

Приложение
к протоколу заседания
правления ОАО «РЖД»

от «3» декабря 2025 г. № 99

КОНЦЕПЦИЯ
здорового образа жизни и активного долголетия в ОАО «РЖД»
на 2026–2031 годы

МОСКВА
2025

Оглавление

1. Введение	3
1.1. Актуальность Концепции	3
1.2. Внешние и внутренние факторы, определяющие политику укрепления здоровья работников ОАО «РЖД»	4
1.3. Цель и задачи Концепции	6
2. Оценка эффективности внедрения программ укрепления здоровья в ОАО «РЖД»	7
2.1. Интегральный показатель ЗОЖ	8
3. Основные направления Концепции	13
3.1. Профилактика потребления табака и иной никотинсодержащей продукции	13
3.2. Снижение потребления алкоголя с вредными последствиями для здоровья	14
3.3. Здоровое питание	16
3.4. Повышение физической активности	18
3.5. Сохранение психологического здоровья и благополучия	21
3.6. Профилактическая медицина	23
4. Просвещение и продвижение здорового образа жизни	24
5. Мотивация работников к ведению здорового образа жизни	26
6. Система реализации Концепции	27
7. Заключение	29
Приложение	30

1. Введение

Концепция здорового образа жизни и активного долголетия в ОАО «РЖД» на 2026–2031 годы (далее – Концепция) определяет основные цели и задачи по формированию здорового образа жизни ОАО «РЖД», членов их семей, неработающих пенсионеров ОАО «РЖД» и иных целевых аудиторий настоящей Концепции, а также описывает пути их реализации. Настоящая Концепция является продолжением деятельности, начатой в рамках Концепции здорового образа жизни в ОАО «РЖД» на 2020–2025 гг., по формированию методологической основы выработки единых подходов к созданию условий для ведения здорового образа жизни в компании, а также в подконтрольных обществах ОАО «РЖД».

Концепция разработана в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 г. № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» и синхронизирует корпоративные цели с национальными и международными инициативами в области общественного здравоохранения и продвижения превентивной медицины.

Средством реализации настоящей Концепции является План мероприятий по реализации Концепции здорового образа жизни и активного долголетия в ОАО «РЖД» на 2026–2031 годы (далее – План мероприятий), в который при необходимости могут вноситься корректировки, в том числе при изменении нормативно-правового регулирования в сфере общественного здоровья.

Реализация Плана мероприятий осуществляется в пределах средств, предусмотренных на данные цели финансовым планом ОАО «РЖД».

Результатом исполнения Плана мероприятий к 2031 году должно стать достижение доли работников ОАО «РЖД», ведущих здоровый образ жизни, (интегрального показателя) не менее 15,5%, что обеспечит вклад компании в достижение показателя «Доля граждан, ведущих здоровый образ жизни» национального проекта «Продолжительная и активная жизнь» и федерального проекта «Здоровье для каждого».

1.1. Актуальность Концепции

Современная социально-экономическая обстановка в Российской Федерации характеризуется рядом демографических и эпидемиологических вызовов. Среди них: старение населения, сокращение доли трудоспособного населения, снижение рождаемости и миграционный отток. В этих условиях здоровье работающих становится одним из главных факторов устойчивого экономического роста и производственной эффективности.

Согласно данным Росстата, в 2024 году более 25% населения страны старше 60 лет¹. В условиях увеличения пенсионного возраста и повышения доли возрастных работников, ключевым фактором становится профилактика хронических заболеваний и формирование устойчивых здоровьесберегающих привычек. Низкий уровень рождаемости и естественная убыль населения приводят к дефициту трудовых ресурсов на рынке труда, что требует повышения вклада каждого работника в производственный процесс. Вместе с тем рост уровня стресса, нерациональное питание, снижение физической активности и высокий уровень распространенности вредных привычек (курение, алкоголь) усиливают риски высокой заболеваемости и преждевременного ухода работников из компании.

По оценкам Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), до 50% причин временной утраты трудоспособности связаны с поведенческими факторами риска². Затраты работодателей на компенсации, лечение и замену персонала вследствие болезней, связанных с образом жизни, сопоставимы с годовыми расходами на инвестиционные проекты в рамках социальной сферы.

Для ОАО «РЖД» реализация масштабной программы здорового образа жизни (далее – ЗОЖ) – не только социальная, но и экономическая мера. Снижение количества дней нетрудоспособности, рост производительности и снижение текучести кадров в том числе оказывают косвенное влияние на финансовые показатели компании.

В контексте этих тенденций ОАО «РЖД» осознает свою ключевую роль в обеспечении здоровьесберегающей среды и продвижении принципов здорового образа жизни среди работников.

1.2. Внешние и внутренние факторы, определяющие политику укрепления здоровья работников ОАО «РЖД»

При определении основных задач в области укрепления здоровья на рабочем месте были учтены различные факторы, прямо или косвенно влияющие на реализацию настоящей Концепции.

Наиболее значимым фактором внешней среды является государственная политика, определяющая подходы в сфере охраны труда, профилактики заболеваний, санитарных требований и условий труда.

Федеральный проект «Здоровье для каждого» в рамках национального проекта «Продолжительная и активная жизнь» определяет стратегические и тактические подходы к работе системы профилактики хронических

¹ Данные Федеральной службы государственной статистики (Росстат) (<https://rosstat.gov.ru/folder/12781>).

² Информационный бюллетень ВОЗ «Неинфекционные заболевания» (<https://www.who.int/ru/news-room/fact-sheets/detail/noncommunicable-diseases>).

неинфекционных заболеваний, позволяющих повысить приверженность граждан Российской Федерации к ведению здорового образа жизни.

В свою очередь, хронические неинфекционные заболевания (ХНИЗ) являются ведущей причиной временной нетрудоспособности, инвалидности и смертности населения, как в мире, так и в Российской Федерации. Высокий уровень смертности от ХНИЗ ведет к существенным экономическим издержкам. Это проявляется не только в прямых расходах на медицинскую помощь (включая высокотехнологичную), но и в сокращении трудовых ресурсов по причине преждевременной смертности, инвалидности и временной нетрудоспособности.

Демографические факторы также влияют на подходы к укреплению здоровья. Старение населения требует особого внимания к профилактике факторов риска, реабилитации и диспансерному наблюдению.

Участники специальной военной операции и их семьи могут сталкиваться с психологическими проблемами, такими как посттравматическое стрессовое расстройство. Развитие этих нарушений не только существенно снижает качество жизни, но и приводит к длительной нетрудоспособности, присоединению сопутствующих заболеваний, в том числе и зависимости от алкоголя и других психоактивных веществ. По этой причине предотвращение психических и поведенческих расстройств является важным направлением в профилактике.

Уровень медицинской грамотности, региональные различия в культуре здоровья и социально-экономические контрасты между регионами также формируют неоднородность восприятия инициатив по ЗОЖ. Для эффективной реализации программ требуется учитывать эти различия и адаптировать коммуникации к целевой аудитории.

Эффективность реализации корпоративных программ укрепления здоровья и популяризации здорового образа жизни в ОАО «РЖД» во многом определяется внутренними факторами. ОАО «РЖД» обладает развитой инфраструктурой, охватывающей все регионы России. На базе производственных подразделений и социальных объектов компании уже созданы условия для реализации программ ЗОЖ:

- учреждения здравоохранения «РЖД-Медицина», обеспечивающие профилактику, вакцинацию и медицинское наблюдение работников;

- объекты спорта ОАО «РЖД» и физкультурно-спортивные клубы;

- объекты оздоровления ОАО «РЖД», которые способствуют восстановлению и укреплению здоровья;

- развитая система корпоративного питания, позволяющая внедрять принципы здорового рациона и контролировать качество услуг;

внутренние каналы коммуникации для проведения информационно-просветительских кампаний.

Наличие этой инфраструктуры создает устойчивую основу для системного развития программ укрепления здоровья.

Однако автоматизация и использование цифровых платформ требуют новых подходов к организации труда и популяризации ЗОЖ. В среднесрочной перспективе вызовом станет необходимость цифровой трансформации, сочетания традиционных форм профилактики с цифровыми инструментами мониторинга здоровья и вовлеченности.

Таким образом, политика в сфере корпоративных программ благополучия ОАО «РЖД» формируется в условиях взаимодействия внешних и внутренних факторов. Регулярный мониторинг данных факторов направлен на своевременное отслеживание изменений, что позволит компании адаптировать подходы, минимизировать риски и обеспечивать устойчивость системы корпоративного здоровья в долгосрочной перспективе.

1.3. Цель и задачи Концепции

Основной целью настоящей Концепции является формирование устойчивой внутрикорпоративной человекоцентричной среды, способствующей ведению здорового образа жизни работником ОАО «РЖД», членами их семей, неработающими пенсионерами ОАО «РЖД» и иными целевыми аудиториями, определенными настоящей Концепцией, что должно также способствовать повышению эффективности финансово-экономической деятельности и конкурентоспособности компании.

Для достижения этой цели ставятся следующие задачи:

повышение медицинской грамотности и информированности о факторах риска и факторах, способствующих здоровью, значимости здорового образа жизни;

формирование ответственного отношения к своему здоровью;

совершенствование системы мотивации работников ОАО «РЖД» к здоровому образу жизни;

реализация мероприятий по внедрению и продвижению профилактических программ в корпоративном здравоохранении;

профилактика потребления табака и иной никотинсодержащей продукции, потребления алкоголя и других вредных привычек;

модернизация систем корпоративного питания с учетом принципов рациональности и доступности;

развитие инфраструктуры для занятий спортом и стимулирование физической активности;

внедрение механизмов сохранения психологического благополучия.

Целевая аудитория Концепции:

работники ОАО «РЖД»;

работники;

работники ОАО «РЖД» и подконтрольных обществ ОАО «РЖД» - участники специальной военной операции (СВО);

неработающие пенсионеры ОАО «РЖД»;

выборные и штатные работники РОСПРОФЖЕЛ;

члены семей работников-железнодорожников;

студенты университетских комплексов железнодорожного транспорта;

ученики частных образовательных учреждений ОАО «РЖД»;

воспитанники детских железных дорог;

воспитанники частных дошкольных образовательных учреждений ОАО «РЖД».

2. Оценка эффективности внедрения программ укрепления здоровья в ОАО «РЖД»

Для оценки отношения работников компании к здоровью и ЗОЖ, а также распространенности соблюдения принципов отдельных компонентов ЗОЖ, ежегодно проводится социологическое исследование на Сервисном портале работника ОАО «РЖД».

Основные задачи исследования:

определить долю работников, которые подвергаются воздействию различных факторов риска, отрицательно влияющих на здоровье (курение, употребление алкоголя, нездоровое питание, малоподвижный образ жизни, высокий уровень стресса), выявить группы риска;

оценить распространенность соблюдения отдельных компонентов ЗОЖ, а также полной приверженности ЗОЖ;

выявление степени заинтересованности работников вопросами ведения здорового образа жизни и понимания их ответственности за свое здоровье.

Первый опрос проводился в январе-феврале 2020 года до утверждения Концепции на 2020-2025 годы, поэтому для оценки эффективности проведен сравнительный анализ с результатами опроса 2024 года³.

³ Последующий опрос запланирован к проведению в конце 2025 года.

2.1. Интегральный показатель ЗОЖ

Для определения приверженности к ЗОЖ введен интегральный показатель – доля работников, соблюдающих все 5 компонентов здорового образа жизни: определение своего образа жизни как соответствующего ЗОЖ, умеренное потребление алкоголя, ориентация на здоровое питание, физическая активность и отказ от курения⁴.

С 2020 года доля приверженцев ЗОЖ (интегральный показатель ЗОЖ) в компании выросла с 11,0% до 17,6%, что составляет +6,6 п.п. или +60% за 4 года. При этом в Российской Федерации этот показатель по данным выборочного наблюдения состояния здоровья населения, проводимого Росстатом России, вырос с 9,1% до 9,7% (рост 0,6 п.п. или +6,6%) за тот же период⁵. Таким образом, в ОАО «РЖД» доля приверженцев ЗОЖ в 1,8 раза выше, чем в целом по России.

В 2020 году наблюдалась явная корреляция приверженности ЗОЖ от возраста, так наибольшая доля была в возрастных группах до 30 лет (15,1%) и 31-35 лет (11,0%), а наименьшая у работников в возрасте от 50 лет (9,3%). При этом максимальный уровень был в возрасте от 18 до 25 лет (17,1%), а минимальная в возрасте от 61 года (8,2%). Также низкий показатель отмечен в возрастной группе от 36 до 45 лет (9,3%).

Считается, что более высокая приверженность среди молодежи связана с активным продвижением ЗОЖ в социальных сетях и более широким доступом к информации (интернету), а в старшем возрасте низкая доля связана с более консервативными взглядами на здоровье и меньшей доступностью информации о современных методах поддержания здоровья.

При этом после внедрения Концепции по данным опроса в 2024 году в компании доля приверженцев в целом выровнялась (17,1-21,8) во всех возрастных группах.

Абсолютными лидерами в 2024 году являются работники в возрасте от 50 лет (21,8%, прирост +12,5 п.п. или +134% относительно 2020 года), что может говорить об эффективной мотивации старшего поколения.

Традиционно женщины более ответственно относятся к сохранению здоровья, что также влияет и на приверженность к ЗОЖ. По данным Росстата в России доля женщин с высокой приверженностью ЗОЖ составляет 11,8%, мужчин – 7,1%⁶. При этом в ОАО «РЖД» в 1,9 раза выше среди женщин (22,5%) и в 2 раза у мужчин (14,1%).

⁴ В отдельные годы вносились изменения в методику расчета интегрального показателя ЗОЖ.

⁵ Данные Федеральной службы государственной статистики (Росстат) https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/zdor24/PublishSite_2024/index.html.

⁶ Данные Федеральной службы государственной статистики (Росстат) https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/zdor24/PublishSite_2024/index.html.

В динамике с 2020 года доля работниц, приверженных к ЗОЖ, выросла на 9,6 п.п. (или +75%), у мужчин же рост составил 3,8 п.п. (или +37%). При этом разница в показателях между женщинами и мужчинами выросла с 1,25 раза до 1,6 раза. Что указывает на необходимость интенсификации продвижения ЗОЖ среди работников компании.

В разрезе полигонов железных дорог ситуация с приверженностью ЗОЖ различна, данные представлены на рис. 1.

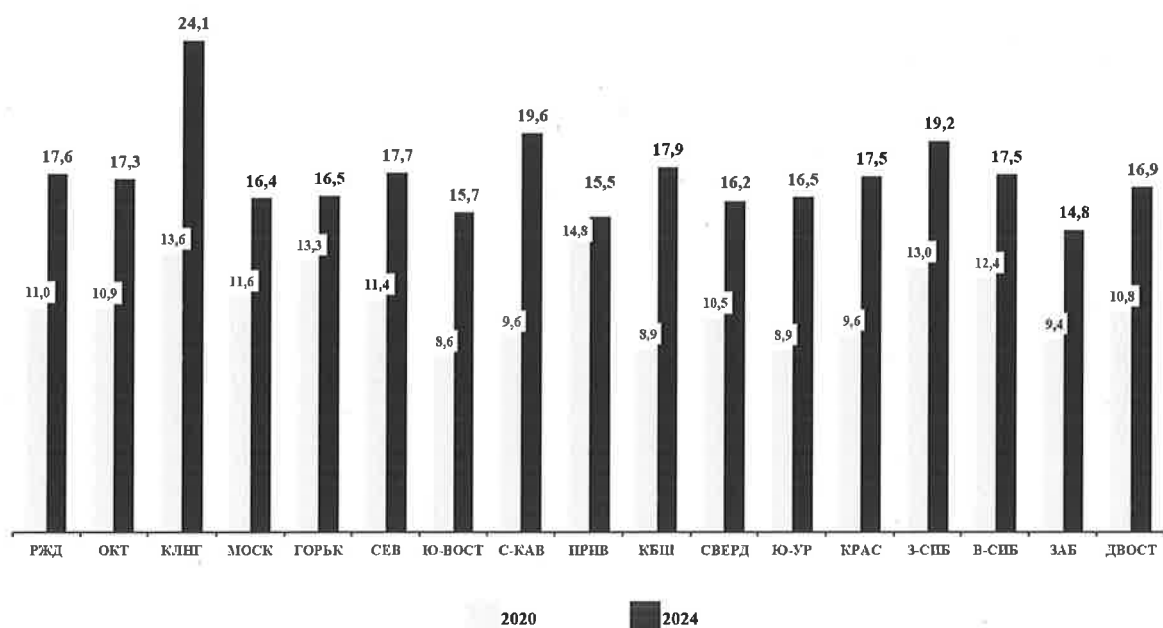


Рисунок 1. Динамика интегрального показателя ЗОЖ по полигонам железных дорог, %.

В разрезе филиалов наибольшее количество приверженцев ЗОЖ больше всего в Центральной дирекции здравоохранения (27,6%), Главном вычислительном центре (25,6%) и Центре фирменного транспортного обслуживания (25,5%), а наименьшие показатели в Центральной дирекции по ремонту пути (14,1%), Центральной дирекции инфраструктуры (14,0%) и Центральной дирекции пассажирских обустройств (13,9%). За пять лет наибольший прирост интегрального показателя в Центре фирменного транспортного обслуживания (+13,7 п.п.), Центре корпоративного учета и отчетности «Желдоручет» (+11,8 п.п.) и Дирекции железнодорожных вокзалов (+11,7 п.п.). Единственный филиал с отрицательной динамикой – Дирекция скоростного сообщения (-0,6 п.п.).

Показатель «самооценка ЗОЖ» (доля тех, кто говорит о себе, что ведет здоровый образ жизни).

В компании в 2024 году 44,7% работников отмечают, что ведут ЗОЖ. Относительно 2023 года прирост составил 1,1 п.п. (или +2,5%), а с 2020 г. показатель самооценки ЗОЖ вырос на 12,6 п.п. (или +40%).

При ответе на вопрос «Какие причины мешают Вам вести здоровый образ жизни?» наиболее частыми были ответы: нехватка времени – 54%; большая нагрузка на работе (нет времени на полноценный сон, регулярное питание и т.д.) – 43,6%; нехватка финансовых средств – 36,5%. Самыми редкими причинами являются отсутствие необходимой информации о ЗОЖ (4,7%) и не важность ЗОЖ (4,2%).

Показатель «ориентированные на здоровое питание» (доля тех, кто придерживается или старается придерживаться большинства принципов правильного питания).

При опросе в 2020 году для определения показателя использовался другой вопрос, поэтому корректнее сравнивать с 2021 годом. Прирост относительно 2021 года составил +1,7 п.п. или 3,4%. В целом данный показатель медленнее растет, что может быть связан с экономической ситуацией в стране (рост цен на продукты питания и высокая инфляция), а также изменение пищевых привычек (рост потребления фастфуда).

Из динамики ответов на вопрос «На ваш взгляд, вы придерживаетесь или не придерживаетесь принципов правильного питания?» видно, что сокращается доля строгих приверженцев правильного питания и растет доля работников, которые стараются придерживаться, но иногда нарушают их. Также снижается количество работников, которые бы хотели придерживаться, но мешают обстоятельства. Незначительно растет группа работников, которые бы и не хотели соблюдать эти принципы.

Показатель «отказ от курения» (доля тех, кто не курит в настоящее время).

В ОАО «РЖД» доля курящих составляет 32,6%, в России по данным различных опросов ситуация с курением различна. Так по данным ВЦИОМ, в 2024 году в России курят 31% (эта доля практически не меняется с 2017 года) взрослого населения, предпочитающие не только обычные сигареты, но и нагреваемый табак (стики) и/или электронные системы доставки никотина (вейпы)⁷. При сравнении данных о курении в ОАО «РЖД» и России необходимо учитывать более высокую долю мужчин (70%) в компании.

⁷ Согласно результатам опроса россиян на тему потребления табачной и никотиносодержащей продукции (<https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/dym-bez-ognja-ili-kultura-kurenija-v-rossii>), опубликованного Всероссийским центром изучения общественного мнения, 12.08.2024 г.

С 2020 года доля работников, которые не курят в настоящее время снизилась на -3,0 п.п. Небольшими темпами снижается количество работников «кто никогда не курил» с 40,6% в 2020 году до 39,8% в 2024 году (-0,8 п.п.) и «кто не курит в настоящее время, но курил когда-то» с 29,8% до 27,6% (-1,2 п.п.). В группе курильщиков есть достаточно стабильное ядро заядлых, которые не планируют бросать курить (33% от числа курильщиков и 10% от общего числа опрошенных). И с 2020 года их доля снизилась незначительно (-1,5 п.п.).

Группа курящих в настоящее время, но которые бы хотели бросить, выросла с 18,0% в 2020 году до 22,5% в 2024 году (+4,5%). Что говорит о наличии потенциала к общему снижению курящих в компании.

В настоящее время большинство работников (65,2%) потребляют обычные сигареты фабричного производства, еще 24,9% потребляют или совмещают другую никотинсодержащую продукцию (электронные сигареты – 15,1%, табачные стики/нагреваемый табак – 9,8%). Часть работников курят кальян (5,9%). 16,4% работников отметили потребление другой продукции.

За последние 5 лет изменилась частота курения в день: доля работников курящих более одной пачки в день выросла с 2,6% до 6,6% (+4,0 п.п.), незначительно снизилась доля тех, кто курит пачку в день (-1,3 п.п.), значительно сократилась доля тех кто курит менее половины пачки в день (-14,8 п.п. – тех, кто курит до половины пачки в день; - 6,6 п.п. кто курит больше половины пачки в день), и выросла доля тех, кто курит время от времени (+18,9 п.п.).

И мужчины, и женщины стали больше курить по сравнению с 2020 годом, рост на 4,6 п.п. и 7,7 п.п. соответственно. Женщины реже курят обычные сигареты и на треть чаще электронные сигареты и стики.

Также наблюдается корреляция доли курящих и возраста работников, так в возрасте 18-21 лет курит почти половина опрошенных, а в возрасте от 60 лет только 19,1%. Кроме того, в более молодом возрасте преобладает курение электронных сигарет и табачных стиков, и самая высокая доля кальянов.

Показатель «умеренное потребление алкоголя» (не употребляют или употребляют без вредных последствий (реже, чем 1 раз в месяц)⁸.

Доля работников, кто не употребляет алкоголь или употребляет без вредных последствий, выросла за пять лет на 5,0 п.п., достигнув в 2024 году показателя в 74,7%. Но доля совсем не употребляющих практически не изменилась – 26,0%.

По данным ВЦИОМ, в России доля тех, кто вообще не потребляет спиртные напитки, практически сравнялась с долей потребителей алкоголя

⁸ Доля тех, кто: 1) не употребляет алкоголь вообще, или 2) употребляет 1 раз в месяц или реже, 3) ограничивается при этом 1-3 порциями.

(48% и 52% соответственно)⁹. При этом также изменилась структура (частота и объем) потребления алкогольных напитков: с меньшей частотой стали потреблять алкоголь в меньших объемах.

Показатель «физическая активность» (доля людей, которые занимаются физкультурой или спортом не реже раза в неделю).

Большинство работников занимаются физической культурой или спортом не реже одного раза в неделю, кроме того, 22,9% работников занимаются регулярно, в том числе каждый день – 9,1%. Вообще не занимаются – 32,1%.

С 2020 года доля работников, которые занимаются физической культурой или спортом не реже одного раза в неделю, вырос на 35,3 п.п. (или +87,6%) с 40,3% до 75,6%.

Большинство опрошенных работников (56,1%) занимаются дома или в парках, в специализированных местах 39,4%. На долю физкультурно-оздоровительных комплексов на предприятиях приходится всего 1,6%, еще 1,0% на секции при физкультурно-спортивных клубах.

По данным ВЦИОМ в России регулярно занимаются физической культурой 55% взрослых жителей страны, сегодня для каждого третьего физическая активность является неотъемлемой частью повседневности.¹⁰ Спортивные интересы россиян в среднем ограничиваются одной активностью.

Также для оценки влияния продвижения ЗОЖ в компании проведен сравнительный анализ по отдельным показателям здоровья работников. В компании относительный показатель смертности в три раза ниже по сравнению с трудоспособным населением страны. Смертность от болезней системы кровообращения ниже в три раза, от злокачественных образований – вчетверо. Также показатель смертности, предотвратимый мерами первичной профилактики (в том числе продвижением ЗОЖ), имеет очень высокую отрицательную корреляцию (-0,98) с интегральным показателем ЗОЖ, то есть чем больше интегральный показатель ЗОЖ, тем ниже предотвратимая смертность работников.

Таким образом, можно уверенно говорить, что Концепция на 2020–2025 годы доказала свою эффективность, что отражается в росте интегрального показателя ЗОЖ, так и в отдельных показателях здоровья работников. При этом отмечается невыполнение двух показателей: снижение доли курящих (-3,0 п.п.) и доли работников, ориентированных на здоровое питание (-2,7 п.п.) с учетом

⁹ Согласно результатам мониторингового опроса о том, как за последние 20 лет изменились практики потребления алкоголя в России (<https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/novaja-ehpokha-trezvosti>), проводимого Всероссийским центром изучения общественного мнения (ВЦИОМ), 07.04.2024 г.

¹⁰ Согласно исследованию на тему спорта (<https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/rossija-sportivnaja-nasha-derzhava>), опубликованного ВЦИОМ, 14.04.2025 г.

изменения формулировки вопроса. Вместе с тем, по результатам анализа литературы и социологических опросов, проводимых в России, отмечается влияние на показатели, характеризующие здоровый образ жизни, пандемии новой коронавирусной инфекции, внешние и экономические изменения в стране с 2022 года (рост инфляции, повышение цен на услуги и продукты питания и др.).

3. Основные направления Концепции

В рамках реализации Концепции на 2026-2031 гг. выделены следующие стратегические направления:

1. Профилактика потребления табака и иной никотинсодержащей продукции;
2. Снижение потребления алкоголя с вредными последствиями для здоровья;
3. Здоровое питание;
4. Повышение физической активности;
5. Сохранение психологического здоровья и благополучия;
6. Профилактическая медицина.

Каждое направление будет подробно раскрыто в соответствующем разделе, включающем анализ текущей ситуации, международный и национальный опыт, стратегические цели и конкретные мероприятия.

3.1. Профилактика потребления табака и иной никотинсодержащей продукции

Курение остается одной из ведущих причин предотвратимых заболеваний и смертности в России. По данным ВОЗ, потребление табака и иной никотинсодержащей продукции ежегодно убивает более 7 миллионов человек во всем мире, причем около 1,6 миллиона смертей приходится на пассивное курение¹¹. В ОАО «РЖД» доля работников, употребляющих табачные изделия, по данным 2024 года, составляла 32,6%.

Курение прямо влияет на рост заболеваемости, обостряет хронические заболевания, повышает риск возникновения онкологии, снижает выносливость и повышает уровень производственного травматизма. Работники, регулярно употребляющие табак, в среднем на 6–8 дней в год чаще оформляют листки нетрудоспособности. Для ОАО «РЖД» это выражается в дополнительных затратах на оплату больничных, снижение производительности и рост рисков при эксплуатации технически сложного оборудования.

В соответствии с этим рекомендуемыми мерами являются:

¹¹ Информационный бюллетень ВОЗ «Табак» (<https://www.who.int/ru/news-room/fact-sheets/detail/tobacco>).

- создание бездымной рабочей среды;
- предоставление программ отказа от курения;
- информационные кампании по отказу потребления табака и иной никотинсодержащей продукции.

Цель и задачи направления

Главной целью данного направления является сокращение доли работников ОАО «РЖД», потребляющих табак и иную никотинсодержащую продукцию.

Для этого необходимо:

- сформировать негативное отношение к курению как части корпоративной культуры;
- обеспечить доступ к инструментам отказа от никотиносодержащей продукции;
- увеличить осведомленность о последствиях курения;
- исключить «удобство» употребления никотинсодержащей продукции в производственной среде.

Предлагаемые мероприятия

1. Создание условий, развитие инфраструктуры:
 - создание альтернативных зон отдыха, свободных от дыма;
 - полный запрет курения на территории объектов, кроме специально обозначенных зон;
 - удаление с мест курения предметов комфорта (лавочек, укрытий).
2. Информационно-просветительская кампания:
 - видеоролики, листовки, личный опыт бывших курящих работников;
 - регулярные лекции и вебинары с медицинскими экспертами.
3. Медицинская поддержка:
 - консультации специалистов в рамках ДМС;
 - обеспечение доступа к никотинзаместительной терапии и психологической помощи.
4. Мотивационная программа:
 - запуск конкурсов «30 дней без дыма» с призами;
 - внутренние конкурсы.

3.2. Снижение потребления алкоголя с вредными последствиями для здоровья

Злоупотребление алкоголем — одна из основных причин потерь трудоспособности и смертности в России. По данным Минздрава России,

алкоголь играет ключевую роль в структуре смертности трудоспособного населения, особенно среди мужчин. Алкоголь ассоциирован более чем с 200 заболеваниями и состояниями, включая цирроз печени, онкологические заболевания, сердечно-сосудистыми патологиями и психическими расстройствами.

По данным Росстата, в 2024 г. 54,4% россиян в возрасте от 15 лет и старше употребляют алкогольные напитки. Из них 21,8% употребляют алкоголь один раз в неделю или чаще¹². Согласно социологическому исследованию в ОАО «РЖД» (2024 г.), признаки злоупотребления выявлены у 25,3% работников, особенно среди руководителей (29,7%).

Алкоголь влияет на когнитивные функции, координацию, внимание и скорость реакции, что особенно критично для профессий с повышенной степенью риска. Негативные последствия выражаются в увеличении числа заболеваний, травм, несчастных случаев, снижении качества работы, росте количества прогулов и конфликтов в трудовых коллективах.

В России за последние 15 лет наблюдается тенденция к снижению потребления алкоголя (с 18 до 9,3 литра этанола в год на душу населения)¹³, что связано с активными государственными мерами: ограничение времени и мест продажи алкоголя; повышение акцизов; развитие анонимной наркологической помощи; запрет рекламы.

Цель и задачи направления:

Целью данного направления является сокращение уровня вредного потребления алкоголя среди работников и формирование ответственной корпоративной культуры в отношении употребления спиртных напитков.

Основными задачами являются:

- повышение информированности о последствиях алкоголизма;
- формирование корпоративной среды с нулевой терпимостью к алкоголю на рабочем месте и на корпоративных мероприятиях;
- обеспечение доступа к анонимной и квалифицированной психологической помощи;
- повышение компетентности управленческого состава в вопросах выявления и коррекции рисков, связанных с потреблением алкоголя.

¹² Согласно данным Комплексного наблюдения условий жизни населения в 2024 г. (https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/GKS_KOUZH_2024/index.html), проведенного Федеральной службой государственной статистики (Росстат).

¹³ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 11.12.2023 N 3547-р «Об утверждении Концепции сокращения потребления алкоголя в Российской Федерации на период до 2030 года и на дальнейшую перспективу».

Предлагаемые мероприятия

1. Информационно-просветительская кампания:

регулярное освещение темы в корпоративных СМИ и сообществе «ЗОЖ РЖД» в социальных сетях;

проведение интерактивных семинаров по рискам и последствиям употребления алкоголя;

разработка и распространение информационных материалов (буклетов, плакатов, листовок и т.д.), аудио и видеоролики с участием врачей, работников, бывших зависимых;

информирование о доступных программах помощи (государственные службы, анонимные группы поддержки, корпоративные консультации).

2. Психологическая и медицинская поддержка:

организация анонимной горячей линии с участием психиатров-наркологов;

возможность консультирования психиатром-наркологом в рамках ДМС.

3. Контроль и реагирование:

проведение рейдов наркологического контроля на рабочих местах с участием машинистов-инструкторов и уполномоченных представителей работодателя совместно с медицинскими работниками учреждений здравоохранения компании;

введение процедуры обратной связи с подразделениями по результатам проверок;

журнал наблюдений и оценки риска злоупотреблений в высокоответственных профессиях.

4. Мотивационная программа:

поощрение подразделений с наименьшей долей нарушений трудовой дисциплины, связанных с алкоголем;

конкурсы историй успеха: «Я выбрал трезвость»;

замена практики дарения алкогольных напитков на «здоровые подарки»;

вовлечение лидеров мнений и профсоюза.

3.3. Здоровое питание

Здоровое питание является ключевым фактором профилактики хронических неинфекционных заболеваний (ХНИЗ), включая сердечно-сосудистые болезни, диабет II типа, ожирение и злокачественные новообразования. По данным ВОЗ, рацион с достаточным количеством овощей, фруктов и цельнозерновых продуктов, при ограниченном употреблении соли, сахара и насыщенных жиров, способен значительно снизить риски преждевременной смертности.

Для трудовой среды вопросы питания особенно актуальны: в течение рабочего дня работник как минимум один раз принимает пищу. Качество и доступность этой пищи напрямую влияют на уровень энергии, производительность и концентрацию внимания. Недостаток инфраструктуры и преобладание «быстрой еды» в рационе работников приводят к снижению работоспособности и росту медицинских расходов.

Согласно данным ФГБУН «ФИЦ питания и биотехнологии», около 44% взрослого населения страдают избыточной массой тела, а 18,6% имеют ожирение (2024)¹⁴. Уровень потребления соли в среднем превышает рекомендуемую норму ВОЗ (5 г в день) почти в два раза. Недостаточное употребление овощей и фруктов фиксируется у более чем 60% населения.

Цель и задачи направления

Основная цель — повышение приверженности работников принципам здорового питания и формирование устойчивых пищевых привычек у работников и членов их семей, снижение доли работников с избыточной массой тела и ожирением.

Для этого необходимо:

- создать условия для выбора рационального питания на рабочем месте;
- повысить осведомленность работников о принципах здорового питания;
- сократить доступность продуктов с высоким содержанием соли, сахара и насыщенных жиров;
- стимулировать работников к личной ответственности за выбор рациона.

Предлагаемые мероприятия

1. Организация корпоративного питания:

приведение объектов общественного питания к стандартам комфортного сервиса;

внедрение стандартов «здорового меню» в корпоративных столовых;

указание в меню информации о калорийности, наличии соли и сахара для осознанного выбора блюд;

включение в меню новых блюд, приготовленных из овощей, рыбы, нежирного мяса и молочных продуктов.

2. Информационно-просветительская кампания:

регулярные лекции и вебинары с диетологами;

распространение буклетов и онлайн-материалов с простыми рекомендациями по рациону;

¹⁴ На основании монографии Тутельяна В.А. и Никитюка Д.Б. «Эпидемиология питания: Россия 2018–2023», 2024г.

проведение «Дней здоровья», кулинарных мастер-классов и корпоративных конкурсов (например, «Неделя без сладкого»).

3. Медицинская поддержка:

организация диспансеризации с оценкой индекса массы тела, уровня сахара и холестерина;

организация Школ здоровья по снижению избыточного веса;

индивидуальные планы питания для работников с выявленными факторами риска.

4. Мотивационная программа:

проведение конкурсов между работниками подразделений («Самое здоровое меню», «Семейные рецепты» и т.д.).

3.4. Повышение физической активности

Недостаток физической активности является четвертым по значимости фактором риска глобальной смертности и связан примерно с 6% всех случаев смерти в мире. По данным ВОЗ, низкая двигательная активность является причиной до 30% случаев ишемической болезни сердца, 27% случаев диабета II типа и около 25% случаев рака молочной железы и толстой кишки¹⁵. В России около 40% взрослого населения имеют недостаточный уровень физической активности как на работе, так и в свободное время.

Физическая активность способствует снижению риска хронических заболеваний, нормализации веса, укреплению репродуктивного здоровья, снижению стресса и тревожности, профилактике когнитивных нарушений. Кроме того, регулярная активность улучшает производительность труда, повышает удовлетворенность работой и способствует снижению числа дней нетрудоспособности.

Среди основных направлений развития физической культуры и спорта в компании, способствующих вовлечению работников в регулярные занятия можно выделить:

проведение массовых спортивных мероприятий;

создание и развитие физкультурно-спортивных клубов (ФСК) в подразделениях ОАО «РЖД»;

частичная компенсация работникам расходов стоимости платных физкультурных и спортивных услуг;

деятельность собственных объектов спорта компании;

проведение физкультурных мероприятий, направленных на популяризацию здорового образа жизни.

¹⁵ Информационный бюллетень ВОЗ «Физическая активность» (<https://www.who.int/ru/news-room/fact-sheets/detail/physical-activity>).

В компании функционирует единая система организации физкультурной и спортивно-массовой работы.

Проведение массовых спортивных мероприятий является частью корпоративного спорта и оказывает положительное влияние на повышение физической подготовленности работников компании и их сплоченности, формирование у них привычки к систематическим занятиям физической культурой и спортом.

Соревнования проводятся на 3 уровнях: узловой, региональный всероссийский (общекорпоративный).

Ежегодно проводится:

- до 15 всероссийских (корпоративных) соревнований;
- более 200 региональных (дорожных), в которых участвуют порядка 17 тыс. работников;
- до 1,5 тыс. узловых мероприятий, охватывающих порядка 120 тыс. чел.

Для объединения работников, занимающихся физической культурой и спортом, была создана корпоративная цифровая платформа «Пульс», для размещения информации о спортивных мероприятиях, сбора заявок, создания команд, а также данных об участии работников ОАО «РЖД» в них и начисления им баллов бонусного пакета.

Для вовлечения работников компании в регулярные занятия физической культурой и спортом создаются и развиваются физкультурно-спортивные клубы (далее – ФСК) при содействии компании, РОСПРОФЖЕЛ и РФСО «Локомотив». На данный момент создано 628 ФСК, в которых занимается более 25 тыс. человек.

Доступность объектов спорта для занятий физической культурой и массовым спортом является важнейшим фактором, влияющим на физическую активность работников ОАО «РЖД». В настоящее время функционирует 44 объекта спорта.

Для повышения качества жизни работников компании, членов их семей и неработающих пенсионеров реализуется программа развития социальной инфраструктуры в местах локального проживания работников ОАО «РЖД», одним из направлений которой является развитие физической культуры и спорта в труднодоступных территориях.

Для возможности активно провести выходной на свежем воздухе с семьей и коллегами проводятся семейные фестивали здорового образа жизни «ЛокоЛето» и «ЛокоЗима», которые помимо соревнований включают и другие виды активностей: сдача норм ГТО, конкурсы, испытания и мастер-классы.

Набирают популярность среди железнодорожников фитнес-туры. Фитнес туры – организованные туристические поездки в группе, сопровождающиеся

дополнительными физкультурными мероприятиями с привлечением фитнес инструкторов/тренеров.

Цель и задачи направления

Главная цель — повышение уровня физической активности работников и снижение распространенности гиподинамии к 2031 году.

Для этого необходимо:

- создавать условия для занятий физической культурой и спортом;
- обновлять и развивать инфраструктуру объектов спорта компании;
- расширять использование цифровых и онлайн сервисов для участия в мероприятиях и занятий физической культурой;
- вовлекать работников в мероприятия, направленные на повышение физической активности, в том числе с помощью информационных кампаний;
- мотивировать работников к участию в физкультурных и массовых спортивных мероприятиях, повышению физической активности.

Предлагаемые мероприятия

1. Создание условий, развитие инфраструктуры:

создание и развитие ФСК в подразделениях ОАО «РЖД», открытие новых секций в ФСК;

оснащение ФСК спортивным инвентарем и оборудованием, организация тренировочного процесса;

проведение текущих и капитальных ремонтов основных фондов и поэтапная работа по повышению доступности спортивных объектов социальной инфраструктуры и предоставляемых на них услуг для маломобильных групп населения.

2. Информационно-просветительская кампания:

информирование работников о проведении физкультурных и спортивных мероприятий в едином цифровом сервисе;

расширение использования социальных цифровых сервисов в области физической культуры и спорта;

популяризация занятий физической культурой и массовым спортом среди работников ОАО «РЖД» и членов их семей;

поддержка детского, юношеского, молодежного, студенческого и ветеранского физкультурного движения и массового спорта;

внедрение новых современных форм физкультурно-спортивной работы.

3. Мотивационная программа:

проведение физкультурных и массовых спортивных мероприятий, возможность участия в них работников и членов их семей;

частичная компенсация затрат работников на занятия физической культурой;

расширение системы нематериальной мотивации для активно участвующих в физкультурных и спортивных мероприятиях работников ОАО «РЖД».

3.5. Сохранение психологического здоровья и благополучия

Психоэмоциональные факторы напрямую влияют на здоровье работников, производительность труда и уровень безопасности. Согласно данным многих исследований, до 50–60% случаев абсентеизма связано с высоким уровнем стресса на рабочем месте. Хронический стресс и неблагоприятные психосоциальные факторы могут приводить к профессиональному выгоранию, депрессии, тревожным расстройствам, а также увеличивать риск сердечно-сосудистых заболеваний и травм на производстве. Например, согласно отдельным исследованиям у работников, испытывающих высокую нагрузку на работе, риск развития мерцательной аритмии увеличивается на 83% по сравнению с теми, кто не сталкивается с такими стрессовыми факторами¹⁶.

По данным ВОЗ, депрессия и тревожные расстройства ежегодно приводят к потерям мировой экономики за счет снижения продуктивности¹⁷. Каждый четвертый взрослый человек в мире хотя бы раз в жизни сталкивается с психическими расстройствами, а около 15% людей трудоспособного возраста испытывают проблемы, связанные с хроническим стрессом или выгоранием.

Для ОАО «РЖД» психологическое благополучие работников является ключевым условием обеспечения устойчивости компании, снижения текучести кадров и повышения качества перевозочного процесса.

Для снижения стресса и сохранения ментального здоровья в компании реализуется комплексный подход, включающий различные компоненты:

психофизиологическое обеспечение отдельных категорий работников, насчитывающих 180 тыс. человек;

повышение осведомленности, при этом используется как индивидуальный подход, так и групповые тренинги;

функционирование и открытие комнат функционально-эмоциональной разгрузки на предприятиях.

¹⁶ <https://www.ahajournals.org/doi/10.1161/JAHA.123.032414>

¹⁷ Информационный бюллетень ВОЗ «Психическое здоровье на рабочем месте» (<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>).

Цели и задачи направления

Главная цель — формирование устойчивой корпоративной системы поддержки психического здоровья, снижение распространенности стрессовых состояний и профилактика профессионального выгорания.

Для этого необходимо:

сформировать корпоративную культуру заботы о психическом здоровье; обеспечить доступность психологической помощи и консультативной поддержки;

повысить осведомленность работников о методах саморегуляции и стресс-менеджмента;

создать условия для благоприятного внутреннего климата и взаимопомощи;

снизить стигматизацию, связанную с обращением за помощью.

Предлагаемые мероприятия

1. Создание условий, развитие инфраструктуры:

организация комнат функциональной (эмоциональной) разгрузки на предприятиях ОАО «РЖД»;

организация работы горячей линии психологической поддержки.

2. Информационно-просветительская кампания:

проведение лекций и вебинаров с психологами и психотерапевтами;

проведение «Дней/недель психологического благополучия»;

разработка корпоративных онлайн-курсов по стресс-менеджменту;

проведение тренингов для руководителей по позитивному лидерству и управлению благополучием персонала;

регулярные информационные материалы о профилактике выгорания и тревожных состояний.

3. Медицинская поддержка:

включение консультаций врача-психотерапевта и/или клинического психолога в программы ДМС;

обеспечение доступа к анонимным онлайн-консультациям;

скрининг психоэмоционального состояния работников (проведение опроса по выгоранию) и организация тренингов;

раннее выявление групп риска в рамках диспансеризации и медосмотров.

4. Мотивационная программа:

внедрение программ наставничества и групп взаимопомощи;

корпоративные акции, направленные на снижение стресса (дни без гаджетов, дни цифрового детокса).

3.6. Профилактическая медицина

Профилактическая медицина играет ключевую роль в сохранении трудоспособности работников и снижении долгосрочных издержек на лечение. По данным ВОЗ, до 80% случаев преждевременной смертности от сердечно-сосудистых заболеваний, инсультов и диабета можно предотвратить за счет своевременной диагностики и коррекции факторов риска¹⁸.

В России хронические неинфекционные заболевания составляют более 70% в структуре общей заболеваемости. При этом лишь, по данным ВЦИОМ, около 51% россиян за последнее время проходили диспансеризацию¹⁹, при этом у значительной части граждан заболевания выявляются на поздних стадиях, что увеличивает расходы на лечение и приводит к потере трудоспособности.

В ОАО «РЖД» 99,2% работников диспансеризацию проходят ежегодную диспансеризацию, причем круг специалистов существенно больше, чем в рамках государственной программы. Такая масштабная работа позволяет вовремя выявлять у людей болезни системы кровообращения, сахарный диабет, злокачественные новообразования. Показатель инвалидности из-за сердечно-сосудистых заболеваний в ОАО «РЖД» составляет 0,02 на тысячу человек, из-за новообразований – 0,04. У 80,3% пациентов с новообразованиями удастся поставить диагноз на I или II стадии, то есть когда шансы на выздоровление максимальны.

Помимо этого, инфекционные заболевания являются одной из наиболее частых причин временной нетрудоспособности работников. По данным исследований, до 50–60% всех случаев отсутствия на работе связано с респираторными инфекциями и гастроэнтеритами. В этом направлении важную роль играет вакцинация работников.

Цели и задачи направления

Главная цель — снижение заболеваемости и раннее выявление хронических патологий у работников за счет развития системы профилактической медицины.

Для этого необходимо:

повысить охват работников регулярной диспансеризацией и профилактическими осмотрами;

внедрить программы ранней диагностики сердечно-сосудистых и онкологических заболеваний;

развить персонифицированный подход в медицине;

¹⁸ Информационный бюллетень ВОЗ «Неинфекционные заболевания» (<https://www.who.int/ru/news-room/fact-sheets/detail/noncommunicable-diseases>).

¹⁹ Согласно результатам опроса работающих россиян о защите их здоровья (<https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/dispenserizaciya-dlja-vsekh-priznak-ili-realnost>), опубликованного ВЦИОМ 28.08.2025г.

интегрировать результаты медицинских обследований в корпоративную систему управления здоровьем.

Предлагаемые мероприятия

1. Инфраструктурные меры:

развитие сети кабинетов медицинской профилактики по единому стандарту;

внедрение цифровой системы «РЖД-Медицина».

2. Медицинская поддержка:

включение в ДМС расширенных программ профилактики (кардиологические скрининги, онкологические маркеры, лабораторные тесты);

индивидуальное ведение работников с хроническими неинфекционными заболеваниями, консультирование по корректировке образа жизни, в т.ч. дистанционный мониторинг здоровья;

создание генетических паспортов с индивидуальными рекомендациями по физической активности и питанию;

программы вакцинации (грипп, пневмококк, COVID-19 и др.) для работников;

проведение Школ здоровья по профилактике факторов риска.

3. Информационно-просветительская кампания:

создание детальной карты регионов по степени влияния погодных условий на здоровье работников;

повышение мотивации работников к прохождению профилактических обследований;

регулярные лекции о важности ранней диагностики;

освещение вопроса профилактики в корпоративных СМИ и в сообществе «ЗОЖ РЖД» в социальных сетях.

4. Просвещение и продвижение здорового образа жизни

Информационно-просветительская работа является фундаментом всех корпоративных программ укрепления здоровья. Без регулярной подачи достоверной информации и формирования позитивного образа здорового образа жизни большинство мероприятий по питанию, физической активности, отказу от вредных привычек и профилактике заболеваний не достигают ожидаемого эффекта.

По данным ВОЗ и Минздрава России, низкая информированность работников о рисках и методах профилактики хронических заболеваний напрямую связана с высокой распространенностью курения, избыточного веса, гиподинамии и потребления алкоголя. Исследования показывают: работники

компаний, которые регулярно получают материалы о ЗОЖ, на 30–40% чаще меняют поведенческие привычки в сторону здоровых, чем те, кто не вовлечен в такие кампании.

Для освещения программ по здоровому образу жизни в ОАО «РЖД» развивается сообщество «ЗОЖ РЖД» на информационных платформах, которое выступает основной площадкой для проведения онлайн-мероприятий.

Цель и задачи направления

Главная цель — повышение уровня информированности работников о факторах риска и формирование положительного отношения к ведению здорового образа жизни.

Для этого необходимо:

сформировать позитивное отношение к здоровью как элементу корпоративной культуры;

обеспечить работников доступными и понятными материалами о ЗОЖ;

вовлечь работников в диалог и обратную связь по вопросам здоровья;

использовать современные форматы коммуникации для охвата всех категорий персонала.

Предлагаемые мероприятия

1. Информационная кампания:

продвижение фирменного стиля «ЗОЖ РЖД»;

регулярное освещение важности профилактики и ЗОЖ в корпоративных СМИ, по корпоративной почте и на Сервисном портале работника ОАО «РЖД»;

создание плакатов, буклетов, видеороликов и инфографики о ЗОЖ;

развитие официальных сообществ «ЗОЖ РЖД» в социальных сетях.

2. Образовательные активности:

лекции и вебинары с участием врачей и экспертов по здоровью;

проведение тематических «Дней здоровья» (например, «День отказа от табака», «Неделя правильного питания»);

онлайн-курсы в системе дистанционного обучения ОАО «РЖД».

3. Обратная связь и вовлечение:

регулярные опросы для оценки уровня знаний и отношения работников к ЗОЖ;

возможность анонимных вопросов специалистам через корпоративные каналы и сообщество «ЗОЖ РЖД» в социальных сетях;

вовлечение работников в планирование кампаний через инициативные группы.

5. Мотивация работников к ведению здорового образа жизни

Даже при наличии инфраструктуры и медицинских программ ключевым фактором успеха остается личная вовлеченность работников. Исследования ВОЗ и ОЭСР показывают, что эффективность корпоративных программ здорового образа жизни во многом зависит от степени участия персонала: компании с высоким уровнем вовлеченности работников получают до 3–4-кратного возврата инвестиций по сравнению с организациями, где работники остаются пассивными участниками.

Для ОАО «РЖД» важно не только внедрять профилактические меры, но и стимулировать работников к их активному применению, превращая заботу о здоровье в элемент корпоративной культуры.

В конце 2021 года в компании появилось новое «движение» — агенты ЗОЖ. Это работники (волонтеры), которые вдохновляют и вовлекают своих коллег, мотивируют их к ведению здорового образа жизни.

Целью деятельности агентов ЗОЖ является мотивация работников ОАО «РЖД» к бережному отношению к собственному здоровью, через трансляцию позитивного образа Агентов ЗОЖ, активно участвующих в реализации ЗОЖ мероприятий и проектов.

В иерархии агентов ЗОЖ есть координаторы агентов ЗОЖ в регионах железных дорог, которые выбираются по итогам конкурса.

Основными задачами Координатора агентов ЗОЖ являются:

- формирование сообщества агентов ЗОЖ из работников компании, активно занимающихся и продвигающих принципы ЗОЖ в трудовых коллективах;

- популяризация в коллективах лучших практик проведения ЗОЖ мероприятий.

На сегодняшний день «движение» агентов ЗОЖ насчитывает более 3 тыс. человек. В движении агентов ЗОЖ участвуют работники абсолютно любых профессий и должностей.

Агентами ЗОЖ проводятся различные мероприятия для работников по популяризации здорового образа жизни.

Цель и задачи направления

Главная цель — повышение уровня вовлеченности работников в корпоративные программы укрепления здоровья и формирование устойчивой мотивации к ведению ЗОЖ.

Для этого необходимо:

- создать систему поощрения за участие в программах здоровья;
- обеспечить прозрачную обратную связь о результатах участия;

повысить престиж здорового образа жизни в коллективе.

Предлагаемые мероприятия

1. Мотивационная программа:

начисление баллов Бонусного пакета за участие в ЗОЖ-мероприятиях (спорт, конкурсы), которые можно обменять на корпоративные предложения, а также воспользоваться скидками от партнеров компании на специальных условиях;

система нематериального поощрения: грамоты, признание на корпоративных мероприятиях, упоминание в СМИ компании;

участие в корпоративных форумах и обучении.

2. Организационные:

создание рейтинга железных дорог по показателю «Доля приверженности ЗОЖ».

3. Информационная кампания:

регулярная публикация историй успеха работников, добившихся улучшения здоровья;

демонстрация личного примера руководителей;

информирование о выгодах здорового образа жизни для семьи и карьеры.

4. Агенты ЗОЖ:

увеличение числа агентов ЗОЖ среди работников компании;

проведение конкурсов («Самый активный Агент ЗОЖ», «Лучшее подразделение по здоровью»);

проведение обучающих мероприятий в области ЗОЖ;

проведение конкурса на звание «Координатор Агентов ЗОЖ».

6. Система реализации Концепции

Реализация Концепции здорового образа жизни и активного долголетия в ОАО «РЖД» на 2026–2031 годы направлена на формирование устойчивой корпоративной среды, способствующей сохранению здоровья работников и повышению их вовлеченности.

В целях реализации настоящей Концепции предусматривается разработка плана мероприятий, утверждаемого генеральным директором – председателем правления ОАО «РЖД», в рамках установленных параметров финансового плана ОАО «РЖД».

Указанный план будет формироваться с учетом национальных целей развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года, ключевых задач ОАО «РЖД», установленных целевых показателей и потребностей работников компании.

Оценка результатов реализации Концепции будет производиться на основании целевых параметров, указанных в приложении к настоящей Концепции.

Действие Концепции распространяется на все подразделения ОАО «РЖД», а также может использоваться подконтрольными обществами ОАО «РЖД». При реализации Концепции проводится оценка рисков, в том числе возможные схемы управления рисками и нивелирования последствий их возникновения в установленном в компании порядке.

Общий контроль за реализацию Концепции осуществляет директор ОАО «РЖД» по медицине – начальник Центральной дирекции здравоохранения. В случае необходимости в Концепцию могут вноситься изменения в соответствии с установленным порядком.

Отчет по результатам выполнения плана ежегодно будет представляться генеральному директору – председателю правления ОАО «РЖД», с учетом установленных целевых параметров.

7. Заключение

Реализация Концепции здорового образа жизни и активного долголетия в ОАО «РЖД» на 2026–2031 годы направлена на формирование устойчивой корпоративной среды, способствующей сохранению здоровья работников и повышению их вовлеченности в профилактические программы. Проведенный анализ показал, что системный подход к укреплению здоровья персонала уже демонстрирует положительные результаты: в компании отмечается рост приверженности ЗОЖ и снижение показателей заболеваемости.

Основные направления Концепции охватывают ключевые факторы образа жизни – профилактику курения табака и иной никотинсодержащей продукции, снижение вредного потребления алкоголя, формирование культуры рационального питания, развитие физической активности, укрепление психологического благополучия, профилактическую медицину. Их дополнением становятся информационно-просветительские кампании и мотивационные механизмы, делающие заботу о здоровье частью корпоративных ценностей.

Реализация Плана мероприятий позволит достичь синергетического эффекта: снизить уровень поведенческих факторов риска, сократить временную нетрудоспособность, повысить производительность труда и сохранить кадровый потенциал компании. Важным результатом станет вклад в достижение Национальных целей в сфере демографии и здравоохранения, а также укрепление имиджа ОАО «РЖД» как социально ответственной компании.

Таким образом, Концепция является не только инструментом улучшения здоровья работников, но и важным фактором повышения устойчивости и конкурентоспособности компании в долгосрочной перспективе.

Приложение
к Концепции здорового
образа жизни и активного
долголетия в ОАО «РЖД» на
2026–2031 годы

Целевые параметры реализации Концепции здорового образа жизни и активного долголетия в ОАО «РЖД»
на 2026–2031 годы

Целевые показатели	Источник данных	2026 год	2027 год	2028 год	2029 год	2030 год	2031 год
Доля работников ОАО «РЖД», ведущих здоровый образ жизни, %	социологический опрос	не менее 12	не менее 13	не менее 14	не менее 14,5	не менее 15	не менее 15,5
Доля работников ОАО «РЖД», регулярно занимающихся физической культурой и спортом, участвующих в массовых спортивных мероприятиях, %	социологический опрос	не менее 60	не менее 63	не менее 65	не менее 68	не менее 71	не менее 71