

# Основные барьеры при внедрении Концепции нулевого травматизма и создании психологически комфортной среды для работников в ПАО «Россети Юг»

**Петленко Андрей Владимирович**

**Заместитель главного инженера - начальник департамента производственной безопасности, охраны труда и производственного контроля ПАО «Россети Юг»**

2023 / 5–6 июля

Москва / Конгресс-центр ЦМТ



VIII Международная  
научно-техническая конференция

«Развитие и повышение надежности  
распределительных электрических сетей»

ОРГАНИЗАТОРЫ



# Внедрение Концепции нулевого травматизма в ПАО «Россети Юг»



Период внедрения в ПАО «Россети Юг» Концепции нулевого травматизма составил в общей сложности **3 года**

**В настоящее время осуществляется совершенствование процедур, реализованных в ПАО «Россети Юг» в рамках Концепции нулевого травматизма**

# Организационные барьеры при внедрении Концепции нулевого травматизма

2

Опасение руководителей «расслабить» персонал (у работников сформируется чувство вседозволенности)

3

Скептическое отношение руководителей (отношение к изменениям, как к очередному «начинанию»; через время забудут)



4

Сложность слома подходов к проверкам бригад (применимо как для работников, так и для руководителей)

1

Недоверие работников (резкое изменение инспекторского подхода сопровождается недоверием у персонала)

5

Применение двойных стандартов (при плановых работах правила ТБ соблюдаются, а при срочных и аварийных - нет)

**Данные барьеры требуют изменения сознания и отношения.**

6

Сопrotивление блока охраны труда из-за появления дополнительных «несвойственных» обязанностей

7

Неприятие иностранного происхождения Концепции

**Настойчивость, последовательность, обучение – основные инструменты преодоления**

# Технические барьеры при внедрении Концепции нулевого травматизма

**Наличие проблем технического характера, создающих риски наступления несчастного случая, которые не могут быть решены одновременно:**

▶ На сетевой участок требуется АГП, поскольку с него работать безопаснее (есть риск падения опоры), но Работодатель не может приобрести АГП по причине недостатка финансирования.

▶ Состояние бригадного автомобиля небезопасно (не предусмотрены ремни безопасности, износ деталей кузова и пр.), требуется замена автомобиля, но Работодатель не может это выполнить по причине недостатка финансирования.

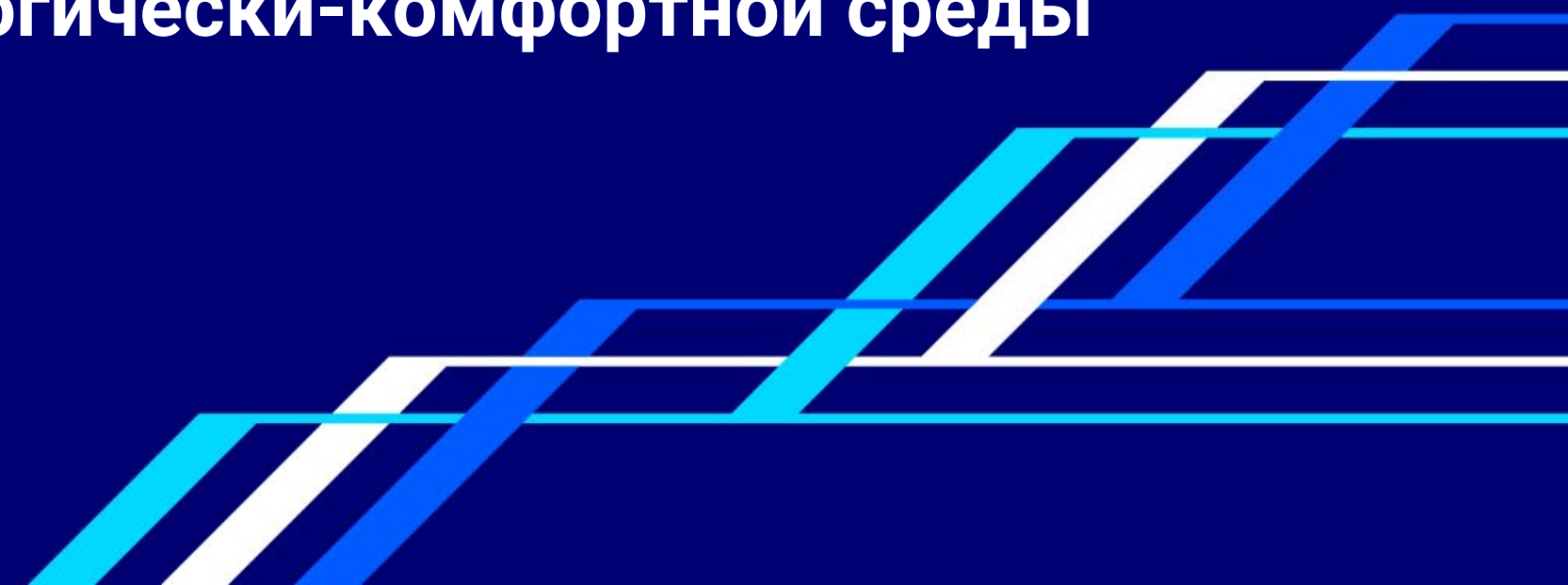
▶ Наличие современного электро- и пневмоинструмента позволяет быстрее и безопаснее выполнять производственные операции...



**Решение данных вопросов напрямую зависит от финансирования. Эти «барьеры» устраняются в рамках производственных программ.**

**Преодоление барьеров при внедрении  
Концепции нулевого травматизма.**

**Создание психологически-комфортной среды  
для работников**





# Разъяснение, популяризация, завоевание доверия работников. Подготовка и работа тренеров нулевого травматизма



Проведение тренерами нулевого травматизма практических тренингов с работниками по тематике охраны труда и культуры осознанной безопасности

- 38 чел. прошли обучение в Учебном центре по программе «Подготовка тренера нулевого травматизма».
- Продолжительность обучения – 256 ч.
- Тренеры по графику проводят обучающие мероприятия для работников РЭС и ПО.
- Продолжительность занятия – 6 ч.
- За период с августа 2020 года обучение прошли 11423 чел. Формат – практические групповые занятия.
- Тренеры как правило проводят занятия в паре (работают два тренера).
- Цель – обучение и занятия по тематике охраны труда, культуре безопасности в интересной для работников, запоминающейся форме.

# Разъяснение, популяризация, завоевание доверия работников. Нетиповая агитация среди работников



Элементы наглядной агитации из проекта «Мастер Петрович» и сувенирной практически применимой продукции (зонт, термос)

Для работников из числа рабочих профессий реализован проект нетиповой агитации «Мастер Петрович».

Мастер Петрович - собирательный авторитетный персонаж, общающийся с работниками на простом языке от первого лица.

За период с ноября 2021 года бригадам направлены 43 тематических статьи, написанных от имени Мастера Петровича по тематике ТБ и эл. сетевой повестки.

Сформирована линейка сувенирной, практически применимой продукции с символикой (зонт, термос, кружка и пр.), вручается самым активным сотрудникам.

Цель – разъяснение работникам о требованиях Правил (не только знать, но и понимать) в интересной форме, иных вопросов эл. сетевой тематики.



# Разъяснение, популяризация, завоевание доверия работников. Семейный день охраны труда



Проведение Семейного дня охраны труда в  
Семикаракорском РЭС Ростовэнерго

**Определен формат и организовано проведение Семейного дня охраны.**

Мероприятие проводится с детьми (внуками) сотрудников РЭС в присутствии родителей в периоды летних каникул.

Мероприятие носит добровольный характер. Включает в себя: ознакомительную экскурсию по РЭС, эстафеты, конкурсы, фотографирование, сладкий стол, призы и подарки.

По итогам изготавливаются брошюры А5, которые раздаются руководителям РЭС.

Цель – демонстрация возможности позитивного отношения к работе по охране труда и службе охраны труда (инспекции).





# Разъяснение, популяризация, завоевание доверия работников. Конкурс детского видеоролика



Возраст участников Конкурса  
детского видеоролика 4-8 лет.



**Организовано проведение Конкурса детского видеоролика.**

Суть мероприятия заключается в видеосъемке сотрудниками своих детей (внуков) в возрасте 4-8 лет, высказывающихся на тему электричества и безопасности (длительность до 2 мин.)

Впервые Конкурс проведен в 4 квартале 2022 г.  
Участие приняли 36 детей.

Все участвовавшие дети получили подарки.

Награждение подарками состоялось в торжественной атмосфере в рамках празднования Дня энергетика.

Цель – демонстрация возможности позитивного отношения к работе по охране труда и службе охраны труда (инспекции).

# Разъяснение, популяризация, завоевание доверия работников. Институт лидеров изменений



**Создан Институт лидеров изменений** – в каждом РЭС из числа сотрудников назначен Лидер изменений (всего лидеров изменений 103 чел.).

## **Лидер изменений:**

- Работник, обученный по теме нулевого травматизма и культуры безопасности.
- Доверенное лицо службы охраны труда (общение через чаты); продвигает ценности Концепции.
- Не имеет функций инспектирования, является вовлеченным работником.
- На местах разъясняет о происшедших изменениях в работе по охране труда, логике Концепции.

Цель – вовлечение при помощи лидеров изменений работников в движение нулевого травматизма, популяризация охраны труда.

Лидеры изменений – помощники службы охраны труда при внедрении и продвижении Концепции нулевого травматизма и Культуры безопасности.

# Разъяснение, популяризация, завоевание доверия работников. Монтаж настенных тематических панелей в РЭС и УЦ



Оборудованы 105 шт. настенных панелей с описанием и иллюстрациями новых подходов в работе по охране труда:

- Панорамные стеновые панели на тему нулевого травматизма, стилизованные под логотип Россети. Имеют подсветку и красивый внешний вид. Смонтированы в Учебном Центре и его подразделениях (г.Ростов-на-Дону, г.Астрахань).

- Стеновые информационные панели на тему нулевого травматизма смонтированы в каждом РЭС – всего 103 панели. Панели оформлены в стиле одной сюжетной линии на тему работы без травм и инструментов Концепции.

Цель – масштабная разъяснительная работа.

Наполнение и дизайн разработаны специалистами Компании.

Настенные панели (с подсветкой и без подсветки), размещенные в учебных центрах и РЭС



# Разъяснение, популяризация, завоевание доверия работников. Брошюра-путеводитель по Концепции нулевого травматизма



Каждому работнику вручена брошюра – «Путеводитель по внедрению Концепции нулевого травматизма»

Брошюра:

- имеет формат А5, объем 36 стр., изготовлена в цвете типографским способом, содержит рисунки, нескучная (аналог Инструкции по оказанию первой помощи);
- изложена от первого лица простым, разговорным текстом, рассчитанным на обычного человека со средним и средне-специальным образованием;
- содержит разъяснения по каждому мероприятию Концепции и реализуемой в Компании работы – от сути мероприятия до способа реализации.

Цель – масштабная разъяснительная работа, «достучаться» до каждого работника.

Путеводитель по внедрению Концепции нулевого травматизма, 36 стр. (первые три страницы)



# Побуждение руководителей к лидерству в части охраны труда. Осведомленность и приверженность руководителей Концепции



На руководителей в рамках Концепции ориентированы сразу несколько отдельных мероприятий:

- Применение (обязательное) проверяющими при проверках бригад белых касок (проект «Белая каска руководителя»). Демонстрирует обязательность применения СИЗ **всеми**.
- Каждому руководителю РЭС и ПО выдано настольное пособие по основным направлениям работы по охране труда в Компании.
- Периодически (раз в 1-1,5 года) проводится индивидуальная беседа с руководителем каждого РЭС (проводит тренер нулевого травматизма) на предмет понимания, разделения убеждений, внедрения Концепции и своего поведения как руководителя-лидера (по опросным чек-листам) с оценкой по 5-бальной шкале.
- Реализован механизм формирования ежегодных программ мероприятий по охране труда методом «снизу-вверх» с обратной связью от руководителя для коллективов.

Цель – привитие лидерских качеств.

Каждый руководитель РЭС и ПО периодически проходит беседу (интервью) с тренером нулевого травматизма на предмет понимания и приверженности Концепции.

# Побуждение руководителей к лидерству в части охраны труда. Переход от внезапных проверок бригад к анализу (аудиту) поведения работников (поведенческому аудиту безопасности)



Проверка бригады в форме аудита поведения предусматривает:

- длительное нахождение проверяющего с бригадой;
- смену инспекторского подхода в общении с работниками на диалог;
- за незначительные однократные нарушения не следует наказание (требования о наказаниях переведены в статус рекомендательных);
- предварительное обучение в УЦ руководителей и специалистов, проверяющих бригады (объем 32 ч.)

В 2022 г. и прошедшем периоде 2023 г. за нарушения бригады от работ не отстранялись.

Цель – выявление большего количества опасных ситуаций (будущих травм), изменение отношения работников к проверяющему лицу



При проверке подход в общении с работниками меняется на диалог, что стимулирует открытость работников и понимание единой цели – предупреждение любых нарушений и травм.

**Спасибо за внимание!**

