

Официальное издание форума
«Всероссийская неделя охраны труда»

Сентябрь 2/2024



Минтруд
России



РОСКОНГРЕСС
Пространство доверия

Организаторы:



При поддержке:



ТЕРРИТОРИЯ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО ДИАЛОГА

III НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ

 25 СЕНТЯБРЯ, 2024

МЕРОПРИЯТИЕ ПРОВОДИТСЯ
В РАМКАХ МЕЖДУНАРОДНОГО ФОРУМА



tedconf.ru

г. Москва
7 (495) 789 92 92 доб. 2077
tedconf@rosenergo.gov.ru

На правах рекламы 



Всероссийская неделя охраны труда уже на протяжении ряда лет является основной площадкой для профессионалов в сфере обеспечения безопасности на производстве. Анализ трендов и ключевых тенденций, обмен опытом, обсуждение лучших практик объединяют представителей власти, бизнеса, отраслевых объединений и профсоюзов, экспертного сообщества. Формируется общее понимание вызовов, стоящих перед нами, и путей их решения. Кроме того, в условиях рынка труда соискателя акцент необходимо делать на вовлечение молодежи в культуру безопасного труда.

*Заместитель Председателя Правительства РФ,
председатель оргкомитета ВНОТ*
Татьяна Голикова





Сохранение здоровья работников на производстве — один из ключевых факторов достижения нашей первой национальной цели — сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей. Государство уделяет этому вопросу особое внимание, создавая прочную законодательную основу для системного управления рисками и увеличивая финансирование предупредительных мер в сфере охраны труда. Мы нацелены на то, чтобы собрать лучший международный опыт в России.

*Министр труда и социальной защиты
Российской Федерации*
Антон Котьяков





Всероссийская неделя охраны труда — крупнейшая площадка в нашей стране для обсуждения последних трендов и вызовов в сфере безопасности и кадров. А что может быть более важным для нас сегодня, чем вопросы демографической политики, охраны семьи и её благополучия?

2024 год в России объявлен Годом семьи. И это событие накладывает особый отпечаток на все сферы жизни, включая охрану труда. Сегодня, больше чем когда-либо, мы должны думать о том, как наши управленческие решения повлияют на судьбу не просто отдельного человека, но и его близких. Каждый несчастный случай или даже незначительная травма — это не просто цифра в отчётах, это потенциальный удар по финансовому и психологическому благополучию российских семей. Масштабируя — это удар по будущему нашей страны.

Семья — наш надёжный тыл, источник вдохновения и мотивации. Каждый день, отправляясь на работу, мы думаем о тех,

кто ждёт нас дома. И наша ответственность перед ними побуждает создавать и поддерживать безопасные условия труда.

Работодатели играют в этом ключевую роль. Профилактика травматизма и профессиональных заболеваний, поддержка сотрудников с детьми — задачи, которые стоят сегодня перед всеми компаниями. Вместе с тем именно семья — та самая среда, в которой человек впервые узнаёт о безопасности, где в него закладываются зачатки культуры безопасности. Ответственное отношение к своему и чужому здоровью нужно прививать с самого детства — таким образом, развивая культуру в компаниях, мы создаем основу для формирования правильных ценностей в семьях.

Руководители предприятий, сотрудники, органы государственной власти — все мы должны работать вместе, чтобы сделать рабочие места безопасными. Это обеспечит спокойствие и уверенность в завтрашнем дне для каждой семьи и создаст крепкую основу для будущих поколений.

*Заместитель директора Фонда Росконгресс,
Директор Всероссийской недели охраны труда
Владимир Затынайко*

Журнал «ВНОТ» № 2 (5) сентябрь 2024 года

Учредители Фонд Росконгресс
и Министерство труда и социальной защиты РФ.

Тираж 999 экземпляров.

Распространяется бесплатно.

Отпечатано в типографии ООО «Типография СОЧИ ПРЕСС»

Над выпуском работали:

Артём Крылов, шеф-редактор издания ВНОТ

Юлия Кириллова, выпускающий редактор издания ВНОТ

Дария Фехретдинова, редактор издания ВНОТ

Энеша Атаева, редактор издания ВНОТ

Денис Комаров, дизайнер-верстальщик

В журнале использованы материалы из фотобанка Фонда Росконгресс <https://photo.roscongress.org/ru>, из PR-архива пресс-служб и личного архива героев.

генеральный инфопартнер
ВНОУ

EcoStandard journal

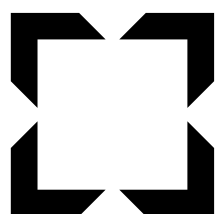
медиа об ответственном отношении
бизнеса к природе и человеку



journal.ecostandard.ru



Телеграм



Ростех

**ГОСУДАРСТВЕННАЯ
КОРПОРАЦИЯ
«РОСТЕХ»**

НАДЕЖНАЯ ОПОРА СТРАНЫ

СОЗДАВАЯ

БУДУЩЕЕ

Повышение качества жизни людей
через создание высокотехнологичных
«умных» продуктов

R O S T E C . R U



Содержание

Тема номера:

ВНОТ — большая семья охраны труда

Большая семья. Россия

9 Здоровая семья — здоровое общество. Профилактика заболеваний работающего населения

Какие программы профилактики здоровья работников реализуют государство и крупнейшие российские компании и какие новые подходы к мониторингу здоровья используют сегодня

16 Как женщины осваивают ранее запрещённые профессии на железных дорогах и в метро

Как компании поддерживают женщин-машинистов и что о своей работе думают сами сотрудницы

24 Семья охраны труда

Семейные пары, работающие вместе в охране труда

26 Трудовые династии в металлургической отрасли: наследие профессионализма и семейных ценностей

Как семейные традиции в работе влияют на устойчивость предприятия и что мотивирует детей идти по стопам своих родителей. История двух трудовых династий



Большая семья. ВНОТ

33 «Охрана труда касается каждого»

Интервью с **Георгием Молебновым**, Директором Департамента условий и охраны труда Министерства труда и социальной защиты РФ

37 Как появилась ВНОТ?

Об истории развития главного социально-трудового форума в России

42 Fashion Show

Культура безопасности

46 Лидерство — ключевой фактор в развитии культуры безопасного поведения: опыт Росатома

Как выстроена работа с лидерством в безопасности в Госкорпорации и каких результатов удалось достичь

52 «Папа, смотри, как надо!» Как визуальные коммуникации в охране труда повышают культуру безопасности на производстве

О том, как рассказать о правилах по охране труда ярко и креативно

60 Термоиндикатор — новый инструмент повышения культуры безопасности

Что представляют из себя термоиндикаторы и как они помогают в обеспечении безопасности на рабочем месте

Управление охраной труда

66 «Безопасность должна стать общей нормой для всех — и для сотрудников, и для руководителей»

Интервью с **Владимиром Варламовым**, директором по охране труда и промышленной безопасности АО «СУЭК»

70 «Начни с себя и покажи пример всем» Как устроена охрана труда на одном из старейших протезно-ортопедических предприятий России

Интервью с **Владимиром Гордеевым**, генеральным директором АО «Московское протезно-ортопедическое предприятие»

Социальная повестка

76 «Зелёный свет» — старт для профессионалов. Как молодёжь меняет мир охраны труда

О проекте поддержки талантливой молодёжи и новых технологиях в области безопасного труда от нового поколения

82 «Научиться выбирать свою жизнь»

Интервью с **Ириной Рязановой**, учредителем и исполнительным директором Фонда помощи сиротам «Большая Перемена»

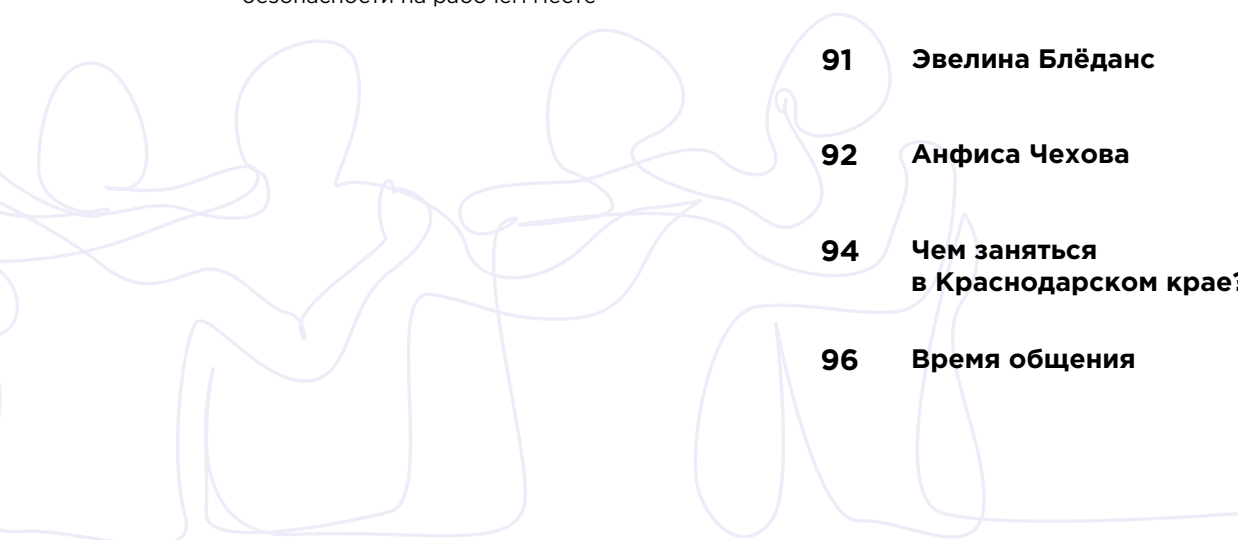
Звезда об охране труда

91 Эвелина Блédанс

92 Анфиса Чехова

94 Чем заняться в Краснодарском крае?

96 Время общения



Большая семья. Россия

Здоровая семья —
здоровое общество.
Профилактика заболеваний
работающего населения



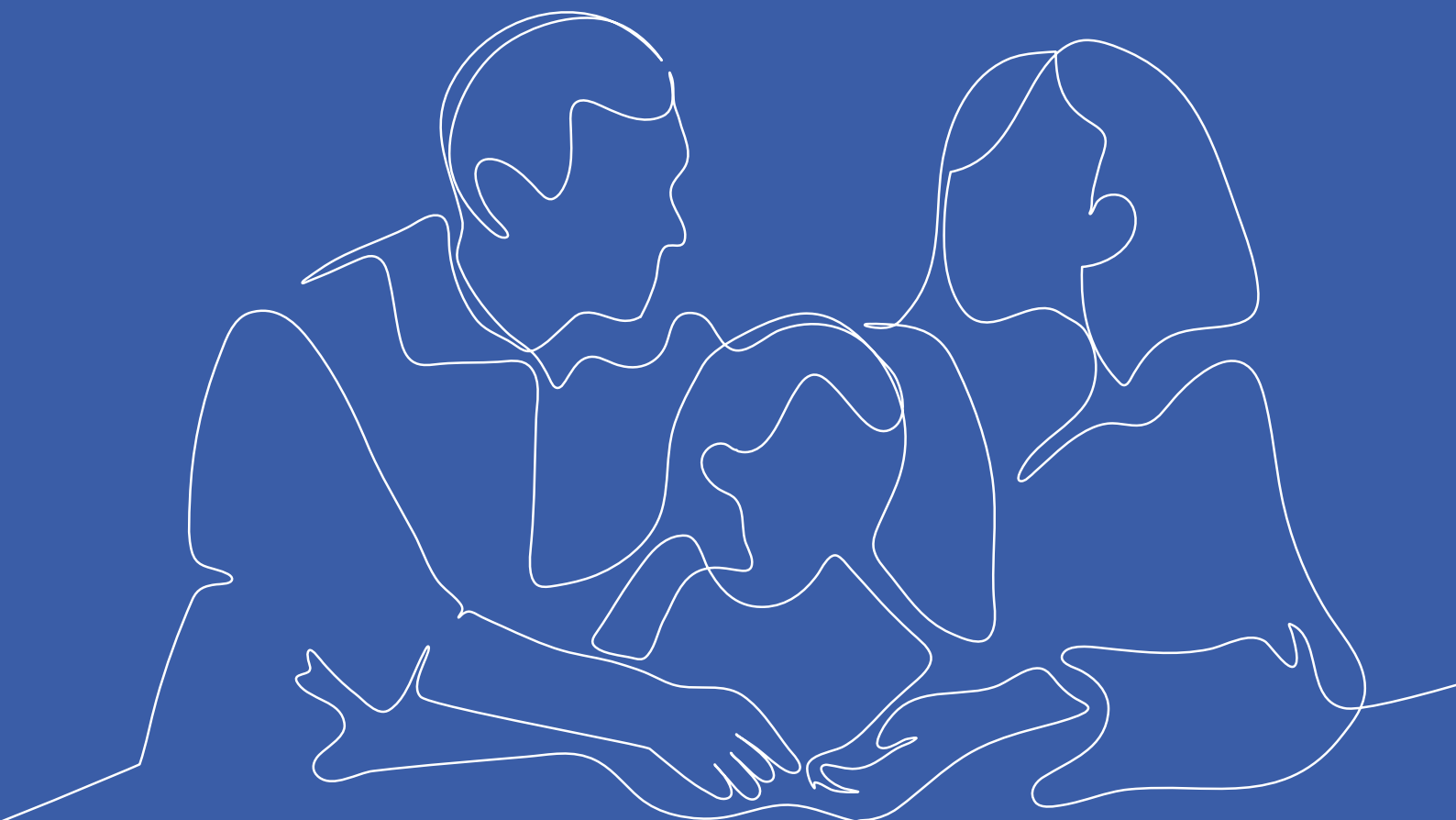
Как женщины осваивают
ранее запрещённые профессии
на железных дорогах и в метро



Семья охраны труда.
Семейные пары, работающие
вместе в охране труда

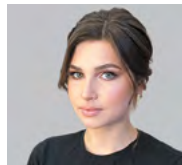


Трудовые династии
в металлургической отрасли:
наследие профессионализма
и семейных ценностей



Здоровая семья — здоровое общество.

Профилактика заболеваний работающего населения



Дария Фехретдинова,
редактор издания ВНОТ

Здоровье работающего населения — это основа благополучия общества и государства. Крепкие семьи, уделяющие внимание профилактике заболеваний, где царит гармония и взаимопонимание, являются залогом сохранения работоспособности и продуктивности её членов. В статье расскажем, какие программы профилактики среди работающего населения реализуют государство и крупнейшие российские компании и какие новые подходы и технологии к мониторингу здоровья существуют сегодня.

Профилактика заболеваний среди работающего населения имеет большое значение для здоровья общества в целом. Семья — основа государства и общества, и здоровые отношения внутри неё способствуют сохранению работоспособности её членов.

Трудовое население часто сталкивается с различными стрессовыми ситуациями, избыточной нагрузкой на организм, а также неправильным питанием и нерегулярной физической активностью. Всё это может привести к развитию различных заболеваний. Улучшить качество жизни и повысить производительность труда позволит проведение профилактических мероприятий среди работников и забота о здоровье семьи.

Роль государства в поддержке здоровья работающего населения

Уровень распространённости факторов риска хронических неинфекционных заболеваний среди работников в России остаётся высоким, несмотря на положительную динамику здорового образа жизни.

В рамках поддержки здоровья работающего населения Социальный фонд России последовательно развивает систему страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Благодаря этому механизму выполняются государственные гарантии защиты здоровья работающих россиян.

Каждая организация, вносящая взносы на социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, имеет право вернуть часть средств, если направит их на улучшение условий труда и сохранение здоровья работников.

Цифры показывают, что всё больше работодателей выбирают такой ответственный подход: заботятся о здоровье работников. Число предприятий, которые применяют профилактические меры, выросло с 36,1 тыс. до 41 тыс. за последние десять лет.

Выбор мер профилактики зависит от профиля предприятия, а также рисков и вредных факторов. На первом месте по объёмам расходов и охвату работников стоят СИЗы, затем периодические медицинские осмотры работников предприятия и санаторно-курортное лечение предпенсионеров и работников, которые трудятся во вредных и опасных условиях труда.

Главная цель системы профилактики — создать на рабочих местах условия труда, соответствующие требованиям безопасности и сохраняющие жизнь и здоровье сотрудников. Если в компании эффективно управляют вопросами охраны труда, то им доступна система бонусов к страховым тарифам для защиты работников от производственных несчастных случаев и профессиональных болезней. Размер скидки или доплаты к тарифу на следующий год определяется исходя из результатов по уровню травматизма и профессиональных заболеваний на предприятии.

Социальным фондом совместно с Минтрудом России был реализован пилотный проект по проведению профилактики профессиональных заболеваний работников в отдельных видах экономической деятельности (далее — пилотный проект) в период с 1 марта 2023 года по 31 декабря 2023 года, призванный создать систему, выявляющую профессиональные заболевания на самых ранних стадиях.

Для участия в пилотном проекте выбрали отрасли, в которых наиболее распространены профессиональные заболевания — угольная и металлургическая, авиационная и железнодорожная.

Работники, нуждающиеся в профилактике профессиональных заболеваний, определялись на основании результатов медицинских осмотров и сведений о состоянии здоровья, имеющих в медицинских организациях.

Работники прошли курс лечения в центрах реабилитации. После профилактического курса участники проекта также прошли медосмотр. В итоге в большинстве случаев (72,8%) врачи отметили улучшение состояния здоровья пациентов.

Результаты пилотного проекта были признаны успешными, проведённый пилотный проект подтвердил обоснованность смещения приоритетов с возмещения вреда здоровью, полученного на производстве, на усиление роли его профилактики и создание механизмов отслеживания состояния здоровья работников.

Полученные результаты мониторинга состояния здоровья работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, создадут возможность для проведения комплексной оценки ситуации в области условий и охраны труда в целом по России.

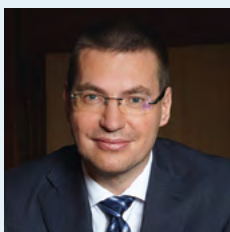
Программы профилактики заболеваний на предприятиях: роль работодателей в создании здоровых условий труда

В российских компаниях здоровому образу жизни и привлечению в данную повестку семей работников уделяется большое внимание. Ответственные компании реализуют программы профилактики заболеваний на своих предприятиях. Ключевой элемент успешной программы — активное участие работодателя в создании здоровых условий труда.



ГАЗПРОМНЕФТЬ
АЭРО

Например, компания «Газпромнефть-Аэро» в своей работе внедряет современные технологии для улучшения условий труда и здоровья сотрудников и их семей. В компании используется соревновательная ЗОЖ-платформа. Её использование мотивирует следить за питанием и физической активностью. Важным аспектом является вовлечение в инновационную платформу не только сотрудников компании, но и их семей.



Кирилл Кравченко,
член правления
«Газпромнефть»

«Комплексная система охраны здоровья включает в себя меры по профилактике заболеваний, индивидуальному сопровождению и оказанию медицинской помощи, поддержке здорового образа жизни».

Работодатели несут ответственность за обеспечение безопасности своих сотрудников, поэтому должны принимать меры для предотвращения возможных угроз здоровью на рабочем месте. Основная задача — оценить и устранить потенциальные риски, которые могут привести к развитию заболеваний или травм у работников.



Компания «Северсталь» в рамках социальной поддержки персонала запустила программу улучшения качества жизни сотрудников и членов их семей «#Для своих: с заботой о каждом». Программа имеет несколько направлений, в том числе «Здоровье».

«Здоровье» предусматривает:

- вовлечение в корпоративные спортивные мероприятия;
- повышение уровня осознанности в отношении ранней диагностики заболеваний;
- внедрение основ здорового образа жизни;
- профилактику профессионального выгорания и стресса.

Также в числе мероприятий — запуск видео-рубрики о здоровом питании и проект «Светофор меню», в рамках которого работники при посещении столовых могут понять, к какой категории полезности относится то или иное блюдо.

Для поддержания здоровья и здорового образа жизни компания проводит мероприятия по лечению и профилактике профессиональных заболеваний, а также развивает систему первичной медико-санитарной помощи в регионах присутствия.



Александр Шевелёв,
генеральный директор
«Северсталь»

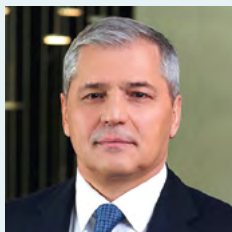
«Комплексная программа благополучия сотрудников «Для своих: с заботой о каждом» охватывает такие направления, как: здоровье, саморазвитие, финансы, сопричастность. Мы считаем правильным заботиться о досуге работников, их правильном питании, помогать им в обучении детей и покупке недвижимости».

СИБУР

В компании СИБУР программы, связанные с укреплением здоровья сотрудников и их семей, реализуются с помощью СИБУР Профсоюз.

В СИБУР Профсоюзе создан и активно работает Центр «Укрепление здоровья и продвижение ЗОЖ». В центре консолидированы процессы по укреплению здоровья работников, распространению лучших практик и их внедрению на предприятиях компании.

Несколько раз в год проводятся развивающие сессии для менеджеров по охране здоровья сотрудников предприятий. На сессиях участники делятся лучшими практиками в области профилактики заболеваний и организации работы медицинских служб.



Вячеслав Харитонов,
председатель
СИБУР
Профсоюза

«На текущий момент мы укомплектовали квалифицированными специалистами службу медицинской безопасности и охраны здоровья на каждом предприятии СИБУРа. <...> Основной фокус медицинской службы компании нацелен на реализацию превентивных мероприятий, направленных на сохранение и улучшение здоровья сотрудников, обеспечение «доступности» здорового персонала для комплектации смен. Для этого на предприятиях внедряем проект электронных предсменных осмотров на комплексах ЭСМО (электронной системы медицинских осмотров)».

Межсекторальные программы профилактики, реализованные в России

Существует несколько примеров успешного сотрудничества между медицинскими учреждениями, бизнес-структурами и образовательными организациями в рамках создания межсекторальных программ профилактики здоровья работающего населения.

Вот некоторые из них:

1. Программа «Совершенствование качества и доступности медицинской помощи в городах присутствия предприятий госкорпорации «Росатом».



РОСАТОМ



ФМБА России
Федеральное медико-биологическое агентство

Заказчиками проекта выступили генеральный директор Росатома Алексей Лихачёв и руководитель Федерального медико-биологического агентства (ФМБА России) Вероника Скворцова. В рамках программы:

1. Улучшили механизмы предоставления медицинских услуг работающему населению в городах присутствия.
2. Цифровизировали медкарты.
3. Разработали программу подготовки и переподготовки по врачебным специальностям, в которых есть острая необходимость.



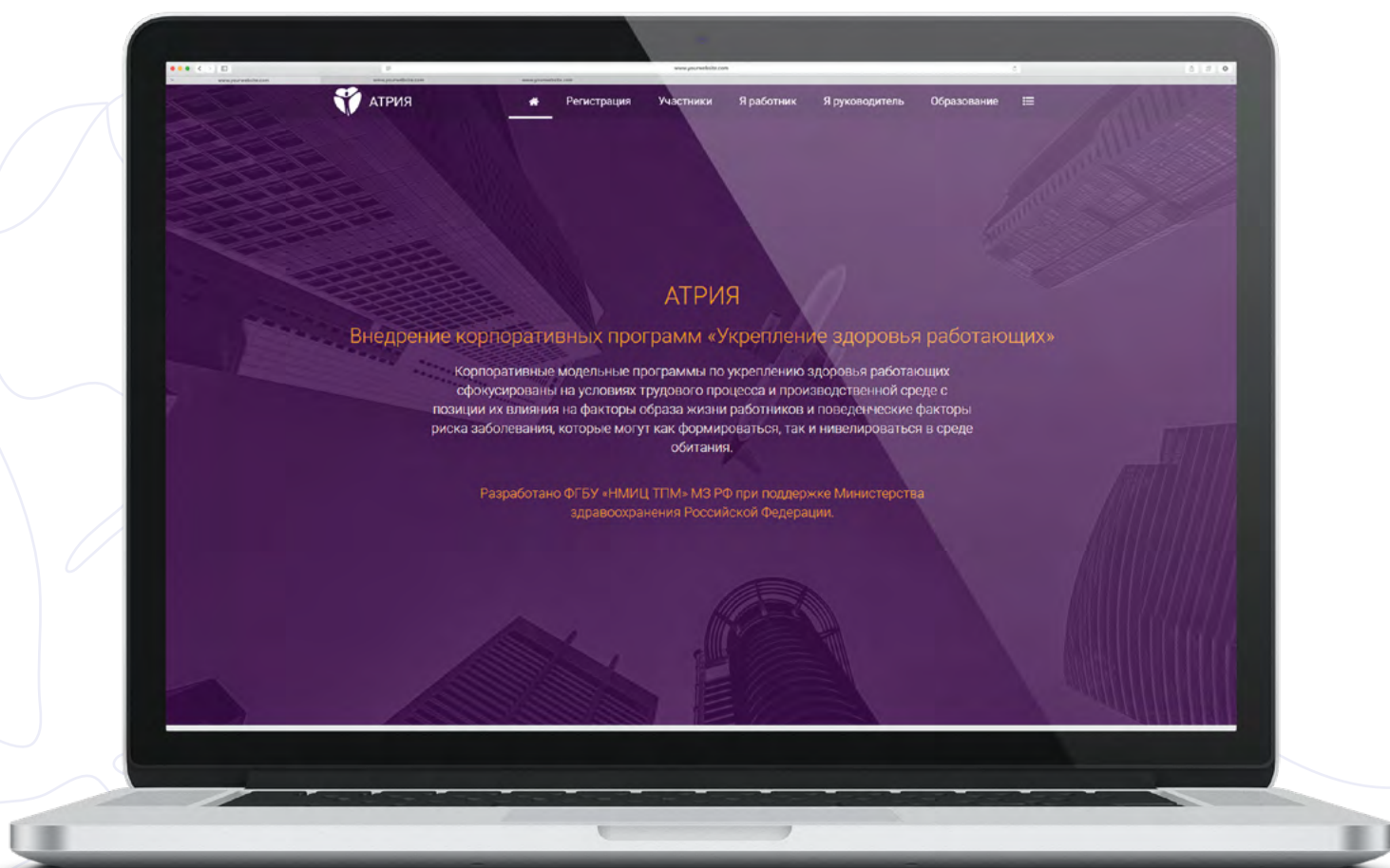
Вероника Скворцова,
руководитель
Федерального
медико-
биологического
агентства

«Важный для нас вызов – переход от медицины лечения больных к медицине сопровождения здоровых, что является серьёзной комплексной профилактической программой. И, конечно, с помощью ранних диагностических предикторов мы должны выявлять заболевание даже на доклинической стадии, чтобы можно было существенно замедлить его прогрессирование, а иногда и вовсе прекратить».

2. Эксперты Федерального государственного бюджетного учреждения Национального медицинского исследовательского центра терапии и профилактической медицины Минздрава России (ФГБУ «НМИЦ ТПМ») создали инновационный инструмент — платформу Атрия.

Платформа Атрия представляет собой эффективный инструмент, который помогает работодателям спланировать и реализовать программу по укреплению здоровья работников. Ключевое преимущество платформы заключается в автоматическом сборе данных опросов и их использовании для формирования приоритетных направлений в корпоративных здоровьесберегающих программах.

Эти и другие существующие инициативы помогают формировать культуру заботы о сотрудниках и способствуют улучшению общего состояния здоровья работающего населения, а также сохранению здоровья семьи.



Передовые подходы и технологии для мониторинга здоровья

Мониторинг здоровья является одной из самых актуальных тем в сфере организации здравоохранения. С развитием технологий появились новые подходы, позволяющие эффективно следить за состоянием здоровья пациентов, осуществлять диагностику, профилактику и даже некоторые виды медицинской помощи на различных стадиях заболеваний.



Лидия Сопрун,

доцент кафедры организации здравоохранения и медицинского права СПбГУ, врач-эпидемиолог КВМТ им. Н.И. Пирогова СПбГУ

Технология/подход



Умные устройства

Носимые устройства, такие как фитнес-трекеры и умные часы, могут передавать данные в режиме реального времени, что даёт возможность врачам получать актуальную информацию о состоянии здоровья пациента



Цифровая трансформация здравоохранения

Охватывает все аспекты — от электронной записи медицинских данных до телемедицины



Мобильные приложения для здоровья

С помощью этих инструментов пользователи могут собирать, структурировать и анализировать информацию о своём физическом состоянии, включая показатели сна, питания, активности и психического здоровья



Искусственный интеллект

Анализ больших данных из различных источников медицинской информации (например, электронные медицинские карты, результаты тестов, данные о лечении) позволяет выявлять тенденции и закономерности



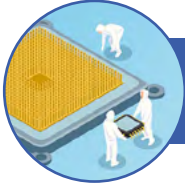
Генетическое тестирование

Позволяет оценить предрасположенность к различным заболеваниям и принять решение об образе жизни и о лечении



Интернет вещей (IoT) в медицине

Технологии IoT позволяют соединять различные медицинские устройства и системы для мониторинга здоровья в режиме реального времени



Биосенсоры и микрочипы

Позволяют анализировать биохимические параметры, например, уровень глюкозы или холестерина, с помощью простого анализа слюны или пота



Умные медикаменты и системные технологии

Ведутся разработки умных медикаментов, работающих в сочетании с мобильными приложениями и датчиками для оценки эффективности лечения и соблюдения пациентами назначений



Экосистемы здоровья

Такие платформы способствуют обмену данными и знаниями, что в свою очередь ускоряет процесс исследований и улучшает качество обслуживания



Инновации в фармацевтике

Индивидуализированные лекарственные препараты, созданные с учётом генетических факторов пациента, становятся реальностью, что может значительно увеличить эффективность лечения



Виртуальная реальность (VR) и дополненная реальность (AR)

VR и AR позволяют хирургам практиковаться в сложных процедурах в виртуальной среде, а также помогают пациентам визуализировать своё состояние и рассматриваемые методы лечения

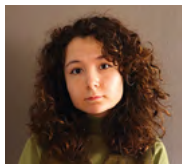
Фокус на профилактике заболеваний становится ключевым направлением. Стратегии по охране здоровья населения охватывают не только медицинские аспекты, но и социальные, экономические и экологические факторы. Программы по популяризации здорового образа жизни, иммунизации и профилактическим обследованиям помогают снижать заболеваемость и повышать уровень жизни людей.

Современная медицина всё больше ориентируется на междисциплинарные подходы, где команда специалистов из разных областей (врачи, психологи, социальные работники) совместно работают

над лечением пациента. Акцент на инновационные подходы, технологии и взаимодействие с пациентами подчёркивает важность комплексного подхода к решению проблем здоровья населения. Эти подходы и технологии значительно изменяют панораму здравоохранения, делая его более доступным и эффективным.

В будущем можно ожидать инновации, способствующие улучшению здоровья населения и повышению качества жизни. С каждым годом технологии продолжают развиваться, открывая новые горизонты и возможности для улучшения медицинского обслуживания.

Как женщины осваивают ранее запрещённые профессии на железных дорогах и в метро



Энеша Атаева,
редактор издания ВНОТ

В 2021 году на трудовом рынке России произошло серьёзное изменение: пересмотр перечня запрещённых для женщин профессий открыл для них новые горизонты. Сегодня женщины впервые в истории современной России могут быть машинистами электропоездов. О том, насколько востребована эта профессия, как компании поддерживают девушек, которые её выбирают, и что о своей работе думают сами сотрудницы, рассказываем в материале.

В 2021 году Министерство труда России значительно пересмотрело перечень запрещённых для женщин профессий, сократив его более чем в четыре раза — с 456 до 100 позиций. Предыдущая редакция, действовавшая с 2000 года, требовала обновления из-за существенных изменений условий труда в различных отраслях. После переоценки рисков для здоровья женщинам был открыт наиболее широкий доступ к труду за последние 50 лет.

С 2021 года женщины могут работать водителями большегрузных автомобилей, выполнять верхолазные работы на высоте более 10 метров, быть членами палубных команд судов. Тогда же начали работать первые в современной истории России женщины-помощники машинистов и машинисты электропоездов.



Приток женской рабочей силы в транспортную отрасль значительно возрос в годы Великой Отечественной войны. Многие девушки продолжали работать здесь и позднее, пока в 1970-х не был законодательно закреплён расширенный список работ с тяжёлыми и вредными условиями труда, доступ к которым был запрещён для женщин.

В Московском метрополитене после запрета опытных сотрудниц не стали увольнять — они продолжали работать вплоть до выхода на пенсию. Так, Наталья Корниенко, которая более 30 лет водила составы по Сокольнической ветке, уволилась только в 2014 году, став последней женщиной-машинистом до сокращения перечня.

Московский метрополитен

Елена Карпенко,
начальник Центра развития имиджа
работодателя и социальных программ
Московского метрополитена



Спрос на вакансии машиниста среди женщин постепенно увеличивается, поскольку всё больше людей в обществе признают важность равенства полов и диверсификации рабочей силы. Стимулирование женщин к карьере в сфере транспорта является важным направлением, поскольку это повышает разнообразие выбора профессий в этой области, что приносит новые идеи и подходы, а также способствует созданию более комфортной и равноправной рабочей среды.

Для женщин, вступающих в традиционно мужские профессии, существуют различные программы обучения и поддержки, включающие:

- специализированные образовательные программы, которые помогают освоить необходимые навыки для выбранных профессий;
- встречи, конференции и другие мероприятия, где женщины могут обмениваться опытом, устанавливать контакты и поддерживать взаимоотношения;
- консультирование и тренинги по развитию уверенности, преодолению стереотипов и препятствий, а также курсы, направленные на развитие навыков управления, коммуникации и принятия решений, необходимых для успешной карьеры.

Востребованность этих профессий среди женщин может зависеть от возможности работы по гибкому графику, зарплатных возможностей, а главное — соответствия интересам и навыкам и чувства стабильности, уверенности в завтрашнем дне.

Мы всегда развиваемся для улучшения условий труда и поддержки женщин на данных позициях, но есть основные моменты, на которых стоит сделать акцент, а именно:

1. проведение информационных кампаний с акцентом на разнообразие и важность гендерного равенства в этих областях;
2. обеспечение безопасной и поддерживающей рабочей среды, где женщины чувствуют себя комфортно и защищённо;
3. установление программ поддержки для женщин-машинистов, чтобы помочь им успешно адаптироваться и преуспеть в профессии;
4. предоставление женщинам специализированного обучения и возможностей для профессионального развития, чтобы повысить их навыки и уверенность в работе.

Ирина Костенец, советник генерального директора ОАО «РЖД»



Набор на обучение в рамках программы по подготовке женщин-помощников машинистов (помощник машиниста — первая ступень для получения профессии машиниста) был объявлен в июне 2020 года. Тогда заявки на обучение подали более 320 женщин в возрасте от 18 до 44 лет.

В холдинге «РЖД» треть всех сотрудников — женщины. В абсолютном выражении это около 200 тысяч человек. Большинство из них (50%) — специалисты, вторая по численности категория — рабочие (35%).

С 2021 года женщинам были разрешены работы по управлению железнодорожными строительными машинами, тяговым и моторвагонным подвижным составом, по ремонту и техническому обслуживанию объектов инфраструктуры, контактной сети и т. д. Снятие ограничения позволило открыть женщинам такие профессии, как помощник машиниста и машинист подвижного состава. Сегодня 115 сотрудниц компании успешно работают в составе локомотивных бригад.

Также женщины могут выбрать у нас и множество других специальностей, которые традиционно считались мужскими, — от водителя грузового автомобиля до электромонтёра контактной сети. Проводимая работа по улучшению условий труда позволила увеличить приём женщин на такие должности, как осмотрщик вагонов, ремонтник искусственных сооружений, сигналист, оператор дефектоскопной тележки, электромонтёр контактной сети, электромонтёр по ремонту воздушных линий электропередачи.

Холдинг «РЖД», как и все производственные предприятия в стране, испытывает кадровый голод, особенно среди рабочих профессий, поэтому сейчас перед компанией стоит нелёгкая задача не только удержать сотрудников, но и привлечь новых. В том числе, компания заинтересована в трудоустройстве женщин, для чего проводится комплекс мероприятий,



позволяющих увеличить количество рабочих мест для них и улучшить санитарно-бытовые условия. Спрос на обучение показывает востребованность данной профессии. Как пример: в этом году обучение по профессии помощника машиниста проходят 77 женщин и 4 — на должность машиниста.

Всем женщинам, трудоустроенным в компанию, мы предоставляем специализированную образовательную поддержку. Например, в Системе дистанционного обучения создан отдельный раздел «ПРО.Женщин», где размещены специальные программы обучения: «Как женщине найти баланс между карьерой и семьёй», «Как справляться со сложными ситуациями на работе» и т. д.

Компания поддерживает комплекс мероприятий по улучшению условий труда и социальной защищённости женщин, который реализуется на государственном уровне.

Для решения вопросов защиты прав и поддержки женщин, работающих в компании, действует координационный совет ОАО «РЖД» по совершенствованию условий труда, отдыха и социальной поддержки женщин: проводятся выездные встречи и видеоконференции, которые позволяют получить обратную связь от работниц холдинга и обсудить возникающие вопросы. Также в компании ежегодно проводится мониторинг удовлетворённости женщин трудовой деятельностью. По результатам исследования определяются направления, требующие особого внимания и принятия соответствующих мер.

В своей работе мы ориентируемся, прежде всего, на план мероприятий по совершенствованию условий труда, отдыха и социальной поддержки женщин. В нём отражены направления, интересующие работниц компании: например, создание комнат функционально-эмоциональной разгрузки. Женщинам, работающим на производстве, выполняющим ответственную и требующую повышенного внимания работу, очень важно снять психологическое напряжение, поэтому мы оборудуем такие комнаты на своих предприятиях.

Кроме того, на объектах здравоохранения ОАО «РЖД» на регулярной основе осуществляются комплексные мероприятия, направленные на сохранение и поддержание здоровья, снижение уровня заболеваемости, увеличение продолжительности и качества жизни, а также на организацию отдыха и оздоровления наших сотрудниц.

Дополнительно для женщин в коллективном договоре холдинга закреплена «норма», которая позволяет им один раз в месяц брать свободный день без сохранения заработной платы для личных целей.

Комплекс мероприятий по обеспечению безопасных и комфортных условий труда женщин реализуется непрерывно всеми структурными подразделениями ОАО «РЖД». Ежегодно улучшаются санитарно-бытовые условия более чем на 45 тысячах рабочих мест.



Рузанна Коховец,
машинист скоростного поезда
«Ласточка» по маршруту Адлер –
Роза-Хутор

– Когда я пришла работать помощником машиниста, мой руководитель Валерий Владимирович Борисов сказал мне: «Ты поедешь машинистом». Я тогда была в недоумении и подумала: «Что вы говорите вообще?» Для меня это прозвучало как полёт в космос. Мне казалось, что это огромная ответственность – и это действительно так. Но Валерий Владимирович сразу поверил в меня.



Валентина Макачук,
помощник машиниста
(г. Бабаево, Вологодская область)

– В городе мне часто говорили, что я не буду ездить в поездки – буду работать в депо. Как это? Я шла учиться, чтобы ездить. Я проходила практику с машинистом и его помощником, чтобы ездить. Вот и всё. Я разницы между мужчиной и женщиной в роли помощника машиниста не вижу. Я могу делать всё то же самое, что и мужчина.

Что о своей работе думают сами женщины?

? Почему вы решили работать в этой профессии?

— В первую очередь мотивацией явилось бросить вызов себе, смогу ли я обуздать данную профессию и проявить себя в новом русле, где не было никогда женского коллектива и сама работа не подразумевала работу женщин.

Александра Савельева,
машинист электропоезда Москва-Домодедово



— Сейчас мне 18 лет, и мотивация работать для меня — интерес к профессии. Мы с подругой ещё в начале второго курса спрашивали у преподавателей, есть ли возможность того, что девочек когда-то возьмут на такую должность. Конечно, когда к нам пришёл инструктор и сказал, что в депо набирают 10 девочек для обучения на помощниц машинистов — мы побежали самые первые.

Софья Тарасенко,
помощник машиниста
грузового тепловоза 2ЕЭ25КМ
«Пересвет» на ст. Узловая
Тульской области



— Мной движет возможность находиться в состоянии постоянного развития, обучаться чему-то новому, быть частью большого мира, где с помощью своих знаний и умений я приношу большую пользу для окружающих. Моя профессия требует громадной отдачи и вовлечённости в процесс. Если говорить кратко, то моя мотивация — это работать над тем, чтобы любовь к работе только крепчала!

Медина Тракич,
машинист
электропоезда
Филёвской линии
Московского
метрополитена

Наталья Цобенко,

машинист электровоза
поезда дальнего следования
Москва – Минск



Наталья Цобенко — первая в истории российских железных дорог женщина-машинист электровоза пассажирского поезда международного сообщения.



? Почему пришли в эту профессию?

Это моя детская мечта. Я всегда знала, что хочу работать именно здесь. Около дачи моей семьи был переезд — я ходила сюда, смотрела на поезда, фотографировала локомотивы и думала о том, какие крутые люди работают там. Меня очень вдохновляла мысль, что я хочу быть такой же. В старшей школе я поняла, что, помимо творчества, мне стали интересны технические науки — математика, физика, и отдельно — техническое устройство электровозов, в частности, серии ЧС7. После школы я поступила на целевое обучение в Российский университет транспорта на специальность «Электрический транспорт»

Даже до снятия запрета я была уверена, что стану машинистом — буду ходить по головам, если надо будет, буду ругаться, но обязательно буду работать в этой профессии.

В 2019 году в университете произошло распределение: девушки учились на билетных кассиров, парни — на помощников машиниста. Я, естественно, очень хотела учиться на помощника машиниста и добилась этого, хотя тогда не могла работать по профессии. Как раз к моменту моего выпуска из университета список запрещённых профессий был сокращён.

? Как думаете, станет ли профессия машиниста когда-то привычной для женщин?

Сейчас в профессию будут приходить и женщины, и мужчины, и стереотипы о том, что она какому-то полу более свойственна, будут уходить в прошлое. Мне кажется, должно смениться как минимум одно поколение. Я думаю, что когда люди, которые сейчас внедряют изменения, девушки, которые сейчас устраиваются помощниками машиниста, подростки, которые начали обучение, станут родителями, то уже их дети будут расти в парадигме, что маленький человек может выбрать для себя любой интерес.

? Расскажите, пожалуйста, что вам больше всего нравится в вашей работе?

Мне очень многое нравится. Но больше всего я ценю то, что моя работа связана с моей детской мечтой. Я всегда хотела работать в этой сфере, и вот я здесь.

Кроме того, у нас гибкий график, нет жёсткого ограничения по времени, мы можем сами планировать своё рабочее время и совмещать работу с личными делами.

Моя работа связана с безопасностью пассажиров, бывает очень напряжённой и часто требует быстрых решений. Но мне это нравится, потому что это не только интересно, но даёт возможность применить свои знания и опыт, чтобы быть полезной людям.

Что о своей работе думают сами женщины?

? Сталкивались ли вы с предубеждениями на рабочем месте?

— Поначалу, конечно, говорили: «Зачем тебе, девушке, это надо? А если не сможешь соединить рукава? А если собьёшь человека?» Недопонимание было, но оно сохранялось ровно до тех пор, пока мы не начали работать. Через пару месяцев коллектив смог увидеть: мы такие же работники, как и они, и совершенно ничем не отличаемся, кроме, конечно, отдельных комнат для отдыха и того, что мы внешне хорошенькие.

Наталья Цобенко,
машинист электровоза поезда дальнего следования Москва – Минск



— Поначалу у нас были недопонимания с коллегами, которые считали, что «девочки» не справятся. Однако, когда они увидели, что у нас достаточно знаний, что мы можем работать на одном уровне с ними, а в некоторых моментах даже лучше, они своё мнение изменили. Многие знакомые думают, что это романтично. Да, в этой профессии есть своя романтика, но это также и очень сложная работа. Ответственность здесь колоссальная.

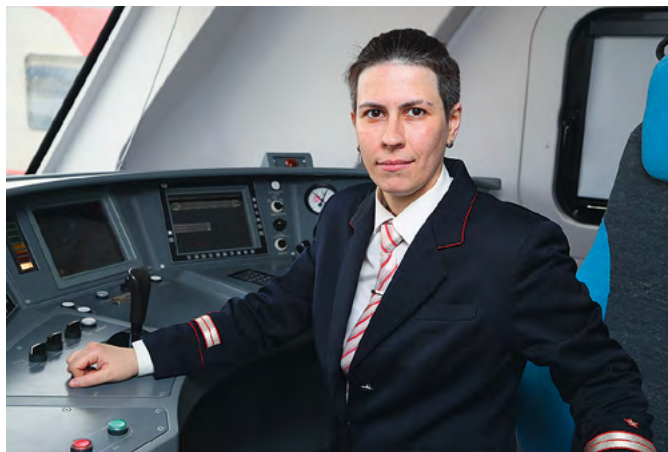
Анастасия Шатохина,
помощник машиниста электропоезда «Ласточка» на Московском центральном кольце



— С предубеждениями о том, что это не женская работа, сталкивается абсолютно каждая девушка, переступая порог данной профессии. Каждая из нас день за днём доказывает обратное — нет ничего страшного или невозможного в управлении электропоездом. Каждый человек многогранен и разнообразен в реакциях и способах мышления. По итогу в одной и той же ситуации победителем может оказаться только профессионал своего дела, вне зависимости от пола.

Медина Тракич,

машинист электропоезда
Филёвской линии
Московского метрополитена



Карина Корчмарь,

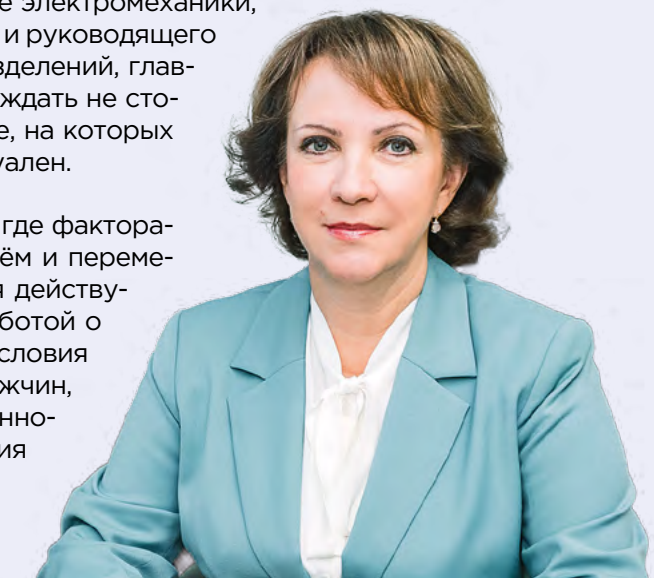
машинист электропоезда (г. Екатеринбург)

— На мой взгляд, для женщин, работающих в «мужских» профессиях, не требуется никаких дополнительных изменений в законодательстве. Мы сами предложили свою кандидатуру и согласились стать частью «мужского» коллектива. Работодатель прислушался к нам и предоставил такую возможность. В этой профессии нет разделения по половому признаку. Мы — коллеги, которые получают одинаковую заработную плату за выполнение одинаковых трудовых обязанностей.

Будущее списка запрещённых профессий

Не исключена тенденция увеличения доли женщин на должностях руководителей среднего звена (в том числе старшие электромеханики, начальники участков, старшие осмотрщики вагонов) и руководящего состава (заместители начальников линейных подразделений, главные инженеры). Но в целом кардинальных перемен ждать не стоит — список работ на железнодорожном транспорте, на которых запрещено применение женского труда, вполне актуален.

Женщинам по-прежнему нельзя работать там, где факторами вредности являются химические вещества, подъём и перемещение тяжестей, вибрация и шум. Эти ограничения действуют не просто так и связаны, в первую очередь, с заботой о здоровье женщин. Вредные производственные условия одинаково негативно сказываются на здоровье и мужчин, и женщин. Однако в силу физиологических особенностей женского организма от негативного воздействия производственных факторов наиболее часто диагностируются онкологические заболевания женских органов, подвергается разрушению одна из ключевых функций — репродуктивная.



Ирина Костенец,

советник генерального директора
ОАО «РЖД»

Семья охраны труда

Семейные пары, работающие вместе в охране труда

2024 год — Год семьи в России, и главная тема этого номера издания «ВНОТ» тоже посвящена семье. Мы решили поговорить с семейными парами, где и муж, и жена работают вместе в охране труда. Им задали по 5 одинаковых вопросов. Что из этого вышло — в статье.

Марина и Владислав ДОРОГАНЬ

— Как вы попали в охрану труда?

Марина: Я родилась уже специалистом по «технике безопасности», потому что мать, будучи беременной мной, была инженером по технике безопасности на крупной бумагоделательной фабрике.

Владислав: Переехав в Москву и не найдя работу по профессии «строитель», я прислушался к совету Марины и пошел в охрану труда. Втянулся и остался в профессии.

— Каково это, когда работаешь в одной сфере?

Марина: Отлично, всегда есть общая тема для разговора.

Владислав: Есть свои плюсы и свои минусы, но все-таки плюсов больше. Потому что говорим на одном языке и об одном и том же.



Владислав Дорогань,
заместитель
руководителя службы
ОТиПБ АО «Ингеоком»



Марина Дорогань,
директор HSE
группы компаний
«Кастор»

— Обсуждаете ли вы дома работу?

Марина: Да, очень часто. Особенно в будние дни, во время работы — звоним за советами друг другу, так как мы работаем в разных отраслях.

Владислав: Да, как правило, это бывает, когда необходим совет или помощь.

— Посещаете ли вы ВНОТ? Как он вам?

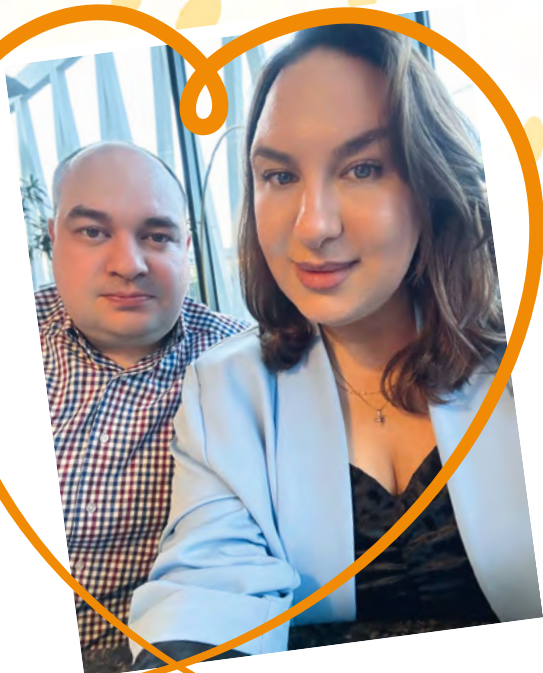
Марина: Да, посещала 4 раза, мне особенно понравился последний.

Владислав: К сожалению, не получилось еще ни разу побывать на ВНОТ.

— 3 совета для гармоничных семейных отношений

Марина: Слушать, думать и договариваться.

Владислав: Любить друг друга, уметь прощать и заботиться о своей второй половинке, когда ей это особенно надо.



Ольга и Дмитрий НГУЕН

— Как вы попали в охрану труда?

Ольга: Мы с Димой в профессии со студенческой скамьи, познакомились на кафедре «Управление безопасностью в техносфере». Может, профессия нас и объединила, кто знает.

Дмитрий: В охрану труда попали сразу после универа, можно сказать, даже раньше, когда началась производственная практика, и мы погрузились в эту сферу с головы до ног. В нашем городе два крупных комбината, где охрана труда занимает не последнее место. И как только мы на себе прочувствовали этот вайб, думаю, это предопределило наше будущее.



Дмитрий Нгуен,
бизнес-аналитик
ОТиПБ ООО «БРеалИТ»



Ольга Нгуен,
бизнес-аналитик
HSE TOO «ERG»

— Каково это, когда работаешь в одной сфере?

Ольга: Психологи пишут про негативное влияние одной профессии на атмосферу внутри семей. Искренне не понимаем, о чём они. Возможно, нужно просто быть любимыми? И тогда никакие психологи не будут копать в семье... У нас не просто одна профессия, но и одна страсть.

Дмитрий: «Одна голова хорошо, а две лучше» – эта поговорка точно про нас! Считаю, что мы дополняем друг друга и у каждого из нас есть человек, к которому можно обратиться за советом.

— Обсуждаете ли вы дома работу?

Ольга: С февраля 2020 года мы стали с мужем ещё «ближе» — перешли на удалёнку (а потом и на полный фриланс). Удалённая работа в охране труда для нашей семьи – это норма! Получается, охрана труда вошла в наш дом. Идея работать бок о бок оказалась отличной: совместные завтраки, обеды и ужины дома; отдых или развлечения; все семейные обязанности и быт стали незаметными, я лично стала меньше уставать; мы корректируем свой график самостоятельно. Дом стал нашей зоной комфорта! Теперь и дочка знает многое о нашей профессии.

Дмитрий: Обсуждаем каждый день. Даже до перехода на удалённую работу у нас всегда были темы для разговора. Иногда требовался совет и приходилось ждать воссоединения дома. Сейчас же, когда мы перешли на удалённый режим работы, мы можем спокойно за чашечкой кофе обсудить новости.

— Посещаете ли вы ВНОТ? Как он вам?

Ольга: И по отдельности были, и вместе тоже были на ВНОТ. Всегда говорю всем причастным к охране труда: хотите быть в тренде, расти и развиваться в профессии — вам на ВНОТ!

Дмитрий: На ВНОТ был не часто, но последние два не пропускал и каждый раз принимал участие как экспонент. Удавалось совсем немного познакомиться со стендами коллег, которые предлагают действительно новые и небесполезные решения в плане повышения уровня безопасности на предприятии. ВНОТ — это то место, где можно познакомиться с такими же экспертами в нашей сфере, как и мы, а их в нашей стране очень много.

— 3 совета для гармоничных семейных отношений

Ольга: Ответственность, забота, открытость — всё как и в охране труда.

Дмитрий: Слышать, доверять и поддерживать.



Трудовые династии в металлургической отрасли: наследие профессионализма и семейных ценностей



Юлия Кириллова,
выпускающий редактор издания ВНОТ

В современном мире стабильность и престиж каждой компании зависят от множества факторов, и одним из них являются трудовые династии. Обеспечивая преемственность профессионального опыта и формируя рабочую культуру, они служат большим подспорьем в преодолении кадрового голода, который особенно сильно ощущается на промышленных предприятиях. Что из себя представляет трудовая династия, как семейные традиции в работе влияют на устойчивость предприятия, что мотивирует детей идти по стопам своих родителей, а также история двух трудовых династий РУСАЛа, одной из крупнейших алюминиевых компаний в мире, — в статье.

Что считается трудовой династией

Чёткого определения термина «трудовая династия» нет. Обычно под трудовой династией понимаются члены одной семьи и их близкие родственники (жена и муж, дети и внуки основателя династии или главы семейства, братья и сёстры, их супруги, снохи и зятья), которые на протяжении нескольких поколений работают в одной и той же профессиональной области (отрасли экономики) или в одной организации.

Принято считать, что суммарный стаж работы трудовой династии в одной сфере должен составлять не менее 50 лет. В таких семьях накопленные профессиональные знания и умения, опыт и секреты мастерства, понимание особенностей и специфики определённой области передаются от поколения поколению и усваиваются с самого раннего возраста. Это позволяет членам семьи успешнее развиваться в профессии и углублять знания в выбранной сфере.

Трудовые династии — признак устойчивости компании

На производстве династии создают прочную основу для устойчивости предприятия, являясь показателем его престижа и социальной стабильности. Поэтому в социально ориентированных компаниях ценят трудовые династии и гордятся ими.

Преемственность профессионального опыта, семейных традиций и сопричастность к общему делу — это качества, которые характеризуют тех, кто на протяжении поколений остаётся верен своей профессии или предприятию. Кроме того, принадлежность к трудовой династии также формирует особый подход к работе, повышает уровень личной ответственности у её участников, которые её несут не только перед работодателем, но и перед своими родственниками. Родители, дети и внуки стремятся не подвести друг друга и поддерживать репутацию своей семьи на самом высоком уровне. Вот почему представителей трудовых династий считают самыми надёжными работниками.

Трудовая династия Исаевых-Мишкиных: не просто место работы, а часть личной судьбы

🏭 **Уральский алюминиевый завод (УАЗ, входит в компанию РУСАЛ)**

📅 **Общий трудовой стаж — 335 лет**

Основателем династии является **Иван Павлович Исаев**. Он родился в Челябинской области, участвовал в Великой Отечественной войне, где получил ранение в 1942 году. После восстановления с трудармией был направлен в Каменск-Уральский (Свердловская область). Иван Павлович попал на УАЗ как раз в период его расширения — срочно требовались новые производственные площади, и три завода, эвакуированных с запада страны, вошли в состав предприятия. Придя на завод, Иван Павлович стал руководить бригадой маляров. В то время страна нуждалась в стратегическом металле, поэтому все усилия работников были направлены на ускорение запуска новых цехов. Условия были тяжёлыми, но понимание важности своего дела мотивировало команду выполнять задачи в рекордные сроки.

Иван Павлович переехал в город не один, за ним последовала его семья — жена и двое детей. В дальнейшем пятеро детей Ивана Исаева (из семи) — четыре дочери и сын — продолжили работать

на УАЗе, который стал для них больше, чем просто местом работы — важной частью жизни. Сам же Иван Павлович посвятил заводу 26 лет, внося вклад в его процветание и добросовестно трудясь в ремонтно-строительном цехе (РСЦ).



Иван Исаев (в центре)

Самый большой трудовой стаж — 46 лет — у **Валентины Ивановны**, дочери основателя династии. Она начала работать в 1955 году в том же цехе, что и отец, в РСЦ, была лидером комсомольско-молодёжной бригады. В 1964 году перешла в отдел технического контроля и центральной лаборатории (ОТКиЦЛ) глинозёмного цеха, где работала лаборанткой, а с 1980-го возглавила лабораторию. До сих пор сотрудники ОТКиЦЛ пользуются её конспектами. Кому довелось поработать с Валентиной Ивановной, отмечают её жизнерадостный характер и сердечное отношение к людям. Особенно к своим подопечным, для которых Валентина Ивановна была не просто наставником — они её называли «мама Валя».

В настоящее время УАЗ стал местом работы уже четвёртому поколению династии. Один из её ярких представителей — **Марина Геннадьевна Мишкина**, специалист отдела развития и подготовки персонала Уральского алюминиевого завода. Она получила высшее техническое образование и попробовала себя в разных сферах производства (электролизном и глинозёмном), а также участвовала в разработке инновационных проектов.



Валентина Потрепалова (Исаева)

Накопленный практический опыт позволил ей стать наставником для молодых специалистов, которых она консультирует по вопросам подготовки и развития персонала.

В 2022 году Марина Геннадьевна успешно завершила обучение в рамках металлургического кластера РУСАЛа федерального проекта «Профессионалитет», получив диплом «Мастер производственного обучения». С того времени она совмещает свою основную работу на производстве с преподаванием курса по металлургии цветных металлов в Каменск-Уральском политехническом колледже, где учатся оба её сына. Старший сын, Андрей, с июля 2024 года начал работать на УАЗе аппаратчиком-гидрометаллургом, продолжив трудовую династию семьи в металлургической отрасли.



Марина Мишкина (слева)

Взгляд изнутри. Марина Мишкина, продолжатель трудовой династии

Почему вы решили продолжить семейный путь в компании?

Моё знакомство с заводом началось ещё в детском саду. Телефоны были тогда мало у кого. Поэтому после работы мама забирала меня из садика, и мы шли в гости к тётям и дядям сообщить, что сегодня они идут на смену: людей не хватало, и приходилось подменять заболевших коллег сверхурочно.

Я видела, завод — это большая семья. Люди, к которым я пришла работать, знали меня с 5 лет и шутили, что буквально вырастили ценный кадр. На УАЗ я устроилась в 1993 году. Тогда по всей стране был развал экономики, и наш город не был исключением. Но уазовское производство держалось: зарплату деньгами получали только здесь. Это было единственное рабочее место со стабильным заработком. Мама всегда хорошо знала химию, и в школе благодаря ей это был мой любимый предмет. Поэтому мне легко далась первая работа лаборанта.

Накладывает ли принадлежность к трудовой династии дополнительную ответственность на работе?

Конечно! Когда приходишь на завод, где все знают твою маму как невероятно квалифицированного сотрудника, отзываются о ней только хорошо, постоянно хвалят при тебе, становится стыдно даже от мысли, что ты можешь подвести такого человека. Я всегда стремилась знать больше, быть лучше, не боялась ответственности и любой работы, так как знала, что моя мама точно бы справилась с подобным, а значит, смогу и я.



Марина и Андрей Мишкины,
продолжатели трудовой династии Исаевых

Мотивирует ли вас работа при осознании, что здесь же трудятся или трудились ваши родственники?

Когда я только пришла работать, меня мотивировала мама. Сейчас я понимаю, что являюсь авторитетом для своего сына, и он также равняется на меня. Да, он, может, работает не так долго, но глядя на то, как пытается разобраться в производстве, задаёт дополнительные вопросы и ставит себе новые цели, уже понятно — впереди его ждёт удивительная карьера на этом предприятии. Тем более, что завод и компания понимают: трудовые династии — это надёжный и крепкий ресурс, их всемерно поддерживают и поощряют.

Как в целом вы относитесь к продолжению семейных трудовых традиций?

Я горжусь тем, что являюсь продолжателем династии. У моих детей был выбор: продолжать династию отца на трубном заводе или стать продолжателями моей династии на Уральском алюминиевом. Перед поступлением в ссузы мы возили ребят на экскурсии на оба завода. В итоге и старший, и младший сыновья сказали, что хотят работать именно на моём предприятии, чем я невероятно горжусь! Как горжусь и тем, что могу воспитывать детей, передавая им многолетний опыт работы. И это опыт не только мой, но и предшествующих поколений нашей династии.

Трудовая династия Козловских: работа по наследству длиною в четыре сотни лет

🏭 Новокузнецкий алюминиевый завод (НКАЗ, входит в компанию РУСАЛ)

📅 Общий трудовой стаж — 431 год

Общий стаж династии, объединяющей фамилии Козловских, Даниловых, Морозовых, Довыденко, Гончаровых и Бабичевых, Новокузнецкого алюминиевого завода (НКАЗ) составляет 431 год. Её родоначальник — **Владимир Козловский**, который 7 января 1943 года пробил самую первую лётку для первой плавки алюминия на предприятии. Он приехал в Новокузнецк вместе со своей семьёй с Алтайского края в 1941 году: сначала работал на строительстве завода, потом электролизником, обучаясь металлургическому делу непосредственно на рабочем месте. Владимир отдал НКАЗу ровно 40 лет, стал почётным металлургом и записан в «Книге почёта» завода.

Жена Владимира Козловского, **Александра Алексеевна**, работала шлакосъёмщицей. На завод пошли работать и их дети: сын Владимир был литейщиком, дочь Галина — лаборанткой.

Племянница Владимира Козловского, **Клавдия Артёмовна Данилова**, приехала в Новокузнецк с Украины в 1962 году и устроилась на алюминиевый завод пробоотборщицей. В течение своей карьеры работала в ремонтно-механическом цехе контролёром, потом — в отделе главного механика на приёме заказов, вернулась в РМЦ мастером литейного производства, а завершила трудовую деятельность мастером кузнечного отделения.

Все удивлялись: как это, женщина — и мастер производства! Я и работала хорошо, и вносила рационализаторские предложения, которые внедрялись в производственный процесс.

Клавдия Данилова, представитель трудовой династии Козловских

Со своим мужем Клавдия познакомилась на танцах в Саду Алюминщиков: он также работал на НКАЗе расточником-фрезеровщиком. Её трудовой стаж составил более 38 лет, за которые она заслужила почётные звания «Ударника соцтруда» и «Ветерана труда».

Артём Данилов, сын Клавдии Артёмовны, — гордость семьи. Работая сварщиком, в 1990-х годах был депутатом городского совета от Кузнецкого района.

Представители семей Гончаровых и Бабичевых работали на Новокузнецком алюминиевом заводе анодчиками, краповщиками, электромонтёрами, водителями. Сейчас на НКАЗе трудится внук главы династии, литейщик цветных металлов **Алексей Григорьевич Морозов**.



НКАЗ ВР-46, база,
из семейного альбома династии Козловских

Взгляд изнутри. Алексей Морозов, продолжатель трудовой династии

Почему вы решили продолжить семейный путь в отрасли?

Выбор был predetermined — в моём детстве все разговоры в семье были вокруг завода и производства алюминия. Дед постоянно рассказывал, как они с бабушкой участвовали в первой выливке металла 7 января 1943 года. Отец работал на НкАЗе, потом и я туда пошёл, ещё до армии. Отслужил — и назад, на родной завод. Младший брат потом тоже на завод пришёл работать. Мама всю жизнь воспитывала детей алюминщиков в детском саду, который построил НкАЗ.

Накладывает ли принадлежность к трудовой династии дополнительную ответственность на работе?

Сейчас я работаю в бригаде, в которой когда-то трудился мой дядя. Конечно, трудовая династия накладывает некоторую ответственность — быть хорошим специалистом, делать лучше, чем делали



Алексей Морозов

мои старшие родственники! Хотя, мне кажется, что любой человек, выполняя свою работу, должен делать это хорошо, независимо, из трудовой он династии или нет.

Как вы думаете, будет ли ваша трудовая династия продолжаться?

Моему сыну только 16 лет, КМС получил недавно. Возможно, он пойдёт по нашим стопам — у него впереди вся жизнь и большой выбор профессий, в том числе и в компании РУСАЛ. Но выбирать будет он сам. Я ведь тоже сначала окончил училище и работал помощником машиниста тепловоза в железнодорожном цехе, а потом перешёл в литейщики.



Большая семья. ВНОТ

Интервью с Георгием
Молебновым, Директором
Департамента условий
и охраны труда Министерства
труда и социальной защиты РФ



Как появилась ВНОТ?



Fashion Show





Георгий Молебнов,

Директор Департамента условий и охраны труда
Министерства труда и социальной защиты РФ

«Охрана труда касается каждого»



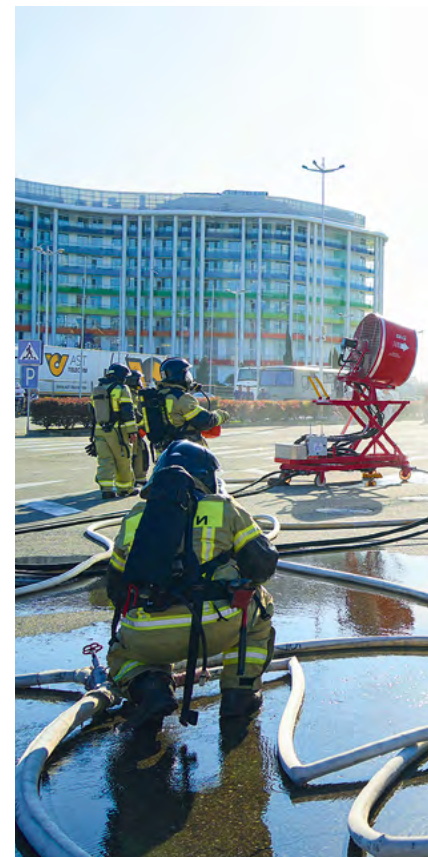
Артём Крылов,

шеф-редактор издания ВНОТ

О том, какое место в экономике страны занимает сфера охраны труда в России, какие изменения произошли в последнее время и что подготовили организаторы ВНОТ-2024 для участников, рассказал Директор Департамента условий и охраны труда Министерства труда и социальной защиты РФ Георгий Молебнов.

Современный мир меняется с удивительной скоростью: казавшиеся ещё вчера невероятными, сегодня технологии интегрируются во все сферы деятельности человека. Не обошло это стороной и такую сферу, как охрана труда. Меняются требования к обеспечению безопасности на производстве, причём речь уже идёт не только о физическом, но и о психологическом состоянии и комфорте работника. Для того, чтобы быть в курсе последних тенденций, делиться опытом и лучшими практиками, подводить промежуточные итоги работы, ежегодно ведущие эксперты и представители органов власти собираются на Всероссийскую неделю охраны труда (ВНОТ), которая в этом году пройдёт уже в девятый раз.

С каждым годом повестка ВНОТ эволюционирует, отражая изменения в обществе и экономике, расширяется, и сейчас на форуме обсуждают не только инструменты для повышения эффективности и развития трудовых отношений, ключевые тенденции и успешные решения в области охраны труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников, социальные аспекты рабочей деятельности, но и подготовку кадрового резерва, цифровые решения и многие другие вопросы. Расширяется и география: в 2023 году Форум посетили представители 30 стран, в этом году в связи с председательством России в БРИКС в Сочи состоится встреча министров труда и занятости стран БРИКС. Также на полях ВНОТ пройдёт заседание Консультативного Совета по труду, занятости и социальной защите населения государств-участников Содружества независимых государств.



О значении охраны труда в России

Охрана труда касается каждого. И именно этот основополагающий принцип помогает решать задачи, связанные с защитой и сохранением здоровья работников каждого предприятия в нашей стране. Сегодня в России сформирована устойчивая законодательная база, позволяющая значительно сократить производственные риски и обеспечить надёжную защиту персонала на предприятиях. Крайне важно, что охрана труда сегодня занимает ключевое место в корпоративной политике. Бизнес понимает, что намного проще и дешевле вкладывать деньги в обеспечение безопасности на рабочем месте, чем в ликвидацию последствий невнимательного отношения к этим проблемам. При этом физическое благополучие работника — это только часть общей задачи, ведь охранять нужно ещё и психологическое здоровье: защищать от профессионального выгорания,





на предупредительные меры в сфере охраны труда неуклонно растёт: в 2023 году на эти цели в федеральном бюджете было предусмотрено порядка 20,9 млрд рублей, на 2024-2026 годы запланировано соответственно 28,7 млрд рублей, 33,7 млрд рублей и 39,9 млрд рублей.

О значении ВНОТ

Многие изменения в законодательстве и подходах к обеспечению безопасности охраны труда стали возможными благодаря Всероссийской неделе охраны труда, которая проводится с 2015 года. Многие инициативы озвучиваются на ВНОТ, а потом воплощаются в жизнь: например, в 2023 году была образована НАОТ — Национальная ассоциация охраны труда, идея создания которой впервые прозвучала на одной из сессий Форума. И таких примеров, когда конструктивные предложения получили реальное воплощение, действительно много!

следить за социально-психологическим климатом внутри коллектива, а также развивать надпрофессиональные навыки сотрудников для повышения трудовой эффективности.

Здесь важно понимать, что сохранение здоровья работников на производстве — это ключевой фактор достижения главной национальной цели, поставленной Президентом, — повышения продолжительности жизни. Объем ассигнований

Всероссийская неделя охраны труда уже давно переросла понятие форума, то есть события, где люди собираются, чтобы что-то обсудить и разойтись. Смысл нашего мероприятия намного шире. Каждый год на федеральной территории «Сириус» встречаются представители органов власти, бизнеса и профсоюзов, которые в открытом диалоге обсуждают и вносят предложения по совершенствованию нормативной базы, здесь презентуют новейшие разработки в части производственных процессов и защиты работников, происходит обмен лучшими практиками и передовым опытом.



Сфера охраны труда постоянно меняется и требует оперативного реагирования на все новые вызовы. Свой отпечаток оказывают и современные технологии, иногда меняющие саму структуру трудовых отношений, о чём необходимо говорить и на что обязан обращать внимание и реагировать каждый работодатель. Именно поэтому каждый год на ВНОТ обсуждают новые аспекты безопасности работников и создания безопасных условий труда.

Не только о масштабах ВНОТ, но и востребованности самой темы безопасного труда в стране можно судить по успеху проведённых мероприятий-спутников. В этом году такие форумы состоялись в Ростове-на-Дону и во Владивостоке.

О ВНОТ-2024

Главная тема Всероссийской недели охраны труда в этом году — формирование культуры безопасного труда. ВНОТ-2024 станет одной из ключевых площадок для обмена опытом и выработки решений в кадровой политике. Сбережение кадров во всех смыслах этого слова должно стать объединяющим направлением движения для государства, бизнеса, профсоюзов.

Особое внимание будет уделено вопросам обеспечения комплексной безопасности, сокращения производственного травматизма и профессиональных

заболеваний на предприятиях, улучшения условий труда, психологического здоровья сотрудников, а также изменениям рынка труда и системы образования, применению информационных технологий, госуправлению в сфере охраны труда и контрольно-надзорной деятельности. Кроме того, будут даны рекомендации по разработке корпоративного единого демографического стандарта для предприятий.

В 2024 году в рамках деловой программы запланировано более 150 мероприятий, в которых примут участие свыше 8 тысяч делегатов. Россия приняла эстафету председательства в БРИКС, и министры труда и занятости государств, входящих в сообщество, проведут встречи и ряд мероприятий на полях Всероссийской недели охраны труда. Также в рамках ВНОТ пройдут Дни занятости, Молодёжный день, будут подведены итоги конкурса профессионального мастерства в сфере социального обслуживания и всероссийских конкурсов в области охраны труда: «Лучший специалист по охране труда», «Лучший орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области охраны труда», «Лучшие цифровые решения по охране труда», «Лучшая бюджетная организация в области охраны труда», «Лучшая организация крупного бизнеса в области охраны труда», «Лучшая организация малого и среднего бизнеса в области охраны труда».

Будем рады видеть всех на IX Всероссийской неделе охраны труда с 10 по 13 сентября в Университете «Сириус»!





Всероссийская неделя охраны труда (ВНОТ) – главное событие социально-трудовой сферы в России, которое в этом году проходит в 9-ый раз. На 4 дня в Сочи собираются представители власти, международных и отечественных общественных организаций, представители крупного бизнеса и ключевые эксперты в сфере безопасности и кадров.

Как появилась ВНОТ?

В 2015 году Министерство труда и социальной защиты РФ предложило Правительству РФ ежегодно проводить мероприятие, которое бы стало центром притяжения профессионалов, чья работа связана с обеспечением безопасных условий труда. Правительство приняло такое предложение и выпустило Постановление, учреждающее ежегодное проведение ВНОТ в г. Сочи, постоянным организатором которой выступает Минтруд.

В первый же год своего существования ВНОТ включила 90 мероприятий и собрала на своей площадке более 6500 человек: это руководители и специалисты организаций со всей России, крупные промышленные группы (нефтепереработка, энергетика, связь и др.), представители федеральных и региональных министерств и ведомств, СМИ и участники выставки. Такая статистика показывает: вопросы, касающиеся безопасности труда, давно назревали у представителей бизнеса и власти,

и в 2015 году наконец появилась достойная площадка для их обсуждения. В последующие годы интерес к мероприятию только рос.

Сегодня, спустя 9 лет, ВНОТ – главный российский социальный форум и бизнес-площадка международного уровня для диалога бизнеса и власти в целях совершенствования трудового законодательства, развития культуры безопасности и формирования здорового образа жизни работников.

О значимости мероприятия не только для узкого отраслевого сообщества, но для всей России и мира красноречиво говорит уровень участников, которые в разные годы приезжали на ВНОТ:

Гай Райдер, генеральный директор Международной организации труда (МОТ);

Йоахим Бройер, президент Международной ассоциации социального обеспечения (МАСО);

Мелита Вуйнович, представитель ВОЗ в России;

Татьяна Голикова, Заместитель Председателя Правительства РФ;

Антон Котяков, Министр труда и социальной защиты РФ;

Михаил Иванов, руководитель Федеральной службы по труду и занятости (Роструд);

Ярослав Нилов, председатель Комитета Госдумы по труду, социальной политике и делам ветеранов;

Георгий Молебнов, директор Департамента условий и охраны труда Министерства труда и социальной защиты РФ.

Также традиционно мероприятие открывает приветственное слово Председателя Правительства РФ – Дмитрия Медведева (до 2020 г.) и Михаила Мишустина (2020 г. – настоящее время).

Мероприятие состоит из двух форматов:

1. **выставка**, на которой демонстрируются лучшие разработки в сфере охраны труда, промышленной и экологической безопасности;
2. обширная **деловая программа** – основная составляющая ВНОТ. В рамках деловой программы проходят семинары, круглые столы, пленарные сессии, конференции, закрытые совещания.



Форум выступает площадкой для подписания меморандумов и соглашений о сотрудничестве между органами власти, общественными организациями и компаниями. Здесь же подводятся итоги различных всероссийских конкурсов по охране труда и профессиональному мастерству.

Отдельными пунктами программы ВНОТ являются зрелищные показательные учения сил и средств МЧС России, Fashion week, а также Молодёжный день – главное молодёжное событие в области популяризации современных технологий в сфере охраны труда, трудоустройства, производственной и экологической безопасности.



Среди участников ВНОТ есть компании, которые ежегодно делают выбор в пользу участия во Всероссийской неделе охраны труда. Мы побеседовали с ними и выяснили, почему мероприятие достойно внимания и что побуждает их возвращаться на него вновь и вновь.



Андрей Лисицын,
начальник Департамента экологии и техносферной безопасности ОАО «Российские железные дороги»

Начиная с 2015 года ОАО «РЖД» является постоянным участником и партнёром Всероссийской недели охраны труда.

Важным преимуществом ВНОТ является взаимодействие большого количества участников, представляющих федеральные органы исполнительной власти, бизнес, общественные и научные организации. Такое взаимодействие позволяет создавать синергетический эффект при выработке предложений, направленных на повышение безопасности производственных процессов, развитие системы управления охраной труда, создание новых безопасных технологий.

** Из интервью EcoStandard.journal*



Виктор Кирьянов,
управляющий директор по инфраструктурным проектам государственной корпорации «Ростех»

ВНОТ — достойная площадка для обсуждения актуальных вопросов охраны труда, демонстрации лучших практик по разработке и внедрению систем управления охраной труда, профилактики несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Участие представителей Правительства РФ, Минтруда России, федеральных органов власти и субъектов РФ, бизнеса и экспертов даёт возможность обмена мнениями и позволяет совместными усилиями проводить работу по формированию культуры устойчивой безопасности и снижать профессиональные риски.

** Из интервью EcoStandard.journal*



Николай Кривоцерцев,
генеральный директор EcoStandard group

Всероссийская неделя охраны труда — самое масштабное событие, посвящённое охране труда в нашей стране. Собирая на единой площадке не только ведущих экспертов отрасли, но и представителей бизнеса, чиновников и законодателей, ВНОТ создает пространство для диалога и принятия ответственных решений. Например, в сентябре прошлого года в рамках форума было решено учредить ассоциацию НАОТ, которая начала свою деятельность уже в ноябре 2023 года. Уверен, что и в этом году в ходе ВНОТ будут озвучены свежие идеи и предложены новейшие решения в области охраны труда.



Главной темой ВНОТ-2024 является формирование культуры безопасного труда. Особое внимание в деловой программе уделено вопросам психологического здоровья сотрудников, изменениям рынка труда и системы образования, применению информационных технологий, госуправления в сфере охраны труда и контрольно-надзорной деятельности.

Всего в рамках деловой программы в этом году запланировано более 150 мероприятий, в которых примут участие свыше 8 тысяч специалистов Форума.

Россия приняла эстафету председательства в БРИКС, и министры труда и занятости государств, входящих в сообщество, проведут встречи и ряд мероприятий на полях Всероссийской недели охраны труда.

За 9 лет Всероссийская неделя охраны труда трансформировалась из отраслевого мероприятия в сфере охраны труда в «большую семью» ВНОТ, которая включает в себя мероприятия-спутники, fashion-показы спецодежды, Дни занятости и Молодёжный день, журнал, мерч и многое другое.



EXPERT

workwear

Производитель
с 15 летней историей

Собственная торговая
марка рабочей обуви

TRACER



ЭКСПЕРТ
спецодежда



+7 (495) 103-30-30
psk.expert
info@psk.expert
workwear_expert
EXPERT journal

ЕЩЁ БОЛЬШЕ НА НАШЕМ САЙТЕ:

- Летняя спецодежда и обувь
- Зимняя спецодежда и обувь
- Средства индивидуальной защиты



*ШОУ
вне форматов
и рамок
классического
дефиле*



FASHION SHOW

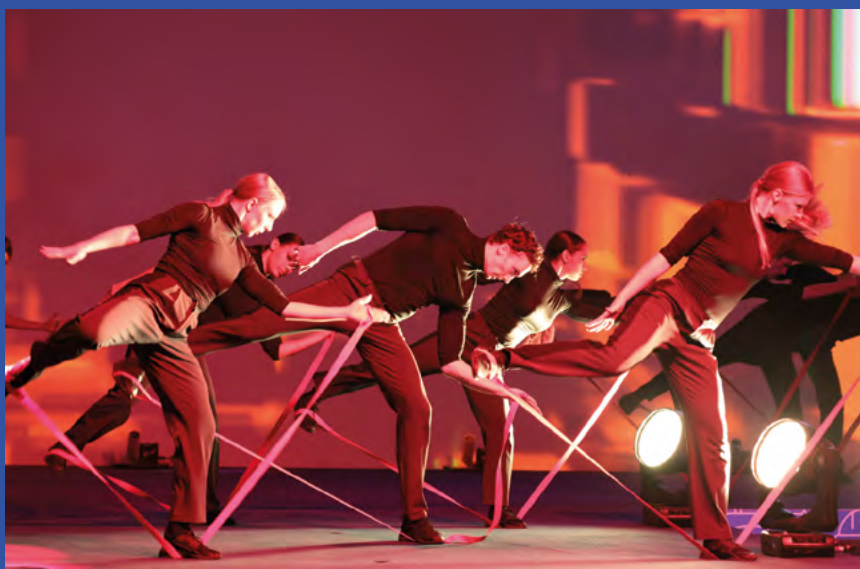


Показ направлен на то, чтобы изменить у зрителя восприятие средств индивидуальной защиты, униформы, деловой и корпоративной одежды – при этом подчеркнув важность комфорта на рабочем месте в любой профессии и любой отрасли!

FASHION-ПОКАЗ ПРОЙДЕТ НА IX ВСЕРОССИЙСКОЙ НЕДЕЛЕ ОХРАНЫ ТРУДА 10 СЕНТЯБРЯ 2024 Г. В 17:00 НА ГЛАВНОЙ СЦЕНЕ

Мы наглядно продемонстрируем, как важно для безопасности на рабочем месте носить спецодежду! Благодаря стилизованному показу с элементами шоу – покажем максимальную функциональность экипировки, наглядно продемонстрируем как спецодежда, спецобувь, защитное снаряжение могут быть одновременно практичными, функциональными и стильными.

МЫ ВВОДИМ БЕЗОПАСНОСТЬ И КОМФОРТ – В МОДУ!



По всем вопросам, связанным с участием
в FASHION SHOW, обращаться:

СКРЯБИНА ЕКАТЕРИНА

+7 499 181 52 02 доб. 177

моб. +7 908 992 91 19

ekaterina.skriabina@roscongress.org

Эффективные цифровые решения в охране труда



Помощь в переходе на ЕТН

Услуга, включающая:

- Информационную поддержку на всех этапах работ
- Выезд на предприятие экспертов «Восток-Сервис» для создания Норм выдачи СИЗ
- Подготовку пакета документов для формирования Норм выдачи СИЗ



Сервис подбора СИЗ

Информационная система, которая автоматизирует процесс проведения Оценки профессиональных рисков, формирует документы, согласно Нормам выдачи подбирает продукцию и рассчитывает необходимый для обеспечения сотрудников СИЗ бюджет



Аутсорсинг обеспечения СИЗ

Платформа и мобильное приложение по обслуживанию проектов аутсорсинга комплексного обеспечения работников предприятий спецодеждой, обувью и СИЗ



Культура безопасности

Лидерство — ключевой фактор в развитии культуры безопасного поведения: опыт Росатома



«Папа, смотри, как надо!»
Как визуальные коммуникации в охране труда повышают культуру безопасности на производстве



Термоиндикатор — новый инструмент повышения культуры безопасности



Лидерство — ключевой фактор в развитии культуры безопасного поведения: опыт Росатома



Юлия Ужакина,
генеральный директор
АНО «Корпоративная Академия Росатома»

Росатом присоединился к международному движению по достижению нулевого травматизма Vision Zero в 2019 году. Тогда же началась работа по системному развитию культуры безопасного поведения по 7 направлениям, ключевое из которых — лидерство в безопасности. О том, как выстроена работа с лидерством в безопасности в Росатоме и каких результатов удалось достичь — в статье.

Начало работы

Безопасность человека является высшим приоритетом в работе Росатома, и мы всегда уделяли много внимания этой теме. Благодаря комплексу технических, административных, управленческих и контрольно-надзорных мероприятий за последние 20 лет нам удалось снизить травматизм более чем в 10 раз. Тем не менее к 2019 году мы вышли на определённое плато по показателям смертельного и тяжёлого травматизма и поняли, что нужно что-то менять.

Анализируя причины несчастных случаев, мы чаще всего приходили к коренной — опасные действия человека, которые продиктованы его отношением к вопросам безопасности. Стало очевидно: для устранения коренной причины травматизма нужно работать с массовым вовлечением людей в осознанное безопасное поведение. Поэтому руководство Росатома приняло решение о присоединении к Vision Zero, идеология которого основана именно на этом.



Генеральный директор Госкорпорации «Росатом» Алексей Лихачёв на отраслевом форуме «Vision Zero: от видения к состоянию»

Чтобы выстроить работу по внедрению принципов Vision Zero в Госкорпорации, на базе Корпоративной Академии стартовала программа по системному развитию культуры безопасного поведения. Традиционно академия занималась обучением и развитием корпоративной культуры в Росатоме, безопасное поведение связано с культурой — и там, и там мы работаем с убеждениями и ценностями человека.

Программа по развитию культуры безопасного поведения включает в себя 7 направлений, первое и ключевое из которых — лидерство в безопасности. Именно лидеры являются вдохновителями и двигателями изменений на предприятии. Перед нами стояла задача — объединить лидеров безопасности в сообщество, которое будет преследовать общие цели, обмениваться лучшими практиками и расширяться.

Создавая такое сообщество единомышленников, мы постепенно уходим от процесса управления проектами к управлению на основе сообщества — в нашем понимании сегодня это важнейший инструмент.

Четыре ключевых направления

В процессе работы мы определили для себя 4 направления, которые охватывают всех сотрудников Росатома. Рассмотрим подробнее каждое из них.

Первое — это лидерство генеральных директоров. Директора транслируют культуру и ценности компании, взаимодействуя как с внутренним контуром, так и с внешним, поэтому их отношение к безопасности — основополагающий фактор успеха в развитии культуры безопасного поведения. Вовлечение генеральных директоров в культуру безопасности происходит на разных уровнях — начиная с уровня Госкорпорации.

По инициативе генерального директора Госкорпорации по атомной энергии «Росатом» Алексея Лихачёва ежегодно проводится форум-диалог «День безопасности атомной энергетики и промышленности»; в 2024 году он пройдёт уже в седьмой раз. На форуме мы обсуждаем итоги работы за год, рассказываем о том, что сработало и нет, обозначаем цели и мероприятия на следующий год. Например, в этом году будет представлена новая версия комплексной программы профилактики производственного травматизма — нашего главного документа в области безопасности. Программа формируется сообществом лидеров в ходе серии мероприятий в течение года, и форум станет отправной точкой к началу её реализации. Также на «Дне безопасности атомной энергетики и промышленности» руководители рассказывают о наработанных лучших практиках, которые они готовы тиражировать на отрасль: это «Фабрики безопасности», иммерсивная окулография (метод

определения координат взгляда человека при эффекте полного погружения в производственную среду) и другие.

Для непосредственного участия директоров в решении проблем безопасности на производстве разработан цикл мероприятий, среди которых — ежеквартальный доклад генерального инспектора Росатома Сергея Адамчика с обзором несчастных случаев, а также оперативные совещания под руководством генерального директора Росатома Алексея Лихачёва с участием директоров дивизионов и организаций. На таких комитетах директора докладывают о расследовании несчастных случаев, разбирают глубинные причины, а впоследствии лично курируют работу по итогам происшествий.

Кроме того, директора поддерживают проведение форумов и конференций по культуре безопасного поведения на предприятиях и сами активно участвуют в них — например, в этом году уже в третий раз прошёл дивизиональный форум по культуре безопасности «Волна», поддерживаемый руководством Приборостроительного завода. В свою очередь, этот форум дал начало новому масштабному проекту — в 2025 году пройдёт первый отраслевой Молодёжный день безопасности, где основными спикерами и участниками станут именно молодые сотрудники Росатома.



Генеральный директор ФГУП «ПСЗ» Владислав Белобров на молодёжном форуме по культуре безопасности «Волна»



VI Отраслевой форум-диалог «День безопасности атомной энергетики и промышленности»

Второе направление работы — **Клуб организаций-лидеров по культуре безопасности**. В контуре Госкорпорации более 460 предприятий, и их количество растёт с каждым годом. Есть общеотраслевые программы и проекты, но каждое предприятие уникально, и у многих вырабатывается собственный подход к профилактике травматизма и соответствующие лучшие практики. Чтобы находить и распространять эти практики, а также вырабатывать общеотраслевые рекомендации, в 2022 году мы решили объединить отраслевых лидеров под эгидой Клуба. В него входит руководство 12 предприятий из 5 дивизионов Росатома под председательством заместителя генерального директора по персоналу Татьяны Терентьевой и генерального инспектора Сергея Адамчика.

Для поиска лучших практик Клуб организует партнёрские визиты: участники уже посетили 4 предприятия Росатома, благодаря чему выявили более 50 инструментов и распространили их в отрасли. При этом мы стараемся не «замыкаться в себе», смотреть на лучшие практики своих коллег — отечественных лидеров безопасности. В прошлом году посетили площадку «Томскнефтехима» (входит в СИБУР) и выявили 17 лучших практик, которые также теперь внедряются на предприятиях Росатома: ключевые правила безопасности, цифровизация процессов по охране труда, вводные инструктажи по охране труда в видеоформате и другое.



Делегация Росатома на «Томскнефтехиме» (входит в СИБУР)

Третье направление работы — **лидерство линейных руководителей**. Они ежедневно общаются с работниками, видят их условия труда и могут повлиять на них лично, зная о проблемах и предложениях не понаслышке. При этом исследование Клуба лидеров в прошлом году показало: на работу с людьми у некоторых руководителей уходит менее 10% рабочего времени, и большую его часть занимает работа с документами. Чтобы изменить этот тренд, 2024 год в Росатоме был объявлен Годом линейного руководителя, и в его рамках начата системная работа по де бюрократизации работы руководителей и трансформации процесса обучения. Также в планах — пересмотр форматов обязательного обучения по охране труда и промышленной безопасности, чтобы снизить формализм и обеспечить большую практикоориентированность.

Слёт лидеров безопасности Росатома



Четвёртое и самое масштабное направление — **работа с лидерами безопасности «на местах»**, которых в Росатоме более 1500 человек. Это уполномоченные по охране труда и по культуре безопасности, сотрудники профильных служб, участники команды поддержки изменений (команды сотрудников, добровольно реализующих проекты, выходящие за рамки их прямых должностных обязанностей), эксперты и участники отраслевого

чемпионата профессионального мастерства AtomSkills по компетенции «Охрана труда», члены Отраслевого совета молодёжи и локальные тренеры по культуре безопасного поведения. У каждой роли свои задачи и приоритеты, но, чтобы объединить их в сообщество и обеспечить единое целеполагание, мы проводим ряд мероприятий на уровне отрасли. Одно из таких мероприятий — отраслевой конкурс проектов по развитию культуры безопасного поведения. По итогам прошлого года лидеры разработали и внедрили более 70 проектов, провели более 30 000 «диалогов о безопасности», проинформировали более 35 000 коллег о причинах несчастных случаев и обучили более 9000 человек по программам развития культуры безопасного поведения.

Ещё одной точкой притяжения для лидерского сообщества являются Слёты лидеров безопасности Росатома — ежегодно проходит 4 встречи. Сейчас мы разрабатываем шестилетнюю программу с конкретными мероприятиями и шагами.

Промежуточные итоги и планы на будущее

Безусловно, и до нашей программы по развитию культуры безопасного поведения на предприятиях Росатома были люди, неравнодушные к своей безопасности и безопасности коллег, но, чтобы двигаться вперёд, нужна была системная работа. Наш подход дал свои плоды: с одной стороны, мы точно работаем с каждым направлением лидерства, с другой — все направления в конечном счёте пересекаются друг с другом и работают на единую цель — нулевой травматизм в Росатоме. Мотивируя людей разрабатывать проекты для своих предприятий, мы подводим их к отраслевому уровню — в текущем году это работа над комплексной программой профилактики производственного травматизма и над видением «Росатом-2045» в части безопасности.

Сложившееся в Росатоме сообщество лидеров управляется снизу вверх:

мы собираем проблемы и инициативы от людей «на местах» и делаем так, чтобы они доходили до руководства. Практики управления этим сообществом показывают свою высокую эффективность, менять подход не планируем, но пробуем новые форматы — например, в этом году разрабатывается мобильное приложение для лидеров безопасности. Также в планах — более активное присутствие сообщества во внешнем контуре и обмен лучшими практиками на всероссийском уровне: через партнёрство с организациями-лидерами безопасности, участие в форумах вроде ВНОТ и другие инициативы.

Достижение нулевого травматизма — цель не только Росатома, но и всех отечественных компаний, и для достижения этой цели нам как никогда нужно сообщество лидеров уже не на корпоративном, а на федеральном уровне.

Мы не ждем НОВЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ

Мы их создаем

>2%
мировой
добычи нефти

5 258 АЗС

Работники
>100 тыс.

Более
30 стран,
4 континента

564 победителя
Конкурса социальных
и культурных проектов
ПАО «ЛУКОЙЛ»

Возобновляемая
энергетика:
5 ГЭС
22 СЭС
ВЭС



@LUKOILOFFICIAL

ЛУКОЙЛ

«Папа, смотри, как надо!»

Как визуальные коммуникации в охране труда повышают культуру безопасности на производстве



Юлия Кириллова,
выпускающий редактор издания ВНОТ

Обеспечение безопасности работников и достижение нулевого травматизма на предприятиях являются важными направлениями деятельности каждой компании. Большое значение для достижения этих целей имеет визуальная коммуникация — вид общения, при котором передача информации происходит с помощью знаков, изображений, образов или инфографики. О том, как можно рассказать об охране труда ярко и креативно, какие коммуникационные кампании реализуются в Трубной Металлургической Компании (ТМК) — одной из крупнейших металлургических компаний, как их воспринимает персонал предприятия и действительно ли они помогают улучшить культуру безопасности на производстве — в статье.

Приоритетная цель — нулевой уровень травматизма

ТМК является ведущим поставщиком стальных труб и сопутствующих сервисов для различных секторов экономики, объединяя производственные площадки и торговые представительства в России и за рубежом. На протяжении десятилетия компания следует тренду системности

в сфере охраны труда, став одной из первых в металлургической отрасли, реализующей масштабные кампании по обеспечению безопасности сотрудников, которые охватывают все входящие в неё бизнес-единицы и подразделения.

Приоритетная цель, которую ставит перед собой ТМК — нулевой уровень травматизма. Понимая, что её невозможно достичь без участия каждого сотрудника, компания на регулярной основе вовлекает в процессы улучшения условий труда и безопасности на заводах весь персонал. В рамках общей стратегии проводятся

разнообразные мероприятия, помогающие коллективам усилить контроль по всем направлениям деятельности. В них входят:

- цифровизации систем контроля производственной безопасности;
- проекты по внедрению технических средств обеспечения безопасности;
- методологическая и информационная помощь для проработки причин происшествий;
- круглые столы, где обсуждаются наиболее эффективные практики, а лучшие из них потом масштабируются на остальные предприятия компании;
- регулярные аудиты и перекрёстные обходы, во время которых проводятся опросы среди сотрудников;
- усиление контроля за состоянием здоровья сотрудников, в том числе оснащение здравпунктов аппаратно-программными комплексами электронной системы медицинских осмотров.

Важной частью достижения нулевого травматизма в компании является визуализация правил, схем и инструкций, а совмещение её с креативным подходом позволяет добиваться максимальных результатов в работе по снижению рисков.

«В ЖИЗНИ ТОЛЬКО ОДНА ЖИЗНЬ»

В компании стремятся изменить подход донесения информации персоналу и привлечь их внимание к собственному здоровью и безопасности. Это стало предпосылкой к реализации проекта «В жизни только одна жизнь», кураторы которого поставили перед собой задачу — не просто напомнить работникам о важности соблюдения требований охраны труда, но сделать это нестандартно, креативно и ярко, чтобы развить в каждом культуру осознанного отношения к собственной безопасности, здоровью, а также к безопасности окружающих.

Реализацией задуманных идей занялось одно из ведущих российских креативных агентств. Для информационной кампании была утверждена креативная концепция «В жизни только одна жизнь». Она включала в себя два больших направления:

1. Мотивационные пиксель-арт плакаты

В рамках проекта была разработана серия плакатов, выполненных в 8-битном графическом стиле. Они иллюстрируют компьютерную игру, главным героем которой является металлург. На пиксель-артах обыграны самые распространённые случаи нарушения правил безопасности, где герой демонстрирует правильное поведение на территории предприятия и рабочем месте. Изображение подкреплено доступной и ёмкой формулировкой базового требования охраны труда.

Использование игровой концепции напоминает сотрудникам, что в реальности у них нет шансов пройти уровень заново, как в игре, или переиграть ситуацию,



также как и возможности воспользоваться запасной жизнью — она только одна, поэтому относиться к её сохранению нужно серьёзно. Таким образом у работников вырабатывается личная «нетерпимость к опасному поведению» и осознание необходимости ценить свою единственную жизнь, а значит, разумно относиться к правилам охраны труда и безопасности.

2. Видео- и радиосюжеты по теме охраны труда

Вторым направлением информационного проекта стало создание и трансляция видео- и радиосюжетов, посвящённых охране труда и промышленной безопасности. Создали и инструктаж по правилам безопасности в формате видео, который демонстрируется как сотрудникам компании, так и гостям предприятий.

Проект стал популярным и получил положительный отклик аудитории — в интернете его посмотрели более 25 тысяч пользователей. Кроме того, он был отмечен высокой оценкой и профессионального сообщества, заняв призовые места на престижных международных конкурсах и фестивалях рекламы и брендинга (третье место на конкурсе Art Directors Club Russia Awards 2018 в двух категориях: Design & Craft — Motion Graphics и Print & Outdoor (Poster Advertising), бронза на международном фестивале Ad Black Sea 2018 в номинации Film (Corporate Social Responsibility (CSR)/Corporate Image)).

«Мама, смотри, как надо!», «Папа, смотри, как надо!»

Главными героями другой масштабной информационной кампании по охране труда стали дети, которые обращают внимание родителей на важность соблюдения правил безопасного поведения на производстве. Её концепция разработана при участии одного из ведущих международных креативных агентств.

«Папа, смотри, как надо!», «Мама, смотри, как надо!» — ключевые слоганы плакатов, которые заставляют задуматься каждого взрослого, что охрана труда выходит за рамки трудового процесса, ведь дома их ждут родные и близкие. Всего разработаны пять сюжетов в современной стилистике. Они демонстрируют основные правила охраны труда на рабочем месте, от соблюдения которых зависит не только здоровье самого работника, но и благополучие всей его семьи.

Брэндмауэры с запоминающимися иллюстрациями размещены на нескольких предприятиях ТМК и придают охране труда на производстве особый смысл. Яркие, креативные плакаты направлены на формирование культуры безопасного поведения работников и повышение их внутренней ответственности.

Креативные визуальные коммуникации, используемые компанией, служат основным приоритетам ТМК — сохранение здоровья и жизни работников, обеспечение комфортных и безопасных условий труда и стремление к полному отсутствию производственных травм. Эффективность данного инструмента подтверждают сами сотрудники, которые отмечают, что плакаты напоминают им об ответственности перед своими родными, мотивируют возвращаться домой живыми и здоровыми и просто создают хорошее настроение.



Держись в стороне от поднятых грузов

— Я бригадир, но моя смежная профессия — стропальщик, и я постоянно работаю с краном, который, конечно, является объектом повышенной опасности и требует от меня особой внимательности и безукоризненного соблюдения правил. У меня 15-летний сын, поэтому, проходя мимо плакатов «Мама, смотри, как надо», всегда думаю о том, что он ждёт меня дома, и я обязана вернуться с работы целая и невредимая.

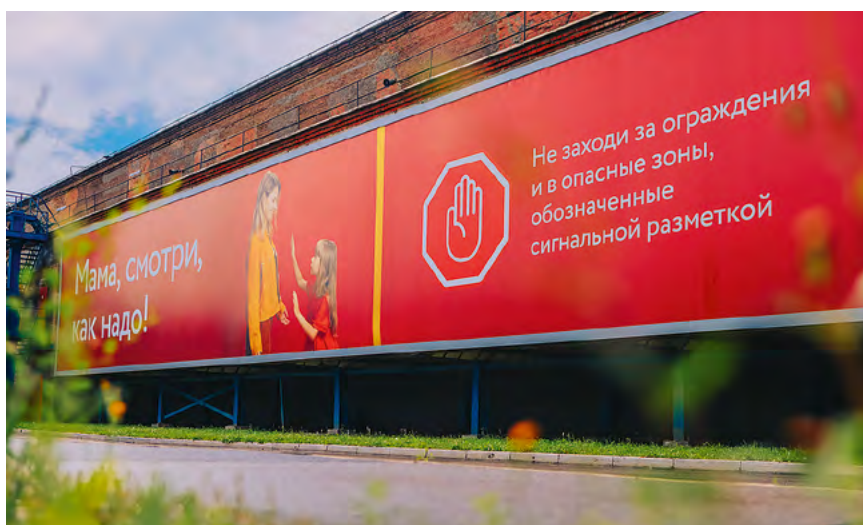
Валентина Головина,
бригадир на отделке, сортировке, приёмке, сдаче, пакетировке и упаковке металла и готовой продукции труболовильного цеха № 9, Первоуральский новотрубный завод (ПНТЗ)



Всегда носи каску — она защищает от падающих предметов, искр, брызг и электрического тока

— Задумываешься, когда ребёнок просит быть аккуратнее. Вспоминаешь, что ты ответственен не только за себя, но и за своих близких, им будет плохо, если с тобой что-то случится. Особенно нравится плакат, где девочка говорит маме: «Стоп». Он очень понятный и какой-то трогательный.

Клёна Никулина,
ведущий специалист по оценке и развитию персонала, Челябинский трубопрокатный завод (ЧТПЗ)



Не заходи за ограждения и в опасные зоны, обозначенные сигнальной разметкой

— Каждый из нас любит своих детей больше всего на свете! Их благополучие и счастье зависит от каждого из нас, и самое малое, что мы можем сделать, — это обеспечить себе безопасные условия на рабочем месте и ежедневно возвращаться домой живыми и здоровыми. Красивые и добрые лица на баннерах, размещённых на цехах завода, напоминают нам об охране своего труда, одновременно создавая нам хорошее настроение на весь день.

Ольга Денисова,
инженер центра аналитического контроля, Северский трубный завод (СТЗ)



Отключай оборудование на время ремонта, обслуживания и уборки

— Я на производстве привык дисциплинированно относиться к правилам, которые написаны в виде инструкций, методичек. Но так относятся к ним не все. А плакаты невозможно не заметить — они размещены на самых главных маршрутах завода в очень большом формате. Сотрудники видят их по дороге на работу и домой. Возможно, именно такая эмоциональная пропаганда правил безопасности кого-то впечатлит и уберёжёт от несчастного случая. Когда вижу такой подход моего предприятия к безопасности людей — горжусь этим.

Алексей Захаров,
ведущий инженер-технолог службы неразрушающего контроля, Челябинский трубопрокатный завод (ЧТПЗ)



Находясь в цехе, всегда носи защитные очки

— Не так давно на территории нашего завода появился баннер со слоганом «Отключай оборудование во время ремонта, обслуживания и уборки». Он напрямую связан с моей специальностью. Баннер не только напоминает всем работникам о правилах безопасности, позволяющих избежать риск травмирования, но и о том, что безопасность любого человека — это прежде всего здоровье и благополучие семьи.

Александр Хомутов,
мастер по ремонту оборудования электроцеха, Синарский трубный завод (СИНТЗ)

— Мне понравилась идея с этими баннерами. Во-первых, оригинально задействован детский образ — мимо не пройдёшь. Во-вторых, у меня муж тоже работает на СТЗ (участок обжига извести), и я, и наши дети — сын и дочь — конечно, переживаем за папу. Заводчане не должны пренебрегать основами безопасности — их дома ждут родные люди.

Екатерина Суставова,
специалист по сопровождению коммерческой деятельности ТМК ЦБУ

Не только слоганы, но и инструкции

Кроме того, в компании готовят серии визуальных материалов ко «Дню безопасности ТМК», который проходит в компании ежегодно. В ходе мероприятия руководители ТМК и входящих в компанию предприятий проводят аудиты безопасности на производственных площадках, встречаются с коллективом, а также подводят итоги работы по улучшению условий труда и повышению культуры производства.

К этим мероприятиям разрабатывается наглядная иллюстрация штатных ситуаций с короткими и понятными инструкциями к каждому случаю. Главная цель такой работы — предупреждение и сокращение производственного травматизма.

Такой формат позволяет обратиться к каждому сотруднику индивидуально и вовлечь персонал в вопросы собственной безопасности и безопасности окружающих, именно поэтому на макетах показаны разные ситуации в рамках типичных процессов на рабочих местах.

В 2024 году были выбраны следующие темы:

Электробезопасность при эксплуатации электроустановок



Защемление между предметами, деталями и машинами



Электро- и газосварочные работы



Работа с ручным инструментом



1С:ENS

Комплексная автоматизация задач производственной безопасности и экологии



Входит в реестр российского ПО

Соответствует
требованиям программы
по импортозамещению



Удобная интеграция

Работает с решениями 1С,
иностранном ПО
и самописными системами

50 000+

одновременно
работающих
пользователей



Безопасность на предприятии

За счет автоматизации снижается
вероятность аварий и инцидентов

2500+

предприятий в России
и за рубежом используют
решения линейки
«1С:Производственная
безопасность»







Контроль и мониторинг

Легко соблюдать актуальные
требования законодательства
и сдавать отчетность вовремя

50+

реализованных крупных
корпоративных проектов

ОДНА СИСТЕМА ДЛЯ ВЕДЕНИЯ ВСЕЙ ТРУДООХРАННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ, ВКЛЮЧАЯ:

-  Обеспечение СИЗ и СИОС
-  Планирование, проведение и учет результатов СОУТ
-  Охрана здоровья (медосмотры, профзаболевания, вакцинации и пр.)
-  Расследование несчастных случаев и микротравм



Экологическая безопасность также включена в комплексное решение




Первое место в конкурсе Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации «**Лучшие цифровые решения по охране труда**»




Национальная премия «Безопасная работа» в номинации «**Лучшие цифровые решения по охране труда**»



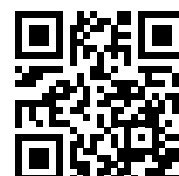
Лауреат конкурса информационной группы ComNews «**Лучшее решение для нефтегазовой отрасли на платформе IC**»

 info@ic-prombez.ru

 +7 495 975 96 51

Каталог продуктов на нашем сайте

ic-prombez.ru



Термоиндикатор — новый инструмент повышения культуры безопасности



Алексей Лесив,
генеральный директор ООО «ТермоЭлектрика»

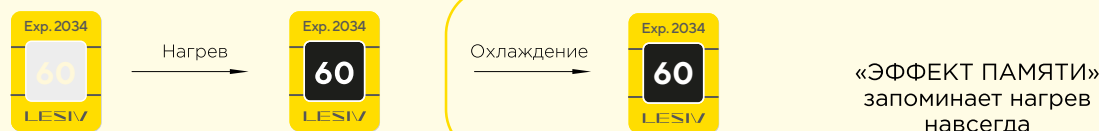
Что представляют из себя термоиндикаторы, каких видов бывают и как они работают на практике, для каких целей используются, а также как эти устройства помогают в обеспечении безопасности на рабочем месте — в статье.

Актуальность применения термоиндикаторов в охране труда

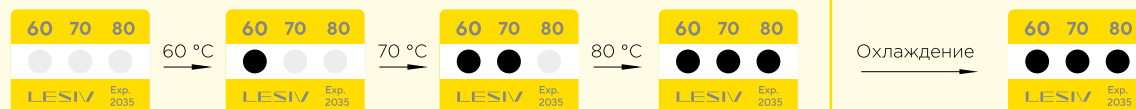
Компания «ТермоЭлектрика» занимается разработкой и производством термоиндикаторов с 2016 года, и на сегодняшний день мы наблюдаем всплеск интереса к термоиндикаторам со стороны большинства промышленных компаний. Термоиндикаторы используются для предупреждения пожаров, контроля состояния оборудования, предотвращения ожогов. Но главный эффект от использования термоиндикаторов заключается в повышении культуры безопасности.

Термоиндикаторы позволяют человеку визуально определить нагрев, причём не только в режиме реального времени, но и ретроспективно. Это позволяет увидеть дефект, заблаговременно вывести оборудование в ремонт и снизить травматизм при работе с неисправным оборудованием. Кроме этого, сам по себе термоиндикатор, как сигнальный элемент, заставляет работника обращать внимание на ответственные узлы оборудования, регулярно следить за ними, вникать в специфику их работы. Такое внимание к оборудованию является значимой составляющей культуры эксплуатации, безопасности и охраны труда.

НЕОБРАТИМЫЕ ОДНОТЕМПЕРАТУРНЫЕ ТЕРМОИНДИКАТОРЫ



НЕОБРАТИМЫЕ МНОГОТЕМПЕРАТУРНЫЕ ТЕРМОИНДИКАТОРЫ



ОБРАТИМЫЕ ТЕРМОИНДИКАТОРЫ



Что такое термоиндикатор

Термоиндикатор — «умная наклейка», которая визуализирует нагрев. При превышении пороговой температуры контролируемой поверхности термоиндикатор изменяет цвет. Различают *однотемпературные* индикаторы, срабатывающие при одном значении температуры, и *многотемпературные* термоиндикаторы, содержащие несколько термочувствительных меток, каждой из которых соответствует своё значение температуры срабатывания.

Термоиндикатор может обладать эффектом памяти, то есть запоминать произошедший нагрев — такие индикаторы называются *необратимыми*. Необратимый термоиндикатор изменяет цвет при достижении пороговой температуры и сохраняет сработавшую окраску после охлаждения. В отличие от тепловизора необратимые термоиндикаторы позволяют ретроспективно проследить за нагревом контролируемого элемента. Если необходимо информировать только о текущем нагреве, то используют *обратимые* термоиндикаторы.

Как работает термоиндикатор

За изменение цвета термоиндикатора отвечает термочувствительный материал (ТМ). Как правило, необратимые термоиндикаторы имеют цветовой переход «белый – чёрный», а обратимые — «чёрный – красный – чёрный». Температура срабатывания ТМ определяется его структурой и задаётся при изготовлении термоиндикатора. Диапазон температур срабатывания составляет от 50 до 800 °С, что позволяет решать широкий спектр различных прикладных задач.

В необратимых термоиндикаторах при достижении температуры срабатывания происходит плавление ТМ, сопровождающееся изменением его прозрачности (по аналогии с фазовым переходом «снег-вода-лёд»). В обратимых термоиндикаторах изменение цвета при нагревании ТМ связано с изменением ориентации молекул в кристалле.

Использование современных технологий позволяет изготавливать термоиндикаторы, устойчивые к широкому спектру внешних воздействий и с длительным сроком службы.

Где используются термоиндикаторы

Необратимые термоиндикаторы используются в электроэнергетике, промышленности, распределительных щитах зданий жилого и социального назначения. За счёт необратимости срабатывания и непрерывности контроля такие термоиндикаторы позволяют эффективно выявлять дефекты оборудования, предупреждать возникновение пожаров и технологических нарушений.

Обратимые термоиндикаторы используются в качестве средств коллективной защиты для информирования работников об опасном нагреве поверхности и предупреждения ожогов.

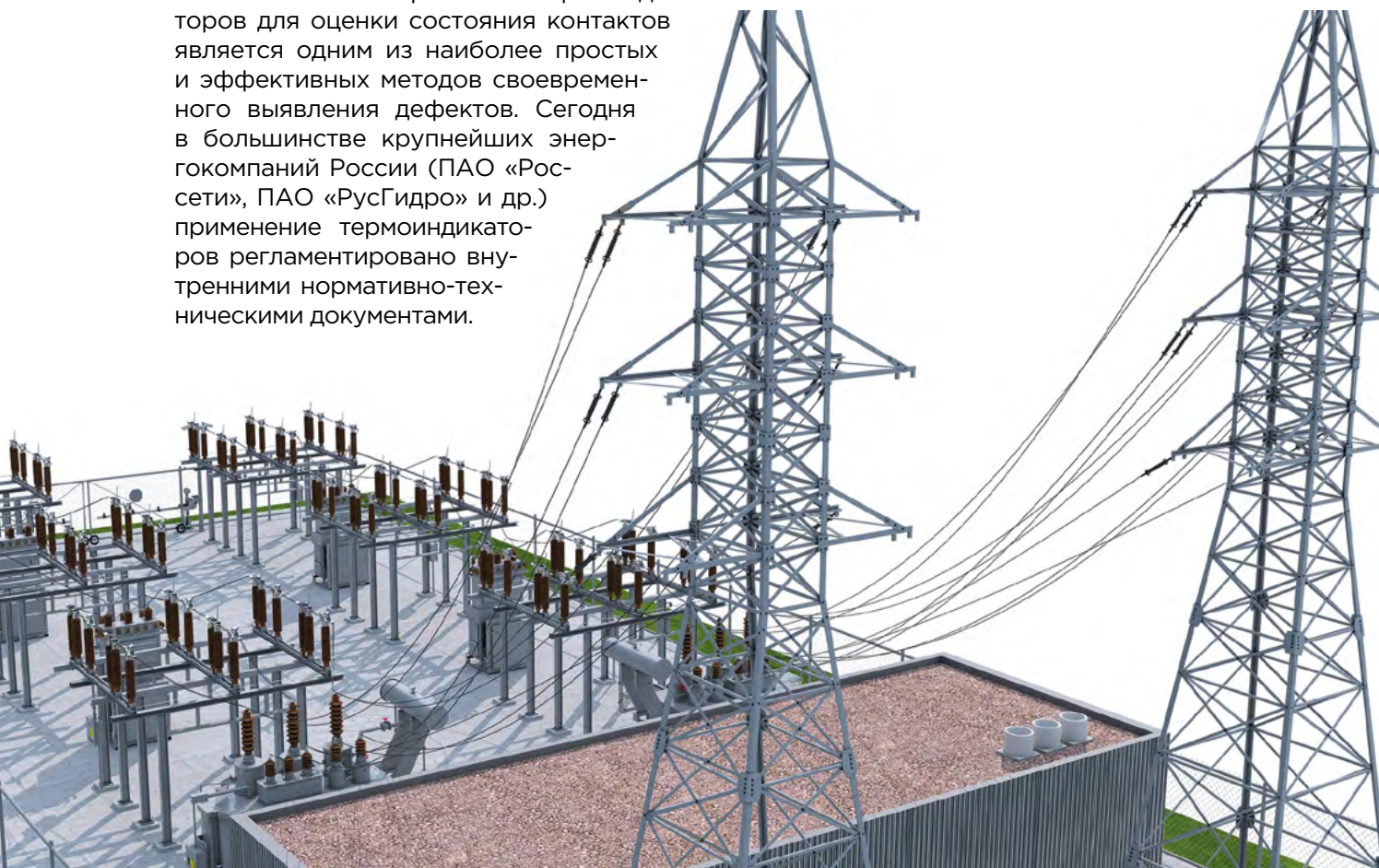
Применение термоиндикаторов в электроэнергетике

Оценка состояния контактов электрооборудования является актуальной задачей. Развитие дефектов контактов может приводить к возгораниям и пожарам. Использование необратимых термоиндикаторов для оценки состояния контактов является одним из наиболее простых и эффективных методов своевременного выявления дефектов. Сегодня в большинстве крупнейших энергокомпаний России (ПАО «Россети», ПАО «РусГидро» и др.) применение термоиндикаторов регламентировано внутренними нормативно-техническими документами.



Предупреждение пожаров

Неисправность электрооборудования является главной причиной пожаров в жилых и общественных зданиях. Использование термоиндикаторов для своевременного выявления дефектов электрооборудования рекомендовано МЧС России и нормативно закреплено в ряде регионов нашей страны, например, в Республике Татарстан. Установка термоиндикаторов при строительстве и капитальных ремонтах социальных объектов позволяет существенно снизить риск возникновения пожаров по электротехническим причинам.





Предупреждение нарушений технологического процесса

Термоиндикаторы позволяют эффективно выявлять дефекты электродвигателей, редукторов и других механизмов. Своевременное выявление дефектов снижает риск технологических нарушений и предупреждает работников о возможности возникновения аварийной ситуации.



Охрана труда при работе с горячими поверхностями

Термоиндикаторы позволяют зафиксировать факт превышения установленного порогового значения температуры поверхности и на основании полученных данных сократить риск возникновения ожога при контакте с горячими поверхностями.

- Необратимые индикаторы используются для оценки риска возникновения ожога.
- Обратимые термоиндикаторы информируют работников об опасном нагреве поверхности.





КИМРА

Производство СИЗ с 1925 года

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДОКАЗАНА

тел. отдела продаж:

+7 (48236) 2-08-88

+7 (48236) 2-08-18

email: tlc@fgsiz.ru

сайт: fgsiz.ru



Управление охраной труда

Интервью
с Владимиром Варламовым,
директором по охране труда
и промышленной безопасности
АО «СУЭК»



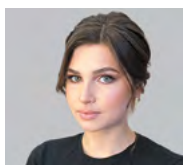
Интервью
с Владимиром Гордеевым,
генеральным директором
АО «Московское протезно-
ортопедическое предприятие»





Владимир Варламов,
директор по охране труда и промышленной
безопасности АО «СУЭК»

**«Безопасность должна стать общей нормой
для всех — и для сотрудников,
и для руководителей»**



Дария Фехретдинова,
редактор издания ВНОТ

Какие изменения ждут систему управления охраной труда и промышленной безопасности, о приоритетных стратегиях её развития, а также о планах на ближайшую перспективу рассказал директор по охране труда и промышленной безопасности АО «СУЭК» Владимир Варламов.

Владимир Владимирович, вы недавно пришли в СУЭК. Расскажите, пожалуйста, какие задачи вы ставите перед собой?

Ключевая задача — выработка в АО «СУЭК» единого механизма безопасности. В первую очередь необходимо вовлечь в решение вопросов ОТ и ПБ руководителей разных уровней и функционала. Это станет возможно благодаря совместной реализации мероприятий, направленных на повышение уровня развития культуры безопасности, и разработке общей дорожной карты.

Для каждого регионального филиала в течение ближайшего периода мы подготовим дорожную карту по построению системы промышленной безопасности, призванную стать путеводной системой для руководителей. Подходы и метрики для всех будут едиными. Благодаря использованию проактивных (предупредительных) практик и передовых инструментов в области ОТ и ПБ мы сможем достичь системного уровня управления производственной безопасностью и закрепить на нём. Иными словами, мы не будем дожидаться инцидентов в сфере промышленной безопасности, а посредством внедрения риск-ориентированного подхода разработаем мероприятия, которые их предотвращают.

Мы должны научиться работать на опережение и грамотно планировать производство.

К сожалению, итоги опроса по вовлечённости показывают, что сегодня даже на уровне начальника участка сохраняется мнение о необходимости приверженности безопасности только «безопасников». Это в корне неправильно — ждать указаний сверху, когда речь идёт о безопасности своего участка, цеха, производства. Специалисты на местах видят уязвимые места зачастую лучше, и системный уровень безопасности, о котором мы говорим, как раз и позволит правильно распределить ресурсы и прийти к снижению рисков. Безопасность должна стать общей нормой для всех, кто обеспечивает работу предприятий, входящих в контур СУЭК, — и для работников, и для руководителей.

Какие стратегии развития и совершенствования системы управления охраной труда и промышленной безопасности вы определили как приоритетные?

Основа всему — *обучение*. Первый важный блок для рабочих ключевых профессий — дистанционное обучение основам безопасного поведения. Лидирующая роль здесь у «СУЭК-Кузбасс», разработавшего качественный опросник на основе типичных ошибок, совершаемых в этой сфере. Опросник, как лучшую региональную практику, мы транслируем на все филиалы компании. В целом, использование флагманского опыта и лучших практик на производстве — подход, которого мы будем придерживаться во всём.

Следующий блок — обучение руководителей служб ОТ и ПБ и участников экспертной группы эффективному расследованию происшествий. Это крайне важный блок, поскольку у нас есть понимание, что у персонала не всегда хватает необходимых компетенций, а оперативное выявление причин инцидентов помогает избежать их в дальнейшем.

Второе ключевое направление — *управление критическими рисками*. Мы формируем реестры опасных производственных ситуаций (ОПС) и корректирующих мероприятий с учётом анализа работоспособности барьеров по восьми критическим рискам. Реестр таких ситуаций будет у каждого руководителя регионального филиала, а задача корпоративного центра — помочь в решении проблем компетенциями и ресурсами.

Следует сказать о разработке дашборда «Критические риски» — специальной цифровой панели управления. Еженедельно начальниками участков проводится анализ работоспособности барьеров по рискам, определяются системные причины отклонений для разработки корректирующих мероприятий. Введена практика ежемесячных совещаний на уровне главного инженера и директора шахтоуправления, посвящённых верификации этой работы.

Разработанные корректирующие мероприятия планируется включать в реестры ОПС при планировании производственных работ, начиная с самых серьёзных,

связанных с подземной добычей. Отмечу, что это выполнялось и ранее, но в недостаточной степени. В результате у нас случались остановки производства по предписанию контролирующих органов, что, в свою очередь, влекло за собой серьёзные финансовые потери. Чтобы этого избежать, мы должны научиться работать на опережение и грамотно планировать производство.

Вы говорили о передовых инструментах в сфере ОТ и ПБ. Можете рассказать подробнее?

В числе новых проактивных инструментов — поведенческий аудит безопасности (ПАБ). Мы внедряем проведение тематических ПАБ. Поясню на примере: после инцидента с погибшим в результате пожара водителем автосамосвала мы сфокусировались не столько на конкретном происшествии, сколько на поиске других потенциальных проблем в противопожарной защите.

Каждый региональный филиал самостоятельно решает, на что необходимо обратить особое внимание в тот или иной отрезок времени. В январе мы провели 3800 ПАБов, в марте их число выросло до 8000. И это при том, что разбираются не все, а только характерные случаи, и не применяются репрессивные методы. Мы показали сотрудникам, что обратная связь работает, и они действительно это оценили, продемонстрировав вовлечённость в решение вопросов безопасности.

На какие направления ещё планируется обратить особое внимание?

Конечно же, *управление происшествиями*. В работе по повышению качества внутренних расследований происшествий трудно переоценить роль коммуникаций. Это диалоги о безопасности, которые в основном происходят на нарядах, где у нас основная коммуникация с рабочими. Сюда тоже важно «вшить» лучшие практики, то есть не просто разобрать, скажем, инцидент у коллег, а определить, какие аналогичные риски есть и у нас на производстве. Ну а затем — расставить барьеры, которые не позволят этому риску реализоваться. И наша задача — обучить сотрудников этой важной работе.

Использование флагманского опыта и лучших практик на производстве — подход, которого мы будем придерживаться во всём.

Ещё одно важное направление — доработка и внедрение *интегрированной системы управления производственной безопасностью «inSight»* для учёта и анализа качества проведения и результативности тематических ПАБ. Система улучшена разработчиками, и когда она полноценно заработает на этом направлении, расследования происшествий будут занимать значительно меньше времени.

Как вы можете оценить текущее состояние промышленной безопасности в компании и каковы планы развития на ближайшую перспективу?

Следует признать, что многие методы работы, которые мы использовали раньше, перестали быть эффективными. В результате дисконмуникации люди перестали верить в привычные инструменты управления. А значит, необходим поиск новых, действенных, понятных, простых и человеческих.

Например, мы проводим встречи, где сам пострадавший рассказывает, что с ним произошло и как этого можно было избежать, исходя из пережитого опыта. Сотрудник сам инициирует и разрабатывает мероприятия по предотвращению инцидентов, поэтому и качество от их внедрения в 4-5 раз выше, чем если бы его вынуждали это делать мы. Для нас очень важно, чтобы люди доносили до нас своё видение проблем, а не скрывали из-за боязни наказаний.

Команды во всех филиалах сформированы, но точно их нужно растить. Мы должны помочь производственникам осознанно внедрять риск-ориентированный подход, научить команду ОТ и ПБ действовать не с точки зрения инспекции, а в первую очередь в качестве помощника и наставника. Я по этому пути проходил неоднократно, и реализация подобных проектов давала снижение травматизма ежегодно на 20-30%. Уверен, что благодаря общим усилиям, неравнодушию каждого сотрудника компании и моему опыту мы обязательно придём к позитивному результату.

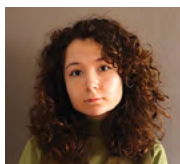


ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА - БЕЗУСЛОВНЫЙ КЛЮЧЕВОЙ ПРИОРИТЕТ



Владимир Гордеев,
генеральный директор АО «Московское
протезно-ортопедическое предприятие»

«Начни с себя и покажи пример всем». Как устроена охрана труда на одном из старейших протезно-ортопедических предприятий России



Энеша Атаева,
редактор издания ВНОТ

АО «Московское протезно-ортопедическое предприятие» — крупнейшая в России и Европе организация, осуществляющая полный цикл производства и дистрибьюции сложной ортопедической обуви и протезных изделий. О способах обеспечения безопасных условий труда, применении передовых практик и роли руководства в формировании культуры безопасности рассказал в статье генеральный директор компании Владимир Гордеев.



Акционерное общество «Московское протезно-ортопедическое предприятие» (АО «Московское ПрОП») — крупнейшая отечественная многофункциональная компания, которая осуществляет полный цикл производства и является главным поставщиком сложной ортопедической обуви и протезных изделий. Предприятие работает с 1938 года.

«Московское ПрОП» имеет 106 филиалов во всех 8 федеральных округах России и управляется главным офисом из Москвы. Общая численность штата — 5 594 человек.

Предприятие выпускает более 300 видов продукции, включая протезы для взрослых и детей, ортезы, обувь, трости, костыли.

Расскажите, как вы пришли работать в АО «Московское ПрОП»?

В АО «Московское ПрОП» я пришёл из оборонно-промышленного комплекса. На различных руководящих должностях в госкорпорации «Ростех» я проработал более 10 лет, а до этого трудился в Министерстве управления финансами Самарской области и Федеральном казначействе. Работа в оборонной отрасли научила меня системности подхода к решению задач, к дисциплине и организованности на всех этапах деятельности. Описанный опыт, безусловно, крайне важен и в контексте обеспечения безопасных условий труда.

Какие приоритетные направления в политике компании в сфере обеспечения безопасных условий труда вы могли бы отметить?

Одно из приоритетных направлений в сфере обеспечения безопасных условий труда — это, прежде всего, превентивные меры, риск-ориентированный подход в целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний в компании.

В компании действует система управления охраной труда, встроенная в производственные процессы. Моё мнение, охрана труда является неразрывной интегрированной частью в производственные процессы компании. В компании проводится специальная оценка условий труда, которая является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса. Хочу отметить, что в нашей компании специальная оценка условий труда — это живой и непрерывный процесс, поскольку вводятся в эксплуатацию новые рабочие места, изменяются технологические процессы, происходит замена производственного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников. Так, в 2023 году проведена специальная оценка условий труда на 816 рабочих местах, за I полугодие 2024 года — на 681 рабочем месте, а в целом в компании 100% охват рабочих мест в рамках данного процесса.

Для защиты от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и (или) загрязнения,

а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях, работникам выдаются средства индивидуальной защиты. В компании регулярно проводятся медосмотры, в том числе, в случаях, предусмотренных законодательством, профосмотры и психиатрические освидетельствования. Важная составляющая превентивных мер — это, конечно, обучение по охране труда наших работников, в рамках которого проводятся инструктажи по охране труда, стажировки на рабочем месте, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим, а также по использованию и применению средств индивидуальной защиты.



За 2023 год в компании произошло 2 несчастных случая, связанных с производством. Для нас несчастный случай — это всегда ЧП, ведь каждый несчастный случай — это угроза жизни и здоровью работника. В компании незамедлительно были созданы комиссии по расследованию данных несчастных случаев, в ходе расследования были выявлены причины их возникновения, выразившиеся в невнимательности, поспешности, неосторожности действий со стороны работника, а также в необеспечении контроля со стороны руководителей и специалистов подразделения за ходом выполнения работ. По результатам расследования были составлены акты по форме Н-1 и проведены мероприятия по их недопущению в дальнейшем, в том числе проведены внеплановые инструктажи по охране труда с работниками с разбором причин и обстоятельств происшедших несчастных случаев, проведено внеплановое обучение работников требованиям охраны труда.

Как я ранее и говорил, с чего я и начал этот разговор, что нужно уметь видеть риски, их правильно оценивать, т.е. предупреждать риск возникновения травматизма. И, как одна из превентивных мер по снижению травматизма — это контроль исполнения требований нормативно-правовых актов законодательства

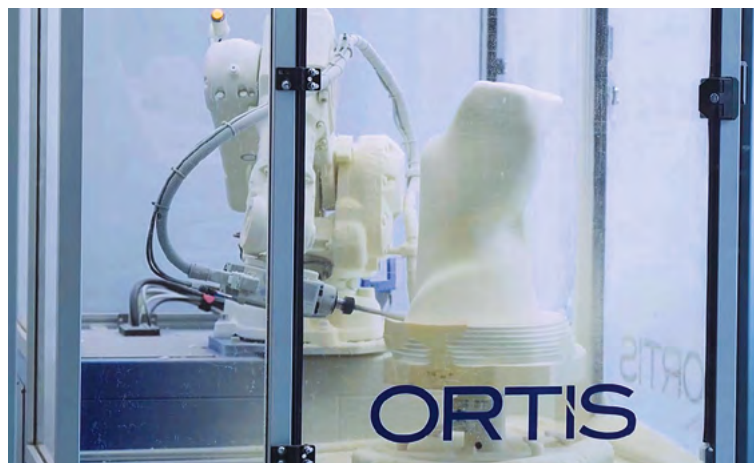
Расскажите о структуре компании. Насколько сложно реализовывать систему управления охраной труда?

Структура компании такова, что её филиалы расположены во всех субъектах Российской Федерации, что, казалось бы, должно осложнять внедрение системы управления охраной труда и контроль за её реализацией. Однако в головном подразделении компании в структуре штата имеется служба охраны труда, а в филиалах компании есть квалифицированные специалисты по ОТ, что значительно повышает эффективность выстраивания, внедрения, адаптации процессов по охране труда, коммуникаций по вопросам управлением охраной труда и контроля за её реализацией.

Российской Федерации, а также разработанных в компании локальных нормативных правовых актов по вопросам охраны труда. В рамках данного контроля регулярно проводятся внутренние документарные онлайн проверки службой охраны труда головного подразделения компании всех филиалов по вопросам охраны труда. Так, например, в июле текущего года в компании была проведена документарная проверка по вопросам организации обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, а также проведена проверка по вопросам проведения специальной оценки условий труда. Проводятся также и выездные проверки филиалов. На регулярной основе осуществляются постоянные коммуникации по оказанию методической, консультационной помощи между головным подразделением компании и филиалами по вопросам охраны труда.

В чём, как вы видите, основная составляющая развития АО «Московское ПрОП» в области охраны труда?

Безусловно, основным капиталом компании — это наши специалисты, и мы будем непрерывно совершенствоваться в направлении обеспечения безопасных условий труда для наших работников. Мы непрерывно изучаем и внедряем лучшие мировые и отечественные практики в данной сфере. Для нас важен принцип лидерования в вопросах охраны труда руководства компании, что является безусловным примером для всех работников, оценка и контроль рисков

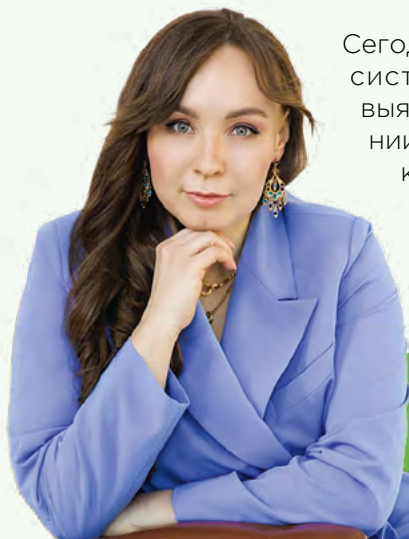


как превентивная мера предупреждения травматизма, определение целей, которые включаются в планы мероприятий по улучшению условий и охраны труда, и контроль их исполнения, повышение квалификации и развитие профессиональных навыков наших работников, проведение семинаров, вебинаров и обучения по вопросам охраны труда. Также большое внимание уделяется обеспечению гигиены труда на рабочих местах, в том числе при работе на станках и оборудовании.

Для нас очень важно повышение уровня культуры охраны труда в компании, чтобы каждый работник осознанно сам лично понимал, что, прежде всего, требования охраны труда он должен соблюдать для себя, для сохранения своей жизни и своего здоровья, а также своими действиями не создавать угрозу жизни и здоровью своим коллегам. Я бы сказал: «Начни с себя и покажи пример всем!».



Актуальные вопросы обучения и проверки знаний по охране труда



Сегодня в Единой общероссийской справочно-информационной системе по охране труда (далее — ЕИСОТ) по ИНН организации выявляется информация о внесении в реестр сведений об обучении сотрудников. Организовать обучение по охране труда можно как внутри организации, так и в учебном центре.

Чтобы обучать работников самостоятельно, организация обязательно должна быть в реестре Минтруда, согласно Постановлению Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 (далее — Правила).

Светлана Майер,
директор учебно-экспертного
центра «АСНОВА»,
г. Екатеринбург



При проведении обучения по охране труда самостоятельно организации нужно помнить следующее:

1. Необходимо обучать своих сотрудников по всем необходимым программам в соответствии с выполняемыми работами и спецификой деятельности предприятия.
2. Указывать все программы в протоколах и вносить в реестр Минтруда данные об обученных работниках.
3. В протоколах проверки знаний необходимо указывать регистрационный номер записи в реестре Минтруда согласно Правилам.
4. При внесении сведений об обучении бывает так, что ваши программы отличаются от предложенных в ЕИСОТ, тогда нужно указать в протоколе обе формулировки — вашу и ту, которую выберете при передаче сведений.
5. Важно помнить и о своевременности внесения сведений об обучении работников в ЕИСОТ: если сведений в реестре обученных нет, то процедура обучения считается незавершённой.
6. Также в ЕИСОТ должна быть информация о прохождении обучения и проверки знаний преподавателей и членов комиссии в организации. Их обучение обязательно должно проходить в учебном центре, имеющем аккредитацию Минтруда, и должно включать все программы, по которым они осуществляют обучение и проверку знаний.
7. Важно помнить, что при проверке качества обучения могут установить, что компания зарегистрировалась в реестре Минтруда, но не соответствует требованиям Правил. К примеру, в организации нет мест для обучения или тренажёров для практической отработки навыков.
8. При составлении программ обучения необходимо учитывать количество часов обучения и процент практической части.
9. И последнее — когда работодатель обучает всех работников в учебном центре, регистрироваться в реестре Минтруда необязательно. Однако если вы зарегистрированы, то можете видеть и контролировать информацию о внесении сведений обучающей организацией о ваших обученных работниках, исключение составляют работники, работающие с государственной тайной, их в реестр Минтруда не вносят (п. 120 Правил).

Обучаетесь сами и обучайте своих сотрудников правильно! С уважением, Светлана Майер

Социальная повестка

«Зелёный свет» —
старт для профессионалов.
Как молодёжь меняет мир
охраны труда



Интервью
с Ириной Рязановой,
учредителем и исполнительным
директором Фонда помощи
сиротам «Большая Перемена»



«Зелёный свет» — старт для профессионалов.

Как молодёжь меняет мир охраны труда



Юлия Кириллова,
выпускающий редактор издания ВНОТ

«Зелёный свет» — проект поддержки студентов и молодых специалистов, готовых решать сложные корпоративные задачи или развивать собственные инициативы в сфере экологии, охраны труда и социальной повестки. Он помогает ребятам на практике и даёт возможность заявить о себе перед крупными работодателями. О новых технологиях в области безопасного труда от нового поколения расскажем в материале.

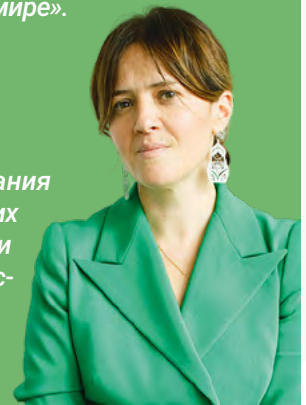
О проекте

«Зелёный свет» — студенческий акселератор проектов в области экологии, охраны труда и социального волонтерства. Он был запущен в октябре 2020 года в Москве Фондом формирования и развития будущих лидеров в области экологии и безопасности труда «Зелёный свет» при поддержке EcoStandard group. Проект ориентирован на студентов и молодых специалистов в области экологии и охраны труда по всей России.

Участие в «Зелёном свете» позволяет талантливой молодёжи разрабатывать реальные проекты, прокачать навыки их продвижения и управления ими, пройти обучение, стажировки и получить консультации экспертов, приобретать практический опыт в экологии и охране труда для дальнейшего трудоустройства и сотрудничать с состоявшимися профессионалами в этих областях.

«Разработка проекта в Лаборатории «Зелёный свет» — отличный старт для реализации себя как специалиста в самом начале карьеры. Среди наших участников — студенты как столичных, так и региональных вузов, есть и зарубежные студенты. Наша задача — дать ребятам возможность представить на российских и международных площадках свои идеи и проекты, которые в будущем преобразуют систему охраны труда и охраны окружающей среды в России и мире.»

Вера Кузубов,
президент
Фонда формирования
и развития будущих
лидеров в области
экологии и безопас-
ности труда
«Зелёный свет»



Каждый год «Зелёный свет» расширяет географию присутствия и приобретает новых партнёров среди российского бизнеса, некоммерческих организаций, институтов развития и вузов, среди которых — Российское экологическое общество, МГУ им. М.В. Ломоносова, Санкт-Петербургский горный университет, СПбГАСУ, НИТУ МИСиС, МГРИ, МАИ, РУДН, МГТУ «СТАНКИН», Алтайский государственный университет, Казанский (Приволжский) государственный университет, УГАТУ и многие другие.

В жюри проекта входят представители Совета Федерации, Минтруда России, Агентства стратегических инициатив, Российской академии наук, общественных экологических организаций «Экосистема» и «Эка», компаний «Норникель», «Сегежа», ФГУП «Эндофарм», АО «Тебойл» и другие.



Финал студенческих проектов в рамках международного форума-выставки «Россия» на ВДНХ, 2024 г.

«Зелёный свет» сегодня:

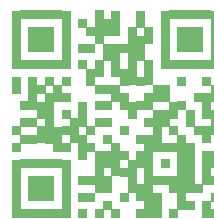
51
город

105
вузов

50
менторов

1500
участников всех мероприятий
(мастермайндов, практик и выставок)

Узнать больше
о «Зелёном свете»



zelsvet.pro



Презентация «Зелёного света» на стенде стратегического партнёра — EcoStandard group — в рамках Всероссийской недели охраны труда - 2023

Как работает проект «Зелёный свет»

Участники проекта выбирают для дальнейшей разработки тему по одному из 3 основных треков:

1. Экология
2. Охрана труда
3. Социальное волонтерство

Также любой студент или молодой специалист может предложить собственную тему исследования, прямо или косвенно затрагивающую проблемы охраны окружающей среды, безопасности труда или социальной повестки.

Этапы работы

1. Краткий образовательный курс для студентов на отборочном этапе

Помогает понять, что ждёт участника и как выбрать идею проекта. Определиться участникам также помогают консультанты проекта.



2. Назначение ментора каждому участнику

Ментор — высококлассный практикующий специалист в области охраны труда, промышленной безопасности, экологии, химии, микробиологии, развития бизнеса. Он оказывает экспертную поддержку и помогает довести проект от стадии идеи до реального продукта.



Финалисты 4-го потока, 2024 г.

3. Работа над проектом

Участники разрабатывают темы проекта и составляют собственную программу исследования. Работа над проектом предполагает как самостоятельный формат, так и консультации менторов.

4. Итоговая подготовка проекта

Подготовка проекта к презентации включает в себя обучение финалистов правильной подаче материала в рамках тренинга «Выступить легко».



Награждение победителей «Зелёного света» на Молодёжном дне ВНОТ-2022

5. Подведение итогов

Участники защищают разработанные проекты перед жюри. Экспертное жюри оценивает проекты и объявляет финалистов, после чего следует торжественное награждение победителей и вручение ценных призов.

Самое главное, что получает каждый участник, — шанс на финансирование своих перспективных идей и проектов, а неоценимый бонус работы в «Зелёном свете» — опыт проектной деятельности в связке со специалистами-практиками, расширение профессионального и личного кругозора.

Проекты участников по охране труда

Проблема учёта микротравм и инцидентов на рабочем месте. Техническое решение

👤 Автор проекта:

Ольга Денискина, СПбГЛТУ
им.С.М.Кирова (Санкт-Петербург),
Техносферная безопасность,
2 поток, 1 место

🎓 Ментор:

Мария Попова, директор
по развитию бизнеса
EcoStandard group

■ В чём проблема?

С 1 марта 2022 года в связи с изменениями в ТК РФ учёт микротравм становится обязательным для работодателей, в том числе необходимо самостоятельно учитывать и рассматривать обстоятельства и причины, приведшие к возникновению у работников микротравм. Однако отсутствует упорядоченный механизм сбора и анализа информации о подобных инцидентах, для регистрации пострадавший просто обращается к своему непосредственному или вышестоящему руководителю, работодателю (его представителю).

■ Как решается?

Создание Telegram-бота, который будет:

- принимать сообщения о микротравмах и инцидентах;
- уведомлять специалистов по ОТ о новом сообщении;
- сохранять информацию в базу данных для дальнейшего использования.

■ Зачем внедрять?

Чат-бот поможет быстро сообщить об инциденте и получить обратную связь от специалиста по ОТ. Среди основных преимуществ:

- легко адаптировать под любое предприятие;
- не требует установки отдельного приложения – бот «вшит» в мессенджер;
- не требует затрат на frontend-разработку.

«Чтобы сделать работу специалистов более комфортной, мы придумали чат-бот, с помощью которого сотрудник мог бы оперативно информировать ответственное лицо о происшествии. Принципиально важно было по итогам его работы сформировать массив данных для специалиста по охране труда в упорядоченной таблице, а не просто получить разрозненную информацию. Благодаря использованию приложения копится информация в подходящем и комфортном формате, который затем возможно проанализировать».

Мария Попова,
директор по развитию бизнеса
EcoStandard group

Игра-инструктаж по профессиональным рискам на рабочем месте

📌 Автор проекта:

Юлия Смирнова, ТПУ (Томск),
Экология и природопользование,
3 поток

🎓 Менторы:

Артемий Спасёнов,
руководитель группы Аудиты,
Консалтинг и Оценка рисков
EcoStandard group

Константин Кириллов,
руководитель отдела
технического контроля
EcoStandard group

■ В чём проблема?

Стандартные формы инструктажей по ОТ плохо воспринимаются работниками и поэтому недостаточно эффективны.

■ Как решается?

Приложение по геймификации создаёт визуализацию офисного помещения и расположения объектов исходя из выбранных рисков. Оно предусматривает индивидуальные уровни инструктажи для всех типов производств, которые можно проходить с любого устройства (ПК/смартфон). Также в приложении будет доступен соревновательный онлайн-режим с подключением большего количества участников и прочие возможности:

- выбор времени для прохождения инструктажа;
- наглядная иллюстрация рисков на рабочем месте;
- экономия времени и ресурсов;
- доступ для сотрудников во всех филиалах.

■ Зачем внедрять?

Приложение повышает эффективность проведения инструктажей по охране труда. С его помощью можно отслеживать прогресс сотрудника и моментально получать результат о завершении прохождения инструктажа.

«В российском законодательстве появилась процедура – оценка профессиональных рисков, которую может проводить сам работодатель. Чтобы корректно идентифицировать риски, а также в принципе понимать, с чем работать, появилась необходимость разработки ПО для проведения инструктажа не только для СОТов, но и для рядовых сотрудников на предприятии. Разработанным в проекте приложением потенциально будет пользоваться крупная организация, где могут пригодиться нестандартные помещения, уже заложенные в приложении. В нём есть примеры под задачи цеха или кабинета с возможностью добавления различных ситуационных задач под конкретного работодателя. Такое перспективное направление геймификации позволит сделать сложную и важную сферу охраны труда эффективнее и понятнее».

Константин Кириллов,
руководитель отдела
Технического контроля
EcoStandard group

eco | group STANDARD



АУДИТ

АУТСОРСИНГ

ОЦЕНКА РИСКОВ

ИДК

РАЗРАБОТКА ДОКУМЕНТАЦИИ

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ



Ирина Рязанова,
учредитель и исполнительный директор
Фонда помощи сиротам «Большая Перемена»

«Научиться выбирать свою жизнь»



Юлия Кириллова,
выпускающий редактор издания ВНОТ

О том, для чего создан Фонд помощи сиротам и какие социальные проблемы он решает, насколько совместим бизнес с благотворительностью и как изменилось отношение к этой сфере за последние 25 лет, почему важно привлекать сотрудников к участию в социальных проектах, какие качества отличают настоящего лидера и как не допустить профессионального выгорания — в интервью с учредителем и исполнительным директором Фонда помощи сиротам «Большая Перемена» Ириной Рязановой.

Ирина Павловна, расскажите, пожалуйста, про историю создания Фонда «Большая Перемена» и миссию, которую он несёт.

Фонд помощи сиротам «Большая Перемена» был создан в 2002 году группой педагогов с целью помочь ребятам из детских домов получить образование и почувствовать интерес к учёбе и миру. Мы помогаем сиротам научиться усваивать знания, взаимодействовать с другими людьми, отвечать за свои решения и поступки.

Ежегодно в фонд обращается более 250 человек разного возраста. Наши студенты — это дети и взрослые, выпускники и воспитанники детских домов, ребята из приёмных семей, люди, которые после детских учреждений проживают в социальных домах (психоневрологических интернатах).

У «Большой Перемены» два устойчивых образовательных центра — площадки в Москве и Новосибирской области, осенью 2024 года стартует площадка в Томске.

Второй год мы реализуем проект «Бережная поддержка» — наши педагоги проводят дистанционные занятия с ребятами из Луганской области и других регионов, проживающих в детских домах и в семьях, попавших в сложную жизненную ситуацию. Два года индивидуально и в группах по 3–4 человека проводим уроки с ребятами двух московских социальных домов (ранее — психоневрологических интернатов). Проект называется «Учебные классы», занятия проводятся на территории соцдомов «Нагатино-садовники» и «Чертаново».

Главная цель фонда сегодня — сделать всё возможное, чтобы как можно больше сирот получили качественную педагогическую поддержку.

Как вы считаете, насколько совместимы понятия «бизнес» и «благотворительность»?

Существуют разные модели включённости бизнеса в благотворительную деятельность. В небольших компаниях первым шагом может стать жест доброй воли — решение первого лица поддерживать работу определенного фонда, выделяя на это часть прибыли.

В крупном бизнесе задачи благотворительности чаще всего не только филантропические. Для них эта деятельность становится полноценной частью стратегии, на первом этапе которой руководство определяет цель этой работы и свою политику в её достижении. Компания не просто выбирает социальную сферу, которая ей интересна — «кому хотим помогать», но и решает *«зачем нам это нужно»* — какие внутренние и внешние задачи организации будет решать благотворительная деятельность. Повышение имиджа и создание образа социально ответственной компании, развитие внутрикорпоративных отношений и профессиональных компетенций сотрудников, лояльность покупателей — разные задачи определяют выбор разных стратегий.

Тем же, кто только планирует встать на путь благотворительности, прежде чем начинать, я бы очень рекомендовала прислушиваться к специалистам НКО. Чтобы эта работа привела к максимальным результатам как для благоприобретателей, так и для бизнеса, важно, чтобы в компании были сотрудники, которые понимают сферу благотворительности, знают особенности деятельности НКО.

Вы связаны со сферой благотворительности более 25 лет. На ваш взгляд, изменилось ли в целом к ней отношение бизнеса и общества за это время? Какие тенденции вы замечаете?

В 2000-х большинству вообще было непонятно, что такое благотворительность и как это работает. В последние годы ситуация изменилась. Идея, что благотворительность — это важно, стала всё больше и больше проникать и в бизнес, и в общество. И это, в первую очередь, заслуга экспертов — профессионалов, которые работают в социальной сфере. Появилось больше публикаций в СМИ, больше разных площадок для обсуждения социальных проблем и обмена опытом.

Об НКО стали говорить и писать как о третьем секторе экономики, который оказывает широкий спектр социальных услуг. Обсуждается их значимый вклад



в решение социальных проблем, их профессионализм и компетентность. Открытость благотворительных организаций, их энтузиазм и готовность вести просветительскую деятельность способствует тому, что уровень доверия к работе НКО вырос.

Важно отношение к благотворительности не только общества в целом. Важны люди: готовность бизнеса помочь зависит от решения конкретных людей, стоящих во главе компании. В первую очередь они решают бизнес-задачи, и для вовлечения в благотворительность необходимо, чтобы эта деятельность, с одной стороны, соответствовала их гуманистическим и гражданским позициям, а с другой — не только не усложняла работу бизнеса, но и способствовала его процветанию.

Некотрые компании привлекают в корпоративную благотворительность своих сотрудников. Что может дать участие в социальных проектах с профессиональной точки зрения?

Правильно выстроенная политика корпоративной благотворительности повышает не только лояльность, но и вовлечённость сотрудников: появляется гордость за компанию. Это особенно актуально для молодых специалистов, которые выбирают место работы не только по уровню оплаты труда и карьерной перспективе, но и с позиций престижа, к которым относят и социальную ответственность компании.

Участие в благотворительных проектах компании укрепляет команду, способствует росту коммуникационных и социальных компетенций сотрудников, развивает их способности взаимодействия с самыми разными людьми.

Знакомство с работой НКО в рамках корпоративной благотворительной программы может принести и специальные компетенции, связанные с профилем её деятельности. Такие компетенции могут помогать вне работы, устранять какие-то домашние проблемы, повышать работоспособность и снижать риск выгорания.

Чем профориентационная деятельность благотворительных фондов отличается от работы образовательных и социальных организаций? С какими основными сложностями вы сталкиваетесь?

Для учёбы в «Большой Перемене» нет формальных ограничений по возрасту, но, как правило, возрастной диапазон наших студентов — от 14 до 35 лет. Все эти дети и молодые взрослые перенесли травму потери родителей и приобрели очень разный и очень тяжёлый опыт. Для многих жизнь создала ситуацию, которая вообще не допускала возможности делать самостоятельный выбор в чём-либо.

Вопрос «чего ты хочешь?» — базовый при профориентации — для многих студентов, приходящих в «Большую Перемену», сложный и непонятный. Возможно, никто никогда не спрашивал «чего он хочет», поэтому он не знает, как отвечать.



Педагогам и куратору предстоит понять, какие интересы есть у каждого нового студента, как он видит свою ситуацию, как к ней относится, что хочет изменить и что готов делать сам. Маленькими шагами, создавая доверительные отношения, специалисты «Большой Перемены» узнают, что его по-настоящему интересует, стремятся пробудить желание учиться, в том числе учиться делать выбор.

Это долгая и кропотливая работа и педагогов, и студента, её цель выражает слоган нашего фонда — *«Научиться выбирать свою жизнь»*.



В ваших образовательных программах ежегодно участвуют более 250 ребят с опытом сиротства. Многие из ваших выпускников смогли создать крепкие семьи и стали родителями. Расскажите, в чём главная особенность ваших образовательных программ, в чём их успех?

Для каждого студента «Большая Перемена» разрабатывает Индивидуальную образовательную программу. В этом главная особенность нашей Программы социально-педагогической поддержки, базирующейся на образовательных подходах, эффективных методиках и практиках, разработанных и апробированных за 22 года работы фонда.

Команда «Большой Перемены» одновременно реализует 250 разных Индивидуальных образовательных программ. При разработке каждой учитывается специфика образовательного запроса и жизненная ситуация конкретного студента, особенности его здоровья, уровень педагогической запущенности, приемлемый темп усвоения материала.

С каждым студентом по его программе работает куратор, несколько педагогов, руководители клубов. Результаты педагогической поддержки регулярно обсуждаются на Совете кураторов. Индивидуальная программа может корректироваться и развиваться вместе с уточнением или изменением образовательного запроса студента. Такой подход позволяет наиболее эффективно и в наиболее оптимальные сроки поддержать конкретного человека в преодолении его трудностей в образовании и социализации, а также способствует внедрению полученных знаний и навыков в практику жизни наших ребят.

Какие истории успеха ваших подопечных вас особенно вдохновляют?

Вдохновляют все успехи. И сложно сравнивать их между собой, потому что успех — для каждого критерий очень личный.

Среди наших выпускников есть актёры, священник, дизайнеры, художники. Для кого-то успех — это осознанный выбор профессии и профессиональная самореализация. А для кого-то важное достижение — в какой-то момент отказаться от получения образования и направить всю жизненную энергию на воспитание своих детей. Для нашей студентки это был сложный выбор. Сейчас у неё родился уже четвёртый ребенок, и она — прекрасная мама. Это вызывает особую гордость, потому что такую жизненную траекторию выбрал человек, который никогда не имел своей семьи и вырос в учреждениях.

Бывает, что человек не сразу находит своё призвание: поступил на престижный факультет, связанный с IT, но оставил институт на третьем курсе. Не потому, что лентяй и отчислен за неуспеваемость. А потому, что понял — «это не его», захотел связать свою жизнь с медициной. Человек меняет жизненную траекторию: идет в медицинский колледж, получает профессию и потом долго и успешно работает в детских отделениях городских больниц и помогает детям с онкологическими заболеваниями.

Все эти истории очень разные. Но важно, что в каждой из них человек выбирает именно свою жизнь и успешно решает свои жизненные задачи.



Как вы считаете, какие законодательные инициативы необходимы для развития благотворительных фондов?

Трудно сформулировать, как именно должна звучать законодательная инициатива, но хочу привлечь внимание к социальной незащищенности сотрудников благотворительной сферы, чей большой вклад в важное дело не приравнивается к статусу работников образования или социальных работников. Зарплаты в НКО невысокие, поэтому молодому сотруднику сложно содержать на неё семью, а специалисту, даже экспертного уровня, практически невозможно заработать достойную пенсию.

Для благотворительной сферы очень важна задача подготовки и удержания кадров. Нужно, чтобы люди в НКО работали долго, набирались опыта и наращивали компетенции, необходимые для более качественной помощи подопечным. Но благотворительным организациям сложно привлекать деньги для поддержания достойного уровня оплаты труда сотрудников, а уж тем более, для их социальной поддержки. Специалисты, работающие в благотворительной сфере — неравнодушные люди, часто ставящие профессиональную мотивацию намного выше мотивации материальной. При этом они работают на передней линии социального неблагополучия, встречают самые сложные социальные проблемы лицом к лицу.

Не допустить выгорания — актуальная задача для коллективов большинства НКО, так как сотрудники работают с высокой отдачей и постоянно испытывают высокую эмоциональную нагрузку.

В сфере благотворительности, как и в охране труда и во многих других областях, особенно важно наличие сильного лидера. Как вы считаете, качества лидера может развить в себе любой человек, и как это сделать?

Главное качество, выделяющее потенциального лидера, — это его целеустремленность.

Такой человек хорошо понимает, что он хочет в этой жизни и что он может в этой жизни. Он сам целенаправленно движется к решению какой-то задачи и обладает высокими профессиональными компетенциями для её решения. В ситуации, когда для достижения этой цели нужно привлечь и вовлечь других специалистов и возглавить команду, уверена, что он справится.

Развить управленческие компетенции возможно, главное — научиться объединять и организовывать людей, направлять их деятельность в нужную сторону. Если такой будущий лидер горит изнутри, уважает людей и ясно видит свою цель, то у него многое может получиться.

Ваша работа предполагает общение с большим количеством людей и высокую эмоциональную отдачу. Что помогает вам предотвратить профессиональное выгорание и мотивирует идти дальше, развиваться и запускать новые проекты?

Мне помогают рефлексия, самоанализ и, конечно, поддержка близких и коллег. У выгорания может быть две причины: большая усталость или потеря смысла и мотивации.

Необходимо изучать своё состояние, чтобы осознать, когда ты действительно устал, нет сил на то, чтобы продолжать эффективно работать, и уже близок к выгоранию. Вопросы, которые я себе задаю: *«Что сейчас происходит?»*, *«Не пора ли выспаться?»*, *«Что поможет мне восстановить ресурс?»*, *«Как я могу позаботиться о себе?»*.

Важно вовремя выявить усталость и перегрузку, поэтому первый вопрос, который я и мои коллеги в фонде задают в своих командах, это — *«Как сам?»*, а уже потом — *«Как дела?»*. Если человек говорит, что у него нет сил, ничего не получается, *«больше не могу, не хочу и готов всё бросить»*, то нужно, в первую очередь, убедить его взять передышку и отдохнуть, а уже потом говорить на профессиональные темы, о том, что «не хочу» и почему не получается.

Мы работаем с людьми, в трудной жизненной ситуации, у каждого студента — своя история, свои сложности, свой характер. В случае, если на грани профессионального выгорания оказывается кто-то из коллег-педагогов, то срабатывает командное взаимодействие и взаимная страховка. Мы используем разные механизмы: работа с наставником, поддержка более опытного специалиста, повышение профессиональных компетенций.

Каковы наиболее важные уроки, которые вы извлекли из своей работы в благотворительности, и что можете пожелать начинающим благотворительным фондам?

Опираясь на свой опыт работы в благотворительности, я понимаю, что наш Фонд помощи сиротам «Большая Перемена» — это «мостик» между теми, кому нужна помощь, и теми, кто мог бы её оказать. Другими словами, у фонда есть две ключевые целевые группы. Чтобы этот «мостик» не шатался, а был надёжным и устойчивым, важно, разворачивая программную деятельность, понимать и учитывать потребности и мотивы и первой, и второй группы.

Благотворительность работает в сфере очень высокой неопределённости. Чтобы эффективно решать большие и маленькие задачи, нужна гибкость, постоянный отклик на изменение в жизненной ситуации, которые происходят и у тех, кому нужно помогать, и у тех, кто мог бы помочь, и у сотрудников фонда.

Самая большая ценность благотворительного фонда — это люди, которые в нём работают, это команда, это личностно-профессиональная общность. Работа с командой — основная задача руководителя фонда: выявление сильных и слабых сторон, перераспределение нагрузки, чёткое реагирование на внезапные вызовы, отладка внутренней кооперации.

Для меня важно, чтобы люди, работающие в фонде, понимали свою сопричастность к большому делу, свою роль и ответственность, свой вклад. Залог успеха — взаимопонимание, открытый диалог и эффективная кооперация.



ТЕРРИТОРИЯ ИННОВАЦИЙ

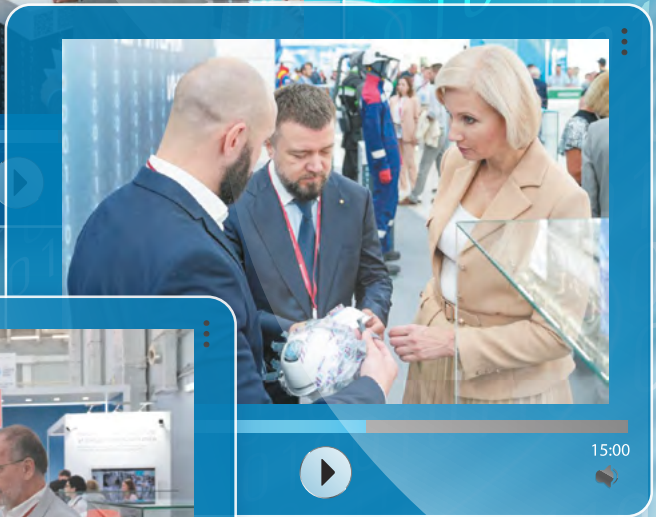
СПЕЦИАЛЬНАЯ ЭКСПОЗИЦИЯ

ЧТО ЭТО?

Интерактивная платформа, представляющая собой пространство для диалога и обсуждения трендов с ведущими экспертами по инновациям в сфере безопасного и здорового труда. Проект объединяет на одной площадке представителей федеральных органов власти, крупный технологичный бизнес, инвесторов, предпринимателей и разработчиков инновационных продуктов, технологий, решений.

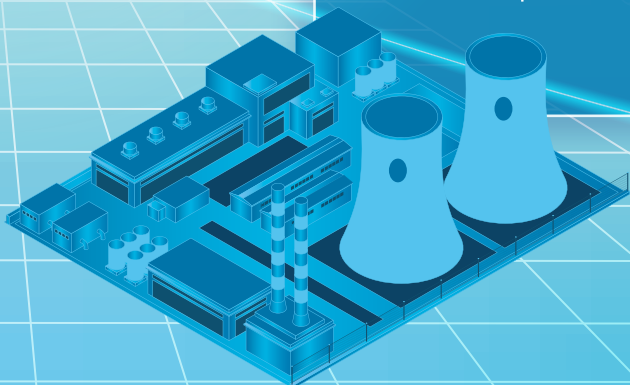
ОХРАНЕ ТРУДА СКАЖЕМ ДА!





КАКИЕ ВОЗМОЖНОСТИ?

Площадка Территории инноваций предоставляет разработчикам возможности для демонстрации их изобретений, стимулируя тем самым интерес к продуктам и увеличивая потенциальный спрос.



ПРИНЯТЬ УЧАСТИЕ В ТЕРРИТОРИИ ИННОВАЦИЙ™



ЕЛЕНА ЗОЛОТАРЕВА

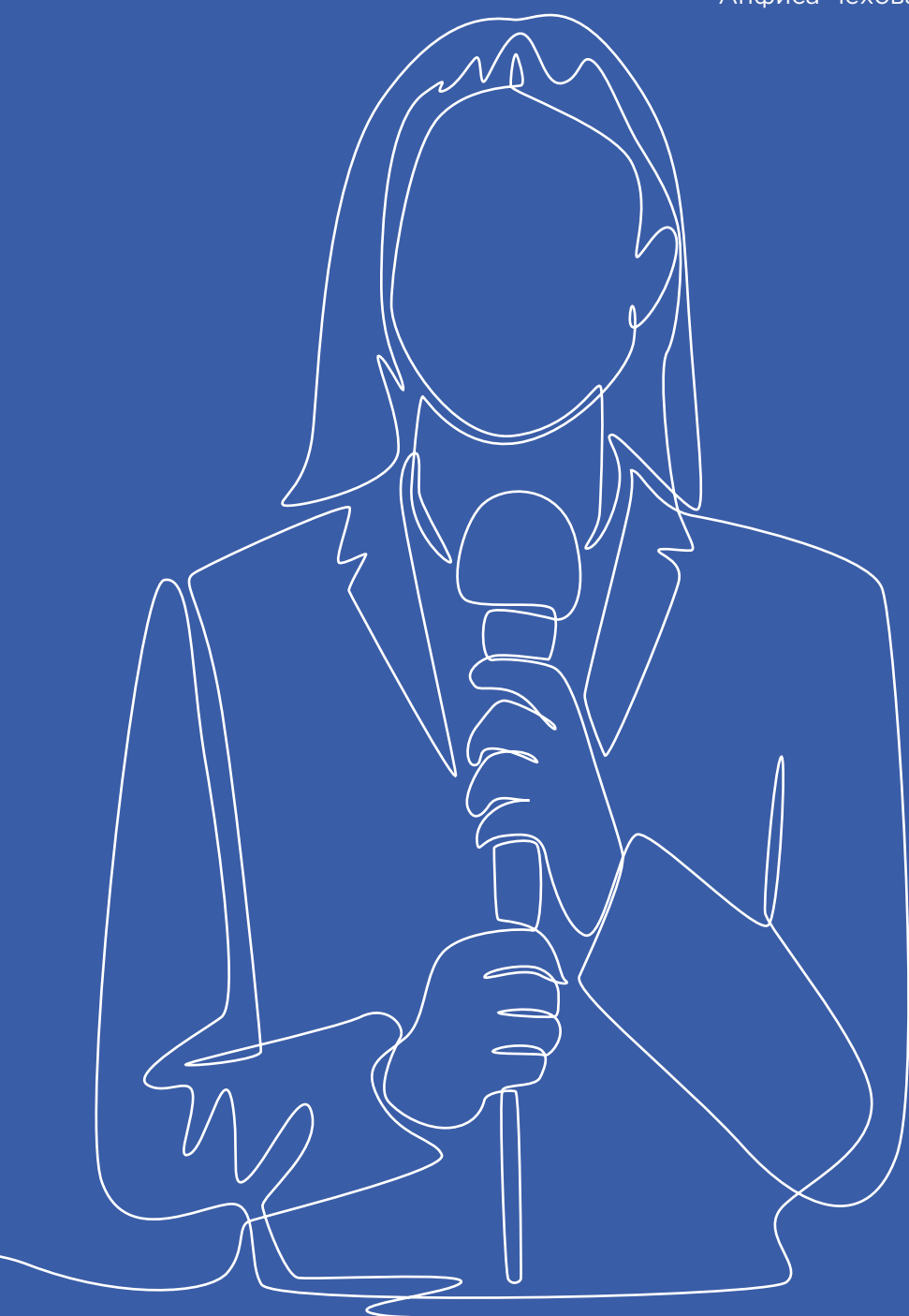
+7 499 181 52 02 доб. 166
partner@rusafetyweek.com

Звезда об охране труда

Эвелина Блѣданс



Анфиса Чехова



Эвелина Блёданс



«Охрана труда – это очень важный аспект любой работы. Каждый человек имеет право на безопасную и здоровую рабочую среду. К сожалению, многие люди не осознают этого и пренебрегают правилами безопасности на рабочем месте.

Как актриса, я знаю, что работа в киноиндустрии может быть опасной. Есть много рисков, связанных с использованием специального оборудования, опасных материалов и сложных сцен. Поэтому я всегда стараюсь соблюдать все правила безопасности и надеюсь, что другие люди будут делать то же самое».



«Я считаю, что каждый работодатель должен обеспечивать своим сотрудникам безопасную рабочую среду и обучать их правилам безопасности. Это не только поможет предотвратить несчастные случаи, но и повысит производительность труда.

В целом, я думаю, что охрана труда должна быть приоритетом для всех компаний и организаций. Это не только помогает защитить работников, но и способствует созданию более продуктивной и эффективной рабочей среды».



Анфиса Чехова

«Охрана труда – это важно!
Это не просто слова, это реальная забота о людях, которые каждый день трудятся на благо общества. Я, как человек, который сам работает в индустрии развлечений, понимаю, насколько важно обеспечить безопасность на рабочем месте. Ведь каждый из нас хочет вернуться домой здоровым и невредимым после рабочего дня».



«Я рада, что у меня есть возможность принять участие в проекте об охране труда. Мы хотим донести до людей, что соблюдение правил безопасности на работе – это не просто формальность, это жизненно необходимо. Уверена, что наша работа поможет повысить уровень осведомлённости о важности охраны труда и замотивирует людей заботиться о своей безопасности на рабочем месте».



РОССИЙСКИЙ
ТУРИСТИЧЕСКИЙ ФОРУМ

ПУТЕШЕСТВУЙ!

ОРГАНИЗАТОР

РОСКОНГРЕСС
Пространство доверия

ПРИ ПОДДЕРЖКЕ

СООРГАНИЗАТОР



ПРАВИТЕЛЬСТВО
РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ



Министерство
экономического развития
Российской Федерации

НАЦИОНАЛЬНЫЕ
ПРОЕКТЫ
РОССИИ

ТУРИЗМ



RUSTRAVELFORUM.COM

ИЮНЬ 2025, МОСКВА

- Деловой Форум и Выставка
- Туристический фестиваль

#путешествуй

«Форум «Путешествуй!» –
якорное мероприятие в сфере туризма»

Дмитрий Чернышенко

Заместитель Председателя Правительства
Российской Федерации



ВИДЕО
О ФОРУМЕ 2024



КРАТКИЕ
ИТОГИ 2024

Чем заняться в Краснодарском крае?

Краснодарский край — один из самых популярных у туристов регион России. Здесь можно найти всё, что нужно для семейного отдыха: море, горы, водопады, парки, сады и многое другое. Не пугайтесь разнообразия и скорее составляйте маршрут, чтобы...

...понежиться на Черноморском побережье

Краснодарский край известен своими курортами на Черноморском побережье.

Анапа

Новороссийск

Геленджик

...поактивничать на свежем воздухе

Скупарк Сочи

Это 5 гектаров уникальных впечатлений на высоте 330 метров над уровнем моря, где можно опробовать самый длинный подвесной пешеходный мост (439 метров) и самый высокий банджи России (207 метров).

Сочи парк

На площади более 25 гектаров расположены аттракционы для всей семьи. С момента своего открытия в 2014 году парк носит титул «Лучший открытый парк развлечений», является лучшим парком аттракционов в СНГ и даже попал в топ-25 лучших парков Европы.

Горная река Мзымта

Мзымта популярна у любителей водного спорта, особенно рафтинга. Маршруты сплава обычно начинаются в ущелье Ахцу — одном из красивейших мест Краснодарского края.

Сочи

Сочи — наследник Олимпиады, яркий и шумный город. Здесь есть всё для всех, в том числе и для тех, кто ищет отдыха уровня повышенного комфорта или же экстремальные развлечения.

Геленджик

Геленджик в первую очередь радует глаз разнообразными горными видами. В любой момент здесь можно отправиться на пешую горную прогулку.

Анапа

В Анапе созданы все условия для отдыха именно с детьми. Город усеян аквапарками и парками развлечений, а пляж покрыт песком — идеальные условия для малышей и первого знакомства с морем.



...посетить национальные парки и заповедники

Сочинский национальный парк

Почти вся территория первого национального парка в России занята горными лесами. В парке охраняется более сотни памятников историко-культурного наследия. Особое место среди них занимает знаменитый парк «Дендрарий» — образец садово-паркового искусства конца XIX — начала XX века.

Кавказский биосферный заповедник

Кавказский заповедник отмечает в этом году вековой юбилей. Здесь можно отыскать свыше 3600 видов растений и грибов. Для посетителей действует больше десятка эко-маршрутов для занимательной прогулки.

Заповедник «Утриш»

В заповеднике «Утриш» дети и взрослые могут принимать участие в экологических акциях, викторинах и конкурсах. Здесь в изобилии растут можжевельник и фиштак, редкие для большинства регионов России. Эти растения выделяют полезные вещества, благодаря которым воздух в заповеднике остается свежим и приятным даже в жаркие дни.

...отыскать все дольмены

По всему Краснодарскому краю расположено около 2000 дольменов — загадочных каменных сооружений из далекого прошлого. Многие воспринимают их как места силы и совершают к ним своеобразные «паломничества».

Волконский дольмен

Этот мегалит является единственным сохранившимся в мире дольменом-монолитом и относится к уникальным памятникам дольменной культуры.

Дольмены Красной Поляны

В краснополянском комплексе шесть гигантских камней, к которым активно водятся экскурсии для всей семьи.

Сочи

Адлер

...оценить современную архитектуру и урбанистические решения



Олимпийский парк в Сочи

На территории парка находятся семь стадионов, по многим из которых водят экскурсии. Вечерами жители и гости города собираются, чтобы посмотреть шоу поющих фонтанов. Помимо этого, на огромной территории расположена гоночная трасса и парк аттракционов с американскими горками, башнями свободного падения и колесом обозрения. Родители с детьми оценят многообразие развлекательных программ и шоу в дельфинарии.

Торгово-развлекательный комплекс «Мандарин» в Адлере

Этот первый в России молл под открытым небом входит в число самых популярных и узнаваемых мест Сочи. На 7000 квадратных метров расположены более 50 ресторанов, богатый выбор развлечений в дневное и ночное время, магазины, детские игровые зоны, beauty-пространства, собственный пляж и бассейн.



Деловая программа РЭН-2024 будет проходить под девизом «Энергетическое сотрудничество в многополярном мире»

ВРЕМЯ ОБЩЕНИЯ

До конца года осталось четыре месяца, но они будут очень насыщенными. Нас ждет много важных для страны событий деловой, культурной и спортивной жизни. Рассказываем о них в календаре Фонда Росконгресс



На выставке в рамках ВНОТ представлены современные средства индивидуальной защиты

ВСЕРОССИЙСКАЯ НЕДЕЛЯ ОХРАНЫ ТРУДА

🕒 10–13 сентября

📍 Федеральная территория «Сириус»

Всероссийская неделя охраны труда — главная коммуникационная площадка международного уровня для диалога бизнеса и власти, направленного на совершенствование законодательства в сфере охраны труда, промышленной безопасности и формирование здорового образа жизни работников. ВНОТ объединяет свыше 2500 участников, среди которых представители официальных ведомств РФ, руководители

по охране труда, международные эксперты, главы крупных промышленных корпораций, как российских, так и зарубежных, представители профсоюзов и общественных организаций.

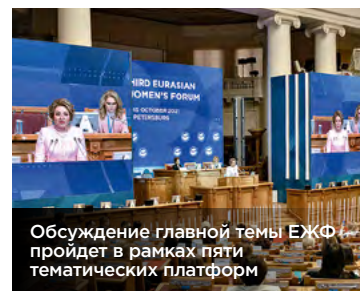
Организатором недели выступает Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Оргкомитет ВНОТ возглавляет заместитель Председателя Правительства Российской Федерации Татьяна Голикова.

ЕВРАЗИЙСКИЙ ЖЕНСКИЙ ФОРУМ

🕒 18–20 сентября

📍 Санкт-Петербург

Крупнейшая авторитетная международная площадка для диалога женщин-лидеров со всех континентов и выработки совместных решений по актуальным вопросам. Главная тема ЕЖФ этого года — «Укрепление доверия и глобальное сотрудничество». В основе программы мероприятия лежит платформенный подход, что позволяет систематизировать направления дискуссий,



Обсуждение главной темы ЕЖФ пройдет в рамках пяти тематических платформ

посвященные обсуждению миссии женщин в формировании новой повестки мира и доверия, сохранении здоровья, развитии экономики и цифровизации, реализации социальных преобразований.

Организаторы форума — Совет Федерации Федерального Собрания Российской Федерации и Межпарламентская ассамблея государств — участников СНГ.

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ФОРУМ «РОССИЙСКАЯ ЭНЕРГЕТИЧЕСКАЯ НЕДЕЛЯ»

🕒 26–28 сентября

📍 Москва

Ключевая международная площадка для обсуждения вопросов развития топливно-энергетического комплекса и межрегионального взаимодействия в области энергетики. В 2024 году Форум впервые пройдет в ЦВЗ «Манеж» и Гостином дворе, совместив деловую программу и выставку оборудования и технологий для ТЭК. Особое внимание уделено темам, связанным с нефтехимией, атомной энергетикой, возобновляемыми источниками энергии и цифровыми технологиями. Участники — представители органов власти, руководители энергетических компаний, отраслевых организаций, СМИ.

25 сентября в ЦМТ состоится ежегодная научно-практическая конференция «Территория энергетического диалога», объединяющая представителей профессионального и экспертного сообществ для обсуждения вопросов развития энергетики в России.

В рамках Форума РЭН также пройдут более 70 деловых сессий, Молодежные дни, вручение международной премии «Глобальная энергия», награждение победителей Всероссийского конкурса СМИ, пресс-служб компаний ТЭК и региональных администраций – «МедиаТЭК». Организаторы Форума – Министерство энергетики России и Правительство Москвы.

ФОРУМ «АЗАРТНЫЕ ИГРЫ: ОТЧИСЛЕНИЯ НА СПОРТ»

🕒 1-2 октября

📍 Москва

Форум является основной площадкой для взаимодействия федеральных органов законодательной и исполнительной власти, организаторов азартных игр, общероссийских спортивных федераций и профессиональных спортивных лиг. В программу форума включены сессии и дискуссии по актуальным вопросам взаимодействия субъектов физической культуры и спорта в Российской Федерации и организаторов азартных игр, перспектив развития законодательства, внедрения новых форматов зрелищных соревнований, политики ответственной игры. Участники также смогут посетить выставку. Мероприятие проводится второй раз.

Организаторами являются Министерство спорта Российской Федерации и публично-правовая компания «Единый регулятор азартных игр». Оператором выступает «РК-Спорт» — спортивная платформа Фонда Росконгресс.

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ФОРУМ «ЭКО-АЛТАЙ. НИТЬ ПРИРОДЫ»

🕒 4-5 октября

📍 Горно-Алтайск

Программа форума разработана с учетом актуальных вопросов экологической федеральной повестки, задач устойчивого развития



региона и формирования цепочки ценностей Алтая, реализации стратегии его социально-экономического, в том числе ноосферного, развития. Также участники форума знакомятся с культурой и традициями жителей региона и нетронутой красотой Горного Алтая.

Ежегодное проведение Алтайского экологического форума «Нить природы» оказывает позитивное воздействие на развитие региона, а также укрепляет добрососедские отношения с дружественными странами.

Организаторами мероприятия выступают Фонд Росконгресс, правительство Республики Алтай и АНО «Центр развития Республики Алтай».



САММИТ БРИКС

🕒 22-24 октября

📍 Казань

Российское председательство в БРИКС в 2024 году проходит под девизом «Укрепление многосторонности для справедливого глобального развития и безопасности». В общей сложности в рамках председательства планируется провести более 200 мероприятий различного уровня и направленности во многих городах России. Культурным событием станет Саммит БРИКС с участием лидеров стран — участников объединения.

Оператором мероприятий председательства России в БРИКС в 2024 году выступает Фонд Росконгресс.

ВЕРОНСКИЙ ЕВРАЗИЙСКИЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФОРУМ

🕒 5-6 декабря

📍 Рас-эль-Хайма, ОАЭ

На форуме обсуждаются политические перспективы сотрудничества от Атлантики до Тихого океана, ключевые вопросы взаимодействия в таких сферах, как энергетика, финансы, межрегиональное сотрудничество, инфраструктурные проекты, АПК, инновационные технологии. В мероприятии принимают участие представители органов власти, деловых кругов, политические и общественные деятели, дипломаты, эксперты, журналисты из десятков стран. Организаторами выступают некоммерческая ассоциация «Познаем Евразию» и Фонд Росконгресс.

III НАЦИОНАЛЬНЫЙ КОНГРЕСС С МЕЖДУНАРОДНЫМ УЧАСТИЕМ «НАЦИОНАЛЬНОЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЕ»

🕒 Ноябрь

📍 Москва

Ключевая многопрофильная и мультиформатная площадка для всех участников системы здравоохранения, где обсуждаются актуальные темы, в числе которых экономика здравоохранения, цифровая трансформация, кадровое обеспечение, профилактика и лечение заболеваний, наука и инновации в биомедицине. Широкий спектр вопросов и высокий уровень экспертов позволят увидеть детализированную картину состояния отрасли и выработать решения для эффективного развития системы здравоохранения, ориентированные на достижение национальных целей и приоритетов в сфере охраны здоровья граждан. Организаторами мероприятия выступают Министерство здравоохранения РФ и Фонд Росконгресс. Организационный партнер события – ФГБУ «Центральный НИИ организации и информатизации здравоохранения» Минздрава России.



Среди тем на АЭН — перспективы инвестиций и нормативно-правовая база отрасли

АФРИКАНСКАЯ ЭНЕРГЕТИЧЕСКАЯ НЕДЕЛЯ

🕒 4–8 ноября

📍 Кейптаун, ЮАР

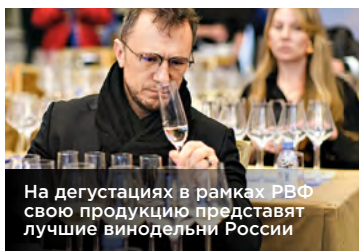
Место встречи президентов, министров и политиков африканских стран с региональными и иностранными инвесторами для налаживания партнерских связей и продвижения устойчивой энергетики. Девизом АЭН в 2024 году станет «Инвестируйте в энергетику Африки». Форум пройдет в виде делового мероприятия и интерактивной мультимедийной выставки. В рамках недели также состоится специальный форум «Роль нефти и газа в развитии отношений России и Африки». Использование российских технологий и компетенций для открытия новых рынков в Африке». Организатор мероприятия — Африканская энергетическая палата. Стратегический партнер — Фонд Росконгресс.

РОССИЙСКИЙ ВИНОДЕЛЬЧЕСКИЙ ФОРУМ

🕒 7–8 ноября

📍 Москва

Крупнейшее ежегодное винодельческое мероприятие страны, где обсуждаются стратегии развития винного рынка России в меняющихся условиях госрегулирования и господдержки отрасли. Мероприятия форума включают обширную деловую программу, выставочное пространство от ведущих



На дегустациях в рамках РВФ свою продукцию представят лучшие винодельни России

представителей индустрии, дегустации, мастер-классы с экспертами отрасли, аукционы и культурную программу.

Организаторами РВФ выступают Фонд Росконгресс и Ассоциация «Федеральная саморегулируемая организация виноградарей и виноделов России» при поддержке Правительства РФ.

МИНИСТЕРСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ ФОРУМА ПАРТНЕРСТВА РОССИЯ — АФРИКА

🕒 9–10 ноября

📍 Федеральная территория «Сириус»

Конференция будет включать пленарное заседание министров иностранных дел всех признанных ООН африканских государств и руководителей исполнительных органов региональных интеграционных объединений, двусторонние встречи, а также блок деловой и культурной программы. В рамках деловой программы пройдут сессии и круглые столы по актуальным вопросам российско-африканского сотрудничества, в том числе по гуманитарной проблематике и взаимодействию в сфере образования и здравоохранения.

МЕЖДУНАРОДНЫЙ БИЗНЕС-ФОРУМ «МИР ВОЗМОЖНОСТЕЙ»

🕒 14–16 ноября

📍 Дубай, ОАЭ

Форум будет посвящен развитию партнерских отношений между Россией, странами БРИКС и MENA и станет своего рода окном на Восток для российского бизнеса. Основные темы — поиск новых рынков сбыта, использование общих ресурсов и опыта ближневосточных и российских компаний, сотрудничество между представителями делового сообщества, официальными лицами и международными организациями, а также обмен передовыми практиками в сфере экономики, ИТ, финансовых услуг и т. д. Мероприятие проводится под брендом Roscongress International.

КОНГРЕСС МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ

🕒 20–22 ноября

📍 Федеральная территория «Сириус»

Ключевое событие Десятилетия науки и технологий, объявленного Указом Президента РФ с целью усиления роли науки и технологий в решении важнейших задач развития общества и страны. Представители передовой и фундаментальной науки, государственной власти и реального сектора экономики собираются, чтобы определить основные векторы научно-технологического развития России. В рамках конгресса планируются деловая, выставочная и культурная программы.

Организаторы конгресса — Министерство науки и высшего образования РФ, Координационный совет по делам молодежи в научной и образовательной сферах Совета при Президенте Российской Федерации по науке и образованию и Фонд Росконгресс. Оператором Десятилетия науки и технологий выступает АНО «Национальные приоритеты».

МЕЖДУНАРОДНЫЙ БИЗНЕС-ФОРУМ «МИР ВОЗМОЖНОСТЕЙ: РОССИЯ — АСЕАН»

🕒 26–27 ноября

📍 Куала-Лумпур, Малайзия

Форум станет крупнейшей дискуссионной площадкой для представителей бизнес-сообщества, заинтересованных в развитии деловых отношений со странами Юго-Восточной Азии, и соберет региональных лидеров политики и бизнеса, представителей международных и национальных компаний, экспертов и СМИ. Новый формат предполагает установление деловых отношений, развитие существующих отраслевых бизнес-проектов, проведение экспертных дискуссий по широкому кругу направлений. Перспективы сотрудничества открываются в области энергетики, информационных, банковских и биотехнологий, программного обеспечения, сельского хозяйства, культуры и во многих других сферах. Мероприятие проводится под брендом Roscongress International.



При поддержке:



26-28
сентября

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ФОРУМ
**РОССИЙСКАЯ
ЭНЕРГЕТИЧЕСКАЯ
НЕДЕЛЯ**

ЦВЗ «Манеж», Манежная пл., д.1

ВЫСТАВКА ОБОРУДОВАНИЯ
И ТЕХНОЛОГИЙ ДЛЯ ТЭК

Гостиный двор, ул.Ильинка, д.4

принять участие



rusenergyweek.com

6+

Реклама



> НАДЕЖНЫЙ ДАЖЕ В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ

> ТУШЕНИЕ ПРИРОДНЫХ ПОЖАРОВ

Комплект для защиты от открытого пламени и механических воздействий при тушении ландшафтных пожаров на открытом воздухе

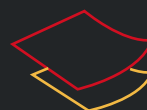
- > Легкий и дышащий костюм обеспечивает максимальную защиту, комфорт и мобильность
- > Куртка-анорак и брюки не стесняют движения
- > Конструкция, продуманная до мелочей, способствует меньшей утомляемости
- > Яркий насыщенный цвет и светоотражающие элементы повышают видимость и безопасность работника в условиях плохой освещенности.



Защита от открытого пламени



Защита от кровососущих насекомых



Ткань верха – арамидные материалы



Масловодо-отталкивающая отделка



**КАВКАЗСКИЙ
ИНВЕСТИЦИОННЫЙ
ФОРУМ**

РОСКОНГРЕСС
Пространство доверия

При поддержке



Кавказский Инвестиционный Форум

**РЕШЕНИЯ ПРИВОДЯТ
К ИЗМЕНЕНИЯМ!**

Реклама **6+**



РОСКОНГРЕСС

Пространство доверия



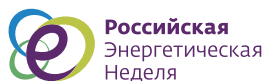
FORUMSPB.COM



FORUMVOSTOK.RU



LEGALFORUM.INFO



RUSENERGYWEEK.COM



KAZANFORUM.RU



EAWF.RU



IDEAS-FORUM.RU



КОНГРЕСС.НАУКА.РФ



FUTURE-FORUM.TECH



RUSAFETYWEEK.COM



WINEFORUM.INFO



RUSTRAVELFORUM.COM



FORUMKAVKAZ.ORG



FEST2024.RU



FORUMVERONA.COM



FORUMHEALTH.RU



FORUMDESIGNMODA.RU



ROSCONGRESS.ORG