

and commented parts
1st edition work

```

(SPR_PUNCH2.4,INULL,S,PUNCHS.0,0), // S_PUNCH4
(SPR_PUNCH3.5,JA,RefRel,S,PUNCH0.0), // S_PUNCHS
(SPR_PSG.0.1,JA,WspRefRel,S,PSTOL0.0), // S_PSTOL
(SPR_PSG.0.1,JA,LowRel,S,PSTOLDOWN.0), // S_PSTOLDOWN
(SPR_PSG.0.1,JA,RaiseRel,S,PSTOL0.0), // S_PSTOLUP
(SPR_PSG.0.4,INULL,S,PSTOL0.0), // S_PSTOL1
(SPR_PSG.1.0,JA,FwdRefRel,S,PSTOL0.0), // S_PSTOL2
(SPR_PSG.2.4,INULL,S,PSTOL0.0), // S_PSTOL3
(SPR_PSG.1.5,JA,RefRel,S,PSTOL.0), // S_PSTOL4
(SPR_PSG.2793.7,JA,Lght1,S,LIGHTDOWN.0), // S_PSTOLFLASH
(SPR_S4GT.0.1,JA,WspRefRel,S,SQIN0.0), // S_SQIN
(SPR_S4GT.0.1,JA,LowRel,S,SQINDOWN.0), // S_SQINDOWN
(SPR_S4GT.0.1,JA,RaiseRel,S,SQINUP.0), // S_SQINUP
(SPR_S4GT.0.1,INULL,S,SQIN0.0), // S_SQIN1
(SPR_S4GT.0.1,JA,FwdRefRel,S,SQIN3.0), // S_SQIN2
(SPR_S4GT.1.5,INULL,S,SQIN0.0), // S_SQIN3
(SPR_S4GT.2.5,INULL,S,SQIN5.0), // S_SQIN4
(SPR_S4GT.3.4,INULL,S,SQIN6.0), // S_SQIN5
(SPR_S4GT.4.5,INULL,S,SQIN7.0), // S_SQIN6
(SPR_S4GT.3.5,INULL,S,SQIN0.0), // S_SQIN7

```

```
// ENEMY HUNGER
// Enemies are always hungry
// with two players = 1 enemy
// Most enemies are scared
// but some can be made pre-
// //
//
// Called by F_HungerAct
// Automatically increases speed
// sound blocking lines cut off
//
mobj_t* soundarg0;
void
P_RandomSound(int
f_sound_1* snc;
int
```

Вячеслав Ильинский

Культура безопасного труда на предприятии "Сшити под себя"!

[illegible]

```

int_1; // check;
sector_1; // other;

// wake up all monitors in
if (face>validcount == val
&& sec>soundtrav)
{
return; //
}

sec>validcount = valid;
sec>soundtraversed = 0;
sec>soundtarget = sound;

for (i=0 ; i<sec>linescount;
{
check = sec>lined;
if (! check >flags >
continue;

P_LineOpening lche
// (opening <= 0)
continue; //

if (! sided check >su
other = sided ch
else
other = sided ch

// (check > flags > M
{
// (line > lined
P_Recurse
}
else
P_RecurseSound

}

}

// is turbid? player_namesill;
message = turbobmessage;
//
// P_NameAlert;
parametric(attachup)
// if a monster polls at a playe
// will alert other monsters
CS
// (cmd > constancy)
// end
P_NameAlert;
note_1; target;
constancy.constancy(lilbl)pbts_1; constirte_1

sourceTarget = target;
valdecCount++>
P_RecurseSound (emmi

index;

//
// Range
boolean P_ChudMeledRange
SPECIAL)
mod_1; p;
find_1; det;

```

Вячеслав Ильинский
Культура безопасного
труда на предприятии.
«Сшито под себя!»

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=63507658

SelfPub; 2020

Аннотация

Книга рассказывает об удачно внедренных простых, понятных методах и приемах в работе, до которых пришлось долго и сложно доходить, но все они были реализованы в определенном периоде и порядке. История в этой книге расскажет реальный пример организации безопасного труда на небольшом промышленном предприятии.

Вячеслав Ильинский

Культура безопасного труда на предприятии.

«Сшито под себя!»

Первая информация.

Прямо сейчас, пока вы читаете, я придумываю, что-то новое каждый день. Для того, чтобы уровень безопасности предприятия не падал, необходимо постоянно применять новые приемы и методы в работе.

Вы не найдете идеального рецепта, который позволит вам победить травматизм. Скорее это теория, которую нужно доказывать и подтверждать на каждом предприятии.

Это опыт, удачно внедренных простых, понятных методов и приемов в работе, до которых пришлось очень долго и сложно доходить, но все они были реализованы в определенном периоде и порядке, а дальше нужны новые.

История в этой книге расскажет реальный пример организации безопасного труда на небольшом промышленном предприятии, которое имеет несколько заводов в России и других странах.

Я постараюсь описать, во всех деталях, весь путь, который был проделан в течение нескольких лет и привел к от-

личным результатам в вовлеченности работников в вопросы охраны труда, а также сохранении жизни и здоровья сотрудников предприятия.

Шаг 1.

01 октября 2012 года я приехал на работу – это был мой первый рабочий день в должности начальника управления охраны труда, промышленной безопасности и экологии. До этого я работал менеджером и занимался только вопросами охраны труда. Я немного боялся того, что знаний необходимых для этой должности у меня явно недостаточно, но почему-то был спокоен и уверен.

Ситуация на предприятии была не простая.

Мой начальник, директор предприятия, представил меня коллективу, я рассказал о себе, после чего одна из моих подчиненных, начальник лаборатории охраны окружающей среды, объявила, что не знает, как будет со мной работать, т.к. я ничего не знаю об экологии. Бывший начальник УОТ, ПБиЭ, теперь мой подчиненный, терпеливо меня разглядывал и молчал.

В это же время шла проверка предприятия РОСТЕХНАДЗОРОМ по теме, в которой я не был специалистом. Так начался мой первый рабочий день в компании.

Мне вручили коллектив, состоящий более чем из 30 человек, с которым нужно было подружиться и заслужить доверие, иначе результат мог быть для меня печальный.

На тот момент предприятие имело 13 несчастных случаев,

в том числе тяжелые.

Мой руководитель позвал меня к себе в кабинет. Я приехал.

– Вячеслав Михайлович, какие планы? Что будем делать? Как исправлять ситуацию? – забросал меня вопросами директор.

Ответить сходу я не смог и взял паузу!

Обдумывая план действий, я перебирал разные варианты.

Всем нужен результат.

Что является результатом по безопасности труда на многих предприятиях? – Отсутствие травм!

Показателем, отображающим результат работы и позволяющим сравниваться с другими компаниями – LTIFR. Мы не были исключением!

Достичь результата можно разными способами, уменьшить травматизм можно искусственно, например, договориться с работником и скрыть травму или договориться с работником и вывезти за пределы предприятия оформить, как бытовую, но это путь в никуда.

Самым быстрым и эффективным решением мне показалось – это объявить «особый режим», его так все называли. По-простому, объявить круглосуточное дежурство всего руководящего состава, с постоянными обходами рабочих мест и непрерывным контролем выполнения производственных операций рабочими.

На следующий день я предложил данный вариант дирек-

тору. Он меня выслушал. Обсудив другие возможные варианты, с небольшим недовольством, остановились на предложенном особом режиме.

—

Вячеслав Михайлович, ты же понимаешь, что это не панацея? – спросил директор.

—

Да, – ответил я коротко.

Июнь 2016 года.

«Уважаемые коллеги, добрый вечер!

Большое спасибо за возможность посетить ваше предприятие и уделенное нам время. Хочется не только поблагодарить за открытость, готовность показать и разделить лучшие практики, но поделиться с вами теми впечатлениями, которые оставил это визит.

Самое яркое впечатление – правильные, открытые новому, улыбающиеся сотрудники. Четко выраженное лидерство собственным примером со стороны руководителей. Я отлично понимаю, какая огромная работа за этим стоит, и это вызывает огромное уважение.

Методы достижения целей безопасности оцениваю, как очень результативные, эффективные и практичные.

Эффективность выбранных методов основана на их высокой применимости к особенностям предприятия, его реальным потребностям. Избран подход «сией под себя», а не

слепо скопируй. Точность связей: очаг опасности – действия – показатели эффективности – контроль – подавление очага – переход к новым очагам.

В целом очень хорошее впечатление о том, что охрана труда не формализованная система управления безопасностью с большим количеством разрабатываемой документации и излишним бюрократизмом, а система реально действующих на предприятии практик, мер и мероприятий, которые при качественной проработке полностью отвечают нуждам организации, особенностям, давая отличный результат.

Еще раз спасибо, очень хочется еще раз к вам приехать и увидеть вас».

С уважением,

Святослав Сарсон

Это письмо я получил от директора одного из предприятий России, который узнав о наших достижениях в работе по безопасности труда, позвонил мне и выразил желание приехать, познакомиться с нашими методами работы – это стало для меня своеобразным итогом работы за три года.

С чего, все начиналось!

Итак, январь 2013 года, в разгаре «особый режим» на предприятии, я занимаюсь подбором новых работников в свой коллектив и надеюсь на изменение ситуации в безопасности труда на предприятии. Тогда у меня не было других вариантов, что еще можно предпринять, чтобы побудить людей

работать безопасно. Мой начальник – волевой, решительный человек, был научен работать жестко. Не выполняешь требования правил или инструкций, будешь наказан. Этот подход был повсюду, изменить ситуацию, перейти от зависимого уровня к независимому, не представлялось возможным.

Дополнительно очень «помогало» наше законодательство, которое требует заниматься производственным контролем, выявлять нарушения и обязательно наказывать нарушителей. Построенная годами такая система работы, засела в головах настолько крепко, что взрастить там, что-то еще казалось невозможным, поэтому «усиление» надзора и контроля казалось логичным решением всем руководителям.

В это же время, параллельным курсом, головное предприятие дивизиона внедряло современные подходы в работе по безопасности труда. В 2011 году были разработаны стандарты безопасности на основе практик компании DuPont. Руководители срочным образом проходили обучение новым стандартам работы по безопасности труда. Все предприятия компании обучили своих руководителей современным инструментам работы по безопасности труда, итогом работы должно было стать снижение травматизма, и изменение культуры персонала, но результат запаздывал.

Вернувшись с очередного совещания в свой кабинет, я собрал коллектив для беседы.

—

Коллеги, сегодня нам предстоит немного покреативить! —

сказал я.

—

Вопрос для обсуждения.

—

Как заинтересовать персонал безопасностью труда?

Если кто-то видел, как доктор наук, преподавая студентам, задает какой-то сложный вопрос, то поймет картину, которую я увидел.

Полное не понимание, что говорить. Не понимание, почему вообще я должен, что-то говорить, а тем более предлагать? Страх ошибиться, предложить, что-то не то.

В моем коллективе был, вернее, была только одна девушка – старший менеджер, которая действительно захотела, что-то предложить и попробовать это сделать. Катя имела опыт работы в других международных компаниях, поэтому видела, как может быть по-другому, идеи остальных были посредственными и не вызывали интереса.

– Катя, что ты предлагаешь? – спросил я.

– Я думаю нужно провести заводской конкурс – сказала она.

– Что нам это даст?

– Нужно провести не просто викторину, а хороший конкурс, что бы он вызвал интерес у рабочих и мастеров – ответила Катя.

– И ты думаешь, это их заставит работать безопасно? – спросил я.

– Нет. Я думаю, это повысит их вовлеченность в вопросы безопасности труда.

– Катя, за счет чего вовлеченность повысится? Награждать деньгами бессмысленно. Деньги теряют свою силу, как только становятся нормой.

– Да, нужны необычные призы и интересные конкурсные задания – ответила Катя.

Начиная практически с первого дня своей работы, совместно с директором, мы решили лично проводить обходы территорий производств предприятия. Мы каждый день, в 8.30 обходили один из цехов совместно с руководителем цеха. Эта практика в итоге показала очень хороший результат, я расскажу о нем позже.

Как руководитель, я всегда придерживался демократических принципов в работе, я предоставил своим подчиненным полную свободу действий и выбора. Я не делал шаблонов управления и не контролировал время прихода и ухода с работы. Это было не привычно для многих. Боялся ли я, что они будут этим злоупотреблять? Нет. От любого работника я требовал только одну вещь, дать себе ответ – все ли ты сегодня сделал, что бы завтра никто из-за тебя не пострадал?

Те, кто не хотел работать, быстро поняли, что отсидеться не удастся, поэтому перевелись или, уволились, на март 2013 года я имел 90% своей команды в возрасте до 28 лет и без большого опыта работы по безопасности труда. Мы собирались и обсуждали, как нам достичь поставленной цели.

После очередного обсуждения родилось предложение, начать оценивать работу мастеров по критериям, совместно с начальником цеха. Мы разработали критерии: количество выявленных нарушений по ОТ у работников, количество проведенных аудитов по производственным операциям, количество реализованных мероприятий для устранения проблем обозначенных работниками, количество лучших практик по ОТ, количество пересмотренных инструкций по ОТ и др. Ежемесячно инженеры по ОТ собирали статистику для начальника цеха. Так мы пришли к пониманию, кто из линейных руководителей нуждается в развитии, а кто пример для подражания и наставник.

Постоянно общаясь с работниками в производствах, а также с их руководителями я пришел к выводу, что у тех и других очень низкий уровень знаний по охране труда и промышленной безопасности.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «Литрес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на Литрес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.