



КОРПОРАТИВНАЯ
АКАДЕМИЯ

РОСАТОМ

Лидерство в развитии культуры безопасного поведения

Корпоративная Академия Росатома

Кто это и что они делают?



Какие выводы мы можем сделать?



КОРПОРАТИВНАЯ
АКАДЕМИЯ
РОСАТОМ





Цель:

- Определить возможности руководителя как лидера в развитии культуры безопасного поведения



Задачи:

- Рассмотреть теории лидерства
- Понять, как лидерство руководителей влияет на развитие культуры безопасного поведения
- Рассмотреть возможности практического проявления лидерства в развитии культуры безопасного поведения

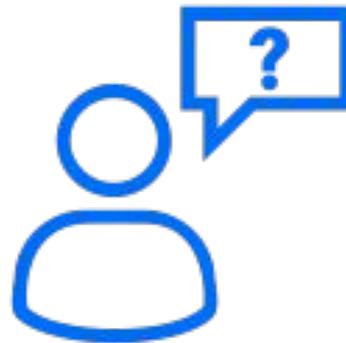
РЕГЛАМЕНТ

- ❖ 4 часа
- ❖ Перерыв: 15 минут через 2 часа работы
- ❖ Возвращайтесь с перерыва вовремя!

ПРАВИЛА РАБОТЫ



**Поставьте телефон
на беззвучный
режим**



**Все вопросы умные!
Если что-то непонятно
- спрашивайте**



**Формат: диалог,
индивидуальные
задания, обсуждение в
группе**



Максим Печёнкин

Тренер, консультант - эксперт в области управления ОТ и ПБ

21 год - опыт работы в области ОТ, ПБ, и ООС в том числе:

- 7 лет старший независимый консультант - эксперт в компании DuPont Sustainable Solutions (консалтинг)
- 16 лет в Dyckerhoff (производство цемента), 2 года на производстве, 14 лет в службе ОТ, ПБ и ООС, из них 7 лет руководитель службы ОТ, ПБ и ООС
- Производственник, горный инженер электромеханик (Уральский горный университет, 1998)

Знакомство

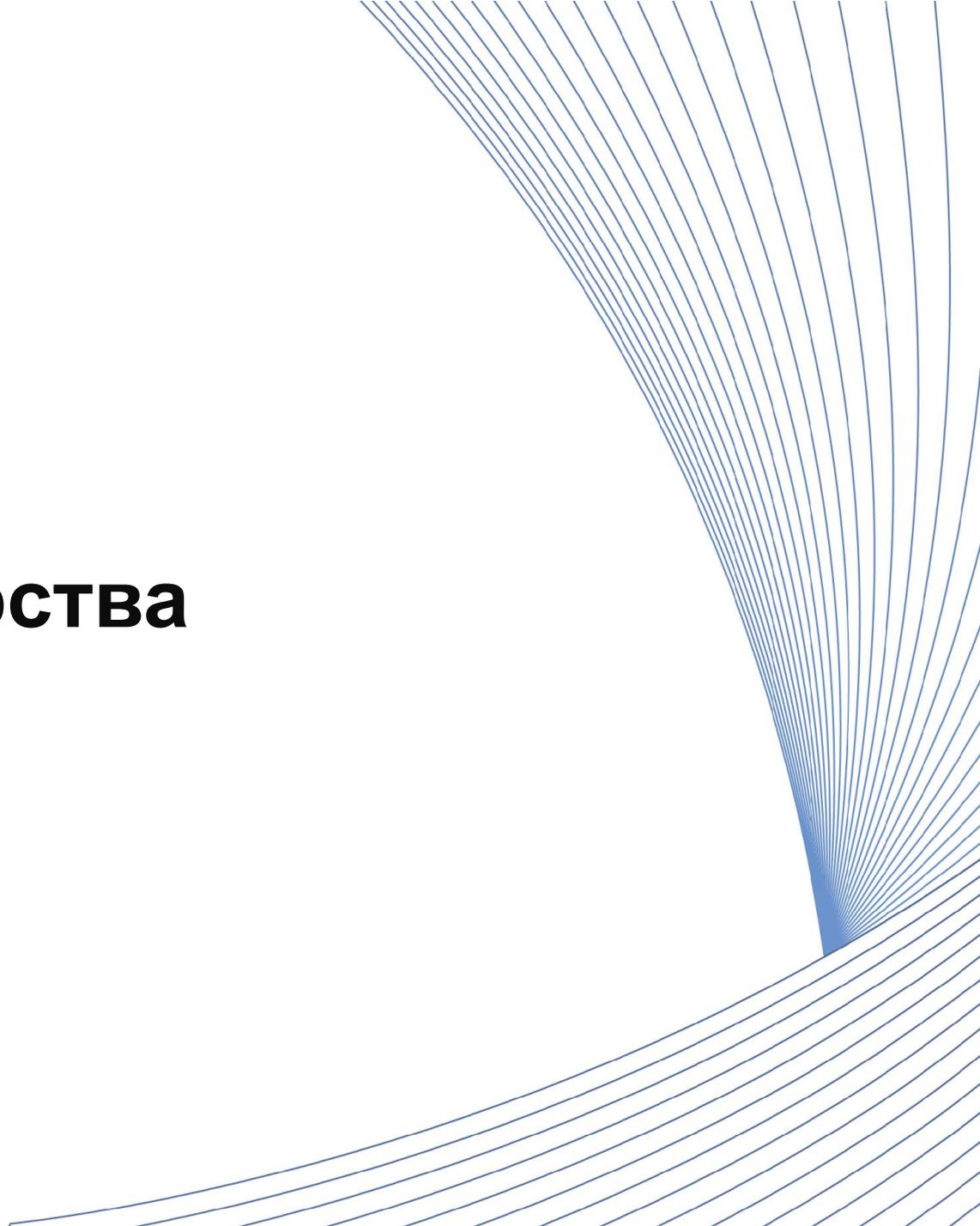


КОРПОРАТИВНАЯ
АКАДЕМИЯ
РОСАТОМ



- Ваше имя?
- Кем Вы работаете?
- Что Вы ожидаете от курса?

Теории лидерства



Основные лидерские теории

Лидер — человек, имеющий влияние на группу людей (последователей) и являющийся для них авторитетом и вектором движения.

Последователи — группа людей, активно взаимодействующая с лидером для совместного решения поставленных задач.

Классические теории:

- Теория личностных качеств
- Поведенческий подход
- Ситуационные теории

Основа теории:

- Персональные черты характера личности (интеллект, честность)
- Следование за лидером на основе его действий или поступков
- Лидер выбирает свой стиль в зависимости от конкретной ситуации и уровня развития последователей

Современные теории:

- *Атрибутивная теория
- Теория харизматического лидерства
- Теория транзакционного лидерства
- Теория трансформационного лидерства

Основа теории:

- Суждение о причинах поведения людей на основе собственного представления и коррекция метода руководства на основе выводов
- Личностная привлекательность, вызывающая доверие, поддержку и признание последователей (одарённость / уникальность)
- Надзор за последователями. Реакция на результаты. Метод «кнута и пряника». Последователи стремятся угодить лидеру
- Активное лидерство. Высшие идеалы. Совместные интересы. Индивидуальное внимание и поддержка (вдохновитель / образец)

Атрибуция (лат. *attributio* — приписывание) — психологический термин, обозначающий механизм объяснения причин поведения другого человека.

Проявление лидерства – стиль управления

Стиль управления – манера поведения руководителя по отношению к подчиненным, чтобы оказать на них влияние и побудить к достижению целей организации.

Стили управления можно разделить на 5 базовых типов:



- **Авторитарный (доминирующий / деспотичный)**



- **Консультативный**



- **Принудительный (транзакционный)**



- **Демократический**



- **Лидирующий**

Авторитарный стиль управления

Авторитарный (доминирующий / деспотичный) стиль подходит для команд, которым требуются четкие указания

*Делайте так, как
я вам говорю!*



Авторитарный лидер:

- ✓ *Заранее предвидит проблемы и акцентирует внимание на общей цели*
- ✓ *Позволяет отдельным сотрудникам самостоятельно выбирать способы достижения конечных результатов*

- Авторитарный стиль можно использовать в условиях ограниченности времени, а также если опыт и знания лидера больше, чем у его подчиненных.
- Авторитарный стиль не работает, если у членов команды больший профессиональный опыт, чем у лидера, потому он не может безапелляционно командовать действиями, которые не может совершить сам.



*Есть интересная
задача, - кто хочет
научиться новому?*



Консультативный стиль подходит для команд, готовых обучаться и меняться в процессе

Лидер-консультант:

- ✓ *Помогает подчиненным расти и развиваться*
- ✓ *Делает акцент на долгосрочном развитии личных профессиональных навыков*

- Консультативное лидерство применимо там, где необходимо повысить продуктивность работы или улучшить конечные результаты.
- Консультативный стиль не работает, если подчиненные отказываются повиноваться или лидер не является экспертом в том, чему он пытается научить.

Принудительный (транзакционный) стиль управления

«Выполняйте поставленные задачи и немедленно!»



Принудительный (транзакционный) стиль подходит для команд, нуждающихся в конкретных и четких приказах

Транзакционный лидер:

- ✓ *Тщательно анализирует действия своих подчинённых, для выявления ошибок и неточностей в них*
- ✓ *Использует метод «кну́та и пряника», добиваясь выполнения задач от своих последователей*

- Принудительный стиль применим в кризисных и чрезвычайных ситуациях, а также, когда нужный проект должен осуществиться в заранее определенной форме.
- Принудительный стиль полностью подавляет энтузиазм и любые проявления творчества.

«У нас есть новая задача, - какие будут идеи?»



Демократический стиль подходит для команд, которым требуется ощущать ответственность за план или цель, - он дает возможность находить новые способы выполнения привычных задач.

Лидер-демократ:

- ✓ *Отводит место за общим столом для обсуждения каждому члену коллектива*
- ✓ *Ничем не ограничивает обсуждение*
- ✓ *Прислушивается к идеям подчинённых*
- ✓ *Обобщает всю полученную информацию и принимает лучшее из всех возможных решений*

- Демократический стиль неприменим, если есть ограничения во времени или сотрудники недостаточно квалифицированы, чтобы давать ценные советы.

Лидирующий стиль управления

Лидирующий стиль управления подходит командам, для которых важным вдохновляющим и мотивирующим фактором является личный пример в поведении руководителя.

«Я сам это делаю и от вас ожидаю того же!»



Лидер-вдохновитель:

- ✓ *Определяет и поддерживает ценности*
- ✓ *Ведет себя в соответствии с ценностями, о которых говорит*
- ✓ *Сам делает то, что требует от своих подчиненных*
- ✓ *Посещает места, где люди осуществляют его планы, говорит с людьми, – как с малыми группами, так и индивидуально*
- ✓ *Действует, чтобы изменять то, что не соответствует ценностям и мешает осуществлять его цели.*

- Лидирующий стиль неприменим, если работники не разделяют основополагающие ценности.

Какой стиль управления выбрать?



- ✓ Определите, какой стиль характерен для Вас "по умолчанию"
- ✓ Запросите взгляд со стороны - обратитесь к коллеге или наставнику, которому Вы доверяете
- ✓ Проанализируйте свои сильные стороны и преимущества вашей команды
- ✓ Оцените, какой стиль управления кажется Вам наиболее комфортным

После этого Вам придется потратить немало времени на то, чтобы понять, какие способы мотивации подходят вашим сотрудникам лучше всего.

В результате Вы выработаете свой собственный управленческий стиль - сбалансированный, гибкий, дальновидный и самобытный. Именно он поможет Вам и вашей команде достигать желаемых результатов.

Влияние лидерства руководителей на развитие культуры безопасного поведения



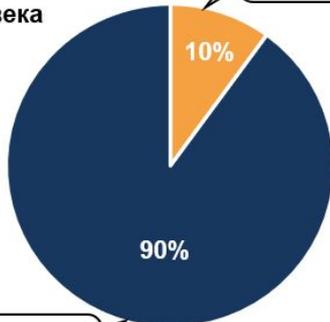
Пирамида происшествий



Герберт Уильям Хейнрих — основоположник научного подхода к управлению охраной труда, сотрудник страховой компании Travelers Insurance (США, 1920-1930 годы).

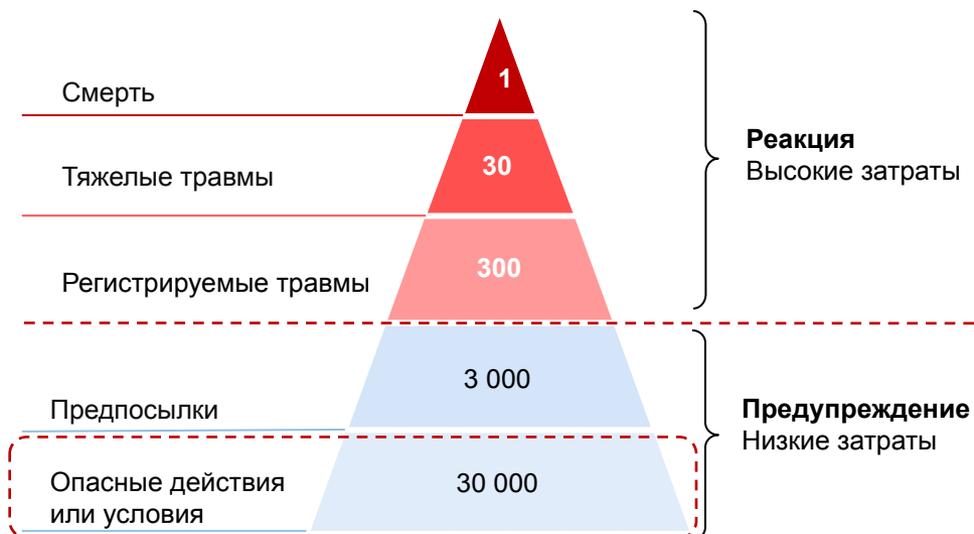
- ✓ Провел анализ более 75 000 страховых случаев, который позволил установить соотношение травм различной степени тяжести, а также изложить теорию домино, объясняющую связь событий, ведущих к несчастному случаю
 - ✓ Выделил «опасное поведение» и «опасное условие» как причины несчастных случаев
 - ✓ Написал книгу «Предупреждение производственных травм: научный подход», 1931.
- Один из тезисов, изложенных в книге, получил название пирамида происшествий или треугольник Хейнриха.

Основная причина происшествий – опасное поведение человека



Опасные действия

Опасные условия



Влияние руководителей на поведение работников – формирует культуру и отношение к безопасности

Важная часть работы с основанием пирамиды – развитие культуры безопасного поведения

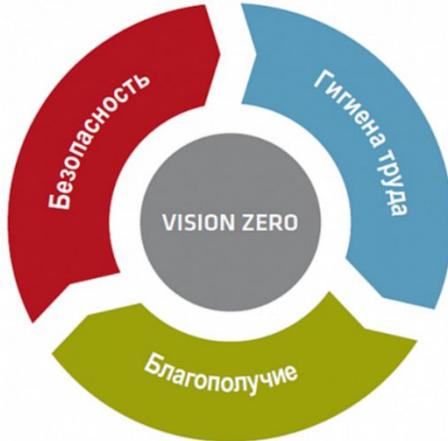


Росатом присоединился к Vision Zero

В 2019 году Росатом присоединился к международной концепции нулевого травматизма Vision Zero

7 «золотых правил» концепции Vision Zero

- 01 Стать лидером**
 - Показывать приверженность принципам
- 02 Выявлять угрозы**
 - Контролировать риски
- 03 Определять цели**
 - Разрабатывать программы
- 04 Создать систему безопасности**
 - Достичь высокого уровня организации
- 05 Обеспечить безопасность рабочих мест**
- 06 Повышать квалификацию**
 - Развивать профессиональные навыки
- 07 Инвестировать в людей**
 - Мотивировать и посредством участия



Концепция Vision Zero определяет общие направления деятельности по развитию культуры безопасного поведения, – систему управления разрабатывает сама организация

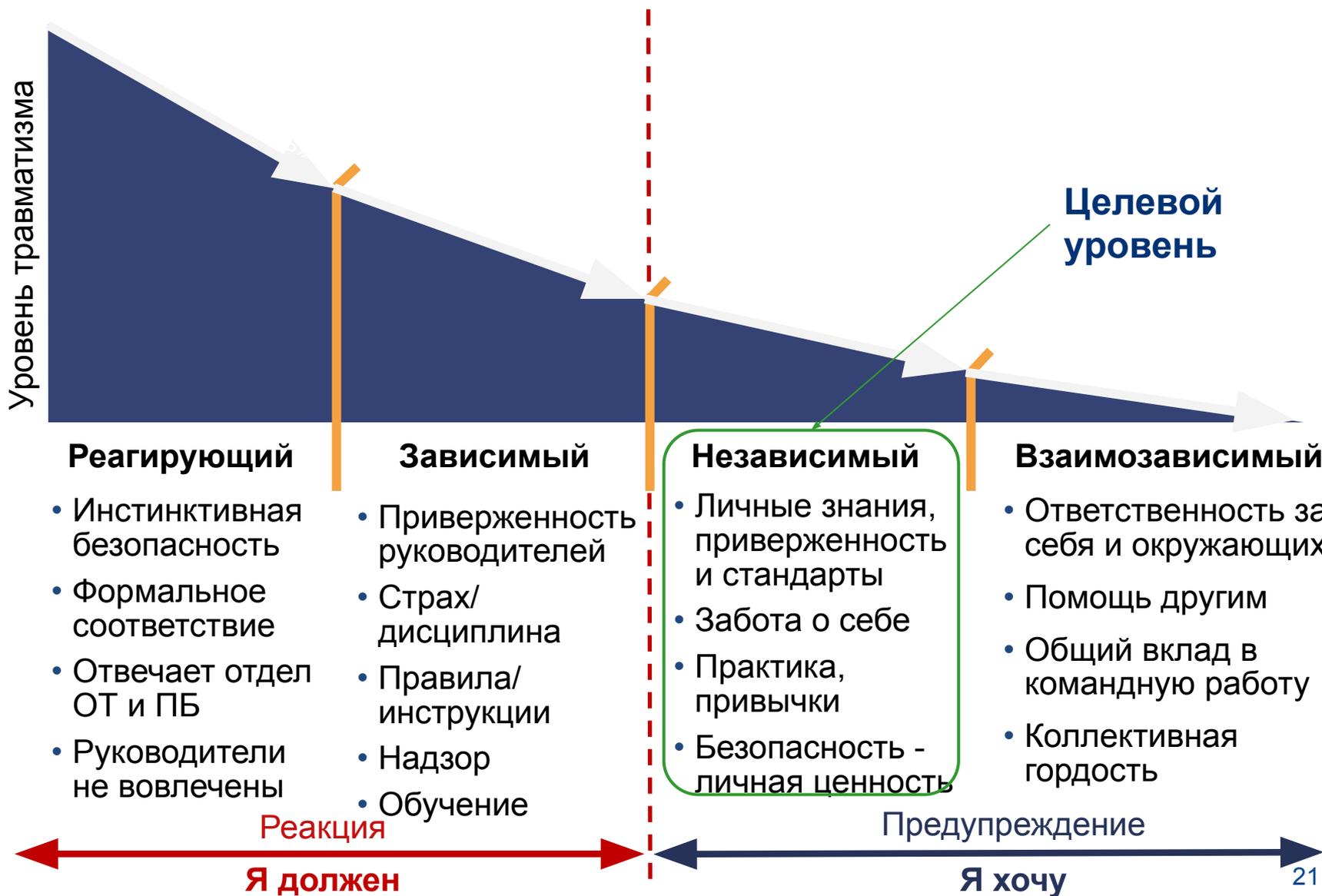
Лидерство руководителей и вовлеченность персонала – залог успеха в развитии системы управления охраной труда



КОРПОРАТИВНАЯ
АКАДЕМИЯ
РОСАТОМ



Уровни развития культуры безопасного поведения. Кривая Брэдли



Что влияет на изменение поведения?

Образец:

1 «... Я вижу моих руководителей, которые ведут себя по новому»

Информированность и понимание:

2 «... Я знаю, почему мне нужно меняться. Я согласен с этим, и это важно для меня»

Поддержка:

4 «... Структуры, процессы и системы поддерживают требуемые изменения»

Способности и навыки:

3 «... У меня есть навыки и способность вести себя по-новому»



Как руководители влияют на отношение работников к безопасности? 1/3



1 Рассмотрим первый пример:

- Руководитель «ненавидит» правила безопасности
- Говорит, что правила только мешают работать (обесценивает правила)
- Считает, что рискованные действия неотъемлемая часть работы
- Дает прямые указания вразрез правилам
- При посещении рабочих мест не обращает внимания на опасные действия
- Фокусируется только на выполнении задания

Что видят и думают рабочие?

- Руководителям не важны правила, - мне тем более
- Если у руководителей такое отношение, - значит это не важно
- Для руководителей главное - это задание, каким образом оно будет сделано, не важно
- Что ещё?

Обсуждение в группе, 10 мин.

Как руководители влияют на отношение работников к безопасности? 2/3

2 Рассмотрим второй пример:

- Руководитель принимает правила безопасности как «неизбежное зло»
- Говорит о том, что вынужден соблюдать «эти глупые правила»
- При выдаче задания говорит о правилах, но при посещении рабочих мест лояльно относится к отклонениям.

Что видят и думают рабочие?

- Меры безопасности – это фикция, формальность
- Для руководителей правила не важны
- Рисковать – это нормально
- Что ещё?

Обсуждение в группе, 10 мин.

Как руководители влияют на отношение работников к безопасности? 3/3



3 Рассмотрим третий пример:

- Руководитель принимает правила безопасности как ценный опыт и основу выполнения любой работы
- Говорит о важности соблюдения правил при работе
- Не позволяет отклонений на местах

Что видят и думают рабочие?

- Меры безопасности – это важно для руководителей, а значит и для нас
- Руководители хотят от нас соблюдения правил
- Наши руководители не приемлют рискованное поведение, - я не буду рисковать
- Что ещё?

Обсуждение в группе, 10 мин.

Руководитель - лидер в безопасности:



- ✓ Воодушевляет своими действиями (Личный пример)
- ✓ Посещает рабочие места, проверяет, беседует о безопасности
- ✓ Фиксирует проблемы и добивается их решения
- ✓ Анализирует уровень осведомленности персонала
- ✓ Развивает навыки персонала в области безопасности
- ✓ Пресекает любое «срезание углов», сам следует установленным правилам
- ✓ Поощряет за вклад и усилия
- ✓ Принимает меры к нарушителям
- ✓ Разбирается в причинах происшествий
- ✓ Проводит совещания и собрания
- ✓ Вовлекает персонал в принятие решений
- ✓ Информировывает о принятых решениях и достигнутых результатах
- ✓ Определяет направления развития культуры

Основа Культуры безопасного поведения – лидерство руководителей



КОРПОРАТИВНАЯ
АКАДЕМИЯ
РОСАТОМ



Перерыв



Возможности проявления лидерства в развитии культуры безопасного поведения



Возможности проявления лидерства в КБП



Возможности проявления лидерства в КБП



Лидерство – личный пример

- Что такое личный пример по Вашему мнению?
- Какое значение имеет личный пример?
- Почему это важно?



Обсуждение в группе, 10 мин.

Что дает личный пример?

- Демонстрация личного отношения к безопасности на деле
- Подтверждение слов действиями
- Укрепление права требовать выполнение мер безопасности
- Повышение значимости мер безопасности в глазах работников
- Укрепляет лидерскую позицию руководителя

Возможности проявления лидерства в КБП



Лидерство – во взаимодействии с работниками

- Как Вы сейчас взаимодействуете с работниками в вопросах ОТ и ПБ?
- Что бы вам хотелось изменить или улучшить в ваших взаимодействиях или взаимоотношениях?
- Почему это для вас важно?
- Что мог бы сделать Лидер для улучшения взаимодействия?

Обсуждение в группе, 10 мин.

Вовлечение в работу по ОТ и ПБ увеличивает позитивную мотивацию работников



Идеи по вовлечению в работу по ОТ и ПБ:

- Поручить подготовить и провести собрание по безопасности
- Участие сотрудников в принятии решения (например, выбор СИЗ)
- Пригласить поучаствовать в аудите или проверке
- Поручить подготовить доклад руководству от имени всего коллектива
- Участие в работе комитета или рабочей группы

Негативная мотивация может применяться в случаях, когда позитивной мотивации недостаточно

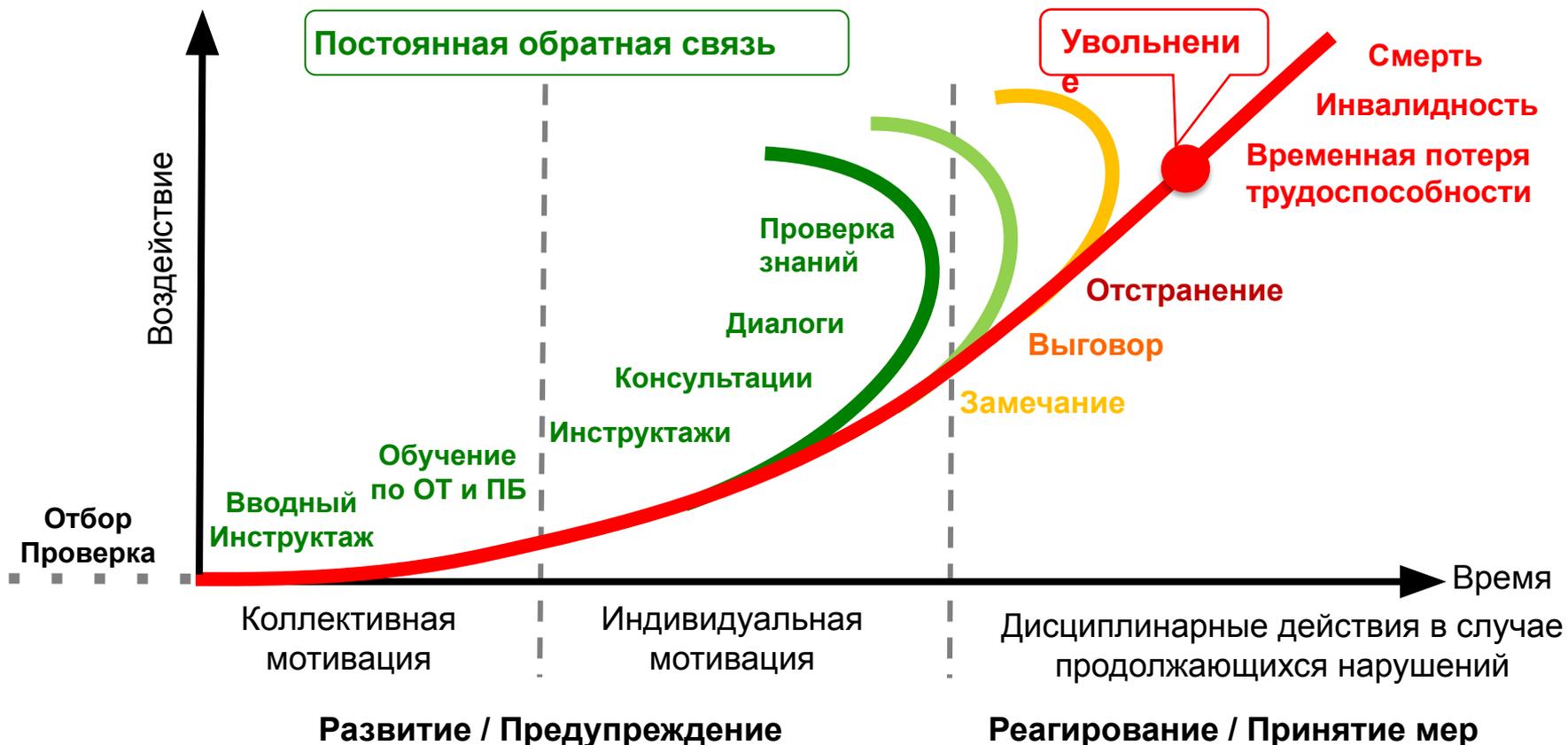


Эффективное дисциплинарное воздействие должно быть:

- Понятным, последовательным, справедливым, честным
- Объективным, беспристрастным
- Сфокусированным на опасном поведении, а не против работника
- Инструментом обучения и воспитания
- Не расходящимся с политикой компании
- Поддерживаемым руководством
- Адекватным, управляемым со здравым смыслом

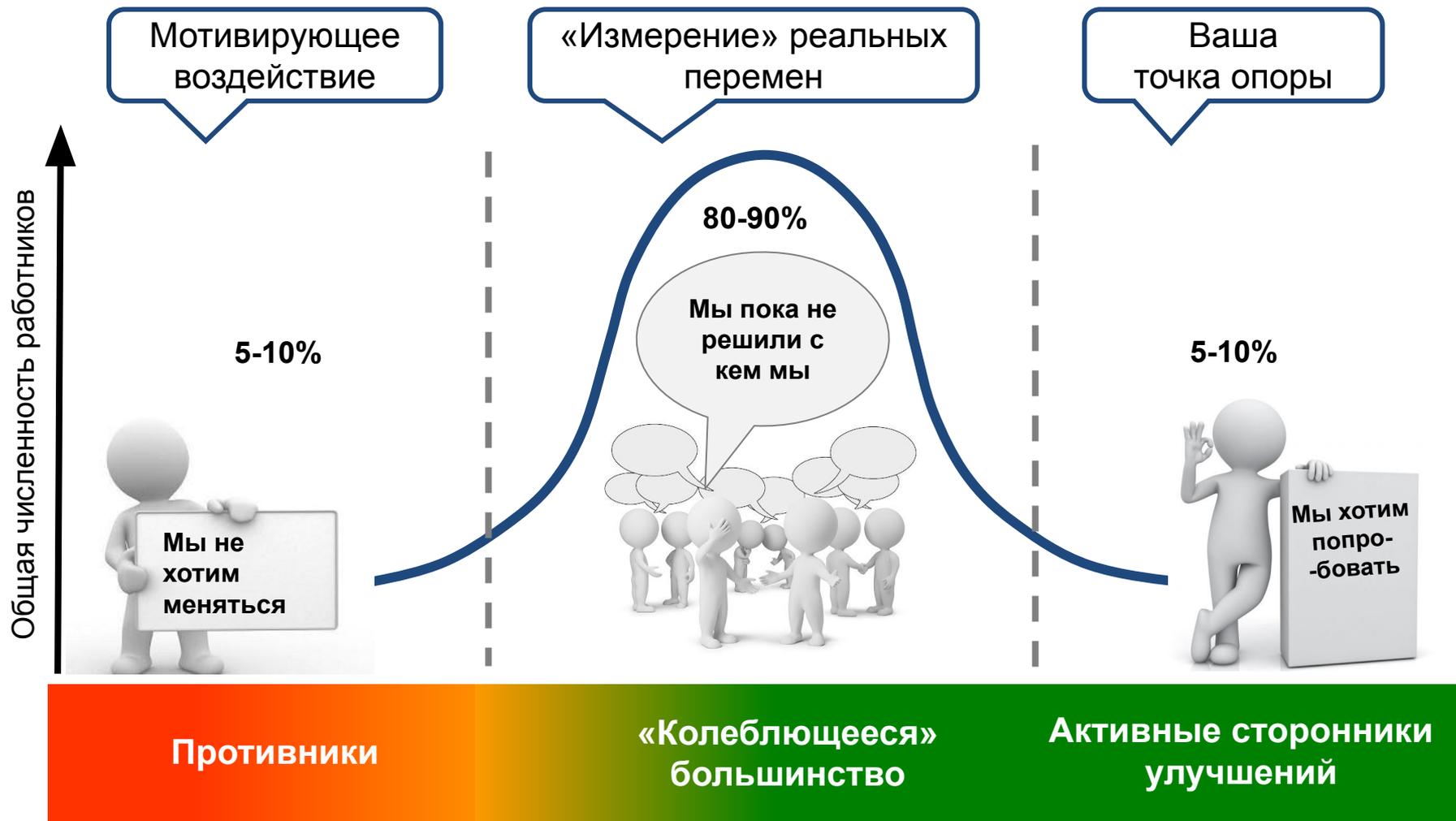
ПРИМЕНЯЙТЕ МЕРЫ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ К НАРУШИТЕЛЯМ, НЕ ЖДИТЕ, ПОКА СЛУЧИТСЯ ПРОИСШЕСТВИЕ ИЛИ РАБОТНИК ПОЛУЧИТ ТРАВМУ!

Существует много возможностей воздействия до того, как будет необходимо применение формальных дисциплинарных мер



- Наблюдение за поведением призвано добиться от людей принятия на себя ответственности за свою собственную безопасность
- Если тот или иной сотрудник неоднократно замечен в несоблюдении принципов безопасности, в действие вступают дисциплинарные меры

Изучая людей, вы можете добиться поддержки изменений большинством сотрудников



Возможности проявления лидерства в КБП



Лидерство – во взаимодействии с подрядчиками

- Как Вы сейчас взаимодействуете с подрядчиками в вопросах ОТ и ПБ?
- Что бы вам хотелось изменить во взаимодействиях?
- Почему это для вас важно?
- Что мог бы сделать Лидер для улучшения взаимодействия?

Обсуждение в группе, 10 мин.

Возможности проявления лидерства в КБП



Лидерство – во взаимодействии с коллегами

- Как Вы сейчас взаимодействуете с коллегами в вопросах ОТ и ПБ?
- Что бы вам хотелось изменить во взаимодействиях?
- Почему это для вас важно?
- Что мог бы сделать Лидер для улучшения взаимодействия?

Обсуждение в группе, 10 мин.

Возможности проявления лидерства в КБП



Высшее руководство, - взаимодействую!

- ✓ Вношу предложения по улучшениям
- ✓ Обращаюсь за ресурсами
- ✓ Участвую в собраниях



Личный пример, - видимый образ лидера!

- ✓ Демонстрирую целевую модель поведения
- ✓ Подкрепляю слова действиями

Служба ОТ и ПБ, - сотрудничаю!

- ✓ Обращаюсь за методической помощью и поддержкой
- ✓ Вношу предложения по улучшению системы управления



Работники, - вовлекаю!

- ✓ Провожу диалоги
- ✓ Обучаю правилам безопасности
- ✓ Провожу собрания
- ✓ Поощряю за вклад и усилия



Коллеги, - поддерживаю!

- ✓ Делюсь опытом, знаниями, извлеченными уроками
- ✓ Даю обратную связь



Подрядчики, - управляю!

- ✓ Слежу за безопасностью на участке работ
- ✓ Взаимодействую с руководителями
- ✓ Провожу диалоги с работниками



Вы

Лидерство – во взаимодействии со службой ОТ и ПБ

- Как Вы сейчас взаимодействуете со службой ОТ и ПБ?
- Что бы вам хотелось изменить во взаимодействиях?
- Почему это для вас важно?
- Что мог бы сделать Лидер для улучшения взаимодействия?

Обсуждение в группе, 10 мин.

Распределение функций в системе управления охраны труда



- Используя раздаточный материал, отметьте, каким образом распределены приведенные функции у вас на предприятии
- Отметьте знаком \checkmark ваш ответ в соответствующем столбце таблицы

Индивидуально, 10 мин.

Распределение функций в системе управления охраны труда 1/6



На кого возложено выполнение этих функций у вас на предприятии?

№	Функции	Специалисты по ОТ и ПБ	Производственные руководители
1	Координация всех действий по обеспечению безопасности на предприятии		
2	Расследование происшествий		
3	Планирование и проведение диалогов по безопасности		
4	Разработка должностных инструкций		
5	Разработка инструкций по охране труда		
6	Разработка мероприятий и программ по промышленной безопасности и охране труда		
7	Консультирование руководителей предприятия по вопросам безопасности		
8	Обучение персонала правилам безопасности, применяемым в конкретных технологических операциях		

Распределение функций в системе управления охраны труда 2/6



На кого возложено выполнение этих функций у вас на предприятии?

№	Функции	Специалисты по ОТ и ПБ	Производственные руководители
9	Обучение линейных руководителей обязанностям в области безопасности		
10	Проведение собраний по безопасности и охране труда		
11	Руководство комиссиями и комитетами по безопасности		
12	Анализ потребности в необходимых ресурсах по ОТ и ПБ на всем предприятии		
13	Определение целей и задач по безопасности		
14	Анализ состояния ОТ и ПБ, определение тенденций по анализу диалогов по безопасности		
15	Классификация случаев травматизма		

Распределение функций в системе управления охраны труда 3/6



На кого возложено выполнение этих функций у вас на предприятии?

№	Функции	Специалисты по ОТ и ПБ	Производственные руководители
16	Осуществление мер дисциплинарного воздействия, связанных с нарушением требований безопасности		
17	Внедрение и контроль за выполнением правил ОТ и ПБ		
18	Подготовка информационных ресурсов в области безопасности		
19	Анализ характерных случаев травматизма		
20	Налаживание и поддержание контактов со сторонними организациями в области КБ (Гострудинспекция, Ростехнадзор и т.д.)		
21	Планирование мер, принимаемых в случае чрезвычайных ситуаций		

Распределение функций в системе управления охраны труда 4/6



На кого возложено выполнение этих функций в лучших мировых практиках

№	Функции	Специалисты по ОТ и ПБ	Производственные руководители
1	Координация всех действий по обеспечению безопасности на предприятии	✓	
2	Расследование происшествий		✓
3	Планирование и проведение диалогов по безопасности		✓
4	Разработка должностных инструкций		✓
5	Разработка инструкций по охране труда		✓
6	Разработка мероприятий и программ по промышленной безопасности и охране труда		✓
7	Консультирование руководителей предприятия по вопросам безопасности	✓	
8	Обучение персонала правилам безопасности, применяемым в конкретных технологических операциях		✓

Распределение функций в системе управления охраны труда 5/6



На кого возложено выполнение этих функций в лучших мировых практиках

№	Функции	Специалисты по ОТ и ПБ	Производственные руководители
9	Обучение линейных руководителей обязанностям в области безопасности		
10	Проведение собраний по безопасности и охране труда		
11	Руководство комиссиями и комитетами по безопасности		
12	Анализ потребности в необходимых ресурсах по ОТ и ПБ на всем предприятии		
13	Определение целей и задач по безопасности		
14	Анализ состояния ОТ и ПБ, определение тенденций по анализу диалогов по безопасности		
15	Классификация случаев травматизма		

Распределение функций в системе управления охраны труда 6/6



На кого возложено выполнение этих функций в лучших мировых практиках

№	Функции	Специалисты по ОТ и ПБ	Производственные руководители
16	Осуществление мер дисциплинарного воздействия, связанных с нарушением требований безопасности		
17	Внедрение и контроль за выполнением правил ОТ и ПБ		
18	Подготовка информационных ресурсов в области безопасности		
19	Анализ характерных случаев травматизма		
20	Налаживание и поддержание контактов со сторонними организациями в области КБ (Гострудинспекция, Ростехнадзор и т.д.)		
21	Планирование мер, принимаемых в случае чрезвычайных ситуаций		

7

14

Возможности проявления лидерства в КБП



Высшее руководство, - взаимодействую!

- ✓ Вношу предложения по улучшениям
- ✓ Обращаюсь за ресурсами
- ✓ Участвую в собраниях



Личный пример, - видимый образ лидера!

- ✓ Демонстрирую целевую модель поведения
- ✓ Подкрепляю слова действиями

Служба ОТ и ПБ, - сотрудничаю!

- ✓ Обращаюсь за методической помощью и поддержкой
- ✓ Вношу предложения по улучшению системы управления



Работники, - вовлекаю!

- ✓ Провожу диалоги
- ✓ Обучаю правилам безопасности
- ✓ Провожу собрания
- ✓ Поощряю за вклад и усилия



Коллеги, - поддерживаю!

- ✓ Делюсь опытом, знаниями, извлеченными уроками
- ✓ Даю обратную связь



Подрядчики, - управляю!

- ✓ Слежу за безопасностью на участке работ
- ✓ Взаимодействую с руководителями
- ✓ Провожу диалоги с работниками



Вы

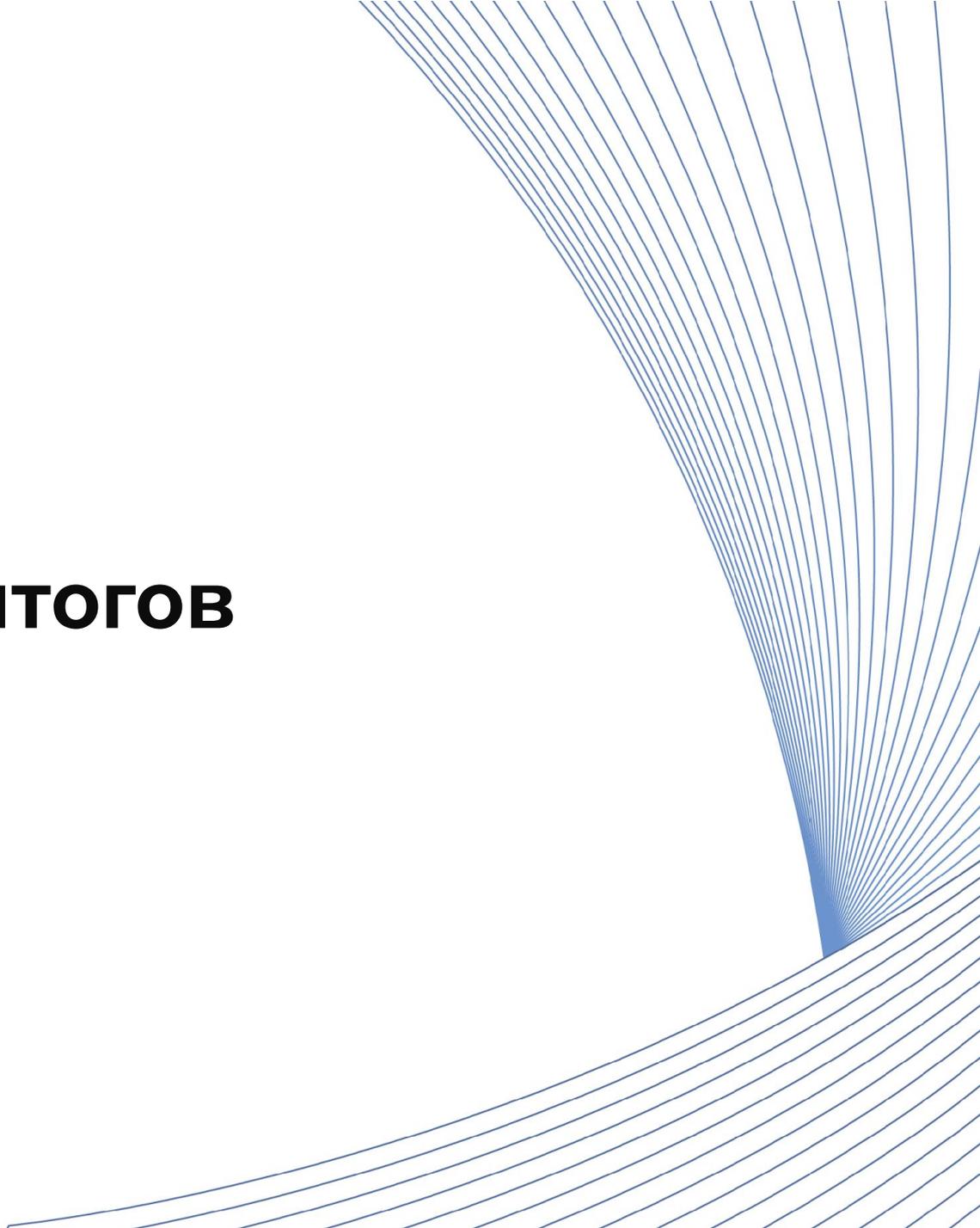


Лидерство – во взаимодействии с высшим руководством

- Как Вы сейчас взаимодействуете с высшим руководством в вопросах ОТ и ПБ?
- Что бы вам хотелось изменить во взаимодействиях?
- Почему это для вас важно?
- Что мог бы сделать Лидер для улучшения взаимодействия?

Обсуждение в группе, 10 мин.

Подведение итогов



Поведенческие индикаторы проявления лидерства в безопасности*



Факторы «Vision Zero»	Компетенции лидера	Поведенческие индикаторы
Лидерство руководителей и приверженность работников	Личный пример безопасного поведения.	Принимая любое решение, я обеспечиваю безопасность его выполнения.
	Открытое обсуждение вопросов безопасности.	Я поощряю открытый и честный диалог с сотрудниками по проблемам безопасности и помогаю решить эти проблемы.
	«Нулевая» терпимость к опасному поведению.	При любом небезопасном поведении я провожу диалог с работником и убеждаюсь, что он изменил свое поведение.
Управление рисками	Управление рисками с целью предупреждения травм.	Я регулярно провожу оценку рисков в своём подразделении и управляю ими.
Цели и программы	Целеполагание обеспечивающее безопасность.	Я стремлюсь к нулевому травматизму, для этого я разрабатываю и реализовываю мероприятия по достижению установленных целей.
Система управления безопасностью Безопасность рабочих мест	Развитие системы управления безопасностью.	Я улучшаю процессы безопасности на основе извлеченных уроков, предложений работников, лучших технологий и практик.
Квалификация персонала	Саморазвитие в области безопасности.	Я создаю среду для постоянного развития сотрудников в области безопасности и обеспечиваю для этого все возможности
Мотивация и вовлечение персонала	Поощрение безопасного поведения.	Я поощряю сотрудников, являющихся лидерами безопасного поведения

* - часть Модели Лидерства в КБП

Декларация – основа работы по развитию КБП в отрасли



КОРПОРАТИВНАЯ
АКАДЕМИЯ
РОСАТОМ

Принято единогласно Отраслевым координационным советом по развитию культуры безопасного поведения 14.07.2021 г.



ДЕКЛАРАЦИЯ О КУЛЬТУРЕ БЕЗОПАСНОГО ПОВЕДЕНИЯ

Культура безопасного поведения — это принципы, разделяемые работниками и формирующие безопасные действия и осознанное отношение к рискам.

Зачем мы развиваем культуру безопасного поведения

Мы стремимся к достижению нулевого травматизма в организациях отрасли. Первый шаг — достижение нулевого уровня смертельного и тяжелого травматизма в Госкорпорации «Росатом».

Принципы безопасного поведения

- | | |
|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 01 Будь лидером безопасного поведения | Твой пример внимательного применения безопасных способов выполнения работ помогает сохранить здоровье тебе и коллегам. |
| 02 Открыто говори о проблемах и действуй | Незамедлительно сообщай руководителю о случившихся травмах и происшествиях, чтобы разобрать причины и не допустить повторения в будущем. Анализируй действия товарищей. Видишь действия или условия, которые могут привести к происшествию, — не проходи мимо, реагируй:
1) сигнализируй об опасности;
2) помоги устранить опасность;
3) не можешь устранить сам — вовлеки коллег или руководителя. |
| 03 Оценивай риски — действуй безопасно | Любую, даже самую срочную и нестандартную производственную задачу можно выполнить безопасно. Начинай любую работу с оценки возможных рисков. Если не можешь минимизировать риски — не приступай к работе! |
| 04 Повышай квалификацию | Чем лучше ты разбираешься в своей профессии, тем больше опасностей ты можешь увидеть и предотвратить.
Профессионально = Безопасно = Эффективно. |

Ответственность

Я как руководитель обязуюсь:

- обеспечивать и совершенствовать безопасные условия труда для работников и подрядчиков;
- исключить двойные стандарты: что требую, то соблюдаю сам;
- помогать работнику оценивать риски и находить безопасные способы выполнения работ.

Я как работник обязуюсь:

- оценивать и принимать меры по снижению возможных рисков перед началом любой работы;
- выполнять работы, осознав последствия своих действий и решений;
- открыто и незамедлительно информировать руководителя о травмах и происшествиях.

Возвращаться домой живым и здоровым — это самое важное, что ты можешь сделать для своих близких!
Где Росатом, там безопасно!

- **В чем могут выражаться конкретные действия лидера на основе декларации?**

Обсуждение в группе, 20 мин.

Спасибо за внимание!

