

Працівники

Люди — головна цінність і джерело конкурентної переваги Групи ДТЕК. Виконати амбітні завдання до снаги тільки команді професіоналів, тому для кожного працівника створена система безперервного персонального розвитку, а процесів управління персоналом навчаються керівники всіх рівнів. Це підтримує конструктивне робоче середовище, яке дає можливість ефективно працювати та самореалізуватися в професії. Принципи Глобального договору ООН, яких дотримується Група ДТЕК у галузі управління персоналом. У критерії ESG відповідно до «S», Social.

4

ЯКІСНА ОСВІТА



Забезпечення всеохоплюючої та справедливої якійсної освіти та заохочення можливості навчання упродовж усього життя для всіх.

5

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ



Забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок і дівчаток.

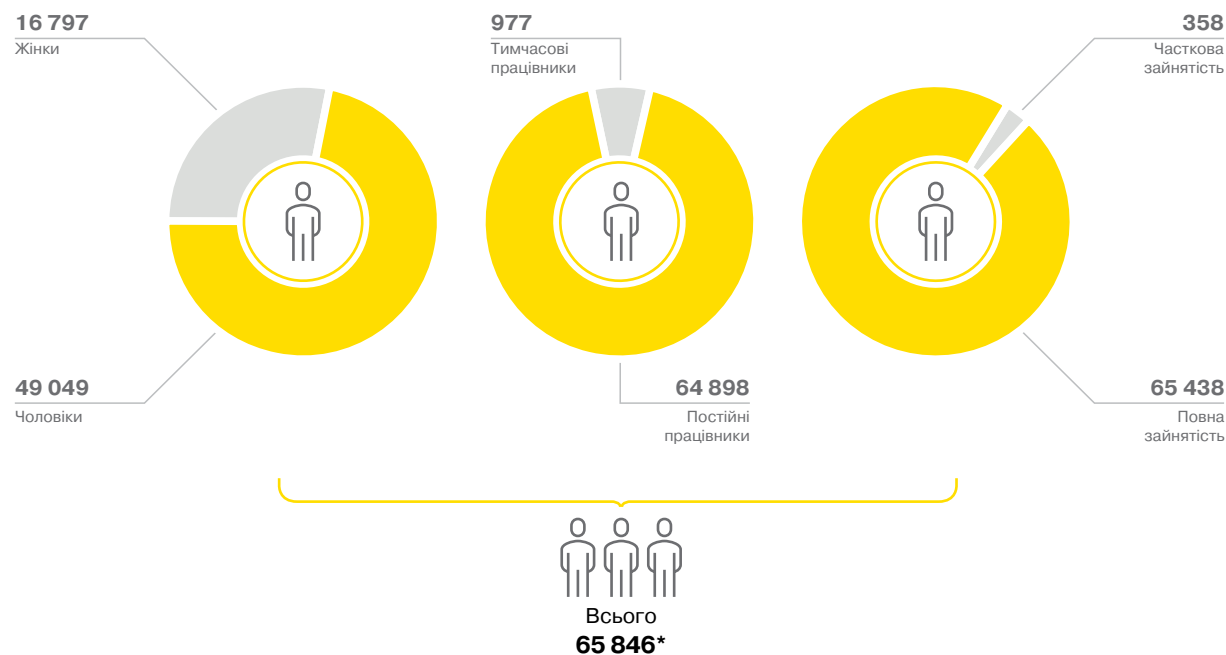
8

ГІДНА ПРАЦЯ ТА ЕКОНОМІЧНЕ ЗРОСТАННЯ



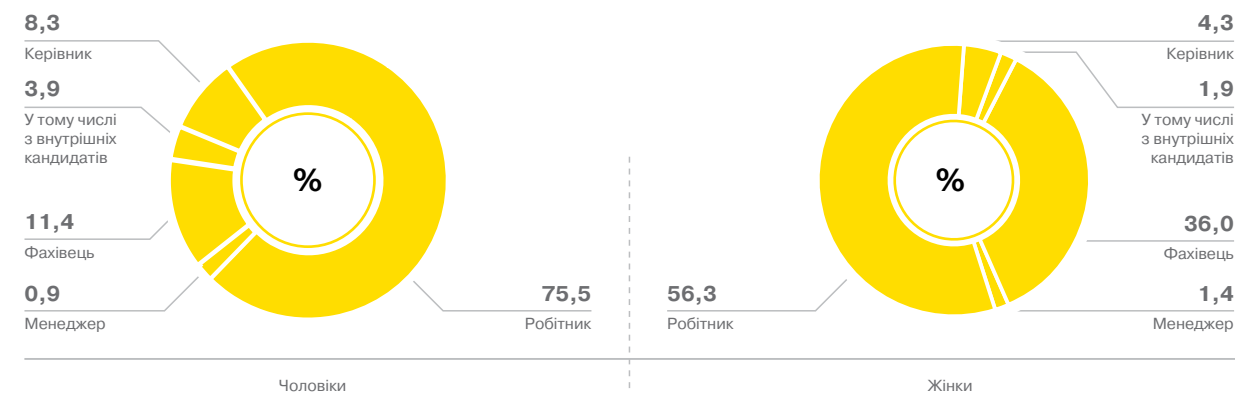
Сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній та продуктивній зайнятості й гідній праці для всіх.

Загальна чисельність персоналу Групи ДТЕК у 2018 році, осіб



* Без працівників ДТЕК Сервіс.

Гендерний аспект: організаційна позиція в Групі ДТЕК, % щодо свого гендеру



Більш ніж третина працівників Групи ДТЕК здобула вищу освіту, серед жінок 45% працівниць із вищою освітою, серед чоловіків — 28%.

8

ГІДНА ПРАЦЯ ТА ЕКОНОМІЧНЕ ЗРОСТАННЯ



Підходи до управління персоналом

Система управління персоналом Групи ДТЕК гармонізована з законодавством України, галузевими нормативними актами та внутрішніми правилами.

Стратегія з управління персоналом спрямована:

- на забезпечення рівних можливостей для всіх працівників;
- залучення найкращих фахівців на ринку праці;
- забезпечення гідного рівня винагороди та заохочення працівників;
- розвиток потенціалу працівників;
- формування єдиної корпоративної культури.

Вибудована в такий спосіб система є ефективним інструментом, що надає можливості для ініціативи працівників.

У Групі ДТЕК поважають право працівників на створення профспілкових організацій та інших об'єднань, що представляють їхні інтереси. Операційні компанії

співпрацюють із цими організаціями й ведуть із ними відкритий діалог. Це гарантує виявлення та своєчасне розв'язання потенційних проблем. Ще одна гарантія захисту інтересів і прав працівників — колективні договори. Договори містять положення про оплату праці, соціальні пільги, виплати пенсіонерам, які не працюють, і зобов'язання у сфері охорони праці та навчання персоналу. Щороку вище керівництво звітує про виконання умов договорів.

Для підтримання постійного двостороннього діалогу використовується низка механізмів донесення думки працівників до вищого керівництва:

- взаємодія з профспілками та регулярні зустрічі з лідерами профспілок;
- зустрічі керівників підприємств і профільних дирекцій із колективами;
- зустрічі керівників підприємства з лідерами громадської думки;
- особистий прийом працівників директором підприємства та HR-керівником;
- HR-дні, на яких керівники з персоналу зустрічаються з працівниками безпосередньо на робочих місцях і відповідають на запитання, інформують про проекти, ініціативи, заходи з HR-напрямку, а також надають зворотний зв'язок про статус вирішення питань, отриманих на попередніх зустрічах;
- соціологічні опитування працівників;
- організація збору звернень, зауважень і пропозицій працівників.

Оплата, преміювання та пільги

У першому кварталі працівники проходять Щорічне оцінювання діяльності (ЩОД), за результатами роботи за звітний період визначаються перспективи кар’єрного зростання та розмір винагороди. Крім того, формуються завдання, програма навчання та розвитку на наступний рік.

ЩОД із 2017 року поширюється на працівників робітничих професій, а з 2018 року охоплює активи ДТЕК Енерго в машинобудуванні. Для більш об’єктивного оцінювання працівників виробничих підприємств застосовується коефіцієнт трудового внеску (КТВ). КТВ — це особистий внесок кожного працівника в загальний результат підрозділу, на його підставі формується індивідуальна оцінка. До критеріїв розрахунку КТВ належать виконання робочих обов’язків, дотримання вимог охорони праці та техніки безпеки, а також компетенції.

Регламент з управління винагородою працівників уніфікує основні виплати та соціальний пакет для персоналу. 2018 року всім працівникам підвищено заробітну плату та збережено в повному обсязі соціальний пакет.

Соціальні виплати та пільги, надані працівникам
Групи ДТЕК у 2018 році, тис. грн

Покращення побутових умов	153 284,3
Матеріальна допомога	114 859,8
Одноразові премії працівникам	49 114,6
Добровільне медичне страхування	43 198,4
Корпоративні заходи	41 823,5
Охорона здоров’я	18 353,9
Підтримка пенсіонерів та ветеранів	1 641,2
Інші	24 353,0

Підхід до відповідальної реструктуризації та виходу працівників на пенсію

2018 року підприємства Групи ДТЕК не звільняли персонал через зміну в організації виробництва та праці.

Підприємства використовують наступні механізми реструктуризації персоналу:

- виведення непрофільних функцій в інсорсинг й аутсорсинг;

Прогноз щодо виходу працівників на пенсію, %

Відсоток працівників, які вийдуть на пенсію через 5 років		Відсоток працівників, які вийдуть на пенсію через 10 років	
Чоловіки	Жінки	Чоловіки	Жінки
6,2	5,6	8,9	7,4

Залучення працівників

Планування потреби в працівниках, пошук і підбір персоналу, а також кадрове адміністрування здійснюються відповідно до законодавства України, колективного договору, положень щодо підбору персоналу, правил внутрішнього трудового розпорядку, Кодексу корпоративної етики та ділової поведінки, інструкцій «Про порядок оформлення листків непрацездатності» та «Про порядок складання графіка відпусток і надання відпусток працівникам».

Для пошуку та підбору персоналу на вакантну позицію насамперед використовують внутрішній рекрутинг, працівників підприємств інформують про вакансії. Охочі можуть надіслати своє резюме та пройти співбесіду на відповідність вакантній посаді за кваліфікаційними вимогами й індивідуальними якостями. Зовнішній добір персоналу здійснюється через центри зайнятості, інтернет-рекрутинг на спеціалізованих ресурсах із пошуку роботи та інших майданчиках.

- передання соціальних об’єктів у комунальну власність;
- природне скорочення штату (вихід працівників на пенсію, звільнення за власним бажанням тощо);
- звільнення працівників за згодою сторін.

Колективними договорами закріплено мінімальний строк, у який працівників мають повідомити про майбутні зміни. Цей строк відповідає законодавчо встановленим двом місяцям, а щодо вугільних підприємств — трьом.



Навчання та розвиток персоналу

Група ДТЕК орієнтована на стратегію зростання й інновацій. Це вимагає професійних та ініціативних працівників, готових навчатися й зростати в процесі всієї трудової діяльності. Побудована система навчання та розвитку охоплює весь персонал — від робітників до генерального директора, надаючи можливості реалізації в професії та кар’єрного зростання.

У межах навчання та розвитку проводяться:

- обов’язкове професійне навчання працівників, включно з тренажерною підготовкою за окремими спеціальностями;
- розробка корпоративних стандартів для ключових виробничих професій;
- пропаганда культури професійної компетентності через проведення серед працівників конкурсів майстерності;

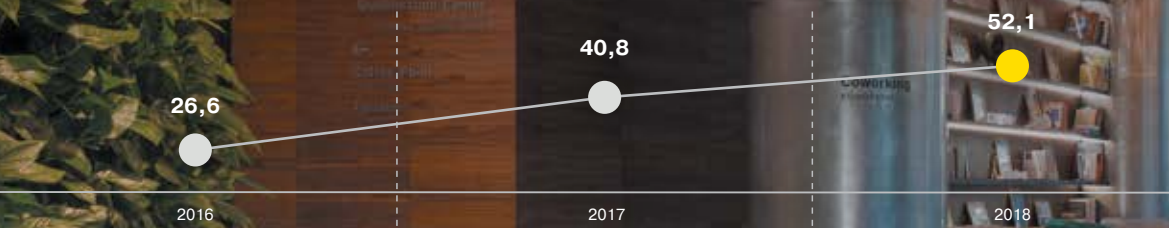
- щорічне оцінювання діяльності, яке охоплює весь персонал і є інструментом формування персональної програми розвитку;
- програма «Кадровий резерв», яка дає змогу планувати та розробляти кар’єрні карти.

Провідна роль в освіті та розвитку персоналу належить корпоративному університету — Академії ДТЕК, яка стала інструментом з управління талантами, знаннями та змінами. Група ДТЕК надає всім працівникам можливість розвивати свій потенціал у корпоративному університеті.

ДТЕК почав трансформацію корпоративного університету. Він стає інноваційною освітньою бізнес-платформою, відкритою для представників бізнесу, державного сектору, громадськості, міжнародних партнерів. У новій якості Academy DTEK буде впроваджувати в Україні міжнародні HR-практики разом зі своїми партнерами — провідними бізнес-школами й організаціями: INSEAD, IE Business School, Thunderbird, HRCI, Києво-Могилянською бізнес-школою.

Academy DTEK відчинила свої двері на території UNIT.City — просторі, який обладнаний новітніми технічними засобами та створює атмосферу для розвитку й генерації нових ідей. Кампус, де розташований офіс, відповідає стандарту «зеленого будівництва» американської системи LEED (Leadership in Energy and Environmental Design).

Інвестиції Групи ДТЕК у навчання та розвиток працівників, млн грн



Професійні стандарти. Група ДТЕК для своїх виробничих підприємств розробляє професійні корпоративні стандарти, щоб синхронізувати розвиток виробництва із вимогами до знань та навичок працівників. 2018 року було розроблено такі корпоративні стандарти: у вугільній галузі — «майстер-підрильник», «гірник на допоміжних роботах», «машиніст установок збагачення та брикетування»; в енергетичній галузі — «апаратник хімводоочищення», «дефектоскопіст з УЗК», «лаборант хімічного аналізу», «електрогазоварник», «машиніст крана автомобільного»; у сфері розподілу електроенергії — «електромонтер із ремонту диспетчерського обладнання та телеавтоматики» і «машиніст автовишки й автогідропідіймача».

Більшість корпоративних стандартів використовують як основу для підготовки державних стандартів професійно-технічної освіти. Це дає змогу скоротити розрив між теоретичними знаннями та практичними вимогами роботодавців — студенти здобувають знання, які знадобляться в професії, що прискорює адаптацію до умов виробництва. 2018 року на національному рівні було прийнято такі корпоративні професійні стандарти: «лаборант хімічного аналізу» й «машиніст установок збагачення та брикетування».

Крім того, на національному рівні було ініційовано роботу зі створення нової професії — «гірник на допоміжних роботах у шахтах». Нова професія об'єднує функціонал з чотирьох напрямів: гірник підземний, машиніст підземних установок, стовбурний підземний та гірник із ремонту гірничих виробок. На початку 2019 року цю професію внесли до національного Класифікатора професій.

Профільні школи. На підприємствах Групи ДТЕК діють дев'ять профільних шкіл, головне завдання яких — дати кожному працівнику можливість самореалізуватися в професії.

Другий напрям роботи — це набуття молодим поколінням досвіду за підтримки висококваліфікованих фахівців. Наприклад, на підприємствах ДТЕК Енерго діє інструмент «Вакантна штатна одиниця», завдання якого — за кожним призначеним працівником закріпити зовнішнього експерта задля скорочення періоду адаптації й освоєння тонкощів професії/посади. У 2018 році було залучено приблизно 40 експертів для передання унікального досвіду.

Крім того, діє постійна програма «Робоче наставництво на виробництві», за якою молодих фахівців робітничих професій навчають практичних навичок нинішні працівники підприємств і ті майстри, що вже вийшли на пенсію. Уже 6 928 наставників передають свій досвід. Окремо у звітному році ДТЕК Енерго розробив програму «Досвід», спрямовану на поширення та збереження професійного досвіду й технічної експертизи фахівців дефіцитних та вузьких спеціалізацій. На розвиток програми створено YouTube-канал «Досвід», де у вільному доступі розміщують навчальні відеоролики з дефіцитних професій.

Новацією у навчанні та розвитку персоналу стало впровадження системи дуального навчання, за якого теоретична частина підготовки проходить на базі освітньої організації, а практична — на робочому місці. Першотравенський гірничий ліцей і Вище професійне училище № 20 (м. Львів) дають майбутнім працівникам знання з професій: «машиніст електровоза», «машиніст підземних установок», «електрогазоварник», «газорізальник», «електрозварник ручного зварювання». А фахівці підприємств допомагають реалізувати їх в умовах реального виробництва.

Професійні конкурси та змагання спрямовані на популяризацію високих стандартів майстерності серед працівників виробничих підприємств. 39 конкурсів було проведено 2018 року.

Значущою подією звітної періоду стало створення Молодіжного руху ДТЕК Енерго, який будує роботу з таких напрямів:

- соціальний сектор — участь молодих працівників у соціальних програмах;
- виробничий сектор — розробка проектів, спрямованих на вдосконалення виробництва, системи охорони праці тощо;
- спортивний сектор — розробка програм із залучення молоді до здорового способу життя;
- культурний сектор — організація культурних заходів.

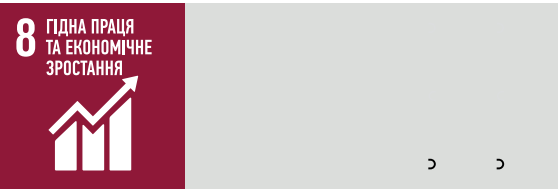
Працівники 26 підприємств — понад 400 активістів — активно беруть участь у Молодіжному русі.

Робота з вишами. З 2009 року в Групі ДТЕК реалізується програма зі співпраці з вищими навчальними закладами. Ця програма враховує кадрові потреби підприємств у короткостроковій перспективі й допомагає підготувати необхідних фахівців. У вишах формується «Група ДТЕК» із перспективних студентів четвертого курсу, які проходять навчання за додатковими програмами, що враховують специфіку майбутньої професії.

Сьогодні вишами-партнерами є: НТУ «Дніпровська політехніка», НТУ «Харківський політехнічний інститут», Донецький національний технічний університет та Індустріальний інститут Донецького національного технічного університету, Дніпровський національний університет залізничного транспорту ім. академіка В. Лазаряна, Український державний хіміко-технологічний університет, Донбаська державна машинобудівна академія, Харківський національний автомобільно-дорожній університет, Українська інженерно-педагогічна академія, НТУ «КПІ ім. І. Сікорського», Приазовський державний технічний університет, Полтавський національний технічний університет ім. Ю. Кондратюка.

Навчання та розвиток персоналу у 2018 році в цифрах





Охорона праці, промислова безпека та охорона здоров'я

Головна мета системи охорони праці та промислової безпеки — збереження життя, здоров'я та працездатності працівника в процесі всієї трудової діяльності. Для досягнення цієї мети в Групі ДТЕК прийнято нульову толерантність до виробничого травматизму та вибудовується культура дбайливого ставлення до власного життя й безпеки людей навколо.

У Групі ДТЕК у галузі охорони праці та промислової безпеки побудована організаційна структура, яка охоплює всі рівні управління. Комітети з безпеки праці та охорони довкілля при наглядових радах є основним інструментом аналізу наявної системи управління. Комітет із питань сталого розвитку при правлінні регулярно оцінює систему управління та готує рекомендації щодо вдосконалення. У кожному напрямі бізнесу створено функції з охорони праці, які відповідають за впровадження системних підходів і реалізацію прийнятих рішень. Отже, система управління охороною праці та промисловою безпекою (ОП і ПБ) інтегрована в повсякденну діяльність усіх виробничих підприємств і є обов'язковою умовою під час визначення та досягнення стратегічних цілей.

Пріоритетні напрями інвестицій в ОП і ПБ:

- регулярне проведення сертифікаційних аудитів на відповідність системи управління ОП національним нормативним вимогам і міжнародному стандарту OHSAS 18001;
- виконання комплексних заходів щодо покращення умов праці;
- постійне вдосконалення робочих місць для підвищення безпеки праці та покращення виробничого середовища;
- дотримання нормативних вимог до санітарно-побутових умов;

- придбання спецодягу, спецвзуття, засобів індивідуального та колективного захисту, засобів протипожежного захисту;
- проведення первинних, періодичних і позачергових медичних оглядів персоналу;
- навчання та підвищення рівня знань персоналу;
- проведення заходів із запобігання травматизму серед населення.

Підходи та сертифікація в галузі ОП і ПБ

Розділ «Охорона праці та техніка безпеки» — обов'язковий пункт колективних договорів на всіх виробничих підприємствах Групи ДТЕК. До цього пункту включено зобов'язання адміністрації та профспілок щодо виконання в повному обсязі законодавства в цій галузі.

Відповідно до колективного договору підприємства Групи ДТЕК зобов'язуються:

- проводити атестацію робочих місць;
- забезпечувати працівників необхідним інструментом, спецодягом, спецвзуттям, засобами індивідуального та колективного захисту, мийними засобами;
- забезпечувати стабільну роботу поверхневих і підземних здоров'я пунктів із постійним комплектуванням медикаментами й обладнанням;
- проводити періодичні медичні огляди, надавати невідкладну медичну допомогу;
- компенсувати шкоду, заподіяну працівникові внаслідок виробничої травми або професійного захворювання;
- проводити професійну підготовку й навчання з охорони праці та промислової безпеки;
- інформувати працівників про професійні ризики для здоров'я та вживати заходи щодо мінімізації й усунення таких ризиків;
- заохочувати працівників, які беруть активну участь у заходах щодо підвищення рівня охорони праці та промислової безпеки.

2018 року в ДТЕК Дніпропетровські електромережі, ДТЕК Київські електромережі та ДТЕК Донецькі електромережі було прийнято нову редакцію колективних договорів, яка враховує актуальні запити працівників, можливості підприємств і вимоги Постанови НКРЕКП № 1406 від 27 грудня 2017 року.

Виховання культури дбайливого й уважного ставлення до власного життя та безпеки людей поруч вимагає корекції мислення, послідовного впровадження знань та принципів, які лежать в основі будь-якої виробничої дії. Задля цього підприємства Групи ДТЕК розробляють внутрішні нормативні документи для вдосконалення системи управління охороною праці, які потім погоджують із профспілками та впроваджують у виробничу практику. Всебічний підхід дав змогу напрацювати значний досвід, який сьогодні потрібен на державному рівні. Наприклад, працівники вуглевидобувних підприємств ДТЕК Енерго входять до складу робочої групи з перегляду державних нормативних документів: Правила безпеки у вугільних шахтах і Правила пожежної безпеки для підприємств вугільної промисловості. До робочої групи увійшли представники Міністерства соціальної політики України, Міністерства енергетики та вугільної промисловості, профільних інститутів та інші учасники.

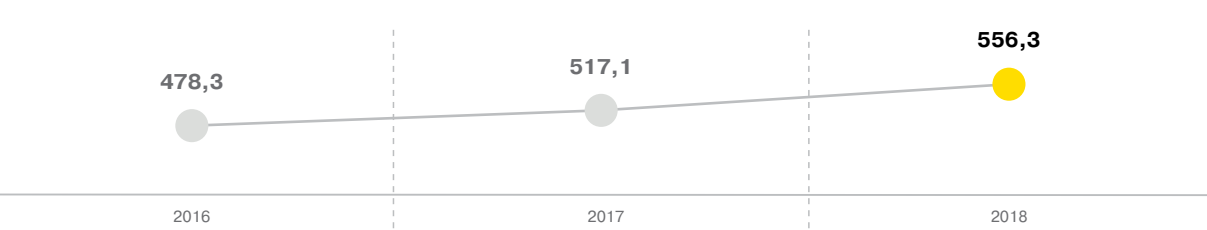
На виробничих підприємствах Групи ДТЕК функціонує або впроваджується система управління ОП і ПБ відповідно до міжнародного стандарту OHSAS 18001. 2018 року ДТЕК Дніпроенерго та ДТЕК Східенерго пройшли сертифікаційний аудит, Нафтогазвидобування — ресертифікаційний аудит, ДТЕК Західенерго, Інтеренергосервіс, ДТЕК Дніпровські електромережі, ДТЕК Донецькі електромережі — наглядовий аудит на відповідність систем управління охороною праці вимогам OHSAS 18001:2007. У Вінд Пауер система управління охороною праці сертифікується на відповідність OHSAS 18001:2010. Згідно зі звітом аудиторів, системи менеджменту на підприємствах є повністю результативними. 100% працівників входять до сфери сертифікації.

На підприємствах із видобутку та збагачення вугілля, а також теплової генерації 2018 року прийнято Програму ініціатив з охорони праці, пріоритетними напрямами якої стали:

- Впровадження та функціонування алгоритму управління небезпечними діями з застосуванням системи безперервного вдосконалення «Новатор». Проектом створено систему мотивації за подання ідей щодо безпечної організації робіт.
- Виконання принципу застосування Кардинальних правил. Основна мета введення таких правил — підвищення персональної відповідальності кожного працівника за дотримання безпечних умов праці. Наслідком невиконання правил є обов'язкове порушення питання про звільнення.
- Лідерство та особиста участь керівника в забезпеченні безпеки праці. Для створення духу суперництва розроблено та впроваджено систему ранжування підприємств за досягнутими результатами. Крім того, на підприємствах продовжує функціонувати система оцінювання перших керівників із питань охорони праці. Це є дієвим інструментом для кількісного та якісного оцінювання ефективності роботи в цьому напрямі.
- Проведення стажування працівників, що мають бути або вже призначені на керівні посади, у системі охорони праці.

Підрядні організації, які виконують роботи на виробничих підприємствах Групи ДТЕК, також мають дотримуватися прийнятих підходів у питаннях ОП і ПБ. Задля цього розроблено положення «Про безпеку послуг підрядних організацій», яке уніфікує вимоги до охорони праці, промислової, пожежної та загальної безпеки. Частиною положення є лист оцінювання підрядника за вимогам безпеки, вимоги до дій для гарантування безпеки робіт підрядника, схема дій та розподілу відповідальності задля гарантування безпеки робіт підрядною організацією. У разі порушення вимог застосовуються відповідні заходи аж до заборони виконання робіт й розірвання договору. Кожен випадок травмування працівника на виробництві розслідує комісія, до якої залучені представники органів контролю, а також проводиться внутрішнє розслідування. За результатами розслідування розробляються коригувальні заходи, спрямовані на недопущення подібних випадків у майбутньому.

Інвестиції Групи ДТЕК в охорону праці та промислову безпеку, млн грн



Навчання в галузі ОП і ПБ

Для підтримання необхідного кваліфікаційного рівня працівників і готовності виконувати професійні обов'язки з дотриманням вимог безпеки розроблено систему навчання. Навчання та перевірку знань на постійній основі проводять всі виробничі підприємства Групи ДТЕК.

2018 року навчання з ОП і ПБ пройшла 41 тис. працівників.

Основні підходи до навчання з питань охорони праці та техніки безпеки:

- використання засобів візуалізації під час проведення навчальних занять (демонстрація навчальних фільмів і слайдів);
- проведення відеоінструктажів;
- диференціація працівників за рівнем кваліфікації та спеціалізації;
- залучення всього персоналу до процесу навчання;
- багаторівневий контроль знань.

Для підвищення ефективності було розроблено процедури проведення інструктажів, навчання та перевірки знань, у яких визначено види, періодичність і порядок організації та проведення цих заходів. Додатково для

захисту від стихійних лих на підприємствах Групи ДТЕК проводять технічні, організаційні та навчальні заходи: із захисту від затоплення, за контролю стану блискавкозахисту та пожежної автоматики, з підтримання в готовності засобів індивідуального захисту та захисних споруд.

Другий важливий напрям, який підтримує мотивацію до безпечної праці, — конкурси професійної майстерності та профільні конференції. Наприклад, 2018 року ДТЕК Енерго провів всеукраїнський конкурс добровільних пожежних дружин, у якому взяли участь працівники всіх теплових електростанцій країни. Бойове розгортання, естафета, влучання потоком води з брандспойта в ціль, відповіді на теоретичні питання — це те, з чим випало зіткнутися промисловим вогнеборцям на змаганнях. Конкурсна комісія почесне третє місце віддала команді Слов'янської ТЕС, «срібло» взяли представники ДТЕК Добровірівської ТЕС, а лідерами турніру стали пожежники ДТЕК Бурштинської ТЕС.

ДТЕК Нафтогаз щорічно організовує та проводить Міжнародну науково-технічну конференцію з питань охорони праці, промислової та екологічної безпеки. 2018 року конференцію відвідали понад 100 учасників. Вони обговорили, як інноваційні рішення сприяють підвищенню рівня охорони праці, промислової та екологічної безпеки, обговорили перспективи розвитку пожежної та техногенної безпеки об'єктів нафтогазового комплексу, порядок атестації робочих місць за умовами праці та інші важливі питання.

Основні інструменти, спрямовані на охорону праці та промислову безпеку

Видобуток та збагачення вугілля	● Контроль психофізіологічного стану персоналу ● Відеоінструктаж перед робочою зміною ● Навчання та перевірка знань на базі програми ПРОТЕК ● Реєстрація та моніторинг критичних ризиків ● Алгоритм управління небезпечними діями з застосуванням системи безперервного вдосконалення «Новатор» ● Кардинальні правила ● Оцінювання перших керівників із питань ОП і ПБ ● «Лінія довіри» з питань ОП і ПБ ● Стимулювання за виконання показників з ОП і ПБ: матеріальна та нематеріальна винагорода ● Конкурси професійної майстерності
Генерація електроенергії ТЕС і ТЕЦ	● Навчання та перевірка знань на базі програми ПРОТЕК ● Власні навчально-виробничі центри з правом видавати диплом державного зразка ● Навчальний полігон із підготовки дипломованих електрозварників, що пройшов атестацію в Інституті електрозварювання ім. Є. О. Патона

Генерація електроенергії ТЕС і ТЕЦ	«Полігон тренажера енергоблока 200, 300 МВт» для відпрацювання дій із ліквідації нештатних й аварійних режимів - Тренажер-симулятор віртуальної реальності «Виведення в ремонт комірки КРП 6 кВ», експлуатація яких пов'язана з підвищеним ризиком або з великими витратами - Стимулювання за виконання показників з ОП і ПБ: матеріальна та нематеріальна винагорода - Противарійні та протипожежні тренування - Конкурси професійної майстерності - Всеукраїнські змагання добровільних пожежних дружин - Конференції з питань охорони праці за участю профспілкових організацій виробничих підприємств - Щорічні дні охорони праці за участю членів сім'ї працівників підприємств
Відновлювана енергетика	- Контроль за дотриманням вимог охорони праці та промислової безпеки на вітро- та сонячних електростанціях - Узгодження основних фондів із вимогами нормативно-правових актів у галузі охорони праці та промислової безпеки - Семінари та тренінги з надання домедичної допомоги й готовності реагувати та керувати надзвичайними ситуаціями
Видобуток природного газу	- Цілодобовий контроль за дотриманням вимог промислової безпеки - Автоматизовані системи противарійної та протипожежної безпеки - Контроль культури виробництва, технологічної дисципліни - Противарійні та протипожежні тренінги - Тренінги з надання першої медичної допомоги - Конкурси професійної майстерності - Щорічна конференція з охорони праці, промислової безпеки та охорони довкілля
Розподіл електроенергії	- Забезпечення відеокамерами та диктофонами бригад для запису робочого процесу, аби контролювати якість проведення цільових інструктажів - Віддалений доступ до відеокамер диспетчерських пунктів - Стимулювання за виконання показників з ОП і ПБ: матеріальна та нематеріальна винагорода. Впроваджено систему рейтингів за виконання показників з охорони праці, на основі якої підприємства ранжують структурні одиниці. Усіх працівників структурних одиниць, що увійшли до топ-3, щоквартально преміюють - Програма ЕСМ для обліку аудитів робочих місць - Протипожежні й об'єктні тренування - Щорічні дні охорони праці за участю працівників медичних установ, дорожньої поліції, МНС

Охорона здоров'я працівників і медицина праці

У Групі ДТЕК реалізують комплексні програми в галузі медицини праці. Контролюють динаміку двох медико-соціальних показників: рівень захворюваності та індекс здоров'я. Це дає змогу ефективніше впливати на підвищення продуктивності праці та зниження фінансових втрат Групи ДТЕК.

Виробничі підприємства ДТЕК Енерго та ДТЕК Мережі в охорону праці також включають програми з оздоровлення персоналу в санаторно-курортних установах. Підприємства щорічно виділяють і направляють кошти для організації відпочинку й оздоровлення як працівників, так і членів їхніх сімей. Організація проводиться спільно з профспілковими комітетами.

Ключові факти щодо охорони здоров'я працівників і медицини праці

Санаторно-курортне оздоровлення працівників та їхніх родин на базах відпочинку підприємств та в санаторіях-профілакторіях ДТЕК Сервіс

8 601

особу оздоровлено в санаторіях-профілакторіях

33

здоровпункти, з них 32 цілодобові та 18 підземних

546

медпрацівників, з яких 77 лікарів

16

психологів

більш ніж

2,0 млн

оглядів працівників перед зміною

проведено

405,9 тис.

прийомів працівників

1,4 тис.

працівників надано невідкладну медичну допомогу

24,8 тис.

консультацій психологів

ЗВУТ —

єдина база для моніторингу показників здоров'я працівників і діяльності медичних об'єктів підприємств

Централізований апарат управління

Єдині стандарти надання медичної допомоги

Медична страховка для всіх працівників

Профілактика професійних захворювань

Атестація робочих місць

10,16 —

рівень захворюваності з тимчасовою втратою працездатності у 2018 році (10,93 — на одного працівника виробничих підприємств у 2017 році)

53,0 —

індекс здоров'я у 2018 році (у 2017 році індекс здоров'я — відсоток працівників, які не хворіли протягом року, — становив 56,0)