



# ПРОГРАММА КУЛЬТУРА БЕЗОПАСНОГО ПРОИЗВОДСТВА (КУЛЬТУРА) КТК



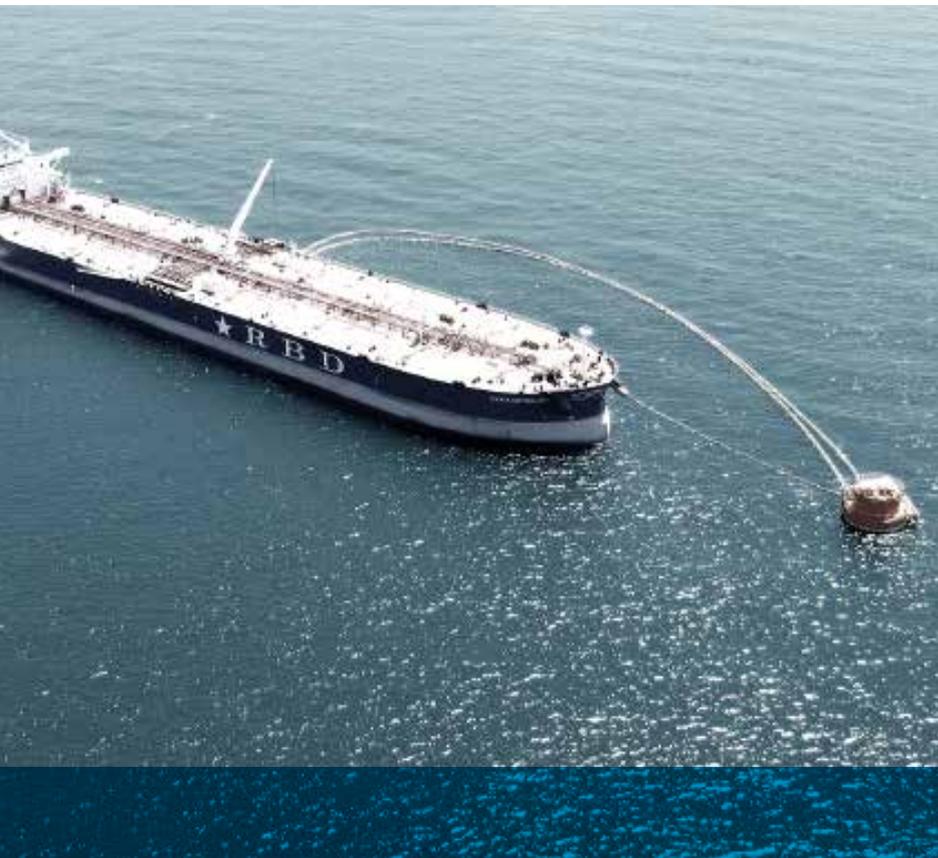
Культура Безопасного Производства (Культура) – совокупность ценностей, мнений и моделей поведения, которая определяет приверженность организации безопасности, уровень ее развития и методы управления системой безопасности.

## СОДЕРЖАНИЕ

---

- Что такое Культура Безопасного Производства
- Значение Культуры Безопасного Производства
- Обзор программы Культуры Безопасного Производства
- Текущее состояние существующих элементов Культуры Безопасного Производства в КТК
- Концепт внедрения Культуры Безопасного Производства в КТК
- Поведение – ключ к Культуре Безопасного Производства: поведение человека, модели поведения человека, оценка своего поведения на рабочем месте





Мы, работники КТК, можем с полным правом гордиться результатами совместной деятельности, направленной на предотвращение травм, ухудшения здоровья, происшествий и аварий на объектах нашей компании.

За нулевыми показателями травматизма и аварийности стоит огромная проделанная работа и посильный вклад каждого человека независимо от занимаемой должности и возложенных обязанностей, в том числе и работников подрядных организаций.

Все мы понимаем, что важно не только достичь высоких показателей ОТ, ПБ и ООС, но и закрепить успех.

Для сохранения лидирующих позиций в отрасли решающее значение будет иметь дальнейшее развитие Культуры Безопасного Производства, когда на передний план выходит человек, его действия на рабочем месте и те осознанные решения, которые он принимает в ходе выполнения рабочего задания.



## ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА КАК ЧАСТЬ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ



### НАШИ ЦЕЛИ:

- ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ ЗАГРЯЗНЕНИЯ ОС
- ПОСТОЯННОЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ КОМПАНИИ
- ВНЕДРЕНИЕ ПРИРОДООХРАННЫХ МЕРОПРИЯТИЙ С ЦЕЛЬЮ УМЕНЬШЕНИЯ НЕГАТИВНОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ПРИРОДНУЮ СРЕДУ

# ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

## ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА КАК ЧАСТЬ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ

### РАЦИОНАЛЬНО ОТНОСИТЬСЯ К ПРИРОДНЫМ РЕСУРСАМ:

- Осуществлять выбор технологических процессов и оборудования, характеризующихся минимальным воздействием на природные ресурсы
- Оправданно потреблять водные ресурсы, бумагу, свет и другие ресурсы

### ПРЕДОТВРАЩАТЬ ЗАГРЯЗНЕНИЕ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ:

- Производить своевременно техническое обслуживание оборудования
- Применять защитные мероприятия при осуществлении работ
- Использовать исправную технику и оборудование
- Своевременно убирать рабочие места
- Сортировать отходы

### ОБУЧАТЬСЯ И БЫТЬ НАСТАВНИКАМИ:

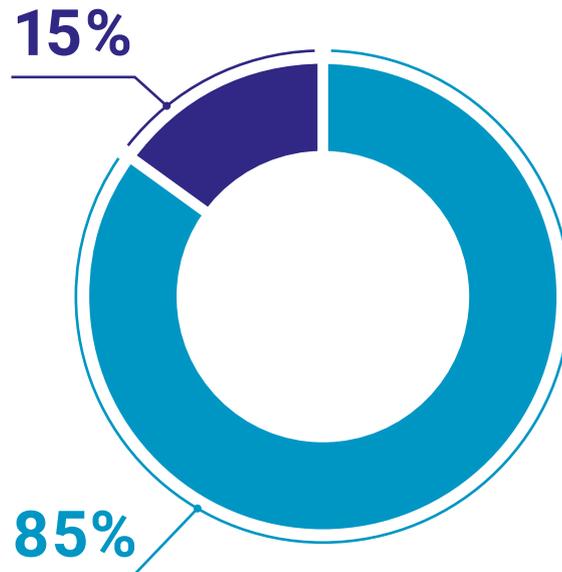
- Оказывать информационную поддержку подрядчикам по вопросам бережного отношения к природной среде, участвовать в мероприятиях и обучающих мастер-классах по предотвращению загрязнения окружающей среды

**Мы все вместе должны сосредоточить наши усилия и ресурсы на том, чтобы Компания функционировала и развивалась на основе природоохранных и ресурсосберегающих технологий, с применением эффективных природоохранных мероприятий**

## КУЛЬТУРА БЕЗОПАСНОГО ПРОИЗВОДСТВА: ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ

- Каждая организация несет ответственность за сохранение здоровья и обеспечение безопасности своих сотрудников и других лиц, которые могут попасть под воздействие ее деятельности
- Человек – самое ненадежное звено в Системе управления ОТ, ПБ и ООС в организации

Наличие документально оформленных законов, правил, норм и регламентов при всей их важности недостаточно, так как они не несут в себе мотивационной составляющей для того, чтобы работники исполняли все, что в них написано



### ТРАВМЫ И ПРОИСШЕСТВИЯ

- Человеческий фактор
- Другое

## КУЛЬТУРА БЕЗОПАСНОГО ПРОИЗВОДСТВА: ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ

---

- Организации необходимо выработать Культуру Безопасного Производства, которая направлена именно на смягчение компонента «человеческий фактор»: на развитие в работнике приверженности безопасности, на повышение мотивации к принятию самостоятельных решений и соблюдению всех требований безопасности без дополнительного контроля сверху
- Культура Безопасного Производства определяет поведенческую модель, которую принимают работники, поэтому критически важно для руководства организации подтверждать конкретными действиями свое ЛИДЕРСТВО и ПРИВЕРЖЕННОСТЬ высоким стандартам безопасности

Развитие Культуры Безопасного Производства – непрерывный процесс, так как важно не только достигнуть высоких показателей, но и закрепить успех

## ЭТАПЫ РАЗВИТИЯ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ

**ВНЕШНЯЯ МОТИВАЦИЯ**  
| СОБЛЮДЕНИЕ



**ВНУТРЕННЯЯ МОТИВАЦИЯ**  
| ПРИВЕРЖЕННОСТЬ

ПРАВИЛА, ПРОТОКОЛЫ, ПРОЦЕССЫ		ЛИДЕРСТВО, ПРИМЕР ДЛЯ ОКРУЖАЮЩИХ	
РЕАКТИВНЫЙ	ЗАВИСИМЫЙ	НЕЗАВИСИМЫЙ	ВЗАИМОЗАВИСИМЫЙ
<p>Полагаемся на удачу и виним судьбу при происшествиях</p> <p>Цель – соблюдение законодательства</p> <p>Руководство самоустраняется от вопросов ОТ, ПБ и ООС</p> <p>Ответственность возложена только на службу ОТ, ПБ и ООС</p> <p>ОТ, ПБ и ООС становятся важными только после происшествия</p> <p>Считаем, что травмы неизбежны</p>	<p>Приверженность руководству</p> <p>Соблюдение правил – условие трудоустройства</p> <p>Страх/дисциплина</p> <p>Роли/процедуры</p> <p>Контроль со стороны руководства</p> <p>Обучение</p>	<p>Личные знания и приверженность</p> <p>Безопасность – личная ценность</p> <p>Забота о себе</p> <p>Практики/привычки</p> <p>Признание личных заслуг</p> <p>Улучшается коммуникация по ОТ, ПБ и ООС</p>	<p>Осознанное отношение к своей безопасности и безопасности окружающих</p> <p>Совместная работа</p> <p>Забота о других</p> <p>Бизнес без травм – гордость организации</p> <p>Верим, что работа без травм в наших силах</p>
<b>ИНСТИНКТЫ</b>	<b>РУКОВОДСТВО</b>	<b>Я ЛИЧНО</b>	<b>МЫ ВМЕСТЕ</b>
«Я соблюдаю правила, потому что вынужден»		«Я сам ответственен за свою безопасность. Я соблюдаю правила, потому что хочу»	

## ЗНАЧЕНИЕ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОГО ПРОИЗВОДСТВА



### В КТК ВНЕДРЕНА ПРОГРАММА КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОГО ПРОИЗВОДСТВА ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ СЛЕДУЮЩИХ ЦЕЛЕЙ:

- Закрепление устойчивой положительной тенденции по обеспечению достижения стратегических целей КТК, указанных в Заявлении о Политике в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды КТК, по предотвращению травм, ухудшений здоровья, происшествий и аварий на объектах
- Развитие профессиональных навыков в области выявления опасных факторов и оценки рисков с целью обеспечения стратегии «Нулевого травматизма»
- Обеспечение дальнейшего эффективного использования мер безопасности на всех объектах КТК
- Формирование общей для всего персонала КТК системы ценностей, в которой безопасность является ключевой ценностью наряду с другими показателями направления бизнеса

## 5 ЭЛЕМЕНТОВ УСТОЙЧИВОЙ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОГО ПРОИЗВОДСТВА

1

Культура эффективного обмена информацией и предоставления обратной связи

Организация собирает и анализирует информацию (запаздывающие и опережающие показатели), чтобы понимать текущую ситуацию в ОТ, ПБ и ООС

2

Культура, в которой не боятся сообщать о происшествиях

Сотрудники уверены, что могут рассказать о проблемах, связанных с ОТ, ПБ и ООС, без боязни упреков или наказания

3

Культура извлечения уроков

Организация делает выводы из допущенных ошибок и исправляет условия, угрожающие ОТ, ПБ и ООС

4

Культура, которая оперативно адаптируется к изменениям

Организация способна перестраиваться, если нужно, из-за растущих требований изменяющейся рабочей среды

5

Культура принятия справедливых решений

Сотрудники четко видят границу между допустимым и недопустимым поведением, в последнем случае принимаются последовательные, справедливые и обоснованные меры

# КУЛЬТУРА ЭФФЕКТИВНОГО ОБМЕНА ИНФОРМАЦИЕЙ

Культура эффективного обмена информацией и предоставления обратной связи

Культура, в которой не боятся сообщать о происшествиях

Культура извлечения уроков

Культура, которая оперативно адаптируется к изменениям

Культура принятия справедливых решений

Организация собирает и анализирует информацию (запаздывающие и опережающие показатели), чтобы понимать текущую ситуацию в ОТ, ПБ и ООС

- Информированность помогает предотвратить небрежное отношение к безопасности, когда в организации не случается происшествий
- Изучение происшествий, как серьезных, так и незначительных, показывает, что зачастую перед происшествием имелаась информация, которая в случае своевременного доведения до сведения и соответствующего анализа могла бы предотвратить происшествие
- Сотрудники поощряются за сообщения об небезопасных условиях, потенциально опасных ситуациях, неучтенных ранее факторах риска, неэффективных процедурах, нарушениях технологических параметров и т. д. — в общем, обо всем, что с большой долей вероятности может привести к нежелательным последствиям

## СДЕЛАНО

- Карточки наблюдений
- Оценка риска
- Расследование происшествий
- Обучение
- Инициативы от сотрудников
- Инструктаж перед началом работ
- Извещение о происшествиях и отчетность

## СЛЕДУЮЩИЙ ШАГ

Развитие ответственности за состояние дел по ОТ, ПБ и ООС

Дальнейшее вовлечение сотрудников в программы безопасности

Дальнейшее развитие коммуникации по вопросам ОТ, ПБ и ООС

## КУЛЬТУРА, В КОТОРОЙ НЕ БОЯТСЯ СООБЩАТЬ О ПРОИСШЕСТВИЯХ

Культура эффективного обмена информацией и предоставления обратной связи

Культура, в которой не боятся сообщать о происшествиях

Культура извлечения уроков

Культура, которая оперативно адаптируется к изменениям

Культура принятия справедливых решений

Сотрудники уверены, что могут рассказать о проблемах, связанных с ОТ, ПБ и ООС, без боязни упреков или наказания

- Организация признает ценность знания того, что именно происходит внутри нее
- Непрерывный поток наблюдений, отчетов о происшествиях с последствиями или без них может стать незаменимым источником информации и позволит определить границы безопасной работы и реализовать корректирующие мероприятия в случае критических недостатков системы ОТ, ПБ и ООС
- Знание организации о проблемах ОТ, ПБ и ООС зависит от привлечения рядовых сотрудников и производственных руководителей к получению информации и участию в мероприятиях, создающих атмосферу взаимного доверия

### СДЕЛАНО

- Извещение о происшествиях и отчеты
- Карточки наблюдений
- Обучение
- Инициативы от сотрудников
- Инструктаж перед началом работ

### СЛЕДУЮЩИЙ ШАГ

Развитие атмосферы взаимного доверия

Устойчивое развитие принципа отказа от поиска виноватых

Открытость в обмене информацией о проблемах, связанных с ОТ, ПБ и ООС

## КУЛЬТУРА ИЗВЛЕЧЕНИЯ УРОКОВ

Культура эффективного обмена информацией и предоставления обратной связи

Культура, в которой не боятся сообщать о происшествиях

Культура извлечения уроков

Культура, которая оперативно адаптируется к изменениям

Культура принятия справедливых решений

Организация делает выводы из допущенных ошибок и исправляет условия, угрожающие ОТ, ПБ и ООС

- Организация собирает информацию, связанную с ОТ, ПБ и ООС, из разных источников, извлекает из нее важные данные и применяет полезный опыт для дальнейшего улучшения процессов
- Организация ищет противоположные точки зрения, чтобы обучение проходило наиболее эффективно. Она открыта для плохих вестей, в ней информацию перед передачей руководству не искажают и не смягчают
- Вся информация достоверна, поскольку отношения сотрудников и система информирования построены на доверии и правдивости

### СДЕЛАНО

- Расследование происшествий
- Карточки наблюдений
- Управление изменениями
- Обучение
- Инициативы от сотрудников
- Инструктаж перед началом работ

### СЛЕДУЮЩИЙ ШАГ

Развитие принципа прозрачности

Дальнейшее развитие коммуникации по вопросам ОТ, ПБ и ООС

## КУЛЬТУРА, КОТОРАЯ ОПЕРАТИВНО АДАПТИРУЕТСЯ К ИЗМЕНЕНИЯМ

Культура эффективного обмена информацией и предоставления обратной связи

Культура, в которой не боятся сообщать о происшествиях

Культура извлечения уроков

Культура, которая оперативно адаптируется к изменениям

Культура принятия справедливых решений

Организация способна перестраиваться, если нужно, из-за растущих требований изменяющейся рабочей среды

- Организация способна перестроить себя перед лицом критических вызовов, новых опасностей и меняющихся требований
- В организации возможно поменять организационную структуру: перейти от традиционной иерархической к более линейной и оперативной
- Сотрудники обладают достаточным уровнем знаний и навыков для оценки и принятия решений
- Сотрудники способны и мотивированы оперативно и эффективно адаптироваться к меняющимся обстоятельствам. Они вне зависимости от должности работают на профилактику ошибок и сбоев, а также справляются с происшествиями, поскольку прекрасно знают, что организация поддержит их

### СДЕЛАНО

- Управление изменениями
- Обучение
- Инициативы от сотрудников

### СЛЕДУЮЩИЙ ШАГ

Непрерывное совершенствование

Развитие знаний и навыков сотрудников

Вовлечение рядовых рабочих в процессы СУ ОТ, ПБ и ООС

# КУЛЬТУРА ПРИНЯТИЯ СПРАВЕДЛИВЫХ РЕШЕНИЙ

Культура эффективного обмена информацией и предоставления обратной связи

Культура, в которой не боятся сообщать о происшествиях

Культура извлечения уроков

Культура, которая оперативно адаптируется к изменениям

Культура принятия справедливых решений

Сотрудники четко видят границу между допустимым и недопустимым поведением, в последнем случае принимаются последовательные, справедливые и обоснованные меры

- Четкие формулировки требований, последовательное внедрение правил, справедливое и рациональное расследование и реагирование на нарушение правил и/или ошибочные действия — все это служит мощным посылом для всех сотрудников в отношении их прав и обязанностей
- Руководители организации показывают пример в соблюдении всех правил на местах проведения работ
- Работники понимают и принимают границы, четко и понятно установленные в организации, дозволенного и недозволенного. Работники также понимают и принимают возможные последствия своих действий

## СДЕЛАНО

- Жизненно Важные Правила
- Обучение
- Инструктаж перед началом работы

## СЛЕДУЮЩИЙ ШАГ

Развитие ответственности за состояние дел по ОТ, ПБ и ООС

Развитие атмосферы взаимного доверия

Развитие мотивации и поощрения

## ЛИДЕРСТВО



### ДВИЖУЩЕЙ СИЛОЙ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОГО ПРОИЗВОДСТВА ЯВЛЯЮТСЯ ЛИДЕРЫ ПО ЕЕ РАЗВИТИЮ:

- Работники КТК и подрядных организаций, активно участвующие в мероприятиях и программах по ОТ, ПБ и ООС
- Энтузиасты, занимающие активную жизненную позицию, неравнодушные к вопросам улучшения Культуры Безопасного Производства, готовые учиться и помогать своим товарищам делать осознанный выбор в пользу безопасных практик выполнения работ

### ЛИДЕРЫ ПО РАЗВИТИЮ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОГО ПРОИЗВОДСТВА

пройдут обучение и наставничество в рамках программы Культуры Безопасного Производства и смогут в дальнейшем продвигать ее на объектах КТК:

Проводить обучение и наставничество работников КТК и ключевых подрядчиков

Развивать атмосферу открытости и взаимного доверия в вопросах ОТ, ПБ и ООС

Участвовать в мероприятиях по поддержке развития Культуры Безопасного Производства

Проводить тематические собрания, мастер-классы и т.д.

## ЛИДЕРСТВО

---



Если вы хотите присоединиться к команде единомышленников, стать ЛИДЕРОМ ПО РАЗВИТИЮ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОГО ПРОИЗВОДСТВА, разделяете убеждение, что каждое происшествие можно предотвратить, готовы узнавать новое и улучшить навыки лидерства — направьте сообщение в отдел ОТ, ПБ и ООС по адресу:

Culture, Safety [Safety.Culture@cpccpipe.ru](mailto:Safety.Culture@cpccpipe.ru) с темой «ХОЧУ СТАТЬ ЛИДЕРОМ ПО КУЛЬТУРЕ БЕЗОПАСНОГО ПРОИЗВОДСТВА».

За более подробной информацией обращайтесь к ведущему координатору по вопросам внедрения программы Культуры Безопасного Производства КТК

**Илье Тоцкому.**

---

Подробная информация у группы ОТ, ПБ и ООС

## ЛИДЕРСТВО

### ОСНОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПРОГРАММЫ СИЛАМИ ЛИДЕРОВ ПО РАЗВИТИЮ КУЛЬТУРЫ\*

#### ОБУЧЕНИЕ ТЕОРИИ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОГО ПРОИЗВОДСТВА

- Введение в Культуру Безопасного Производства
- Лидерство и приверженность в вопросах ОТ, ПБ и ООС

#### ИНДИВИДУАЛЬНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО ПО ЛИДЕРСТВУ ДЛЯ РУКОВОДСТВА (ВКЛЮЧАЯ ЛИНЕЙНЫЙ ОБХОД)

- Программа «Карточки наблюдений»
- Поощрение безопасных практик в работе коллег и подчиненных
- Неформальное общение с рядовыми работниками по вопросам, проблемам и предложениям по ОТ, ПБ и ООС
- Идентификация опасностей и управление рисками (для руководителя)
- Самооценка своего поведения (по чек-листу)

#### РАЗВИТИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ (МАСТЕРА, БРИГАДИРЫ, ОВР), ВКЛЮЧАЯ ОСНОВНЫХ ПОДРЯДЧИКОВ

- Развитие навыков публичных выступлений и проведения собраний
- Навык предоставления обратной связи
- Идентификация опасностей и управление рисками (для руководителя и для рабочего)
- Самооценка своего поведения (по чек-листу)

\* Список мероприятий подлежит пересмотру по итогам Диагностики Культуры Безопасного Производства КТК

### **ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ ДЛЯ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И РАБОЧИХ, ВКЛЮЧАЯ ОСНОВНЫХ ПОДРЯДЧИКОВ**

- Осознанность в вопросах ОТ, ПБ и ООС
- Идентификация опасностей и управление рисками (для бригады)
- Сообщение о происшествиях, потенциально опасных случаях (ПОС), небезопасных условиях
- Инициативы по ОТ, ПБ и ООС
- Самооценка своего поведения (по чек-листу)

### **ВОВЛЕЧЕНИЕ РЯДОВЫХ РАБОТНИКОВ ПОДРЯДЧИКОВ В МЕРОПРИЯТИЯ СУ ОТ, ПБ И ООС**

- Расследование происшествий, динамическая оценка рисков (ДОР)
- Совещания по ОТ, ПБ и ООС
- Программа «Карточки наблюдений»

### **РАЗРАБОТКА И ВНЕДРЕНИЕ СТАНДАРТА ПО ЛИДЕРСТВУ КТК**

- Разработка и внедрение Стандарта КТК по Лидерству во всех регионах

## КОНЦЕПТ ВНЕДРЕНИЯ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОГО ПРОИЗВОДСТВА В КТК

Закрепление устойчивой положительной тенденции по обеспечению достижения стратегических целей КТК, по предотвращению травм, ухудшений здоровья, происшествий и аварий на объектах

Применение извлеченных уроков из Проекта расширения КТК

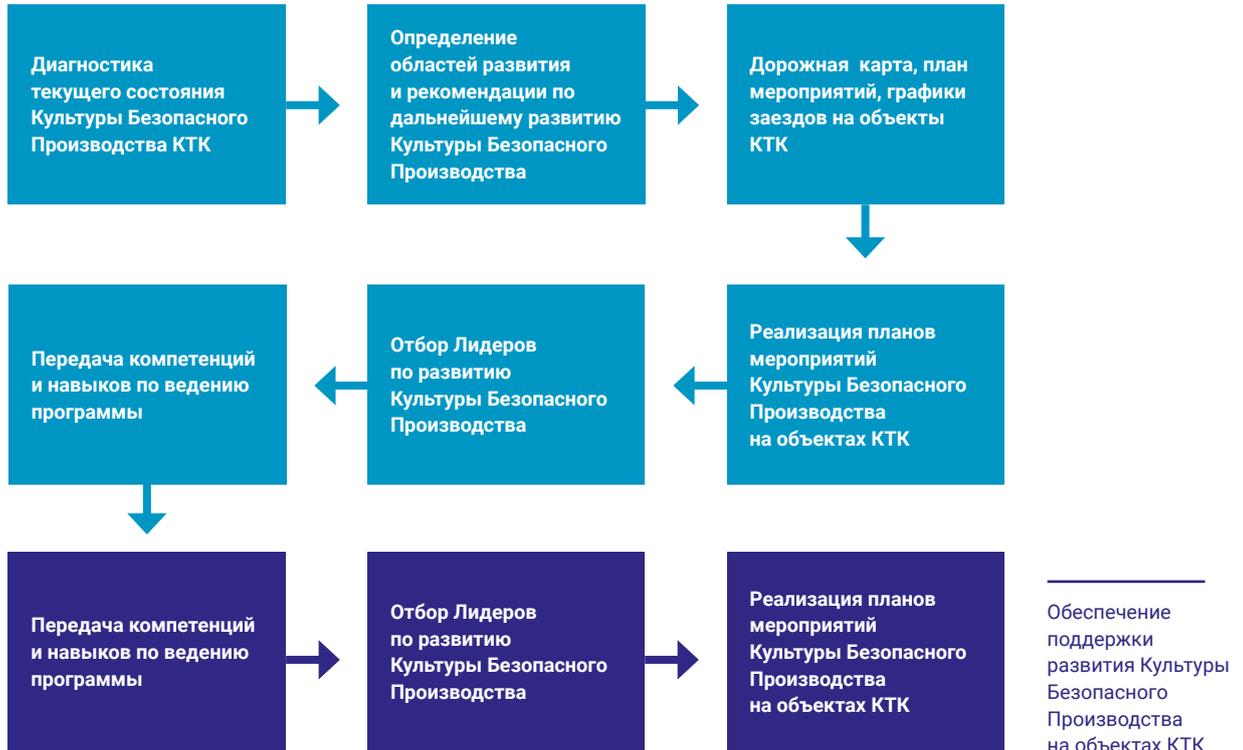
Формирование общей для всего персонала КТК системы ценностей, в которой безопасность является ключевой ценностью наряду с другими показателями направления бизнеса

Обеспечение дальнейшего эффективного использования мер безопасности на всех объектах КТК

### РАЗРАБОТКА ПРОГРАММЫ «КУЛЬТУРА БЕЗОПАСНОГО ПРОИЗВОДСТВА» С ПРИВЛЕЧЕНИЕМ ВСЕГО ПЕРСОНАЛА КТК И ОСНОВНЫХ ПОДРЯДЧИКОВ НА ВСЕХ ОБЪЕКТАХ КОМПАНИИ

#### ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПРОГРАММЫ

- Лидерство в области ОТ, ПБ и ООС
- Вовлечение рядовых работников подрядчиков в мероприятия СУ ОТ, ПБ и ООС
- Индивидуальное практическое наставничество руководства КТК и основных подрядчиков
- Разработка и внедрение Стандарта по Лидерству КТК
- Развитие компетенций линейных руководителей (мастера, бригадиры, ОВР), включая основных подрядчиков
- Дальнейшее развитие двусторонней коммуникации в вопросах ОТ, ПБ и ООС
- Практические занятия для рабочих основных подрядчиков (развитие осознанности, оценка риска, коммуникация в ОТ, ПБ и ООС)



## РАЗВИВАТЬ КУЛЬТУРУ БЕЗОПАСНОГО ПРОИЗВОДСТВА – ВЫГОДНО

РАЗВИТИЕ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОГО ПРОИЗВОДСТВА ВНОСИТ ОГРОМНЫЙ ВКЛАД В ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ, ЧТО, В СВОЮ ОЧЕРЕДЬ, ВЫГОДНО КАК РАБОТНИКУ, ТАК И РАБОТОДАТЕЛЮ

### РАБОТНИК

---

- Жизнь
- Здоровье
- Зарплата
- Карьера
- Личностный рост
- Отношения в коллективе
- Качество жизни

### РАБОТОДАТЕЛЬ

---

- Нет компенсаций ущерба
- Нет штрафов
- Нет простоев
- Нет восстановительных ремонтов
- Нет текучки кадров
- Улучшается дисциплина
- Улучшается производительность труда
- Выдерживается качество
- Соблюдаются графики
- Стабильность всей организации
- Улучшение репутации в отрасли
- Получение новых контрактов

## КЛЮЧЕВЫЕ ФАКТОРЫ УСПЕХА

---

- Искренняя убежденность в том, что КАЖДОЕ ПРОИСШЕСТВИЕ И ТРАВМУ МОЖНО ПРЕДОТВРАТИТЬ
- Последовательное и ВИДИМОЕ проявление лидерства и приверженности ОТ, ПБ и ООС руководства — самая важная движущая часть в развитии Культуры Безопасного Производства
- Понимание, что НЕВОЗМОЖНО силой внедрить Культуру Безопасного Производства. Единственный способ — это вовлечение сотрудников в мероприятия СУ ОТ, ПБ и ООС и развитие чувства ответственности за состояние дел в области ОТ, ПБ и ООС
- Важные участники программ и мероприятий Культуры Безопасного Производства — непосредственные ИСПОЛНИТЕЛИ работ: производственные руководители (мастера, бригадиры, ОВР и т.д.) и рядовые работники КТК и ключевых подрядчиков
- Все обращения, жалобы, инициативы и предложения по ОТ, ПБ и ООС от непосредственных исполнителей работ должны быть ОБЯЗАТЕЛЬНО рассмотрены и, если они рациональны, то и проработаны на практике. Причем инициатор должен обязательно получить обратную связь по статусу рассмотрения своего дела
- Культура Безопасного Производства имеет решающее значение для сохранения лидирующих позиций в отрасли
- Часть элементов Культуры Безопасного Производства уже существует в КТК, поэтому стандартная «с полки» программа не будет работать — нужна целевая адаптированная под нашу ситуацию программа
- Значение деятельности руководителей по развитию Культуры Безопасного Производства в КТК очень важно, но не менее важным является вклад каждого из нас

## КУЛЬТУРА В НАШЕЙ ПОВСЕДНЕВНОЙ РАБОТЕ

---



### МЫ НА ДЕЛЕ ДОКАЗЫВАЕМ ЛИДЕРСТВО И ПРИВЕРЖЕННОСТЬ БЕЗОПАСНОСТИ:

- ПОКАЗЫВАЕМ ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЙ ПРИМЕР, СЛЕДУЯ ВСЕМ ПРАВИЛАМ БЕЗОПАСНОСТИ
- НЕ ПРОХОДИМ МИМО ОПАСНЫХ ДЕЙСТВИЙ И ОПАСНЫХ УСЛОВИЙ – ПОМОГАЕМ УСТРАНИТЬ. БЕСКОМПРОМИССНО ОТНОСИМСЯ К «СРЕЗАНИЮ УГЛОВ» И НАРУШЕНИЯМ ОТ, ПБ и ООС
- ДАЕМ ОБРАТНУЮ СВЯЗЬ ПО ВОПРОСАМ, ИНИЦИАТИВАМ ИЛИ ПРОБЛЕМАМ ОТ, ПБ и ООС
- НЕ ПРОМОЛЧИМ, ЕСЛИ ОТ, ПБ и ООС ПОД УГРОЗОЙ, – СООБЩАЕМ ОБО ВСЕХ ПРОИСШЕСТВИЯХ, ПОТОМУ ЧТО ПОНИМАЕМ, КАК ЭТО ВАЖНО ДЛЯ ОБЩЕЙ БЕЗОПАСНОСТИ
- ПРИЗНАЕМ УСПЕХИ ДРУГИХ В ДЕЛЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ

## ПОВЕДЕНИЕ – КЛЮЧ К КУЛЬТУРЕ БЕЗОПАСНОГО ПРОИЗВОДСТВА

---

- **Задача Культуры Безопасного Производства – смягчать воздействие человеческого фактора на безопасность**
- **Человеческий фактор – действие или бездействие (т.е. поведение) человека на рабочем месте**
- **Мы можем определить, описать и оценить (безопасно или с риском) поведение**
- **Мы можем научиться правильным, безопасным действиям**
- **Наши безопасные действия на рабочих местах – основа модели безопасного поведения**
- **Вошедшие в привычку модели безопасного поведения являются движущей частью развития Культуры – мы следуем правилам сами и показываем положительный пример окружающим, не проходим мимо и т.д.**

**ПОЧЕМУ ИМЕННО ПОВЕДЕНИЕ?**

## АЙСБЕРГ ПРОИСШЕСТВИЙ



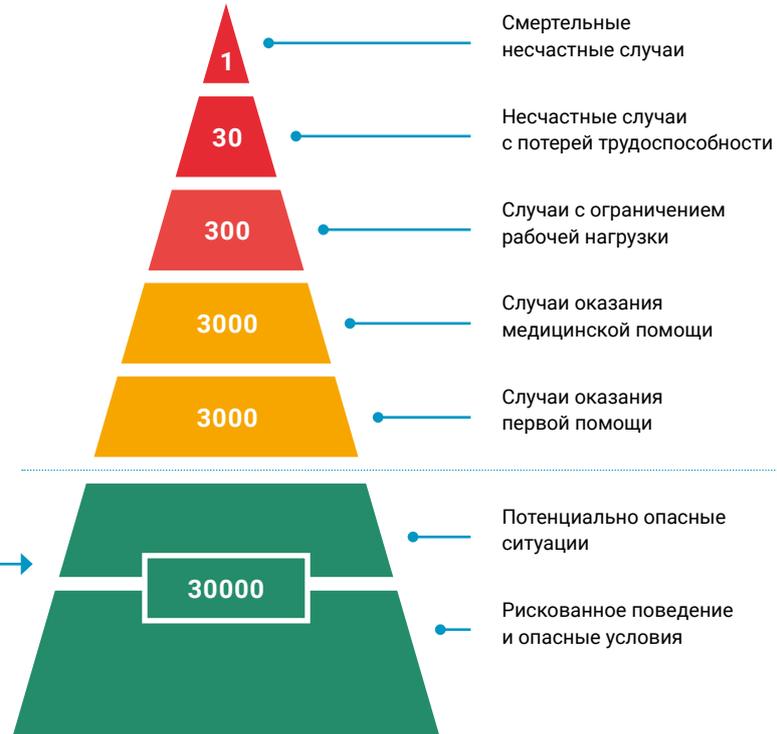
# ПРИНЦИП РАБОТЫ С ОСНОВАНИЕМ ПИРАМИДЫ ТРАВМАТИЗМА

Соотношение количества опасного поведения и опасных условий к серьезным травмам 1:30:300:3000:30000

Уменьшая основание пирамиды, снижаем вероятность серьезных травм

## ПРОГРАММА «КАРТОЧКИ НАБЛЮДЕНИЙ»

- Лидерство и приверженность
- Справедливость
- Информированность снизу вверх
- Открытость для любых вопросов по безопасности
- Атмосфера доверия
- Поощрение сообщений о происшествиях и потенциально опасных случаях (ПОС)
- Развитие компетенций и навыков сотрудников
- Готовность к изменениям
- Признание и поощрение
- Отказ от принципа поиска виноватого



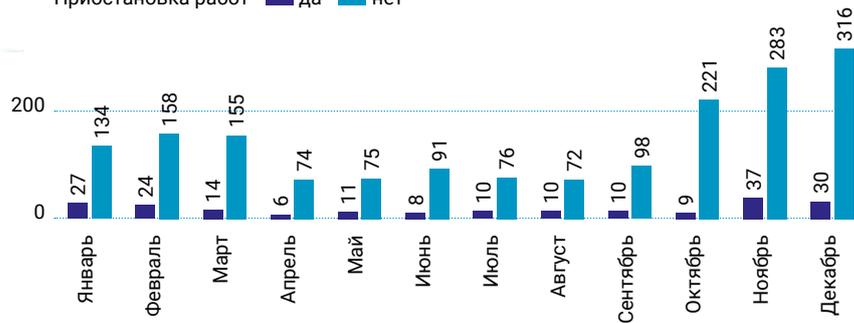
## АНАЛИЗ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОТ, ПБ И ООС И КАРТОЧЕК НАБЛЮДЕНИЙ

ЗА ПЕРИОД С ЯНВАРЯ ПО ДЕКАБРЬ 2020 Г.

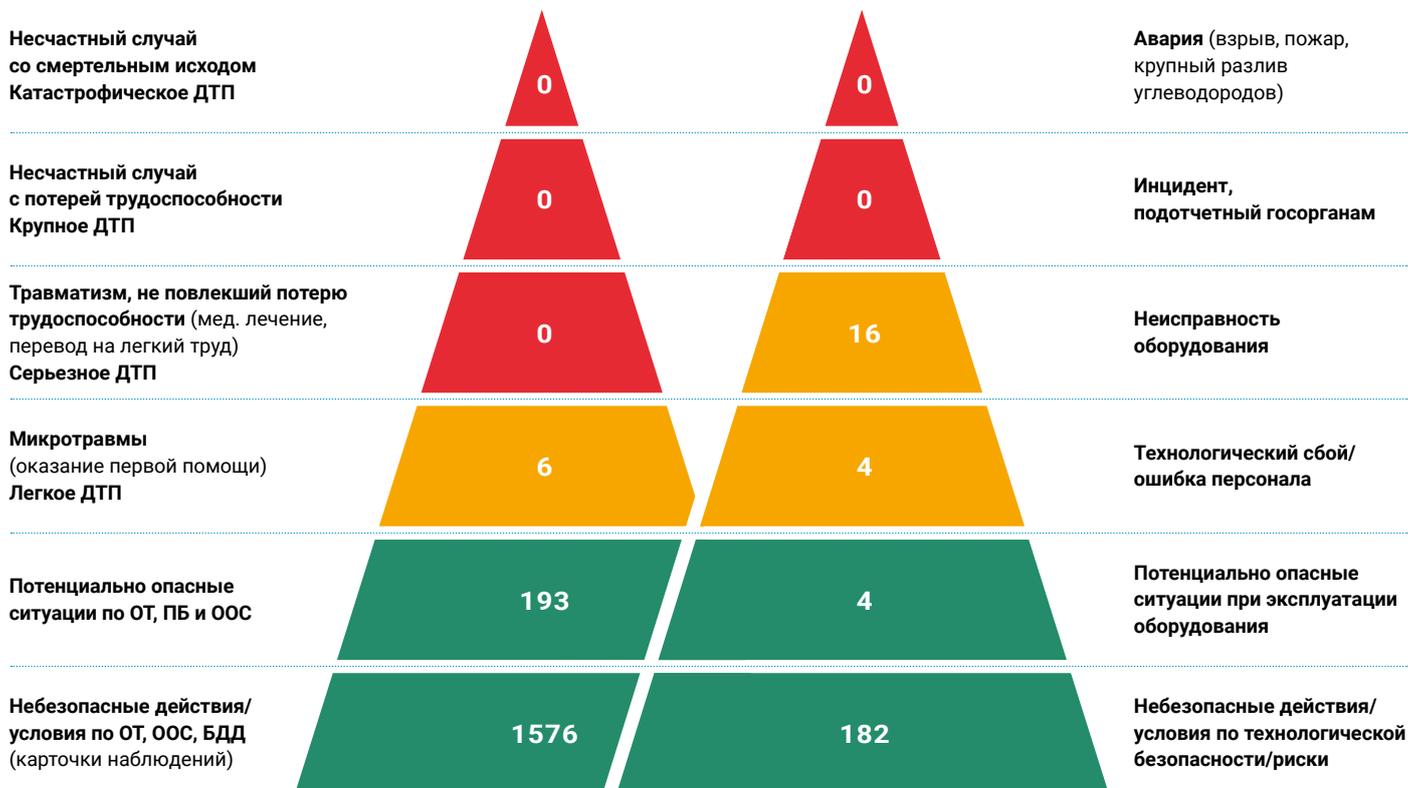


### КОЛИЧЕСТВО КАРТОЧЕК НАБЛЮДЕНИЙ С ПРИОСТАНОВКОЙ РАБОТ (С ЯНВАРЯ ПО ДЕКАБРЬ 2020 Г.)

Приостановка работ ■ да ■ нет



УМЕНЬШАЯ ОСНОВАНИЕ ПИРАМИДЫ,  
МЫ СНИЖАЕМ ВЕРОЯТНОСТЬ  
ВОЗНИКНОВЕНИЯ СЕРЬЕЗНЫХ ТРАВМ!





## ОСНОВНЫЕ ПРОГРАММЫ

ПО ПОДДЕРЖАНИЮ И УЛУЧШЕНИЮ ПОКАЗАТЕЛЕЙ НА 2020-2021 ГГ.

- |   |   |    |   |
|---|---|----|---|
| 1 | КУЛЬТУРА БЕЗОПАСНОГО ПРОИЗВОДСТВА   | 6  | УЛУЧШЕНИЕ СИСТЕМЫ БЛОКИРОВКИ/МАРКИРОВКИ (ЛОТО)                                    |
| 2 | СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ОТ, ПБ И ООС, ПУУМ   | 7  | УЛУЧШЕНИЕ СИСТЕМЫ ВНУТРЕННИХ ОБУЧЕНИЙ И ИНСТРУКТАЖЕЙ (ВИДЕО, «ОЛИМПОКС», ЕПТ РТН) |
| 3 | УЛУЧШЕНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ ДЭ   | 8  | УЛУЧШЕНИЕ СУ ОТ, ПБ И ООС ПОДРЯДЧИКОВ   |
| 4 | АВТОМАТИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ УЧЕТА И АНАЛИЗА КАРТОЧЕК НАБЛЮДЕНИЙ И ЧЕК-ЛИСТОВ В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ ЖИЗНЕННО ВАЖНЫХ ПРАВИЛ | 9  | ПРОГРАММА ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ЭКОЛОГИЧЕСКОГО КОНТРОЛЯ. ВНЕДРЕНИЕ                    |
| 5 | АНАЛИЗ КОРЕННЫХ ПРИЧИН НЕСООТВЕТСТВИЙ, ПРОЦЕСС РАССЛЕДОВАНИЯ ПРОИСШЕСТВИЙ   | 10 | ПРОГРАММЫ РАЗДЕЛЬНОГО СБОРА ОТХОДОВ   |
|   |   | 11 | УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОТ, ПБ И ООС (ИСО 45001, 14001)             |

## КАРТОЧКИ НАБЛЮДЕНИЙ

В КТК ДЕЙСТВУЕТ ПРОГРАММА НАБЛЮДЕНИЯ ЗА УСЛОВИЯМИ ТРУДА  
И БЕЗОПАСНЫМ ВЕДЕНИЕМ РАБОТ – «КАРТОЧКИ НАБЛЮДЕНИЙ»

**СОТРУДНИК ПРОВОДИТ НАБЛЮДЕНИЕ ЗА ХОДОМ ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ,  
ОБРАЩАЯ ОСОБОЕ ВНИМАНИЕ ИМЕННО НА ПОВЕДЕНИЕ ВОВЛЕЧЕННЫХ В РАБОТЫ ЛЮДЕЙ –  
С РИСКОМ ИЛИ БЕЗОПАСНОЕ**

При наблюдении безопасных практик проведения работ сотрудник дает позитивную обратную связь, благодаря работникам за осознанный выбор в пользу безопасности

При наблюдении рискованного поведения сотрудник вмешивается, чтобы помочь оказавшимся в опасности работникам, при необходимости применяя «Право на приостановку работ»

## КАРТОЧКИ НАБЛЮДЕНИЙ

### АНАЛИЗ УЧАСТИЯ В ПРОГРАММЕ КАРТОЧЕК НАБЛЮДЕНИЙ РАБОТНИКОВ КТК И ПОДРЯДНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ЗА 2020 Г.

- **118 работников** КТК получили денежное вознаграждение
- **Более 200 работников** КТК и подрядчиков получили сувенирную продукцию за вклад в процесс внедрения программ по ОТ, ПБ и ООС, включая активное участие в программе карточек наблюдений
- Средний процент участия работников КТК в программе карточек наблюдений составляет **50%**

### КАРТОЧКА НАБЛЮДЕНИЙ



## КАРТОЧКИ НАБЛЮДЕНИЙ

АНАЛИЗ КАРТОЧЕК НАБЛЮДЕНИЙ ПО КАТЕГОРИЯМ ЗА ПЕРИОД С ЯНВАРЯ ПО ДЕКАБРЬ 2020 Г.



### КАТЕГОРИИ ВСЕХ КАРТОЧЕК НАБЛЮДЕНИЙ

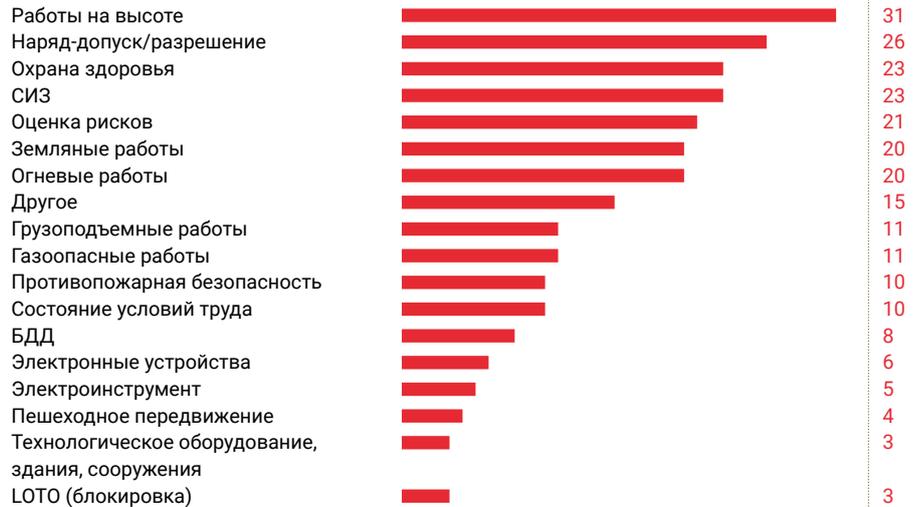


## КАРТОЧКИ НАБЛЮДЕНИЙ

АНАЛИЗ КАРТОЧЕК НАБЛЮДЕНИЙ С ПРИОСТАНОВКОЙ РАБОТ ПО КАТЕГОРИЯМ | ЯНВАРЬ-ДЕКАБРЬ 2020 Г.



### КАТЕГОРИИ ВСЕХ КАРТОЧЕК НАБЛЮДЕНИЙ



### Работы приостановлены |



## ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ МОДЕЛИ

---

ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ МОДЕЛИ ДЕЛЯТСЯ НА 4 ГРУППЫ И ОТНОСЯТСЯ  
К 3 ОСНОВНЫМ КАТЕГОРИЯМ РАБОТНИКОВ

**ПРАВИЛА**

**КАЖДЫЙ**

**КОММУНИКАЦИЯ**

**ОВР, БРИГАДИРЫ, МАСТЕРА**

**УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ**

**РУКОВОДИТЕЛЬ  
ВЫСШЕГО ЗВЕНА**

**ВОВЛЕЧЕННОСТЬ**

## ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ МОДЕЛИ

	КАЖДЫЙ	ОВР, БРИГАДИРЫ, МАСТЕРА	РУКОВОДИТЕЛЬ ВЫСШЕГО ЗВЕНА
ПРАВИЛА	Следовать правилам	Обеспечить соблюдение	Установить высокие стандарты
КОММУНИКАЦИЯ	Не молчать	Воодушевить бригаду	Открытость коммуникации
УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ	Осознанность	Содействовать осознанию рисков	Снижать риски
ВОВЛЕЧЕННОСТЬ	Вовлекаться	Вовлекать членов бригады	Вовлекать всех сотрудников

## САМООЦЕНКА СВОЕЙ МОДЕЛИ ПОВЕДЕНИЯ

---



- ПОСЛЕДУЮЩИЕ ТРИ ПРОВЕРОЧНЫХ ЛИСТА МОГУТ БЫТЬ ИСПОЛЬЗОВАНЫ КАЖДЫМ СОТРУДНИКОМ ДЛЯ САМООЦЕНКИ СВОИХ СИЛЬНЫХ И СЛАБЫХ СТОРОН ПО ВОВЛЕЧЕННОСТИ В ПРОЦЕССЫ ОТ, ПБ И ООС, ОСНОВЫВАЯСЬ НА МОДЕЛЯХ ПОВЕДЕНИЯ
- КАЖДЫЙ СОТРУДНИК СРАВНИВАЕТ СВОЕ ПОВЕДЕНИЕ ПО ПРОВЕРОЧНОМУ ЛИСТУ «КАЖДЫЙ». РУКОВОДИТЕЛИ, СООТВЕТСТВЕННО, ОЦЕНИВАЮТ СЕБЯ ПО ОСТАВШИМСЯ ДВУМ ПРОВЕРОЧНЫМ ЛИСТАМ СВОЕГО УРОВНЯ. ВСЕ ВЫШЕСКАЗАННОЕ ОТНОСИТСЯ И К ПОДРЯДЧИКАМ
- ОПРЕДЕЛЯЙТЕ И ЗАПИСЫВАЙТЕ СВОИ СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ И ТО, ЧТО НУЖНО УЛУЧШИТЬ И КАК ВЫ ЭТО ХОТИТЕ СДЕЛАТЬ

## САМООЦЕНКА СВОЕЙ МОДЕЛИ ПОВЕДЕНИЯ

---

Модели поведения, которые у меня получаются хорошо	
Модели поведения, которые мне нужно улучшить	
Что сделать, чтобы закрепить достигнутое	
Что я собираюсь сделать для улучшения	
Как я могу помочь другим	
Как я пойму, получается у меня или нет	

**ПРОВЕРОЧНЫЙ ЛИСТ ДЛЯ МОДЕЛИ ПОВЕДЕНИЯ «КАЖДЫЙ»**

		<b>Я БУДУ</b>	<b>Я НЕ БУДУ</b>	
<b>ПРАВИЛА</b> Следовать правилам	<input type="checkbox"/>	Знать и соблюдать все правила ОТ, ПБ и ООС	<input type="checkbox"/>	Игнорировать правила ОТ, ПБ и ООС, например не применять СИЗ, срезать углы, не пользоваться перилами и т.д.
	<input type="checkbox"/>	Строго соблюдать Жизненно Важные Правила КТК	<input type="checkbox"/>	Пренебрегать возможными последствиями нарушений правил ОТ, ПБ и ООС для жизни и здоровья
	<input type="checkbox"/>	Показывать пример окружающим в соблюдении правил ОТ, ПБ и ООС	<input type="checkbox"/>	Проявлять спешку в стремлении завершить работу в ущерб правилам ОТ, ПБ и ООС (пренебрегать требованиями наряда-допуска, АБР, ДОР, прочее)
	<input type="checkbox"/>	В случае обнаружения устаревших правил или ошибок – уведомлять своего руководителя и предлагать изменения	<input type="checkbox"/>	Колебаться в том, чтобы спросить совета, если условия работы изменились, а я не знаю, что мне делать
	<input type="checkbox"/>	Всегда пользоваться правом остановить работу в случае опасности для жизни или здоровья		
<b>КОММУНИКАЦИЯ</b> Не молчать	<input type="checkbox"/>	Спрашивать, если не ясно или не понял, выслушивать мнение других	<input type="checkbox"/>	Игнорировать опасное поведение окружающих
	<input type="checkbox"/>	Своевременно сообщать о происшествиях, ПОС, небезопасных условиях и сбоях	<input type="checkbox"/>	Сообщать о проблеме для галочки без предложения по ее решению
	<input type="checkbox"/>	Выражать руководителю свою озабоченность проблемами безопасности. Сообщать, если у меня плохое физическое самочувствие	<input type="checkbox"/>	Неконструктивно комментировать обсуждения аспектов безопасности предстоящей работы
	<input type="checkbox"/>	Немедленно реагировать на рискованные поступки окружающих	<input type="checkbox"/>	Проявлять равнодушие и отстраняться от участия в обсуждении во время инструктажа перед началом работ
	<input type="checkbox"/>	Если не уверен, приостанавливать работу и предупреждать окружающих, если они в опасности	<input type="checkbox"/>	Выполнять работу, если болен, сильно устал или не подхожу по физическим параметрам без извещения руководителя

## ПРОВЕРОЧНЫЙ ЛИСТ ДЛЯ МОДЕЛИ ПОВЕДЕНИЯ «КАЖДЫЙ»

### УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ

Осознанность

#### Я БУДУ

- Использовать динамическую оценку риска – постоянная осведомленность об опасностях, окружающей среде и работе по соседству, например, огорожена ли рабочая площадка, доступны ли аварийные выходы
- Предвидеть возможные риски и проблемы, постоянно спрашивать: «Что может пойти не так?»
- Уделять время планированию и организации необходимых шагов и ресурсов для безопасного выполнения работы, а также поддержания чистоты и порядка на рабочем месте
- Избегать предположений, проверять и уточнять при возникновении сомнений

#### Я НЕ БУДУ

- Надеяться на кого-то еще в обеспечении мер безопасности работ
- Начинать выполнение рабочего задания без тщательного обдумывания процесса
- Отвлекаться от выполняемой задачи и пропускать шаги в процедуре
- Делать предположения без проверки
- Фокусироваться на своей задаче без понимания, что происходит вокруг
- Пропускать шаги в процедуре и срезать углы для ускорения работы

### ВОВЛЕЧЕННОСТЬ

Вовлекаться

- Принимать ответственность за свою безопасность и безопасность коллег
- Активно участвовать в обсуждениях безопасности работ бригадой и в совещаниях по ОТ, ПБ и ООС
- Участвовать в программах по ОТ, ПБ и ООС для повышения эффективности мер безопасности
- Делиться опытом и знаниями по безопасности с коллегами

- Стремиться следовать за другими, независимо от последствий
- Колебаться в выдвижении предложений по безопасности
- Сомневаться, вмешиваться ли мне в проблемы ОТ, ПБ и ООС
- Пробовать решить проблему, не вовлекая в нее других; ставить себя выше других
- Пропускать занятия и обучение по ОТ, ПБ и ООС

**ПРОВЕРОЧНЫЙ ЛИСТ ДЛЯ МОДЕЛИ ПОВЕДЕНИЯ «ОВР, БРИГАДИРЫ, МАСТЕРА»**

		<b>Я БУДУ</b>	<b>Я НЕ БУДУ</b>
<b>ПРАВИЛА</b> Обеспечить соблюдение	<input type="checkbox"/>	Находиться на месте проведения работ как можно чаще, обсуждать вопросы ОТ, ПБ и ООС с рабочими	<input type="checkbox"/> Показывать плохой пример несоблюдения правил безопасности
	<input type="checkbox"/>	Доводить до сведения членов бригады новые правила и процедуры и убедиться, что их понимают	<input type="checkbox"/> Устраняться от решения проблем по безопасности, а также от участия в мероприятиях по ОТ, ПБ и ООС
	<input type="checkbox"/>	Помогать рабочим решать вопросы и проблемы по ОТ, ПБ и ООС	<input type="checkbox"/> Переставать разъяснять последствия неследования правилам и процедурам ОТ, ПБ и ООС
	<input type="checkbox"/>	Ставить амбициозные цели по ОТ, ПБ и ООС и быть готовым самому к задачам от руководства	<input type="checkbox"/> Принимать решения, которые ставят под угрозу ОТ, ПБ и ООС, и уделять больше внимания производству и затратам, чем ОТ, ПБ и ООС
<b>КОММУНИКАЦИЯ</b> Воодушевить бригаду	<input type="checkbox"/>	Регулярно обсуждать результаты деятельности в области ОТ, ПБ и ООС в ходе оперативных совещаний, например ежедневных координационных совещаний, инструктажей перед началом смены, и обмениваться накопленным опытом	<input type="checkbox"/> Игнорировать инициативы и обращения по безопасности от бригады
	<input type="checkbox"/>	Предельно открыт инициативам, предложениям, жалобам и идеям по безопасности от работников	<input type="checkbox"/> Отказываться от обратной связи и отдавать авторитарные приказы без совета с другими
	<input type="checkbox"/>	Признавать и вознаграждать хорошую индивидуальную и командную работу в области ОТ, ПБ и ООС, а также справедливо реагировать на нарушения	<input type="checkbox"/> Пренебрегать решением проблем, связанных с неудовлетворительной деятельностью по ОТ, ПБ и ООС, и избегать жестких или непопулярных решений
	<input type="checkbox"/>	Оперативно реагировать на проблемы в области ОТ, ПБ и ООС, обращаясь в случае необходимости за поддержкой к высшему руководству	<input type="checkbox"/> Пренебрегать демонстрацией справедливых решений по отношению к работникам
	<input type="checkbox"/>	Проводить неформальные беседы с командой на местах по вопросам ОТ, ПБ и ООС, просить обратную связь	

## ПРОВЕРОЧНЫЙ ЛИСТ ДЛЯ МОДЕЛИ ПОВЕДЕНИЯ «ОВР, БРИГАДИРЫ, МАСТЕРА»

### УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ

Содействовать осознанию рисков

#### Я БУДУ

- Уделять время планированию работы с бригадой, не забывая об опасностях самоуспокоенности и рутины
- Привлекать опыт и знания бригады для распознавания и управления рисками. Учитывать и смежные риски: разливы, ущерб имуществу и вопросы охраны объектов
- Способствовать постоянной бдительности в бригаде и останавливать работу в случае возникновения угрозы жизни и здоровью
- Лично участвовать в расследовании происшествий. Распознавать события с потенциально высокой вероятностью тяжелых последствий и прорабатывать мероприятия по ним

#### Я НЕ БУДУ

- Спешить начать работу без определения и оценки рисков и без применения соответствующих мер контроля рисков
- Пренебрегать переоценкой рисков при изменении задачи. Относиться к программам по ОТ, ПБ и ООС (например, карточкам наблюдений) как к неважным в моей работе
- Концентрироваться только на промбезопасности, не учитывая охрану труда и охрану окружающей среды
- Подписывать наряд-допуск без личной проверки выполнения мероприятий по контролю рисков на месте работ

### ВОВЛЕЧЕННОСТЬ

Вовлечь бригаду

- Прорабатывать с бригадой их роль и ответственность в области ОТ, ПБ и ООС
- Определять неформальных лидеров в рабочем коллективе и привлекать их к участию в программах ОТ, ПБ и ООС как позитивный пример для остальных
- Поддерживать, наставлять и вовлекать членов рабочего коллектива в ежедневные мероприятия по ОТ, ПБ и ООС
- Воодушевлять членов рабочего коллектива постепенно начинать практиковать новые привычки, например не разговаривать по телефону во время ходьбы

- Игнорировать важность выслушивать мнение работников по вопросам обеспечения безопасности работ
- Игнорировать обращения с проблемами безопасности, а также пренебрегать их проработкой для обеспечения должной безопасности работ
- Недостаточно поддерживать инициативы по безопасности от рабочих и пренебрегать их обсуждение с коллективом
- Игнорировать важность общения с новенькими работниками для обеспечения их вливания в коллектив и работу

**ПРОВЕРОЧНЫЙ ЛИСТ ДЛЯ МОДЕЛИ ПОВЕДЕНИЯ «РУКОВОДИТЕЛЬ ВЫСШЕГО ЗВЕНА»**

		<b>Я БУДУ</b>	<b>Я НЕ БУДУ</b>
<b>ПРАВИЛА</b> Установить высокие стандарты	<input type="checkbox"/>	Постоянно разяснять требования ОТ, ПБ и ООС и убеждаться в их понимании и выполнении	<input type="checkbox"/> Реагировать на обстоятельства; не планировать, как достичь/сохранить желаемые показатели в области ОТ, ПБ и ООС
	<input type="checkbox"/>	Уделять особое внимание мероприятиям для обеспечения устойчивых показателей в области ОТ, ПБ и ООС, измерять успех с использованием запаздывающих и опережающих показателей	<input type="checkbox"/> Задерживать выполнение согласованных мероприятий по ОТ, ПБ и ООС
	<input type="checkbox"/>	Постоянно подчеркивать, что приверженность руководства по отношению к ОТ, ПБ и ООС никогда не будет принесена в жертву во имя достижения любых других бизнес-целей или КПЭ	<input type="checkbox"/> Терпим к двойным или противоречивым стандартам в вопросах ОТ, ПБ и ООС
	<input type="checkbox"/>	Постоянно отмечать безопасное поведение и практики ОТ, ПБ и ООС, а также реагировать на неудовлетворительное выполнение мероприятий по ОТ, ПБ и ООС и рискованное поведение окружающих	<input type="checkbox"/> Позволять краткосрочным бизнес-целям приносить в жертву безопасность
	<input type="checkbox"/>	Отстаивать обоснованность деятельности в области ОТ, ПБ и ООС и стараться выработать прорывные методы улучшения/поддержки ОТ, ПБ и ООС	<input type="checkbox"/> Уделять чрезмерное внимание охране труда в ущерб промышленной безопасности и охране окружающей среды
<b>КОММУНИКАЦИЯ</b> Открытость коммуникации	<input type="checkbox"/>	Лично обсуждать с сотрудниками текущий статус по ОТ, ПБ и ООС, включая проблемные вопросы	<input type="checkbox"/> Дождаться, пока другие люди будут общаться по вопросам ОТ, ПБ и ООС, не проявляя инициативу
	<input type="checkbox"/>	Использовать весь набор средств коммуникации для информирования сотрудников по вопросам ОТ, ПБ и ООС	<input type="checkbox"/> Упускать возможность выйти на место проведения работ и проверить состояние дел по ОТ, ПБ и ООС лично
	<input type="checkbox"/>	Делать свой посыл по ОТ, ПБ и ООС простым, но целевым. Обеспечивать оперативную и честную обратную связь по вопросам, поднятым трудовыми коллективами	<input type="checkbox"/> Пренебрегать инициативами, предложениями от сотрудников по вопросам ОТ, ПБ и ООС
	<input type="checkbox"/>	Открытым и честным в трудных ситуациях по ОТ, ПБ и ООС	<input type="checkbox"/> Исключать вопросы ОТ, ПБ и ООС из повестки дня совещаний руководства

## ПРОВЕРОЧНЫЙ ЛИСТ ДЛЯ МОДЕЛИ ПОВЕДЕНИЯ «РУКОВОДИТЕЛЬ ВЫСШЕГО ЗВЕНА»

### УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ

Снижать риски

#### Я БУДУ

- Обеспечивать наличие эффективных механизмов, позволяющих людям поднимать вопросы ОТ, ПБ и ООС
- Предоставлять возможность обсуждения проблем в области ОТ, ПБ и ООС для любого работника, который хотел бы обсудить данные вопросы
- Активно поощрять и поддерживать инициативы по улучшению/сохранению достигнутых показателей ОТ, ПБ и ООС
- Рассматривать результаты расследований происшествий для понимания их коренных причин и распространения информации по извлеченным урокам
- Отслеживать итоги внедрения и эффективность мероприятий по управлению высокими рисками

#### Я НЕ БУДУ

- Успокаиваться в поиске новых идей для поддержки повышения эффективности/устойчивости в области ОТ, ПБ и ООС
- Медлить с реакцией или обратной связью с трудовыми коллективами по вопросам ОТ, ПБ и ООС или по вопросам социального обеспечения
- Проявлять больше заботы о статистике, репутации и выгоде, чем заботы о людях

### ВОВЛЕЧЕННОСТЬ

Вовлекать всех сотрудников

- Обеспечивать наличие достаточных ресурсов и подготовки в области ОТ, ПБ и ООС; выделять достаточное время и уделять первоочередное внимание этим инициативам
- Регулярно участвовать во внутренних аудиторских проверках КТК в области ОТ, ПБ и ООС в регионах для обеспечения надлежащего функционирования и обеспечу участие подчиненных
- Лично принимать меры по улучшению/поддержке достигнутых показателей в области ОТ, ПБ и ООС, проявляя энтузиазм, решительность и поддержку окружающим
- Постоянно искать новые пути расширения участия и вовлечения сотрудников в управление ОТ, ПБ и ООС

- Излишне делегировать участие в собраниях по вопросам ОТ, ПБ и ООС, не проявляя инициативу
- Заявлять обязательства в области ОТ, ПБ и ООС, но не предпринимать видимых действий или медлить с действиями
- Равнодушным в отношении инициатив или вопросов в области ОТ, ПБ и ООС
- Придавать несущественное внимание развитию и поддержке компетентности персонала в области ОТ, ПБ и ООС

## СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ПО ОТ, ПБ И ООС КТК VS МАПНГ ЗА ПЕРИОД 2007-2020 ГГ.

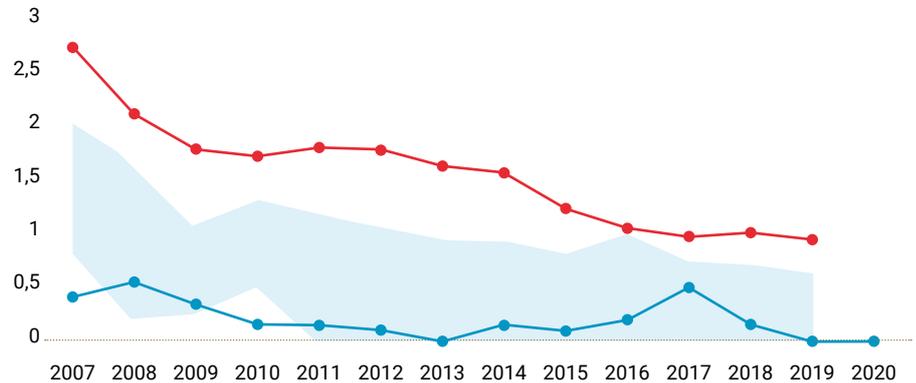


### МЕЖДУНАРОДНАЯ АССОЦИАЦИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЕЙ НЕФТИ И ГАЗА (ДАЛЕЕ – МАПНГ)

- В настоящее время – 79 членов, включающих крупных производителей нефти и газа, работающих во всех добывающих регионах: Северной и Южной Америке, Африке, Европе, Ближнем Востоке, Каспии, в Азии и Австралии
- В состав членов входят частные, публичные и государственные компании (пример: наши акционеры АО «Национальная компания «КазМунайГаз»)
- Обмен передовыми практиками и процедурами
- Сбор и отчетность по данным ОТ, ПБ и ООС от всех членов для возможности сравнительного анализа

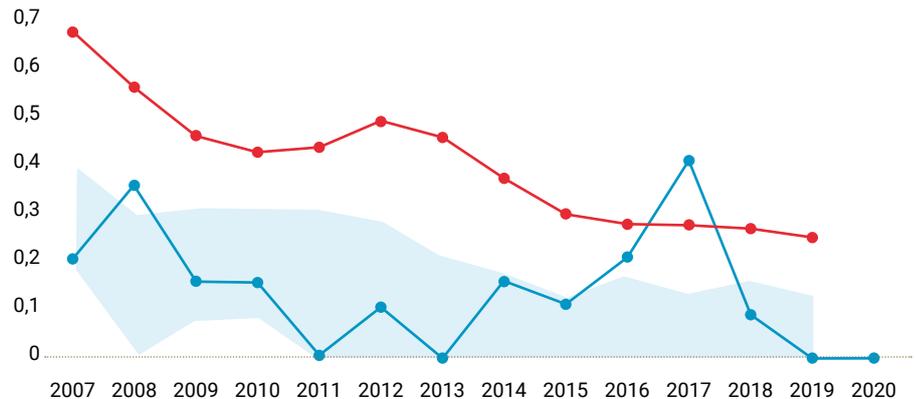
## ОБЩИЙ ПОКАЗАТЕЛЬ ПО ТРАВМАТИЗМУ КТК В СРАВНЕНИИ СО СРЕДНИМИ ПОКАЗАТЕЛЯМИ И ОБЩИМ ДИАПАЗОНОМ В ТОП-КВАРТИЛЕ МАПНГ

- Высшее значение в топ-квартиле МАПНГ
- Низшее значение в топ-квартиле МАПНГ
- Коэфф. зарег. травм КТК
- Общий коэфф. зарег. травм МАПНГ



## ПОКАЗАТЕЛЬ НСПТ КТК В СРАВНЕНИИ СО СРЕДНИМ ПОКАЗАТЕЛЕМ И ДИАПАЗОНОМ ТОП-КВАРТИЛЯ МАПНГ

- Высшее значение в топ-квартиле МАПНГ
- Низшее значение в топ-квартиле МАПНГ
- НСПТ КТК
- Среднее НСПТ МАПНГ



«ВСЕ НЕСЧАСТНЫЕ СЛУЧАИ ПРЕДОТВРАТИМЫ. НАША ЦЕЛЬ – ДОСТИЧЬ НУЛЕВОГО ТРАВМАТИЗМА»

Н. Н. Горбань



Группа ОТ, ПБ и ООС ищет неравнодушных работников к вопросам безопасности, которые готовы помочь Компании улучшить безопасные условия труда на объектах **КТК** и стать **ЛИДЕРАМИ ПО РАЗВИТИЮ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОГО ПРОИЗВОДСТВА** своего отдела, подразделения, объекта или офиса. Приветствуются представители подрядных организаций КТК.

**Мы научим вас и вместе с вами будем:**

Проявлять лидерство в ежедневной рабочей деятельности: показывать пример выполнения всех требований ОТ, ПБ и ООС и не проходить мимо опасных действий и опасных условий, реагируя и помогая их исправить

Активно участвовать в программе «Карточки наблюдений», в том числе использовать право на приостановку небезопасных работ и стать наставником по этой программе для коллег

Проводить тематические собрания по вопросам ОТ, ПБ и ООС и Культуре Безопасного Производства со своими коллегами

Способствовать продвижению инициатив своих коллег по вопросам ОТ, ПБ и ООС

После обучения и практики проводить семинары и мастер-классы для своих коллег

Организовывать и выполнять мероприятия, способствующие улучшению показателей Компании в области ОТ, ПБ и ООС

Участвовать в расследовании происшествий и потенциально опасных ситуаций

## ССЫЛКИ НА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ

---

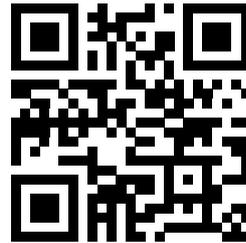
**ВВОДНЫЙ  
ИНСТРУКТАЖ**



**ЖИЗНЕННО ВАЖНЫЕ  
ПРАВИЛА КТК**



**КАСКА –  
О БЕЗОПАСНОСТИ  
С ЮМОРОМ**





Каспийский Трубопроводный Консорциум



АО «Каспийский Трубопроводный Консорциум-Р»  
115093, РФ, г. Москва, ул. Павловская, д. 7  
БЦ «Павловский»  
Тел.: +7 (495) 966-50-00  
E-mail: [Moscow.reception@cpcpipe.ru](mailto:Moscow.reception@cpcpipe.ru)

АО «Каспийский Трубопроводный Консорциум-К»  
060097, Республика Казахстан, г. Атырау,  
Просп. Абилкайыр Хана, д. 92В, БЦ «Гранд Азия»  
Тел.: +7 (7122) 76-15-99, 76-15-00  
E-mail: [atyrau.reception@cpcpipe.ru](mailto:atyrau.reception@cpcpipe.ru)

[www.cpc.ru](http://www.cpc.ru)

