устранения неисправности оборудования? |  |  |
| 11 | Проводится ли на предприятии контроль состояния здоровья служащих? |  |  |
| 11.1 | Если «да», как часто проводится контроль состояния здоровья служащих: |  |  |
| а. Ежедневно |
| б. 1 раз в месяц  |
| в. 1 раз в квартал |
| г. 1 раз в полгода |
| д. 1 раз в год |
| е. другое |
| 12 | Для осуществления контроля за состоянием здоровья служащих на предприятии имеется: |  |  |
| а. врач |
| б.медсестра |
| 13 | Проводится ли на предприятии определение уровня знания о здоровом образе жизни? |  |  |
| 14 | Проводится ли на предприятии обучение по безопасности и профилактике заболеваний и навыкам здорового образа жизни? |  |  |
| 14.1 | если «да», обучение доступно для служащих предприятия? |  |  |
| 15 | Разрешено ли курение на предприятии? |  |  |
| 16 | На предприятии запрещено употребление алкоголя и других вредных веществ? |  |  |
| 17 | Сотрудники предприятия имеют возможность принимать горячее питание? |  |  |
| 17.1 | если «да», на предприятии имеется: |  |  |
| а. столовая |
| б. буфет |
| в. бытовая комната |
| 18 | Обеспечиваются ли сотрудники предприятия рационами:а. лечебного питания;б. профилактического питания |  |  |
| 19 | Имеется ли на предприятии спортивный / тренажерный |   |   |
| зал? |
| 19.1 | если «да», имеют ли сотрудники предприятия возможность заниматься в них? |   |   |
| 19.2 | Занятия в тренажерном зале проходят под руководством специалиста? |   |   |
| 220 | Производственные вредности: |   |   |
| а. нет |
| б. запыленность |
| в. загазованность г. шум |
| д. вибрация |
| е. нервно-эмоциональное напряжение |
| ж. ядохимикаты |
| з. высокая температура воздуха |
| и. низкая температура воздуха к. высокая влажность |
| л. другое |
| (впишите) |
|   |
| 221 | Пропуск работы по болезни, количество дней временной нетрудоспособности: за месяц за год |   |   |

Приложение 3

Проект «Здоровые рабочие места в Казахстане»

Типовой анкетный опрос работников предприятия

Проект ВОЗ «Здоровые рабочие места»

Уважаемые господа, на базе Вашего предприятия осуществляется внедрение проекта ВОЗ «Здоровые рабочие места», направленный на сохранение и укрепление здоровья сотрудников предприятия. В связи с этим просим Вас оказать содействие, прочитав внимательно вопросы и предложенные варианты ответов на них, отметив выбранный Вами ответ. Возможно несколько вариантов ответов. Если у Вас есть свой ответ, впишите его в соответствующую графу «другое».

**Ф.И.О.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

Отдел (цех):\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Должность (специальность):\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |
| --- | --- |
| 1 | **Пол** |
| а. Мужской |
| б. Женский |
| 2 | **Национальность:** |
|  | **Семейное положение** |
|  | а. холост / не замужем |
| 3 | б. женат / замужем |
|  | в. разведен /разведена |
|  | г. вдовец /вдова |
|  | **Возраст (укажите возраст):** |
|  | а. до 29 лет |
|  | б. 30 - 39 лет |
| 4 | в. 40 - 49 лет |
|  | г. 50 - 59 лет |
|  | д. старше 60 лет |
| 5.  | **Образование:** |
| а. неполное среднее |
| б. среднее |
| в. средне специальное |
| г. неоконченное высшее |
| д. высшее |
| 6. | **Вес:** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_кг. |
| 7. | **Рост:** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_м. |
| 8. | **Стаж работы на данном предприятии:** |
| 9. | **Ознакомлены ли Вы с техникой безопасности на Вашем предприятии?** |
| а. да |
| б. нет |
| 10. | **Соблюдаете ли Вы правила техники безопасности?** |
| а. да |
| б. нет |
| 11. | **Регулярность прохождения профилактических (медицинских) осмотров:** |
| а. не прохожу |
| б. 1 раз в год |
| в. 2 раза в год |
| г. другое |
| 12. | **Как Вы оцениваете состояние своего здоровья?** |
| а. отличное |
| б. хорошее |
| в. удовлетворительное |
| г. плохое |
| 13. | **Наличие хронических заболеваний:** | да | нет |
| 13.1 | Сердечно-сосудистой системы |   |   |
| 13.2 | Органов дыхания |   |   |
| 13.3 | Опорно-двигательного аппарата |   |   |
| 13.4 | Желудочно-кишечного тракта |   |   |
| 13.5 | Мочевыводящей и половой системы |   |   |
| 13.6 | Туберкулеза |   |   |
| 13.7 | Диабета |   |   |
| 13.8 | Заболевания глаз |   |   |
| 13.9 | Нервной системы |   |   |
| 13.10 | Других органов |   |   |
| 14 | **Количество дней временной нетрудоспособности по болезни в прошлом году:** |
| 15 | **Количество дней временной нетрудоспособности из-за производственной или бытовой травмы:** |
| 16 | **Делаете ли Вы физические упражнения?** |
| а. да, например, бег, бег трусцой, спортивная ходьба, плавание, езда на |
| велосипеде, аэробика, танцы (подчеркните) |
| б. нет |
| 17 | **Если «нет», укажите причины:** |
| а. недостаток времени |
| б. не интересно |
| в. недоступно |
| г. слишком устаю после-работы |
| д. другое |
| 18 | **Курите ли Вы?** |
| а. да |
| б. нет |
| в. бросил курить |
| 19 | **Если «да», Вы хотите бросить курить?** |
| а. да |
| б. нет |
| 20 | **Если Вы курите, то укажите стаж курения:** |
| а. 1 год |
| б. 2-3 года |
| в. 4-5 лет |
| г. 6-7 лет |
| 21 | **Курят ли члены Вашей семьи?** |
| а. да |
| б. нет |
| 22 | **Вы пассивный курильщик на работе?** |
| а. да |
| б. нет |
| 23 | **Вы пассивный курильщик дома?** |
| а. да |
| б. нет |
| 24 | **Употребляете ли Вы алкогольные напитки?** |
| а. да |
| б. нет |
| 25 | **Если «да» то, как часто:** |
| а. 1 раз в месяц и реже |
| б. 1 раз в неделю |
| в. более 1 раза в неделю |
| 26 | **Сколько раз в день Вы принимаете пищу?** |
| а. 1 раз |
| б. 2 раза |
| в. 3 раза |
| г. более 3 раз |
| 27 | **Рацион Вашего питания разнообразный?** |
| а. да |
| б. нет |
| 28 | **Что преобладает в Вашем рационе?** |
| а. мясное |
| б. мучное |
| в. овощное |
| г. молочное |
| 29 | **Есть ли у Вас возможность принимать горячее питание на предприятии?** |
| а. да |
| б. нет |
| 30 | **Употребляете ли Вы наркотики?** |
| а. да |
| б. нет |
| 31 | **Как часто Вы испытываете стрессовые ситуации в жизни:** |
| а. нет, практически не испытываю |
| б. да, несколько раз в год |
| в. да, ежемесячно |
| г. да, еженедельно |
| д. да, ежедневно |
| 32 | **Где чаще Вы испытываете стрессовые ситуации?** |
| а. в семье |
| б. на работе |
| в. другое |
| 33 | **Каким источникам информации о здоровье Вы доверяете?** |
| а. газеты, журналы |
| б.специальная литература |
| в. медицинские работники |
| г. родственники |
| д. друзья, коллеги |
| е. радио, телевидение |
| ж. интернет |
| з. другой источник |
| 34 | **Как Вы считаете, что влияет на здоровье человека?** |
| а. условия быта |
| б. условия труда |
| в. окружающая среда |
| г. образ жизни |
| д. наследственность |
| е. затрудняюсь ответить |