

# **Золотое правило №1: Стать лидером – показать приверженность принципам**

Лидерство — это не только про руководителей, это про всех нас. Мы можем стать лидерами каждый на своем рабочем месте и нести личную ответственность за безопасность.

***«Нужно работать с людьми, развивая их личную внутреннюю ответственность», – говорит Ханс-Хорст Конколевски. – Во многих компаниях, к сожалению, происходит аутсорсинг процесса ответственности».***

Но знамя лидера на пути ответственности и вовлеченности, конечно, поднимает первым руководитель. Надевая каску при обходе предприятия, директора и менеджеры показывают другим пример для подражания. Казалось бы, очевидные вещи, но для многих руководителей они становятся откровением. То, как поступают сами менеджеры, с чем они мирятся и на чём настаивают, определяет норму поведения остальных работников – суть правила номер один.

Лидерство – это и забота тоже. Как только работники понимают, что руководителя лично беспокоит их безопасность и здоровье и на предприятии предпринимаются определённые шаги в этом направлении, успех не заставит себя ждать.

## **Золотое правило №2: Выявлять угрозы – контролировать риски**

Риску подвергаются все рабочие на любых рабочих местах. Поэтому их оценка является важным инструментом, позволяющим своевременно и систематически выявлять опасность и риски, а также принимать превентивные меры. В этом вопросе Беларусь существенно продвинулась в течение последних нескольких лет.

Учет рисков выбран в качестве одного из базовых принципов всей системы охраны труда. Закон «Об охране труда» обязывает нанимателя разрабатывать, внедрять и поддерживать функционирование систем управления охраной труда, обеспечивающих идентификацию опасностей, оценку профессиональных рисков, определение мер управления профессиональными рисками и анализ их результативности, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

***«Вы поступаете рационально, анализируя угрозы и риски, чтобы предупредить производственные аварии и сбои,- отмечают в Международной ассоциации социального обеспечения. – Но самое важное — на основе оценки потенциальных факторов риска, определять и документировать необходимые превентивные меры. Этим инструментом сегодня пользуются во всём мире».***

## **Золотое правило №3: Определять цели – разрабатывать программы**

Успех в деле охраны труда требует постановки ясных целей и принятия конкретных практических шагов. Это должно быть предусмотрено в отдельной программе.

«Расставьте приоритеты, установите ясные цели в области охраны труда на предприятии и постарайтесь достичь их в среднесрочной перспективе, например, в рамках трёхлетней программы, – рекомендует Международная ассоциация социального обеспечения.

Сегодня в Республике Беларусь утверждена программа Государственная программа «Рынок труда и содействие занятости» на 2021 – 2025 годы, которая ориентирована на реализацию комплексного системного подхода к решению проблем, связанных с условиями и охраной труда, совершенствование законодательства в этой области, формирование культуры безопасного труда, снижение численности работников, занятых на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, в организациях. В частности, запланировано ежегодное проведение мероприятия «Неделя нулевого травматизма» в подчиненных (входящих в состав, систему) организациях.

## **Золотое правило № 4: Создать систему безопасности и гигиены труда – достичь высокого уровня организации**

Систематическая работа по совершенствованию охраны труда на предприятии – это хорошая идея! Она не требует больших усилий и окупает себя.

Имея высокоорганизованную систему охраны труда, любое предприятие работает без сбоев, поскольку уменьшается число неисправностей, простоев и проблем с качеством продукции. Это веский довод в пользу эффективной организации охраны труда – все это окупится!

## **Золотое правило № 5: Обеспечивать безопасность и гигиену на рабочих местах, при работе со станками и оборудованием**

Безопасные производственные помещения, оборудование и рабочие места являются обязательными условиями безаварийной работы. Технологический прогресс влечет за собой повышение производительности, но также и новые опасности. Станки и оборудование должны быть безопасными на любых рабочих операциях. Кроме того, должно учитываться влияние производственной среды на здоровье работников. Эргономика и комфорт рабочего места, его соответствие «зеленым» и эко стандартам – далеко не последние понятия в системе управления охраной труда. Создавая безопасность и комфорт, легко превратить рабочее место в приятное для каждого работника – своего рода второй дом, куда человек будет приходить не только за зарплатой, но и в предвкушении новой интересной работы.

## **Золотое правило №6: Повышать квалификацию – развивать профессиональные навыки**

Технические средства и производственное оборудование работают все быстрее и эффективнее, но в то же время они становятся все сложнее. Знания устаревают все стремительнее, а профессиональные навыки работников требуют регулярного обновления. Как никогда обязательными условиями становятся профессиональная подготовка и непрерывное обучение, при этом исключений не делается и в отношении руководства, и в отношении простых работников.

***«Самым главным должно стать повышение квалификаций и образование сотрудников»,- говорит генеральный секретарь МАСО Ханс-Хорст Конколевски. – Это всегда лежит в основе культуры безопасного поведения. Повышать образование и компетенции сотрудников – это значит, вкладывать в человека».***

Базовая основа формирования культуры безопасности и стратегии «нулевого травматизма» — это образование, улучшение качества знаний, повышение квалификаций и компетенций. В этом будущее!

## **Золотое правило № 7: Инвестировать в кадры – мотивировать посредством участия**

«Мотивируйте своих работников, привлекая их к решению всех вопросов охраны труда. Эти инвестиции окупаются!»,- гласит стратегия «Vision Zero».

Организации, которые заботятся о работниках и активно вовлекают их в процесс охраны труда, получают возможность максимально использовать важный актив – знания, способности и идеи работников. Если с работником советуется, например, когда оцениваются риски или разрабатываются рабочие инструкции, он активнее стремится следовать правилам.

*«Роль работника годами недооценивалась во всех этих процессах. Работодатели больше склонны приглашать сторонних экспертов и платить им большие деньги, чтобы понять, что не так происходит в компании, вместо того, чтобы использовать ваши внутренние ресурсы и ориентироваться на работников. А ведь именно они знают, что происходит в цехе»,* заявляет Ханс-Хорст Конколевски.