

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(Н И У « Б е л Г У »)

ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ

Кафедра менеджмента организации

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА И ИХ ВЛИЯНИЕ НА
ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ**

Выпускная квалификационная работа

38.03.02 Менеджмент

Выполнила:
студентка 4 курса группы
05001222
очного отделения
Чукарина Д.Е.

Научный руководитель:
к.с.н., доцент
Герасименко Л.В.

БЕЛГОРОД 2016

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	3
Глава 1 Теоретические подходы к изучению условий труда персонала организации.....	5
1.1 Определение условий труда.....	5
1.2 Факторы, влияющие на организацию условий труда.....	11
1.3 Методы совершенствования условий труда.....	18
Глава 2 Анализ условий труда персонала Молодежного культурного центра НИУ «БелГУ».....	26
2.1 Общая характеристика деятельности организации.....	26
2.2 Оценка условий организации труда персонала	33
2.3 Рекомендации по совершенствованию организации условий труда персонала и оценка их эффективности.....	41
Заключение.....	50
Список литературы.....	53
Приложение.....	58

Введение

Актуальность исследования по вопросам совершенствования условий труда связана с проблемой создания безопасных и здоровых условий. Данная проблема является как социальной и экономической, так и политической, и ее решение требует комплексного подхода. Здоровье работников – это национальный капитал.

В рамках национального проекта, здоровье работающего населения Российской Федерации рассматривается как важнейший критерий решения демографических проблем в стране. А здоровье работающего населения на 20-25 % связано с условиями труда.

Неблагоприятные условия труда это одна из основных причин высокого уровня производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Ежегодно, около 350000 человек обращаются за медицинской помощью в связи с полученными травмами на производстве, регистрируется свыше 7000 случаев профессиональных заболеваний, не снижается количество становящихся инвалидами вследствие трудовых увечий и профзаболеваний.

Объектом исследования является Молодёжный культурный центр НИУ «БелГУ».

Предмет исследования - система организации условий труда персонала Молодежного культурного центра НИУ «БелГУ».

Цель исследования - разработать рекомендации по совершенствованию условий труда персонала Молодёжного культурного центра НИУ «БелГУ».

Задачи исследования:

- Представить теоретические основы организации условий труда.
- Рассмотреть мероприятия по совершенствованию условий труда работников организации.
- Провести анализ организационно - экономического состояния МКЦ.
- Оценить систему организации условий труда персонала.

- Разработать рекомендации по совершенствованию условий труда в организации.

- Оценить эффективность мероприятий по совершенствованию условий труда в организации.

Теоретико-методологическая основа исследования. Тема предоставленной квалификационной работы на сегодняшний день активно разрабатывается в научной литературе в трудах социологов, психологов, исследователей в области права и HR-специалистов. Большое внимание изучению данного вопроса уделили отечественные исследователи, среди которых: А.Я. Кибанов [28], Г.К. Дмитриев [14], В.Н. Толкунова [47], Н.В. Комарова [30], Л.Н. Заводская [19], В.Б. Михайлюк [35], Г.М. Севостьянов [45].

Эмпирической базой исследования послужили нормативно-правовые документы организации, аналитические документы, а также бухгалтерская отчетность за 2013-2015 гг. Молодёжного культурного центра НИУ «БелГУ».

В квалификационной работе были использованы следующие **методы исследования**: комплексный, сравнительный, анализ документов, методы опроса, психологическое тестирование, методы проектирования, математический, графический, качественный и количественный.

Апробация работы. Результаты выпускной квалификационной работы представлены в статье, которая была опубликована в сборнике научных работ [46].

Практическая значимость исследования состоит в том, что полученные результаты могут быть использованы для дальнейшего совершенствования системы условий труда в Молодёжном культурном центре НИУ «БелГУ»

Структура выпускной квалификационной работы. Работа включает введение, две главы, заключение, список литературы, приложение.

Глава 1 Теоретические подходы к изучению условий труда персонала организации

1.1 Определение условий труда

Человек, на протяжении всей истории человечества, большую часть своей жизни отдавал труду. От условий труда зависит его работоспособность, производительность, качество выполняемой работы, состояние его здоровья и жизнь в целом.

На сегодняшний день предприятия уделяют условиям труда все большее и большее внимание. В рыночной экономике предъявляются все новые и новые требования к организации этих условий на предприятии. Не трудно заметить такую закономерность: чем лучше условия, в которых трудятся работники, тем лучше это сказывается, как на производительности предприятия в частности, так и на экономике страны в целом.

Условия труда представляют собой совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, которые оказывают влияние на работоспособность и здоровье человека [10, с. 88].

Условия труда определяются применяемым оборудованием, технологией, предметами и продуктами труда, системой защиты рабочих, обслуживанием рабочих мест и внешними факторами, зависящими от состояния производственных помещений, создающими определенный микроклимат [10, с. 89].

Таким образом, можно отметить, что условия труда зависят от сферы деятельности и характера работы, то есть они специфичны для каждого производства, цеха, участка и отдела. Так же стоит отметить, что условия труда должны быть индивидуальными для каждого рабочего места, а так же для каждого сотрудника.

Условия труда - это сложное объективное явление, характеризующее среду протекания трудового процесса, формирующееся под воздействием взаимосвязанных факторов социально-экономического, технико-организационного

и естественно-природного характера и влияющее на здоровье, работоспособность человека, его отношение к труду и степень удовлетворенности трудом и, следовательно, на эффективность труда и другие экономические результаты деятельности [9, с. 61].

Это определение дает целостную характеристику условий труда, их сущности как объективного явления, механизма формирования и основных направлений воздействия на работающего человека, эффективности, влияния на социальное развитие. Так же, определение конкретизирует термины «производственная среда» и «условия труда», которые представляют собой единство двух сторон. С одной стороны, это факторы, которые воздействуют на формирование условий труда, с другой стороны это их составляющие части. Тема представленной квалификационной работы на сегодняшний день активно разрабатывается в научной литературе: в трудах социологов, психологов и исследователей в области права.

Исходя из гигиенических критериев Р 2.2.2006-05 «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда» [12, с. 75] условия труда подразделяются на четыре класса:

1. Оптимальные условия труда;
2. Допустимые условия труда;
3. Вредные условия труда;
4. Опасные условия труда.

Оптимальные условия труда (1 класс) - условия, при которых сохраняется здоровье работающих, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности человека. Оптимальные нормативы производственных факторов установлены для микроклиматических параметров и факторов трудового процесса. Для других факторов условно за оптимальные принимаются такие условия труда, при которых неблагоприятные факторы отсутствуют либо не превышают уровней, принятых в качестве безопасных для работников.

Исходя из вышесказанного, стоит отметить, что оптимальные условия труда - это своего рода благоприятный микроклимат, при котором отсутствуют вредные производственные факторы, например отсутствие умственных или физических перегрузок.

Допустимые условия труда (2 класс) - это условия труда, характеризующиеся уровнями факторов среды и трудового процесса, которые не превышают установленных гигиенических нормативов для рабочих мест, а возможные изменения функционального состояния организма восстанавливаются во время регламентированного отдыха или к началу следующей смены и не должны оказывать неблагоприятного воздействия в ближайшем и отдаленном периоде на состояние здоровья работающих. То есть условия, не превышающие допустимых гигиенических нормативов для рабочих мест. А если же и происходят функциональные изменения состояния организма работника, то они восстанавливаются во время установленного отдыха и не оказывают негативное воздействие на организм человека. Данный вид условий труда ещё называют безопасным.

Вредные условия труда (3 класс) - это условия труда, которые характеризуются уровнем вредных факторов, как правило, это приводит к развитию различных производственных болезней и травм лёгкой и средней степени тяжести, зачастую это приводит к потере профессиональной трудоспособности. К вредным условиям труда можно отнести условия, в которых трудятся металлурги, шахтёры, работающие в условиях повышенной загазованности воздуха, шума, вибрации, неудовлетворительных параметрах микроклимата [12, с. 79].

Вредные условия труда по степени превышения гигиенических норм разделяют на четыре степени вредности:

1. Первая степень - условия труда, которые характеризуются такими отклонениями от гигиенических норм, которые вызывают обратимые изменения при длительном прерывании контакта человека с вредными факторами, и которые увеличивают риск вреда здоровья.

2. Вторая степень: в данном случае уровни вредных факторов превышают стойкие функциональные изменения и приводят к увеличению заболеваемости. Это проявляется повышением уровня заболеваемости с временной утратой трудоспособности и, в первую очередь, теми болезнями, которые отражают состояние наиболее уязвимых органов и систем для данных вредных факторов, появлению начальных признаков или легких (без потери профессиональной трудоспособности) форм профессиональных заболеваний, возникающих после продолжительной экспозиции (часто после 15 и более лет).

3. Третья степень - условия труда, характеризующиеся такими уровнями производственных факторов, которые приводят к развитию профессиональных заболеваний средней и лёгкой степени тяжести, которые включают повышение уровня заболеваемости с временной утратой трудоспособности.

4. Четвёртая степень - условия труда, при которых могут возникать тяжёлые формы профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности), отмечается значительный рост числа хронических заболеваний и высокие уровни заболеваемости с временной утратой трудоспособности [12, с. 98].

К вредным производственным факторам относятся:

1. Микроклимат рабочего помещения;
2. Запылённость и загазованность воздуха;
3. Уровень шума;
4. Неионизирующие электромагнитные излучения;
5. Тяжесть и напряжённость труда [13, с. 81].

Исходя из тяжести работы, выделяют следующие категории работ:

1. Лёгкой тяжести;
2. Средней тяжести;
3. Тяжёлые [13, с. 107].

Опасные условия труда (4 класс) - это условия труда, которые характеризуются уровнем вредных факторов, воздействие которых в течение рабочей смены создаёт угрозу для жизни или высокий риск получения травмы или увечья.

Источником повышенной опасности является деятельность, отвечающая двум признакам: создание повышенной вероятности причинения вреда для окружающих и невозможность полного контроля над ней со стороны человека. Опасные производственные объекты являются источником повышенной опасности, как для рабочих, так и для окружающих. Источниками повышенной опасности на практике традиционно называют деятельность промышленных организаций, использование электрической энергии высокого напряжения, атомной энергии, строительство, эксплуатацию транспортных средств и другое. Работа в опасных условиях труда запрещена. Исключением является ликвидация аварий и проведение экстренных работ для предупреждения аварийных ситуаций. Такие работы должны проводиться в соответствующих средствах индивидуальной защиты со строгим соблюдением техники безопасности и режимов, регламентированных для таких работ. К физически опасным производственным факторам относят:

1. Движущиеся машины и механизмы, подвижные части производственного оборудования.

2. Экстремально низкая или экстремально высокая температура в пределах рабочей зоны.

3. Повышенное или пониженное барометрическое давление в рабочей зоне, а так же его резкие перепады.

4. Действие ионизирующих излучений.

5. Повышенное напряжение в электрической цепи, замыкание которой может пройти через тело человека.

6. Повышенный уровень статического электричества. Статическое электричество – это явление, при котором на поверхности и в объёме диэлектриков, проводников и полупроводников возникает и накапливается свободный электрический заряд.

7. Повышенный уровень электромагнитных излучений[12, с. 184].

Различают рабочие места с неблагоприятными, нормальными и комфортными условиями труда.

К неблагоприятным относятся такие рабочие места, на которых не соблюдаются установленные санитарно-гигиенические нормы, предельно-допустимые концентрации. При таких условиях люди работают с риском потерять свою трудоспособность. Соблюдение правил и санитарно-гигиенических норм позволяет назвать существующие сегодня условия труда нормальными. Когда же речь идет о благоприятных для здоровья и работоспособности человека условиях труда, то такие условия называют комфортными. При этом фактические параметры по отдельным факторам условий труда должны быть ниже предельно-допустимых концентраций и норм [12, с. 152].

Характеристики производственного процесса определяются применяемым оборудованием, предметами и продуктами труда, технологией, системой обслуживания рабочих мест.

Производственная среда, прежде всего, характеризуется санитарно-гигиеническими условиями труда (температура, шум, освещенность, запыленность, загазованность, вибрация и т.п.), безопасностью трудовой деятельности, режимом труда и отдыха, а также взаимоотношениями между сотрудниками предприятия.

Гуманизация условий труда - это процесс совершенствования существующих условий, сокращающий количество рабочих мест с неблагоприятными условиями и увеличивающий количество рабочих мест с комфортными условиями труда. Гуманизация условий труда означает создание условий труда, которые в максимальной степени благоприятны для людей.

Следуя из вышесказанного, можно сделать вывод, что благоприятные условия труда - это один из наиболее важнейших элементов производственного процесса. От этих условий зависит здоровье работников, их психологическое состояние, работоспособность. А уже от этих факторов, зависит и общее процветание организаций.

1.2 Факторы, влияющие на организацию условий труда

Определение условий труда очень распространенное, каждый формирует его для себя по-своему. Для кого то условия труда ассоциируются с размером заработной платы, для других с тяжестью труда, для третьих с условиями на рабочем месте. И конечно, все эти ассоциации будут правильным, так как факторов, определяющих условия труда и влияющих на здоровье и работоспособность человека, очень много.

Следует отметить, что условия труда представляют собой сложное, объективное явление, характеризующие среду протекания трудового процесса, которое формируется под воздействием множества факторов. Условия труда влияют на здоровье человека, его работоспособность, отношение к труду, степень удовлетворённости работой. Как следствие, условия труда оказывают непосредственное влияние на эффективность труда и экономические результаты деятельности.

Существует множество классификаций, определяющих условия труда, остановимся на некоторых из них.

Факторы, влияющие на формирование и изменение условий труда:

1. Социально-экономические факторы. Представляют собой положение трудящихся в обществе (законодательство о труде, стандарты в области организации труда, стандарты в области оплаты труда, стандарты в области условий и охраны труда, систему льгот, систему гарантий и компенсаций работникам);
2. Организационно-технические факторы. Представляют собой воздействие на формирование материальных элементов условий труда (средства труда, предметы труда, технологические процессы, организационные формы труда и производства);
3. Естественно-природные факторы. Представляют собой воздействие на работника географических, геологических, биологических и климатических особенностей местности, в которых протекает трудовая деятельность;

4. Хозяйственно-бытовые факторы. Представляют собой организацию питания работников, санитарное обслуживание [12, с. 170].

Формирующиеся под воздействием указанных факторов условия труда состоят из множества элементов, классификация которых непосредственно зависит от соответствующей группы факторов, направленности и характера их воздействия на человека и от конкретной формы проявления того или иного элемента. Наиболее распространенным является распределение всех элементов условий труда на четыре группы: психофизиологические, санитарно-гигиенические, эстетические, социально-психологические. При всей условности такого деления элементов, оно имеет большое значение для изучения условий труда, разработки практических мероприятий по их улучшению и для осуществления контроля над их состоянием.

С целью обеспечения людей благоприятными условиями труда и их совершенствованием, выделяют следующие факторы:

1. Санитарно-гигиенические факторы. Они определяют внешнюю производственную среду, а так же санитарно-гигиеническое обслуживание. В эту группу включают все элементы, которые образуют предметную внешнюю среду: микроклимат, состояние воздушной среды (запыленность, загазованность), освещение, производственные излучения, шум, вибрация. Почти все вышеперечисленные элементы нормируются путем стандартов, санитарных норм и требований;

2. Психофизиологические факторы. Они представляют собой обусловленность конкретной трудовой деятельности, то есть физическая и психическая нагрузка работников, монотонность работы, темпы и ритмы труда. Эти элементы определяются содержанием трудовой деятельности, различными нагрузками на двигательный аппарат, нервную систему и психику человека в процессе труда;

3. Эстетические факторы. Они способствуют формированию у человека отношения к среде протекания труда с точки зрения ее художественного восприятия. Воздействуют на формирование определенного эмоционального

состояния. Сюда относят: архитектурно-конструкторско- художественное оформление экстерьера и интерьера, производственного оборудования, оснастки рабочих мест и производственной одежды, озеленение и прочее ;

4. Социально-психологические факторы. Они характеризуются психологическим состоянием работников в частности и коллектива в целом, создают соответствующий психологический, эмоциональный настрой работника [24, с. 59].

Формирование первых трех элементов условий труда зависит от работодателя, следовательно, адаптация условий труда к человеку – это его обязанность. Что касается социально-психологических элементов, то они формируются в результате отношения работника к выполняемой работе и в первую очередь зависят от самого работника, хотя определенное влияние на его адаптацию к условиям труда оказывает работодатель (например, в части контроля соблюдения требований охраны труда и техники безопасности).

Остановимся подробнее на данной классификации.

1) Санитарно-гигиенические факторы, влияющие на условия труда. Улучшение санитарно-гигиенических условий труда включает в себя совершенствование техники и технологии производства с целью устранения причин, которые порождают неблагоприятные условия, а также рационализацию производственного процесса с учетом комплекса санитарных и эргономических норм, стандартов и требований.

Для создания благоприятных условий все элементы данной среды должны подвергаться исследованию и исправляться в соответствии с нормативами.

Перечень документов, определяющих данные условия в организациях:

1. Различные ГОСТЫ, САНПИН - санитарные правила и нормы,
2. СП - санитарные правила,
3. СНИП - строительные нормы и правила,
4. ПДУ - предельно допустимые уровни,
5. ПДК - предельно допустимые концентрации,

6. ГН - гигиенические нормативы,
7. МУК - методические указания по контролю,
8. ОБУВ - ориентировочные безопасные уровни воздействия веществ в воздухе рабочей зоны.

Все санитарно-гигиенические нормативы разрабатываются отдельно по каждому фактору. Рассмотрим их подробнее:

1. Влажность воздуха (количество водяных паров в воздухе). Влажность воздуха разделяют на абсолютную, максимальную и относительную. Абсолютная влажность - это масса водяных паров, содержащихся в данный момент в определенном объеме воздуха. Максимальная - это максимально возможное содержание водяных паров в воздухе при данной температуре воздуха. Относительная влажность - отношение абсолютной к максимальной влажности. Выражается она в процентах.

Относительная влажность в пределах 40-60% является физиологически оптимальной. Повышенная влажность воздуха (более 75-85%) в сочетании с низкими температурами оказывает охлаждающее действие, а в сочетании с высокими температурами способствует перегреванию организма. Относительная влажность менее 25% также является неблагоприятной для человека, так как приводит к высыханию слизистых оболочек и снижению защитной деятельности эпителия верхних дыхательных путей.

2. Подвижность воздуха. Человек начинает ощущать движение воздуха при его скорости примерно 0,1 м/с. Легкое движение воздуха при обычных его температурах способствует хорошему самочувствию. Чем больше скорость движения воздуха и чем ниже его температура, тем более сильное охлаждение организма работника и тем выше его тепловые потери.

3. Чистота воздушной среды. Степень загрязнения воздушной среды характеризуется количеством содержащихся в воздухе примесей газов, паров, пыли в мг/л или мг/м³. Излишнее содержание в воздухе рабочих помещений пыли, паров, газов снижает работоспособность и производительность труда, может вызвать производственные травмы, профессиональные заболевания или отклонения в

состоянии здоровья, обнаруживаемые как в процессе работы, так и в отдаленные периоды жизни настоящего и последующих поколений.

4. Производственные излучения делятся на ионизирующие, электромагнитные, лазерные и ультрафиолетовые.

Ионизирующие излучения - это любые излучения, прямо или косвенно вызывающие ионизацию среды. Источники ионизирующих излучений широко применяются для дефектоскопии металлов, контроля качества сварных соединений, автоматического контроля технологических процессов в сельском хозяйстве, геологической разведке, медицине, атомной энергетике и т.д.

Электромагнитные излучения. Возникновение в окружающей среде электромагнитных полей определяется применением в народном хозяйстве систем, связанных с генерированием, передачей и использованием энергии электромагнитных колебаний. При превышении допустимых уровней воздействия электромагнитного поля у человека могут возникать профессиональные и общие заболевания.

Ультрафиолетовые излучения. Естественным источником УФИ является Солнце. Искусственными источниками ультрафиолетового излучения являются газоразрядные источники света, электрические дуги, лазеры.

5. Освещение. Выбор параметров производственного освещения должен основываться на учете требований, предъявляемых конкретным производственным процессом, в соответствии с действующими нормами и правилами.

6. Производственный шум. В настоящее время шум становится одним из наиболее распространенных факторов внешней и производственной среды. Шумом называют всякий неблагоприятно действующий на человека звук. Шум – это сочетание звуков различного характера, частоты и интенсивности. Слуховой орган человека воспринимает в виде слышимого звука колебания упругой среды, имеющие частоту примерно от 20 до 20 000 Гц, но наиболее важный для слухового восприятия интервал от 45 до 10 000 Гц.

7. Вибрация представляет собой механические колебания, вызываемые работающим оборудованием, механизированными инструментами, транспортом.

Основные параметры, характеризующие вибрацию:

- Амплитуда смещения - наибольшее отклонение колеблющейся точки от положения равновесия (м или мм);

- Колебательная скорость (м/с);

- Колебательное ускорение (м/с).

2) Психофизиологические условия труда. Трудовая деятельность человека основана на его работоспособности, т.е. способности производить целенаправленные действия. С физиологической точки зрения - это способность человеческого организма выдерживать в ходе трудового процесса соответствующие физическую, нервно-психическую и эмоциональную нагрузки, повышать и сохранять на определенном уровне интенсивность физиологических процессов в двигательном аппарате, нервной системе, органах кровообращения и дыхательных органах и тем самым обеспечивать нормальное течение трудовой деятельности в определенный отрезок времени.

Психофизиологические факторы представляют собой обусловленность конкретной трудовой деятельности, то есть физическая и психическая нагрузка работников, монотонность работы, темпы и ритмы труда. Трудовая деятельность человека представляет собой его работоспособность, которая приносит пользу и прибыль предприятию.

Различают следующие виды нагрузок:

1. Физическая динамическая нагрузка;
2. Статистическая нагрузка;
3. Нервно-психическая нагрузка.

Факторы, влияющие на нагрузку человека в процессе труда:

1. Уровень напряжённости;
2. Степень напряжения;
3. Уровень эмоционального напряжения;
4. Степень монотонности труда;

5. Темп работы [13, с. 184].

3) Эстетические факторы, способствующие формированию положительных эмоций у работника (архитектурно-художественное оформление интерьера, производственного оборудования, оснастки рабочих мест и производственной одежды, применение функциональной музыки).

Производственная эстетика определяет требования по внесению художественного начала в среду, в условиях которой осуществляется трудовая деятельность людей. Она призвана вызывать положительные эмоции и способствовать повышению работоспособности людей.

Производственная эстетика предполагает соответствующее внешнее и внутреннее оформление зданий.

Внутренняя и внешняя территория предприятия также должна соответствовать требованиям эстетики:

- устройство удобных подходов и подъездов к предприятию;
- устройство асфальтированных дорожек по всей территории;
- озеленение территории, включая устройство газонов, клумб;
- сооружение фонтанов, бассейнов, скульптурных украшений.

Рекламные витражи должны иметь также красивые архитектурно-художественные формы. Зоны отдыха и спортивные площадки должны вписываться в общий ансамбль территории предприятия и вместе с ним иметь единое художественное решение. То же самое можно сказать об организации стоянок транспорта.

Интерьер производственных помещений или внутреннее их оформление охватывает все те помещения, где работники проводят время в труде или отдыхе:

- цеха;
- лаборатории;
- отделы;
- вспомогательные службы производственного и бытового назначения;
- склады;
- комнаты отдыха.

При организации интерьера, прежде всего, необходимо исходить из безопасности труда, удобства рабочей позы (включая и особенности зрительного восприятия). Необходимо учитывать и психологические потребности человека во время работы. Так, психологически необходимо, чтобы человек на рабочем месте мог видеть внешнюю среду, природу. В связи с этим всюду, где это допустимо, вместо глухих стен в зданиях целесообразно устраивать прозрачные витражи, через которые открывался бы вид на город, деревья.

Большое внимание следует уделять цветовому оформлению производственных помещений, так как почти вся информация запоминается людьми именно зрительно.

Функции цвета в производственной обстановке многообразны. Условно их можно разделить на 2 группы:

1. цвет как средство информации;
2. цвет как фактор психофизиологического комфорта.

Психофизиологическое восприятие людьми цветовой гаммы чрезвычайно разнообразно: оно зависит от возраста, пола, от настроения. Ученые уже давно пытались выявить, какие эмоции вызывают определенные цвета и их сочетания и какое действие оказывают они на человека [13, с. 170].

Из вышесказанного стоит отметить, условия труда оказывают колоссальное влияние на работоспособность человека в процессе труда. Важной составляющей условий труда являются факторы их формирования. От благоприятных факторов зависит здоровье работников, их работоспособность, что является главным критерием процветания предприятий.

1.3 Методы совершенствования условий труда

Условия труда является сложным объективным явлением, характеризующим среду протекания трудового процесса, которая формируется под воздействием связанных факторов социально-экономического, организационного и естественно-природного характера и влияющее на здоровье, работоспособность

человека, его отношение к труду и степень удовлетворенности трудом и, следовательно, на эффективность труда и другие экономические результаты деятельности.

Такое определение дает целостную характеристику условий труда, их сущности как объективного явления, механизма формирования и основных направлений воздействия на работающего человека, эффективности, влияния на социальное развитие.

В зависимости от баланса организма человека и окружающей его среды могут возникнуть благоприятные и неблагоприятные условия труда.

Благоприятные - это условия, при которых совокупность образующих их элементов не оказывает отрицательного влияния на организм человека, а, напротив, способствует физическому и духовному развитию, увеличению интереса к работе, повышению удовлетворенности трудом, развитию творческих способностей. Неблагоприятными условия труда называются тогда, когда совокупность образующих элементов может вызвать у работника глубокое утомление, плохое самочувствие или даже болезненное состояние, выработку у него негативного отношения к своей профессии, неудовлетворенность работой; явиться причиной профессиональных, производственно обусловленных заболеваний, травм, инвалидности, текучести рабочей силы.

Содержание организации труда определяется совокупностью ее элементов, составляющих организационную систему. Процесс совершенствования элементов этой системы лежит в основе формирования основных направлений научной организации труда (НОТ). Везде, где есть труд, там должна быть и его научная организация. Это относится ко всем видам деятельности, всем сферам общественного труда, начиная с отдельного рабочего места и кончая организацией труда в масштабе общества. Наиболее полное использование объективных возможностей улучшения условий труда и повышения его эффективности обеспечивается при комплексном совершенствовании организации труда во всех сферах народного хозяйства. Несомненно, совершенствование НОТ на предприятиях и в их подразделениях в большой мере определяется основными

направлениями совершенствования организации труда в отрасли, региональном и народнохозяйственном масштабе.

К важнейшим направлениям совершенствования организации труда на предприятии относятся:

- совершенствование разделения и кооперации труда: рационализация технологического, функционального и квалификационного разделения труда; внедрение многостаночного (многоагрегатного) обслуживания, совмещение профессий и функций; повышение эффективности кооперации труда (внедрение прогрессивных форм и видов бригадной организации труда);

- совершенствование организации и обслуживания рабочих мест: рациональная планировка рабочих мест и их цепочки по участку, цеху; организационно-техническая оснащенность рабочих мест; расширение типизации в планировке и оснащении рабочих мест; проектирование планово-предупредительных систем обслуживания рабочих мест, обеспечивающее эффективное использование совокупного рабочего времени основных и вспомогательных рабочих;

- улучшение условий труда: нормализация санитарно-гигиенических условий работы; обеспечение требований охраны труда; обеспечение нормальных психофизиологических условий труда; упорядочение бытового обслуживания трудящихся; повышение уровня эстетизации производственной среды; первостепенная механизация тяжелых и вредных работ; устранение эмоционально-отрицательных факторов труда;

- рационализация режима труда и отдыха (внутрисменного, недельного, месячного и годового); рациональная сменность по предприятию и его подразделениям, отдельным категориям работников; эффективное использование вне-рабочего времени и мероприятия по его обеспечению;

- совершенствование организации подбора, подготовки и повышения квалификации кадров: обеспечение подготовки и переподготовки кадров; в соответствии с потребностями производства; организация системы профессиональной ориентации и профессионального отбора; повышение общеобразовательной и экономической подготовки кадров; совершенствование форм и методов

повышения квалификации кадров; создание условий, обеспечивающих стабильность кадров; соблюдение типовых программ и сроков обучения по профессиям и квалификациям;

- изучение и внедрение передовых приемов и методов труда: рационализация трудовых приемов и движений; внедрение прогрессивных методов труда в пределах смены; инструктаж исполнителей и обучение их передовым приемам и методам труда, обеспечивающим экономию рабочего времени и рост производительности труда;

- совершенствование нормирования труда: разработка и внедрение технически обоснованных норм, рациональная регламентация их пересмотра; расширение фронта нормирования по всем категориям работающих; разработка и внедрение нормативных номограмм; совершенствование организации нормировочной работы;

- рациональная организация стимулирования труда: совершенствование форм коллективного стимулирования трудовых коллективов; применение эффективных систем индивидуального премирования; экономическое обоснование форм и систем индивидуальной оплаты труда; совершенствование и широкое внедрение форм морального стимулирования;

- повышение удовлетворенности трудом, работой в коллективе как важнейшего показателя социальной эффективности организации труда: -обеспечение творческого отношения к труду, развитие рационализации и изобретательства; укрепление дисциплины труда; повышение ответственности за результаты труда, развитие товарищеской взаимопомощи и др. [15, с. 79].

Наибольший социально-экономический эффект от совершенствования организации труда по всем его направлениям обеспечивается лишь при учете всех взаимосвязей НОТ с технико-технологическими факторами, организацией производства и управлением.

Важное значение имеет оценивание условий труда и определение степени вредности условий труда.

Оценивание условий и характера труда на рабочих местах осуществляется на основе следующих методов:

1. Контроль условий труда на соответствие санитарным правилам и нормам;
2. Аттестация рабочих мест по условиям труда;
3. Санитарно - гигиеническая паспортизации состояния производственных предприятий;
4. Составление санитарно-гигиенической характеристики условий труда;
5. Расследование случаев профессиональных заболеваний.

Остановимся подробнее на каждом из методов

Санитарные нормы широко применяются при анализе и оценивании состояния условий труда и внедрении мероприятий по их улучшению.

Комплексное оценивание всех факторов производственной среды, трудового процесса, совокупных социально-экономических факторов, которые влияют на здоровье та работоспособность работников в процессе трудовой деятельности осуществляется с помощью аттестации рабочих мест.

Аттестация проводится во всех организациях независимо от форм собственности, где технологический процесс, используемое оборудование, сырье и материалы, является потенциальными источниками вредных и опасных производственных факторов, которые могут неблагоприятно влиять на состояние здоровья сотрудников.

Аттестация рабочих мест по условиям труда предусматривает:

1. Выявление на рабочем месте вредных и опасных производственных факторов и причин их образования;
2. Исследование производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса на рабочем месте;
3. Комплексная оценка факторов производственной среды и характера труда на соответствие их требованиям стандартов, санитарных норм;
4. Обоснование отнесения рабочего места к соответствующей категории по условиям труда;

5. Подтверждение или определение права работников на льготное пенсионное обеспечение, дополнительный отпуск, а так же другие льготы и компенсации в зависимости от условий труда [23, с. 184].

За результатами аттестации складываются перечни:

Рабочих мест, производств, работ, профессий и должностей, на которых подтверждено право на льготы и компенсации, предусмотренные законодательством;

Рабочих мест, производств, работ, профессий и должностей, на которых предлагается установить льготы и компенсации, за счет предприятия;

Рабочих мест с неблагоприятными условиями труда, на которых необходимо осуществить первоочередные меры относительно их улучшения.

Согласно типичной методике оценивания условий труда фактическое их состояние определяется на рабочих местах, где выполняются работы, предусмотренные отраслевым перечнем работ с тяжелыми и вредными условиями на основе гигиенической классификации труда.

Оценивание проводится по данным аттестации рабочих мест и специальных инструментальных измерений, которые отображаются в карте условий труда на рабочих местах.

Степень вредности факторов производственной среды и тяжести труда определяется в баллах (от 1 до 3 баллов) за гигиенической классификацией труда.

Количество баллов по каждому фактору проставляется в карте условий труда.

Оценивая санитарно-гигиенические факторы, среди методов приближенной оценки суммарного влияния метеорологических факторов выделяют метод учета эффективных и эквивалентно-эффективных температур. Показатель эффективной температуры включает влияние температуры и влажности воздуха на человека на рабочем месте, при которых у обследуемого появляется ощущение комфорта.

Исследования показывают, что повышение температуры воздуха выше 20-22°C снижает работоспособность на 2-4% на каждый градус повышения температуры, а при температуре в 30°C и выше на 4-6% на каждый градус. Также длительное воздействие низких температур может вызвать неблагоприятные изменения в организме человека. Местное и общее охлаждение организма причина многих заболеваний, в том числе и простудных. Любая степень охлаждения характеризуется снижением частоты сердечных сокращений и развитием процессов торможения в коре головного мозга, что ведет к снижению работоспособности.

Влажность воздуха определяется содержанием в ней водяных паров. Различают абсолютную, максимальную и относительную влажность воздуха. Абсолютная влажность-это масса водяных паров, содержащихся в данный момент в определенном объеме воздуха. Максимальная - это максимально возможное содержание водяных паров в воздухе при данной температуре воздуха (состояние насыщения). Относительная влажность определяется отношением абсолютной к максимальной влажности и выражается в процентах. Физиологически оптимальной является относительная влажность в пределах 40-60%. Повышенная влажность воздуха (75-85%) в сочетании с низкими температурами оказывает значительное охлаждающее действие, а в сочетании с высокими температурами способствует перегреванию организма. Исследованиями установлено, что к концу пятичасового пребывания в зоне с температурой 30°C и влажностью 80-90% работоспособность снижается на 62%. Относительная влажность менее 25% также неблагоприятна для человека.

При оценке степени действия шума и вибрации на здоровье и работоспособность человека учитываются определенные показатели. Так, звуки частотой 2000 - 4000 Гц оказывают утомляющее действие уже при 80 ДБ. Отмечается стойкое понижение слуха при воздействии шума тоном 4096 Гц (независимо от частоты шума). Вместе с тем шум интенсивностью более 90 ДБ даже при низкой частоте оказывает утомляющее действие[34, с. 57].

Исходя из вышесказанного, стоит отметить, что условия труда - это сложное объективное явление, характеризующее среду протекания трудового процесса, формирующееся под воздействием взаимосвязанных факторов. Условия труда являются важным элементом трудовой деятельности человека, от их состояния зависит уровень работоспособности человека, результаты его работы, состояние здоровья, отношение к труду.

Глава 2 Анализ условий труда персонала Молодежного культурного центра НИУ «БелГУ»

2.1 Общая характеристика деятельности организации

Молодежный культурный центр (далее МКЦ) – это структурное подразделение НИУ «БелГУ», основанное в 2001 году. Основная задача МКЦ – это организация культурной и досуговой жизни студенческой молодежи. В университете студенты могут не только получить качественное образование в области выбранной профессии, но и в полной мере раскрыть свой творческий потенциал. В этом им помогают опытные специалисты и руководители творческих коллективов Молодежного культурного центра.

МКЦ создается, преобразовывается, ликвидируется приказом ректора НИУ «БелГУ» после рассмотрения Ученым советом НИУ «БелГУ».

Основные виды деятельности МКЦ определяет ректор университета. Непосредственное руководство деятельностью МКЦ осуществляет директор, который принимается и увольняется с приказом ректора НИУ «БелГУ» (положение о МКЦ см. приложение А).

МКЦ НИУ «БелГУ» ведет активное сотрудничество со всеми учреждениями культуры Белгородской области. Проводит совместные концерты с артистами Белгородской государственной филармонии, Белгородского государственного музыкального училища им. С.А. Дегтярева, Центром молодежных инициатив, Белгородским государственным институтом культуры и искусств, Академическим драматическим театром им. М.С. Щепкина и другими.

Основными функциями МКЦ являются:

- обеспечение комплексное планирование основных форм и направлений внеучебной культурно- образовательной и культурно- массовой работы со студентами;

- координация деятельности самодеятельных творческих коллективов и организация их участия в общеуниверситетских мероприятиях;

- составление календарных планов культурно - массовых мероприятий МКЦ;

- осуществление руководства и оказание практической помощи в деятельности факультетов университета по улучшению внеучебной воспитательной работы, совершенствованию форм и методов проведения досуга студентов;

- анализ и контроль за проводимыми культурно- массовыми мероприятиями на разных уровнях: факультетах, подразделениях, творческих коллективах;

- осуществление взаимодействия со сторонними организациями и учреждениями в совместной с ними культурно - образовательной и культурно - массовой деятельности университета.

Следует отметить, что все из перечисленных функций выполняются МКЦ в полной мере.

Структуру и штатную численность МКЦ утверждает ректор университета, исходя из условий и особенностей деятельности университета, по представлению директора МКЦ, по согласованию с проректором по социально-воспитательной работе, управлением бухгалтерского учета и финансового контроля и правовым управлением. В структуру МКЦ входят(таблица 2.1.1) :

- основной персонал;
- вспомогательный персонал.

Таблица 2.1.1 – Организационная структура МКЦ

Персонал	Количество человек
Основной	25
Вспомогательный	
Уборщица	4
Вахтер	6
Гардеробщица	5
Комендант	1
Итого	41

Из данных представленных в таблице мы можем увидеть, что количество основного персонала МКЦ превышает количество вспомогательного персонала на 9 человек.

В МКЦ на вторую половину 2015 года работало 41 человек, из них

- 25 человек - основной персонал;

- 16 человек - вспомогательный персонал.

В установленном порядке в пределах своей компетенции директор МКЦ осуществляет координирующее руководство.

Анализ трудовых ресурсов организации приведен в таблице 2.1.2

Таблица 2.1.2 – Численность и движение кадров МКЦ

Показатель	2013 год	2014 год	2015 год	Отклонение 2015 от 2013 г
Среднесписочное число работников за период	38	38	41	3
Принято человек	6	3	4	-2
Выбыло человек по сокращению штатов	1	2	1	0
Выбыло человек по собственному желанию	1	3	1	0
Выбыло за нарушение трудовой дисциплины	3	1	2	-1
Итого выбывших	5	6	4	-1
Коэффициент оборота по приёму	0,2	0,7	0,1	-0.1
Коэффициент оборота по выбытию	0,1	0,1	0,1	0
Коэффициент постоянства кадров	3,1	3,1	2,8	-0.3
Коэффициент текучести	0,1	0,1	0,1	0

Как видно из таблицы 2.1.2 – численность и движение кадров МКЦ число работников за 2015 увеличилось на 3 по сравнению с 2013 годом. Принято было на 2 человека меньше, а выбыло меньше на одного.

Коэффициенты рассчитаны согласно общепринятым формулам. Их можно увидеть в приложении Б.

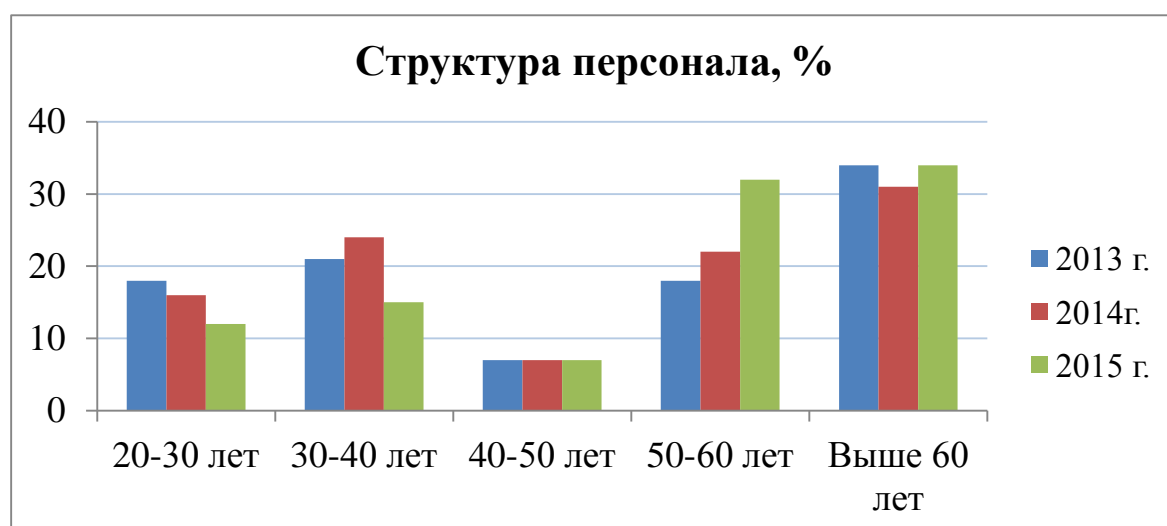
Распределение работников по возрасту в 2013- 2015 годах можно рассмотреть в таблице 2.1.3

Таблица 2.1.3 - Распределение персонала по возрасту в 2013-2015 годах

Работники по возрасту	Количество человек			Отклонения 2015 от 2013	%		
	2013	2014	2015		2013	2014	2015
20-30	7	6	5	-2	18	16	12
30-40	8	9	6	-2	21	24	15
40-50	3	3	3	0	7	7	7
50-60	7	8	13	6	18	22	32
60 и >	13	12	14	1	34	31	34
Итого	38	38	41	3	100	100	100

В таблице 2.1.3 показаны данные по возрасту сотрудников МКЦ. Исходя из таблицы, можно понять, что в 2015 году количество работников только от 50 лет и выше увеличилось по сравнению с 2013. Остальные промежутки лет показали отрицательные показатели.

Сравнение данных наглядно можно увидеть ниже (рис.2.1.1).

**Рисунок 2.1.1 – Структура персонала 2013-2015 годов**

Распределение персонала МКЦ мы можем увидеть ниже, в таблице 2.1.4

Таблица 2.1.4 - Распределение персонала по полу в 2013-2015 годах

Работники по полу	Количество человек			Отклонения 2015 от 2013	%		
	2013	2014	2015		2013	2014	2015
мужчины	11	12	15	4	29	31	36
женщины	27	26	26	-1	71	69	64
итого	38	38	41		100	100	100

В таблице 2.1.4 показано распределение по полу в 2013-2015 гг. Из полученной информации можно сделать вывод, что в 2015 году возросло количество

сотрудников мужского пола. Подробную информацию смотрите ниже (рис. 2.1.2).



Рисунок 2.1.2 – Распределение персонала по полу в 2013-2015 годах

Распределение персонала по стажу за 2013-2015 года в МКЦ можно увидеть ниже в таблице 2.1.5. Так же сравнение представленных данных из таблицы можно увидеть ниже рис. 2.1.3.

Таблица 2.1.5 – распределение работников по стажу в 2013-2015 годах

Работники по стажу(лет)	Количество человек			Отклонения 2015 от 2013	%		
	2013	2014	2015		2013	2014	2015
До 5	10	10	15	5	18	26	37
5-10	12	15	8	-4	21	39	19
10-15	9	6	11	2	7	17	27
15-20	3	3	3	0	18	8	7
Свыше 20 лет	4	5	4	0	34	13	10
Итого	38	38	41		100	100	100

Из таблицы 2.1.5 видно, что сотрудников со стажем менее 5-ти лет в 2015 году стало больше, нежели в 2013-2015 годах. Наглядно сравнить данные можно взглянув ниже (рис. 2.1.3).

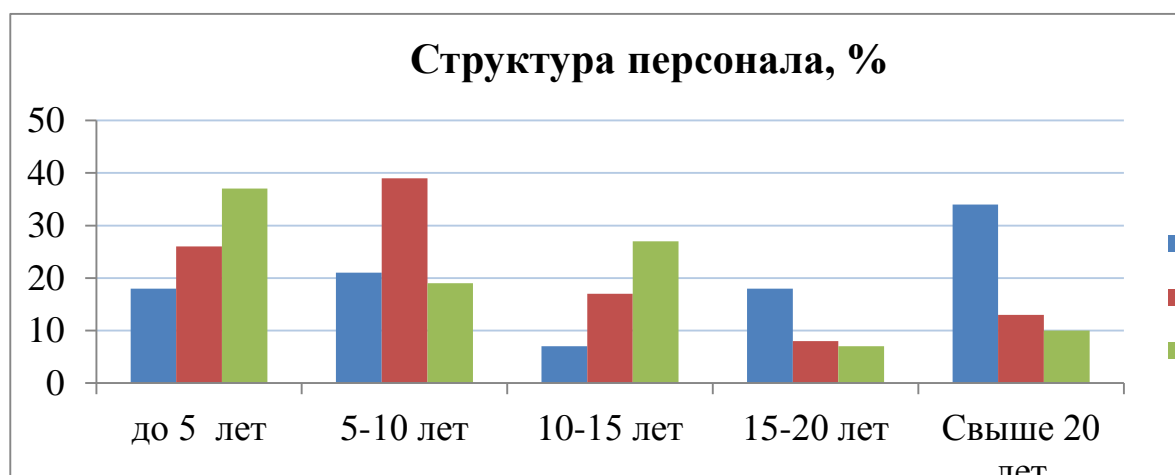


Рисунок 2.1.3 – Распределение персонала по стаж в 2013-2015 годах

Распределение персонала по образованию в МКЦ за 2013-2015 года можно увидеть ниже в таблице 2.1.6.

Таблица 2.1.6 – Распределение работников по образованию в 2013-2015 годах

Работники по образованию	Количество человек			Отклонения 2015 от 2013	%		
	2013	2014	2015		2013	2014	2015
Среднее	3	2	2	-1	8	5	5
Среднее специальное	10	11	10	0	26	29	24
Незаконченное высшее	6	8	8	2	16	21	20
Высшее	19	17	21	2	50	45	51
Итого	38	38	41	3	100	100	100
Качество персонала							
		2013	2014	2015			
Среднее		0,08	0,05	0,05			
Среднее специальное		0,26	0,29	0,24			
Незаконченное высшее		0,16	0,21	0,20			
Высшее		0,5	0,45	0,51			

Качество персонала рассчитывается путём деления количества работников с соответствующим должности образования на общее количество персонала в группе.

Из таблицы 2.1.6 видно, что сотрудников с высшим образованием в 2015 году стало больше, нежели в 2013-2015 годах. Наглядно сравнить данные можно взглянув ниже (рис. 2.1.4).

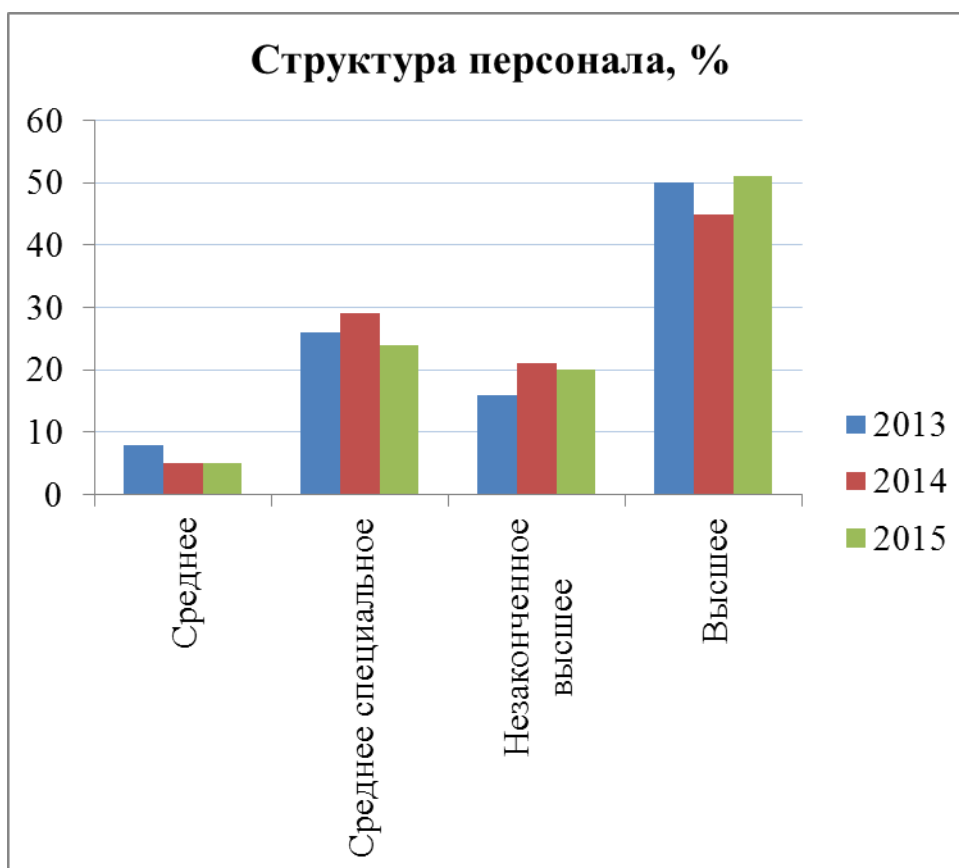


Рисунок 2.1.4 – Распределение персонала по образованию в 2013-2015 годах

Таким образом, изучив систему управления персоналом в МКЦ можно отметить, что в МКЦ работают 41 человек, из 25 человек – основной персонал, 16 человек - вспомогательный персонал. Всеми вопросами, связанными с управлением персоналом занимается ректор НИУ «БелГУ». Стоит отметить, что сотрудники в полной мере выполняют все поставленные перед ними задачи, от их работы зависит процветание МКЦ и культурно - массовая деятельность университета.

Молодежный культурный центр НИУ «БелГУ» каждый месяц приносит прибыль университету за организацию зрелищных представлений и концертов. На базе НИУ «БелГУ» мероприятия, перечень и цену которых можно увидеть в таблице 2.1.7.

За год мероприятий в МКЦ проводится 50- 60. Это мероприятия как мировые и всероссийские, так и регионального уровня (конференции, сессии).

Таблица 2.1.7 – Перечень оказываемых платных услуг

№	Наименование услуги	Стоимость услуги руб.
1	Концертный зал МКЦ в час: Подготовка, монтаж и демонтаж оборудования, проведение репетиции Проведение мероприятия Использование мультимедийного оборудования Использование концертного рояля	7 000,00 12 000,00 2 000,00 2 500,00
2	Диско – зал МКЦ/ 1 час	2 000,00
3	Работа ведущих на мероприятиях	договорная
4	Обеспечение мероприятия звукоусилением вне МКЦ	договорная
5	Использование рабочего места кассира в фойе 1 этажа МКЦ (1 стол, 1 стул) для реализации билетов на зрелищные мероприятия с 10.00 до 18.00 (Пн – Пт) / 1 неделя	2 000,00
6	Концертный зал на ул, Студенческой / 1 час: 1.1 Подготовка, монтаж и демонтаж оборудования, проведение репетиции Проведение мероприятия Использование мультимедийного оборудования Использование концертного рояля	2 500,00 4 500,00 1 500,00 1 500,00
7	Использование помещений для занятий с детскими творческими коллективами / месяц	10 000,00

Так же для занятий с детскими коллективами сдается 2 помещения (4500 тыс. руб. и 60000 тыс. руб.). Можно посчитать прибыль от мероприятия в день, она приносит примерно 50000 тыс. руб. Таким образом, прибыль от МКЦ за год составит около 1374000 тыс. руб.

2.2 Оценка условий организации труда персонала

Исследования в рамках квалификационной работы проводилось на базе МКЦ. Повышению достоверности исследовательской информации способствовало использование подобранных нами методов:

1. Анкетирование;
2. Анализ документации;
3. Беседа;
4. Наблюдение.

Сотрудникам МКЦ была предложена анкета на определение степени удовлетворенности условиями труда (приложение В). Данная анкета позволяет узнать, насколько удовлетворены сотрудники условиями труда, какие аспекты их устраивают, какие не устраивают. Данный метод совместно с остальными методами позволяет рассмотреть реально существующую ситуацию в организации со всех сторон.

Сотрудникам МКЦ были выданы опросники, состоящие из 12-ти вопросов. От них требовалось ответить на вопросы, поставив галочку в соответствующем поле. Ответы представлены в виде:

- Вполне удовлетворён;
- Удовлетворён;
- Не удовлетворён;
- Крайне не удовлетворён.

В исследовании приняли участие 41 человек из них 15 мужчин и 26 женщин.

Ответы сотрудников МКЦ можно увидеть в приложении Г.

Из полученных результатов можно сделать следующие выводы:

1. Удовлетворенность организацией, в которой работают в целом очень высокая;
2. Работники МКЦ на вопрос об удовлетворенности доставкой работников до места работы ответили отрицательно, так как служебного транспорта для работников нет;
3. В целом сотрудников удовлетворяет длительность рабочего дня;
4. Большая часть работников МКЦ на вопрос о том, устраивает ли их заработная плата ответили удовлетворительно;
5. Удовлетворенность организацией времени для питания в обеденный перерыв очень низкая;
6. Большинство сотрудников МКЦ не удовлетворено техническим оснащением.

Для наглядности остальные ответы на вопросы можно увидеть на рисунках 2.2.1, 2.2.2, 2.2.3 и 2.2.4.



Рисунок 2.2.1 – Удовлетворенность персонала санитарно-гигиеническими факторами

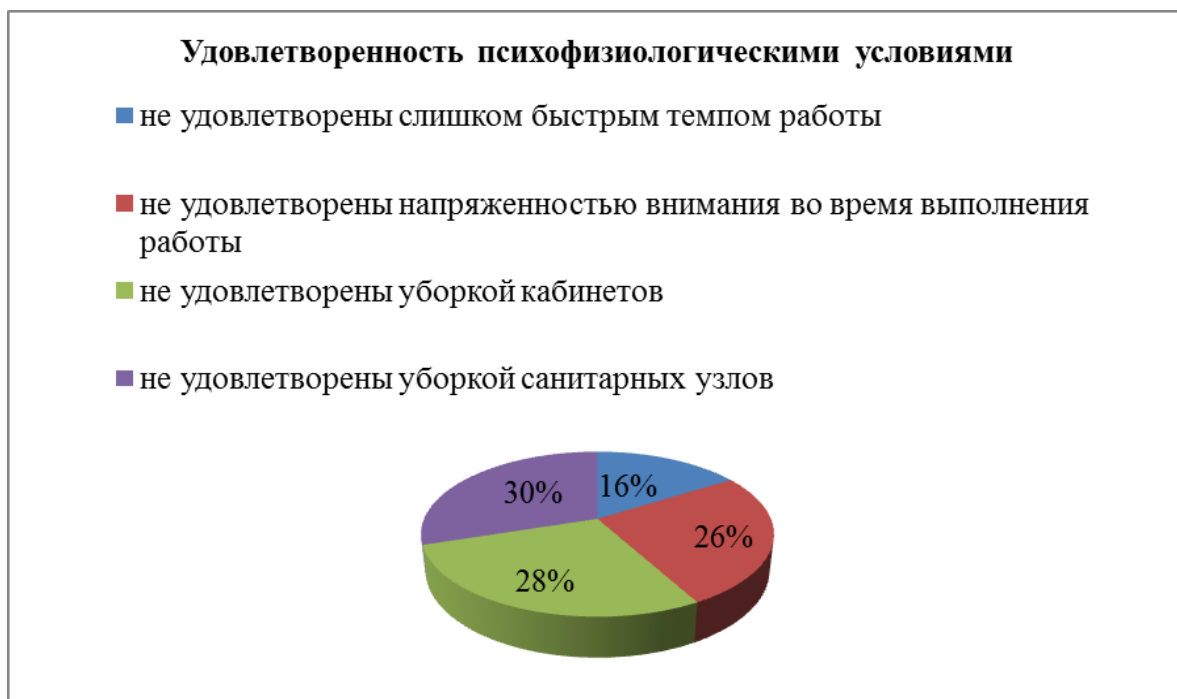


Рисунок 2.2.2 – Удовлетворенность персонала психофизиологическими факторами



Рисунок 2.2.3 – Удовлетворенность персонала эстетическими условиями



Рисунок 2.2.4 – Удовлетворенность персонала социально- психологическими условиями

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что в целом удовлетворённость условиями труда в МКЦ достаточно высокая.

Результаты анкетирования нам показали, что сотрудники организации

не удовлетворены только некоторыми аспектами, которые требуют совершенствования, к этим аспектам можно отнести эстетические характеристики, санитарно гигиенические характеристики, организацию обеденного времени, доставку сотрудников до места работы. Данные проблемы так же были обнаружены в результате проведения методов наблюдения и анализа документов. Это говорит о достаточно объективной оценке сотрудниками условий труда в МКЦ.

В Молодёжном культурном центре НИУ «БелГУ» один раз в 5 лет проводится аттестация рабочих мест по условиям труда.

Аттестация рабочих мест по условиям труда - это оценка условий труда на рабочих местах в целях определения вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями. В соответствии со ст. 209 ТК РФ аттестация рабочих мест по условиям труда проводится в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда [12, с. 79].

Членами комиссии являются сотрудники Отдела охраны труда НИУ «БелГУ». В аттестационную комиссию входят пять человек:

1. Председатель аттестационной комиссии;
2. Члены аттестационной комиссии.

Условия труда оценивают по следующим критериям: химические; биологические; аэрозоли преимущественно фиброгенного действия; шум; инфразвук; ультразвук воздушный; вибрация общая; вибрация локальная; неионизирующие излучения; микроклимат; световая среда; тяжесть труда; травмоопасность; обеспеченность средствами индивидуальной защиты; повышенная заработная плата; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск; сокращенная продолжительность рабочего времени; лечебно- профилактическое питание; льготное пенсионное обеспечение.

Сроки проведения аттестации определяются руководством компании и прописываются в специально изданном приказе. Там же должен быть расписан график проведения аттестации и назначены ответственные из числа руководителей отделов (их заместителей).

Мы провели опрос сотрудников, касаемо аттестации рабочих мест по условиям труда. Работники не довольны тем, что проведение аттестации рабочих мест по условиям труда отнимает большое количество времени (5 часов на одно рабочее место). Аттестация проводится в рабочее время, вследствие этого работники МКЦ не успевают справляться со своими обязанностями. Из-за этого им приходится работать сверхурочно (сверхурочные часы не оплачиваются), что бы успеть выполнить план.

Проведя исследование документации по аттестации рабочих мест в Молодёжном культурном центре НИУ «БелГУ» можно сделать выводы:

1. Аттестация рабочих мест проводится один раз в 5 лет, и затрагивает все рабочие места;
2. Аттестация рабочих мест проводится в соответствии со стандартом безопасности труда (приложение Д);
3. Аттестация рабочих мест отнимает большое количество рабочего времени.

Результаты исследования аттестации рабочих мест по условиям труда за 2015 год представлены в таблице 2.2.1(приложение 3)

Из полученных результатов можно сделать вывод о том, что в целом удовлетворенность условиями труда достаточно высока, за исключением некоторых аспектов, требующих совершенствования (эстетические характеристики, санитарно-гигиенические характеристики).

Все результаты проведённого исследования анализируем с помощью SWOT-анализа.

SWOT-анализ - это один из самых распространенных методов, оценивающих в комплексе внутренние и внешние факторы, влияющие на развитие компании. Это анализ сильных и слабых сторон организации, а также возмож-

ностей и угроз со стороны внешней окружающей среды. S и W относятся к состоянию компании, а O и T к внешнему окружению организации.

SWOT-анализ является предварительным исследовательским этапом при составлении стратегических планов, разработке стратегических целей и задач компании.

SWOT расшифровывается как: Strengths - сильные стороны; Weakness - слабые стороны; Opportunities - возможности; Threats - угрозы.

Актуальными проблемами организации условия труда в МКЦ являются:

(Матрицу SWOT-анализа см. ниже табл. 2.2.1):

1. Процедура проведения аттестации рабочих мест по условиям труда тратит большое количество временных ресурсов;

2. Во время проведения процедуры аттестации рабочих мест по условиям труда работники не справляются со своими задачами, так как это отнимает большое количество рабочего времени;

3. В МКЦ санитарно-гигиенические условия не соответствуют общепринятым нормам, в частности:

- Оформление кабинетов не соответствует общепринятым стандартам;
- Цветовое оформление рабочих помещений выполнено без учёта санитарно гигиенических требований;

- Уровень клининговых мероприятий не соответствует общепринятым стандартам;

- Высокий уровень шума на рабочих местах;

- В летнее время в кабинетах слишком жарко (система вентиляции и система кондиционирования не соответствует нормам);

- В летнее время повышенная влажность в помещениях(система вентиляции и система кондиционирования не соответствует нормам).

4. Неудобное время для обеденного перерыва.

Таблица 2.2.1 - Матрица SWOT-анализа

	Сильные стороны	Слабые стороны
Внутренняя среда	<p>В организации есть положение о проведении аттестации рабочих мест по условиям труда;</p> <p>В организации есть все необходимые документы для проведения аттестации рабочих мест по условиям труда;</p> <p>Аттестация рабочих мест по условиям труда проводится в обязательном порядке каждый год;</p> <p>Удовлетворённость сотрудников организацией очень высокая.</p>	<p>Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда тратит большое количество временных ресурсов ;</p> <p>Работники не справляются со своими задачами во время проведения аттестации, так как это отнимает большое количество рабочего времени;</p> <p>Плохие санитарно-гигиенические условия (работники жалуются на шум, на высокую температуру в кабинетах);</p> <p>В МКЦ неудобное время для обеденного перерыва;</p> <p>Работники жалуются на оформление кабинетов;</p> <p>В организации не удовлетворительное цветовое оформление;</p>
Внешняя среда	Возможности	Угрозы
	<p>Экономия временных ресурсов МКЦ;</p> <p>Увеличение трудоспособности работников;</p> <p>Ускорение работы сотрудников;</p> <p>Снижение утомляемости работников;</p> <p>Выполнение работниками своих задач на максимальном уровне;</p> <p>Появление новых технологий по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда.</p>	<p>Снижение удовлетворённости организацией у сотрудников;</p> <p>Снижение уровня работоспособности сотрудников МКЦ;</p> <p>Не качественное выполнение обязанностей;</p> <p>Увеличения трат временных ресурсов;</p> <p>Увеличение текучести кадров;</p> <p>Дефицит специалистов.</p>

Таким образом, нами был осуществлен анализ условий труда работников МКЦ.

В МКЦ преимущественно работают женщины (64%) возрастом от 20 до 70 лет. Большая часть персонала имеет высшее и среднее специальное образование, стаж работы большинства служащих от 5ти до 10ти лет.

Уровень оплаты труда сотрудников особо не повышается, что не способствует обеспечению оптимального уровня жизни сотрудников.

Анализ основных кадровых процессов показал, что в МКЦ наблюдается весьма высокий показатель постоянства кадров и низкий показатель текучести кадров. Данные результаты говорят о стабильности кадрового процесса МКЦ, о соответствии количества выбывших количеству принятых сотрудников. Низкие

показатели увольнений в связи с нарушениями трудовой дисциплины свидетельствуют о высокой дисциплине труда работающих в МКЦ.

Комплексное использование таких методов как анализ документации, анкетирование, и наблюдение позволило выявить проблемы, существующие в организации в сфере управления условиями труда. Условия труда работающих и охрана их труда должны занять основополагающее место в системе экономической безопасности организации, района и страны в целом

2.3 Рекомендации по совершенствованию организации условий труда персонала и оценка их эффективности

В МКЦ нами было проведено исследование условий труда, в результате которого были выявлены следующие проблемы:

1. Процедура проведения аттестации рабочих мест по условиям труда тратит большое количество временных ресурсов;

2. Во время проведения процедуры аттестации рабочих мест по условиям труда работники не справляются со своими задачами, так как это отнимает большое количество рабочего времени;

3. Неудобное время для обеденного перерыва;

4. В МКЦ санитарно-гигиенические условия не соответствуют общепринятым нормам, в частности:

- Оформление кабинетов не соответствует общепринятым стандартам;

- Цветовое оформление рабочих помещений выполнено без учёта санитарно гигиенических требований;

- Уровень клининговых мероприятий не соответствует общепринятым стандартам;

- Высокий уровень шума на рабочих местах;

- В летнее время в кабинетах слишком жарко (система вентиляции и система кондиционирования не соответствует нормам);

- В летнее время повышенная влажность в помещениях(система вентиляции и система кондиционирования не соответствует нормам).

- Перечисленные проблемы влияют на состояние работающих, в частности:

- Повышенная усталость;
- Раздражительность;
- Снижения концентрации внимания.

Что непосредственно ведёт к снижению работоспособности, а в дальнейшем производительности труда.

Решение выявленных проблем по условиям труда предполагает достижение следующих целей (табл.2.3.1).

Таблица 2.3.1 - Анализ целей

Проблема	Цель
Процедура проведения аттестации рабочих мест по условиям труда тратит большое количество временных ресурсов	Оптимизация временных затрат на проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в МКЦ
Во время проведения процедуры аттестации рабочих мест по условиям труда работники не справляются со своими задачами, так как это отнимает большое количество рабочего времени	Совершенствование системы аттестации рабочих мест по условиям труда
В МКЦ санитарно-гигиенические условия не соответствуют общепринятым нормам	Организация удобного для всех работников времени для обеда
	Совершенствование оформления рабочих помещений
	Совершенствование системы клининговых мероприятий

Для достижения поставленных целей целесообразно разработать систему мероприятий:

1. Для достижения целей «оптимизация временных затрат на проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в МКЦ» и «Совершенствование системы аттестации рабочих мест по условиям труда» необходимо ввести в МКЦ компьютерную программу «Аттестация рабочих мест»;

2. Организовать удобное для всех работников время обеденного перерыва;

3. Для достижения целей «Совершенствование оформления рабочих помещений» необходимо произвести косметический ремонт кабинетов, частично заменить офисную мебель, произвести перестановку, для более комфортных условий работы сотрудников;

4. Для достижения цели «Совершенствование системы клининговых мероприятий» необходимо назначить ответственных, разработать программу контроля, провести собрание технического персонала по уборке помещений, проинформировать о недовольстве сотрудников;

5. Необходимо заменить старые окна стеклопакетами, установить кондиционеры.

Рассмотрим более подробно каждое из предложенных мероприятий.

Компьютерная программа «Аттестация рабочих мест» - современное функциональное программное обеспечение, способное охватить полный цикл проведения аттестации рабочих мест по условиям труда. От составления перечня вредных и опасных факторов производственного процесса на рабочих местах и оформления протоколов измерения уровней производственных факторов до формирования конечных аттестационных материалов в соответствии с новым «Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда».

Программа выполнена на платформе 1С. Данную программу можно легко интегрировать с такими распространенными информационными системами, как «1С Бухгалтерия», «1С Предприятие». Это позволит автоматически импортировать для карт аттестации сведения о кадровом составе, профессиях и структурных подразделениях из бухгалтерии или отдела кадров.

Экономический эффект от внедрения программы «Аттестация рабочих мест» рассчитаем следующим образом:

$$\text{Э} = \text{Вр} * \text{Ср.ст.ч/ч} \quad (1)$$

где Э - экономический эффект (руб.);

Вр - время затрачиваемое на проведение аттестации (одно рабочее место);

Ср.ст. ч/ч - средняя стоимость одного человеко-часа.

В настоящее время проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в МКЦ тратит 5 часов на одно рабочее место.

Рассчитаем среднюю стоимость одного человеко-часа (формула 2).

$$\text{Ср.ст. ч/ч} = \text{Ср.з.п./}(\text{Чд} * \text{Дм}) \quad (2)$$

где Ср.з.п - средняя заработная плата;

Чд - количество рабочих часов в день;

Дм - количество рабочих дней в месяце;

$$16000/8*20=100 \text{ руб.}$$

Рассчитаем экономический эффект:

$$\text{Э}=5*100*=500 \text{ руб. одно рабочее место}$$

$$\text{Э}=500*41=20500 \text{ руб.}$$

Столько денег МКЦ теряет проведение Аттестации рабочих мест по условиям труда. Внедрение программы «Аттестация рабочих мест» позволит тратить на одно рабочее место 2 часа. таким образом экономический эффект будет равен:

$$\text{Э}=2*100=200 \text{ руб.}$$

$$\text{Э}=200*41=8200 \text{ руб.}$$

Таким образом, при внедрении программы «Аттестация рабочих мест» МКЦ в два раза сократит временные потери, а так же финансовые потери. Таким образом, программа полностью окупится.

В МКЦ работает всего 41 человек. Организация столовой в МКЦ не выгодна. Обеденное время в МКЦ с 13.00 до 14.00, в это время сотрудники могут пойти в университетскую столовую, но в связи с тем, что обеденное время в университете общее, в столовой всегда большие очереди. Так, сотрудникам МКЦ не хватает времени, на обед. Выгодным мероприятием в данном случае будет перенос обеденного времени на 1 час. Данное новшество поможет устранить проблему, связанную с опозданиями.

Экономический эффект от внедрения мероприятия по переносу обеденного времени (формула 3):

$$\text{Э}=\text{Вр} * \text{Ср.ст. ч/ч} \quad (3)$$

где V_p - общее количество опозданий (часы).

В связи с неудобным временем для обеденного перерыва большинство работников МКЦ опаздывают в среднем на 20 минут.

$20 \cdot 20 = 400$ (6,5 часов) МКЦ теряет ежедневно, а из этого следует, что:

$\mathcal{E} = 6,5 \cdot 100 = 650$ руб. один рабочий день

$\mathcal{E} = 650 \cdot 20 \cdot 12 = 156000$ руб. МКЦ теряет за год.

Данный результат свидетельствует о целесообразности внедрения предложенного мероприятия.

При совершенствовании санитарно-гигиенических условий труда сотрудники МКЦ смогут принимать большее количество преподавателей, студентов и внешних лиц. От этого зависит в первую очередь качество выполняемой работы. К примеру, если в настоящее время руководитель вокального творческого коллектива может проводить занятия с восьмью студентами в сутки, то после улучшения санитарно-гигиенических условий это число возрастёт до двенадцати. Это связано с тем, что уровень раздражительности, утомляемости, концентрации внимания руководителей снизится. А это свидетельствует о повышении трудоспособности руководителей творческих коллективов МКЦ. Для наглядности рассчитаем данный аспект.

$$\mathcal{E} = K_c \cdot C_p \cdot \text{ч/ч} \quad (4)$$

где K_c - количество студентов

$\mathcal{E} = 8 \cdot 100 = 800$ руб. (день)

$\mathcal{E} = 800 \cdot 20 \cdot 12 = 192000$ руб. (год)

Таким же образом рассчитаем эффект при совершенствовании условий труда:

$\mathcal{E} = 12 \cdot 100 = 1200$ руб. (день)

$\mathcal{E} = 1200 \cdot 20 \cdot 12 = 288000$ руб. (год)

Таким образом, мы практически в два раза улучшим качество работы работников МКЦ.

Для оптимизации системы уборки санитарных узлов и кабинетов необходимо осуществить следующее:

1. Создать журнал о проведении уборок помещений, с фамилиями технического персонала, осуществляющего уборку, а так же с местом для жалоб (сотрудник МКЦ может написать в этом журнале, если его не устраивает уборка помещений), таким образом можно отследить, кто из технического персонала не справляется со своими обязанностями;

2. Назначить контролирующих лиц, которые будут следить за чистотой в помещениях, а так же заполнять журнал ежедневно, о качестве выполнения работы технического персонала;

3. Провести собрание технического персонала, проинформировать о недовольстве сотрудников;

4. Ввести конкурсную программу (например: в течение месяца, работник, не получивший не одной жалобы, получает премию 2 тыс. рублей).

Далее, нужно определить затраты, которые необходимы на реализацию мероприятий по совершенствованию санитарно-гигиенических условий и оформления рабочих помещений, а именно затраты на покупку оборудования, материалы, оплату труда нанимаемых специалистов и другие затраты (табл.2.3.2).

Таблица 2.3.2 – Бюджет совершенствования условий труда в МКЦ

Наименование задачи				Источники финансирования (собственные средства)
Задача	Подзадача	Стоимость за ед товара	Количество	
Внедрение программы «Аттестация рабочих мест»	Стоимость программы	-	-	50000 руб.
	Оплата работы программиста (единовременная выплата), Затраты на обучение	-	-	16000 руб.
Итого	66000 руб.			
Материалы для ремонта кабинетов	Стоимость обоев	600 руб.	20 шт.	12000 руб.
	Стоимость клея	300 руб.	7 шт.	2100 руб.
	Стоимость потолочных плинтусов	200 руб.	30 шт.	6000 руб.
	Стоимость краски	450 руб.	7 шт.	3150 руб.

Продолжение таблицы 2.3.2

	Оплата работы (единовременная выплата)	-	-	30000 руб.
Окна	Стоимость окон	9700 руб.	6 шт.	58200 руб.
	Установка окон	2500 руб.	6 шт.	15000 руб.
Новая мебель	Компьютерное кресло	2000 руб.	7 шт.	14000 руб.
	Стул	1700 руб.	7 шт.	11900 руб.
	Компьютерный стол	5000 руб.	7 шт.	35000 руб.
Кондиционеры	Стоимость кондиционера	15000 руб.	4 шт.	60000 руб.
	Установка кондиционера	2000 руб.	5 шт.	10000 руб.
Искусственное освещение	Люстра	1500 руб.	6 шт.	9000 руб.
	Лампа настольная	500 руб.	6 шт.	3000 руб.
Цветы для озеленения помещений	Комнатные растения	300 руб.	15 шт.	4500 руб.
Итого по проекту	339850 руб.			

Далее определяем риски мероприятий по совершенствованию условий труда в МКЦ, в чем нам поможет реестр рисков (табл. 2.3.3).

Таблица 2.3.3 – Реестр рисков

Риск	Ожидаемые последствия наступления риска	Мероприятия по предупреждению наступления риска	Действия в случае наступления риска
Риск несоотв. условий трудовой деят. требованиям по охране труда	Недовольство сотрудников; Проблемы с дисциплиной	Введение методов контроля	Введение дисциплинарных мер
Риск повышения затрат на подготовку и переподготовку работников	Потеря временных ресурсов; Потеря финансовых ресурсов	Введение методов контроля; Более детальное обучение	Введение дисциплинарных мер; Экономия финансов в другой сфере деятельности;
Риск возникновения затрат на устранение брака вследствие непрофессионализма работников	Излишние траты бюджета МКЦ	Введение методов контроля	Экономия финансов в другой сфере деятельности

Продолжение таблицы 2.3.3

Риск возникновения негативных социально-психологических отношений	Недовольство сотрудников; Проблемы с дисциплиной	Введение методов контроля	Введение дисциплинарных мер
---	---	---------------------------	-----------------------------

Как видно из таблицы 2.3.3 вероятность наступления каждого из рисков маловероятна и степень влияния на реализацию проекта незначительна.

Подведем итог выше изложенного. Для решения проблем условий труда в МКЦ нами были предложены следующие мероприятия:

- внедрение компьютерной программы «Аттестация рабочих мест»;
- создание удобного времени для обеденного перерыва;
- улучшение системы уборки санитарных узлов и кабинетов;
- ремонт кабинетов.

На реализацию вышеназванных мероприятий проекта потребуется два месяца. Ответственность за реализацию проекта несут на себе, прежде всего ректор университета, директор МКЦ, главный специалист бухгалтерского учёта и отчётности, ТЭК, ЖКХ.

Подведем итог и представим основные показатели эффективности предложенных мероприятий в виде таблицы 2.3.4

Таблица 2.3.4 - Основные показатели эффективности мероприятий проекта по совершенствованию условий труда в МКЦ

Название эффекта	Показатели эффективности
Социальный	Улучшение уровня дисциплины труда; Повышение трудовой дисциплины персонала; Снижение текучести кадров; Повышение уровня удовлетворённости трудом; Повышение уровня трудоспособности.
Экономический	Улучшение качества работы специалистов

Стоит отметить, что при совершенствовании условий труда в Молодёжном культурном центре мы не только улучшим условия работы сотрудников МКЦ, а так же улучшим качество работы университета в целом. В связи с

улучшение условий труда, работники МКЦ смогут выполнять свои должностные обязанности более эффективно. Отношение к преподавателям, студентам и внешним лицам улучшится, в следствии чего люди с большим энтузиазмом будут пользоваться услугами Молодёжного культурного центра.

Заключение

В процессе написания выпускной квалификационной работы были решены следующие задачи:

- представлены теоретические основы организации условий труда;
- рассмотрены мероприятия по совершенствованию условий труда работников организации;
- проведен анализ организационно - экономического состояния МКЦ;
- Оценить систему организации условий труда персонала.
- разработаны рекомендации по совершенствованию условий труда в организации;
- оценена эффективность мероприятий по совершенствованию условий труда в МКЦ.

Совершенствование условий труда - важная часть современной жизнедеятельности предприятия, заключающаяся в обеспечении благоприятной обстановки на рабочем месте - устранение тяжелых физических работ, труда во вредных и аварийных условиях. Данная проблема является как социальной и экономической, так и политической, и ее решение требует комплексного подхода. Здоровье работников – это национальный капитал.

Факторами, влияющими на формирование условий труда являются такие, как психофизиологические, санитарно- гигиенические, социально- психологические и эстетические.

Объектом исследования в выпускной квалификационной работе стал Молодежный культурный центр НИУ «БелГУ».

В МКЦ работают преимущественно женщины (64%) возрастом от 20 до 70 лет. Большинство работников имеют высшее или среднее специальное образование и стаж работы от 5ти до 10ти лет.

Анализ кадрового состава показал, что в МКЦ очень высокий показатель постоянства кадров и низкий показатель текучести кадров. Это говорит о стабильном кадровом процессе МКЦ НИУ «БелГУ». Низкие показатели увольне-

ния по причине нарушения трудовой дисциплины говорят о высокой дисциплине труда работников.

Совместное применение таких методов как анкетирование, наблюдение, беседа и анализ документов помогло четко выявить проблемы, существующие в организации условий труда.

Анализ условий труда МКЦ помог нам выявить следующие проблемы: оформление кабинетов не соответствует общепринятым стандартам; цветовое оформление рабочих помещений выполнено без учёта санитарно гигиенических требований; уровень клининговых мероприятий не соответствует общепринятым стандартам; высокий уровень шума на рабочих местах; в летнее время в кабинетах слишком жарко (система вентиляции и система кондиционирования не соответствует нормам); в летнее время повышенная влажность в помещениях(система вентиляции и система кондиционирования не соответствует нормам); неудобное время для обеденного перерыва.

Проанализировав проблемы условий труда предприятия, нами были предложены рекомендации по совершенствованию организации условий труда.

Для выявленных проблем были предложены такие мероприятия, как:

- внедрение компьютерной программы «Аттестация рабочих мест»;
- организация удобного времени для обеденного перерыва;
- совершенствование системы клининговых мероприятий;
- ремонт кабинетов.

На реализацию вышеназванных мероприятий проекта потребуется в общей сложности два месяца. Ответственность за реализацию мероприятий несут на себе ректор НИУ «БелГУ» и директор МКЦ НИУ «БелГУ»

Общая стоимость проекта совершенствования условий труда в МКЦ равна примерно 339850 рублей.

После оценки длительности и стоимости работ предложенных мероприятий по совершенствованию организации условий труда МКЦ была проведена идентификация рисков мероприятий, чтобы выявить неопределенные условия,

которые могли бы повлиять на реализацию мероприятий. Документирование рисков наглядно показано в реестре рисков.

Как видно из реестра рисков вероятность наступления большинства из них является маловероятной, что благоприятно сказывается на реализации мероприятий.

Последним этапом разработки мероприятий по совершенствованию организации условий труда МКЦ стал анализ целесообразности затрат проекта и оценка его социально-экономической эффективности.

Реализация мероприятий по совершенствованию организации условий труда позволит достичь благоприятного социального и экономического эффектов. Полученный положительный экономический эффект свидетельствует о целесообразности затрат и о возможности реализации предложенных мероприятий.

Список литературы

Список литературы

1. **Агеев А.** Организационная культура современной корпорации / А.Агеев, М.Грачев *Мировая экономика и международные отношения*. – 2001. - № 6. – С.43-56.
2. **Афанасьев П.В.** Основы охраны труда / П.В. Афанасиев.- М.: Генезис, 2006. - 263с.
3. **Аширов Д.А.** Организационное поведение / Д.А.Аширов. - М.: Проспект, 2006. – 360 с.
4. **Баландина Т.** Совершенствование условий труда на российских предприятиях / Т.Баландина *Проблемы теории и практики управления*. – 2007. - № 10. – С.79.
5. **Баррет Л.** Как увеличить продажи закусок и поднять общий оборот в пиццерии. Часть 1. PMQ / Л. Баррет *Журнал о пицце* / <http://pmqrus.ru/kak-uvlichit-prodazhi-zakusok-i-podnyat-obshhij-оборот-v-pitstserii-chast-1>.
6. **Богушева В.И.** Организация обслуживания ресторанов и баров / В.И.Богушева. - М.:Ростов н/Д: Феникс, 2012. - 416 с.
7. **Бороскин В.В.** Совершенствование условий труда компании как один из факторов повышения эффективности ее работы / В.В.Борискин. *Управление корпоративной культурой*. – 2010. - № 2. – С.126-127.
8. **Булгач Т.В.** Основы охраны труда / Т.В. Булгач.- М.: Генезис, 2006. – 263 с.
9. **Виханский О.С.** Менеджмент / О.С.Виханский, А.И.Наумов. - М.: Экономистъ, 2006. – 670 с.
10. **Волкова И.В.** Ресторанный бизнес в России: с чего начать и как преуспеть / И.В. Волкова. - М.: Наука, 2012. - 184 с.
11. **Глухов В.В.** Основы менеджмента: Учебно-справочное пособие / В.В.Глухов - С-Пб.: Специальная литература, 2010. - 438 с.

12. **Грошев И.В.** Условия труда / И.В.Грошев. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 134 с.
13. **Гукаев В.Б.** Организация общественного питания: правила работы, учет, налогообложение / В.Б.Гукаев. - М.: ООО «Вершина», 2003. - 224 с.
14. **Дмитриев Г.К.** Конкурентное преимущество компании: корпоративная культура / Г.К. Дмитриев- Справочник по управлению персоналом.- 2013.- №9.- С.80-84.
15. **Дятлов А.Н.** Общий менеджмент / А.Н.Дятлов. - М.: Дело, 2006. – 337 с.
16. **Егоршин А.П.** Управление персоналом / А.П.Егоршин. - Н.Новгород: Нимб, 2003. - 720с.
17. **Ефимова О.П.** Экономика общественного питания / О.П.Ефимова. - М.: Новое знание, 2014. - 347 с.
18. **Жигульский А.В.** Азбука ресторатора / А.В.Жигульский .- М.: Изд-во Жигульского, 2013. - 216 с.
19. **Заводская Л.Н.** Условия труда / Л.Н.Заводская. -М.: Дело, 2007. – 345 с.
20. **Зикунова В.** Командный дух vs корпоративная культура / В.Зикунова Справочник по управлению персоналом. – 2013. - № 5. – С. 70-74
21. **Желиба Е.П.** Охрана труда / Е.П.Желиба. - М.:Академия, 2007. – 290 с.
22. **Жидетский В.А.** Основы охраны труда / В.А.Жидетский. - М.:Академия, 2007. – 290 с.
23. **Игитин М.** Разработка корпоративных ценностей / М.Игитян Справочник по управлению персоналом. – 2012. - № 5. – С. 75-79.
24. **Калабин А.** Компания как единый организм / А.Калабин. Управление персоналом. – 2004. - № 14. – С.47-50 с.
25. **Камерон К.** Диагностика и изменение организационной культуры / К.Камерон. – СПб.: Питер, 2002. – 320 с.

26. **Капитонов Э.А.** Корпоративная культура / Э.А.Капитонов. – Ростов-на-Дону: ОАО Ростиздат, 2001. – 384 с.
27. **Кабушкин Н.И.** Менеджмент гостиниц и ресторанов: Учебник / Н.И. Кабушкин, Г.А. Бондаренко. - 4е изд., стер. - Мн.: Новое знание, 2003. – 368 с.
28. **Кибанов А.Я.** Управление персоналом / А.Я.Кибанов. - М.: Инфра-М, 2010. – 695 с.
29. **Козлов В.В.** Корпоративная культура: опыт, проблемы, перспективы развития / В.В.Козлов. – М.: РЭА, 2001. – 126 с.
30. **Комарова Н.В.** Теоретические основы менеджмента / Н.В.Комарова. - М.: Доброе слово, 2005. – 64 с.
31. **Кремнева Н.Ю.** Формирование корпоративной культуры: инновации и стереотипы / Н.Ю.Кремнева. Социс. – 2007. - № 7. – С.52.
32. **Кучер Л.С** Ресторанный бизнес в России: технология успеха / Л.С. Кучер, Л.С. Ефимов, Т.Н. Голубева Ресторанный бизнес в России: технология успеха. - М.: РКонсульт, 2011. - 468 с.
33. **Максименко А.А.** Условия труда: системно-психологическое описание / А.А.Максименко. - Кострома: КГУ им.Н.А.Некрасова, 2003. – 168 с.
34. **Малинин Е.Д.** Организационная культура: зарубежный опыт / Е.Д. Малинин. ЭКО – / 2002. - № 11. – С.113-115.
35. **Михайлюк В.Б.** Диагностика корпоративных и индивидуальных ценностей / В.Б. Михайлюк Справочник по управлению персоналом. – 2013. - № 1. – С. 58-64.
36. **Могура М.И.** Условия труда как средство реализации организационных изменений / М.Могура Управление персоналом. – 2002. – № 1. – С. 24-30
37. **Морозова Е.Я.,** / Экономика и организация предприятий социально-культурной сферы: Учеб. Пособие / Е.Я. Морозова, Э.Д. Тихонова. - СПб: Изд-во Михайлова, 2002. - 318 с.
38. **Маслов Д.** Корпоративная переоценка ценностей / Д. Маслов. // Управление персоналом. – 2006. - № 9. – С.22.

39. **Маслов Д.В.** Кадры решают все: о корпоративной культуре и принципах менеджмента / Д.В.Маслов. Менеджмент сегодня. - 2010. - № 2. - С. 84-86.
40. **Мухачев А.В.** Особенности развития пищевых предприятий в рыночных условиях // А.В. Мухачев / Пищевая промышленность. - 2008. - № 7. - С. 34-36.
41. **Павлова О.В.** Ценностный отбор как технология обеспечения идентичности организационной культуры / О.В.Павлова. // Управление персоналом. – 2009. - №3. – С. 46-48.
42. **Парфенова З.А.** Условия труда / З.А.Парфенова. - Новосибирск: Дело, 2006. – 102 с.
43. **Плахова Л.В.** Основы менеджмента / Л.В.Плахова. - М.: Кнорус, 2007. – 496 с.
44. **Ревенков А.Н.** Состояние и перспективы развития пищевой промышленности / А.Н. Ревенков // ЭКО. - 2009. - № 3. - С. 108-110.
45. **Севостьянов Г.М.** Условия труда в компании / Г.М. Севостьянов. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 624 с.
46. Современные проблемы менеджмента : Электронный сборник научных работ / отв. ред. Б.А. Тхориков. - Белгород : ИД Белгород, 2016. - 192 с. // <http://dspace.bsu.edu.ru/handle/123456789/16101>
47. **Толкунова В.Н.** Охрана труда. Справочник по управлению персоналом / В.Н. Толкунова.- 2013. - №1. – С.75.
48. **Усов В.В.** Организация производства и обслуживания на предприятиях общественного питания / В.В.Усова. / - М.: Издательский центр «Академия», 2012. - 416 с.
49. **Ушаков К.М.** Развитие организации: в рамках адекватных теорий / К.М. Ушаков. - М.: Сентябрь, 2004. – 192 с.
50. **Фей К.И** Условия труда и эффективность: российский контекст / К.И. Фей.- Вопросы экономики. – 2005. - № 4. - С. 58-74.

51. **Цветова О.Е.** // Корпоративно работаем, нестандартно отдыхаем / О.Е. Цветова Служба кадров и персонал. – 2013. - № 1. – С. 36-37

52. **Черных Е.А.** Охрана труда предприятия как инструмент принятия управленческих решений / Е.А.Черных Управление персоналом. – 2004. - № 3. – С. 64.

53. **Элвессон М.В.** Охрана труда / М.В. Элвессон. – Изд-во Гуманитарный центр, 2005. – 460с.

ПРИЛОЖЕНИЕ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТО-
НОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬ-
НОГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»**
(Н И У « Б е л Г У »)

УТВЕРЖДЕНО
приказом ректора
от 06.04.2011 № 176-ОД

ПОЛОЖЕНИЕ

о молодёжном культурном центре, 0703

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует деятельность Молодежного культурного центра федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Белгородский государственный национальный исследовательский университет».

1.2. Молодёжный культурный центр (далее – МКЦ) является структурным подразделением федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Белгородский государственный национальный исследовательский университет» (далее – НИУ «БелГУ»).

1.3. В своей деятельности МКЦ руководствуется:

1.3.1. Действующим законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, в том числе: Правительства РФ, Министерства образования и науки Российской Федерации, Уставом НИУ «БелГУ», Коллективным договором, приказами и распоряжениями ректора, постановлениями Ученого совета, настоящим Положением, правилами внутреннего распорядка университета, коллективным договором, Политикой руководства в области качества Университета, международными стандартами ИСО серии 9001, и другими нормативными актами НИУ «БелГУ».

1.4. МКЦ создается, реорганизуется, упраздняется приказом ректора НИУ «БелГУ» после рассмотрения Ученым советом НИУ «БелГУ».

1.5. Основные виды деятельности МКЦ определяет ректор университета. Общее руководство, координацию и текущий контроль деятельности МКЦ осуществляет проректор по социальной и воспитательной работе.

1.6. Структуру и штатную численность МКЦ утверждает ректор университета, исходя из условий и особенностей деятельности университета, по представлению директора МКЦ, по согласованию с проректором по социально-воспитательной работе, управлением бухгалтерского учета и финансового контроля и правовым управлением.

1.7. Непосредственное руководство деятельностью МКЦ осуществляет директор, принимаемый на работу и увольняемый с неё приказом ректора НИУ «БелГУ» в установленном трудовым законодательством порядке.

1.8. Директор самостоятельно решает все вопросы деятельности МКЦ, входящие в его компетенцию в силу действующего законодательства РФ, Устава НИУ «БелГУ», настоящего Положения, трудового договора, должностной инструкции и других нормативных документов, несет ответственность за результаты деятельности МКЦ перед ректором и проректором по социально-воспитательной работе.

1.9. Директор МКЦ в установленном порядке в пределах своей компетенции осуществляет координирующее руководство и взаимодействие с руководителями других структурных подразделений в вопросах духовно-нравственного и художественно-эстетического воспитания молодёжи. Осуществляет иные полномочия, предусмотренные настоящим Положением, должностной инструкцией, приказами, распоряжениями и другими локальными актами университета.

1.10. В подчинении директора МКЦ находятся все работники центра.

1.11. Начальники структурных подразделений в составе МКЦ, другие работники принимаются на должности и увольняются с должностей приказом ректора университета по представлению директора МКЦ.

1.12. Директор МКЦ руководит деятельностью центра в пределах своей компетентности, осуществляет подписание документов, исполняет другие обязанности, определенные должностной инструкцией, осуществляет распределение видов и объемов работ между работниками МКЦ директор МКЦ

1.13.. Руководство деятельностью отделов осуществляют начальники отделов, творческих коллективов - руководители.

1.14. Права и обязанности работников МКЦ, квалификационные требования устанавливаются должностными инструкциями, разработанными директором МКЦ и утвержденными в установленном порядке, а также нормативными и распорядительными документами НИУ «БелГУ», действующим законодательством и нормативными актами РФ.

1.16. На время отсутствия директора МКЦ (болезнь, отпуск, командировка и др.) его права и обязанности по представлению возлагаются на художника-постановщика приказом ректора.

1.17. Настоящее Положение, а также все изменения и дополнения к нему утверждается (-ются) приказом ректора НИУ «БелГУ» после рассмотрения на Ученом совете университета и рекомендации его (их) ректору к утверждению, и регистрируется (-ются) в установленном порядке.

2. Задачи

2.1. МКЦ выполняет следующие задачи:

2.1.1. Формирует и развивает духовно-нравственное и творческое воспитание личности студентов, усовершенствует их эстетическое сознание.

2.1.2. Формирует способности личности к восприятию и правильному пониманию прекрасного в окружающей действительности.

2.1.3. Изучает, обобщает и распространяет накопленный опыт в области культурно-образовательной и культурно-массовой деятельности, духовно-нравственного и эстетического воспитания студентов на основе гуманистических традиций.

2.1.4. Разрабатывает основные направления по вопросам совершенствования системы культурно-массовой и культурно-образовательной деятельности, духовно-нравственного и эстетического воспитания студентов, содействует молодёжи в развитии её творческих способностей, а так же мобилизует художественно-эстетический инновационный потенциал молодёжи для участия и развития МКЦ НИУ «БелГУ».

2.1.5. Разрабатывает рекомендательные и методические документы по вопросам своей деятельности.

2.1.6. Разрабатывает комплексные программы культурно-просветительной и культурно-массовой деятельности «БелГУ», программы духовно-нравственного и художественно-эстетического воспитания молодёжи.

3. Функции

3.1. МКЦ выполняет следующие функции:

3.1.1. Обеспечение комплексного планирования основных форм и направлений внеучебной культурно-образовательной и культурно-массовой работы со студентами.

3.1.2. Составление календарных планов культурно-массовых мероприятий МКЦ.

3.1.3. Привлечение сотрудников и студентов университета, а так же сторонних лиц к осуществлению культурно-образовательной деятельности университета.

3.1.4. Осуществление руководства и оказание практической помощи в деятельности факультетов университета по улучшению внеучебной воспитательной работы, совершенствованию форм и методов проведения досуга студентов.

3.1.5. Анализ и контроль за проводимыми культурно-массовыми мероприятиями на разных уровнях: факультетах, подразделениях, творческих коллективах.

3.1.6. Координация деятельности самодеятельных творческих коллективов и организация их участия в общеуниверситетских мероприятиях.

3.1.7. Осуществление взаимодействия со сторонними организациями и учреждениями в совместной с ними культурно-образовательной и культурно-массовой деятельности университета.

3.1.8. Оказание помощи студенческой молодёжи в рациональном, целенаправленном использовании свободного времени для отдыха и расширении культурного кругозора.

3.1.9. Поиск, поддержка и развитие творческой, одарённой молодёжи университета, города, области.

3.1.10 Организация участия университета в культурно-образовательных, культурно-массовых мероприятиях города и области, а так же в межрегиональных и общероссийских смотрах и конкурсах.

4. Права

4.1. МКЦ имеет право:

4.1.1. Получать информацию, необходимую для выполнения своих функций от структурных подразделений университета.

4.1.2. Принимать участие в совещаниях и заседаниях подразделений, на которых рассматриваются вопросы по культурно-образовательной и культурно-массовой работе.

4.1.3. Осуществлять контроль над работой самодеятельных творческих коллективов.

4.1.4. Давать разъяснения и рекомендации по вопросам, входящим в компетенцию МКЦ.

4.1.5. Вносить предложения руководству университета и в управление кадров о перемещении работников МКЦ, их поощрении за успешную работу, а также предложения о наложении дисциплинарных взысканий на работников, нарушающих дисциплину.

4.2. На основании выданной в установленном порядке доверенности в соответствии с законодательством Российской Федерации вправе осуществлять по договорам с

юридическими и физическими лицами на возмездной основе следующие виды приносящей доход деятельности:

- организация и (или) проведение ярмарок, аукционов, выставок, выставок-продаж, симпозиумов, конференций, лекториев, благотворительных и иных аналогичных мероприятий, в том числе с участием иностранных юридических и физических лиц;
- организация и постановка театральных и оперных представлений, концертов и прочих сценических выступлений, зрелищно-развлекательная деятельность;
- оказание культурно-просветительских услуг, услуг музея, иных услуг в сфере культуры;
- рекламная деятельность;

5. Ответственность

5.1. Директор МКЦ несет персональную ответственность за:

5.1.1. Некачественное и несвоевременное выполнение задач и функций, возложенных на МКЦ.

5.1.2. Соблюдение сотрудниками управления трудовой дисциплины.

5.1.3. Обеспечение сохранности имущества, находящегося в управлении, и соблюдение правил пожарной безопасности.

5.1.4. Подбор, расстановку и деятельность работников центра.

5.1.5. Ответственность сотрудников МКЦ устанавливается их должностными инструкциями.

6. Взаимоотношения (функциональные связи)

Для выполнения функций и реализации прав, предусмотренных настоящим Положением, МКЦ взаимодействует:

6.1. МКЦ в своей работе взаимодействует с отделами управления по социально-воспитательной работе, заместителями деканов по социально-воспитательной работе, творческими коллективами факультетов университета, студенческой профсоюзной организацией, союзом студентов «БелГУ».

6.2. С правовым управлением – по правовым вопросам, связанным с подготовкой и согласованием нормативно-распорядительных документов.

6.3. С управлением кадров – по вопросам подбора, расстановки и повышения квалификации кадров.

6.4. С управлением бухгалтерского учета и финансового контроля – по финансовым вопросам, касающимся деятельности МКЦ.

6.5. С управлением информатизации – по вопросам обеспечения технического обслуживания и ремонта компьютерной техники, копировально-множительного оборудования МКЦ, обучению и консультированию сотрудников МКЦ.

Формулы для расчёта коэффициентов

Коэффициент	Формула
Коэффициент оборота по приёму	Число принятых / Среднесписочную численность
Коэффициент оборота по выбытию	Число выбывших по всем причинам / Среднесписочную численность
Коэффициент постоянства кадров	Число работников состоящих в списке в течении всего периода / Среднесписочную численность
Коэффициент текучести	Уволенные по собственному желанию + за нарушение трудовой дисциплины / Среднесписочную численность

Приложение В

Опросник по удовлетворённости условиями труда

№	Утверждение	Вполне удовлетворён	Удовлетворён	Не удовлетворён	Крайне не удовлетворён
1.	2.	3.	4.	5.	6.
1	Ваша удовлетворённость предприятием, в которой Вы работаете				
2	Ваша удовлетворённость санитарно-гигиеническими условиями				
А	Шум				
Б	Вибрация				
В	Жара				
Г	Холод				
Д	Влажность				
3	Ваша удовлетворённость психофизиологическими условиями				
А	Темп работы				
Б	Напряжённость внимания				
В	Монотонность				
Г	Уборка кабинета				
Д	Уборка туалета				
4	Ваша удовлетворённость эстетическими условиями				
А	Оформление интерьера				
Б	Оформление рабочего места				
В	Озеленение помещения				
Г	Цветовое оформление				
5	Ваша удовлетворённость социально-психологическими условиями				
А	Отношения с коллегами				
Б	Отношения с руководством				
1.	2.	3.	4.	5.	6.
В	Ваша				

	удовлетворённость месторасположение организации				
6	Ваша удовлетворённость доставкой на работу транспортом				
7	Ваша удовлетворённость длительностью рабочего дня				
8	Ваша удовлетворённость зарплатой в смысле соответствия трудозатратам				
9	Ваша удовлетворённость организацией времени для питания в обеденный перерыв				
10	Ваша удовлетворённость техническим оснащением предприятия				
11	Пол				
12	Возраст				

31	У	У	У	Н	У	У	У	У	У	У	У	У	Н	Н	Н	Н	У	У	У	Н	У	У	У	У	М	66
32	У	У	У	Н	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	Н	У	У	У	У	Ж	65
33	У	У	У	Н	У	У	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	У	У	У	У	У	Н	У	У	У	У	У	Ж	60
34	У	У	У	Н	У	У	Н	Н	Н	Н	У	У	У	У	Н	Н	Н	Н	Н	Н	У	У	У	У	Ж	55
35	У	У	У	Н	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	Н	Н	Н	Н	У	Н	У	У	У	У	Ж	53
36	У	У	У	Н	У	У	Н	У	У	У	У	У	У	Н	Н	Н	Н	У	У	Н	У	У	У	У	Ж	62
37	У	У	У	Н	У	У	У	У	У	У	У	У	У	Н	Н	Н	У	У	У	Н	У	У	У	У	Ж	62
38	У	У	У	Н	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	Н	Н	Н	Н	У	Ж	55
39	У	У	У	Н	У	У	У	Н	Н	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	Н	У	У	У	У	Ж	59
40	У	У	У	Н	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	У	Н	У	У	У	У	Ж	67
41	У	У	У	У	У	У	Н	Н	Н	Н	Н	У	У	У	У	У	У	У	У	Н	У	У	У	У	Ж	71

СТАНДАРТ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ И КЛАССИФИКАЦИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА ПРИ ПРОВЕДЕНИИ АТТЕСТАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ****I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Стандарт безопасности труда «Критерии оценки и классификация условий труда при проведении аттестации рабочих мест» (далее – Стандарт) устанавливает обязательные требования к критериям оценки и классификации условий труда при проведении аттестации рабочих мест по условиям труда.

2. Требования Стандарта распространяется на работодателей - юридических и физических лиц (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями), а также на организации, аккредитованные в установленном порядке¹ в качестве организаций, оказывающих услуги по аттестации рабочих мест по условиям труда (далее - аттестующие организации).

3. Стандарт используется в целях:
проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и оценки профессиональных рисков;
контроля состояния условий труда работника на соответствие действующим санитарным правилам и нормам, гигиеническим нормативам;

установления приоритетности проведения профилактических мероприятий и оценки их эффективности;

сбора и обработки информации о состоянии условий труда у работодателей;
анализа связи изменений состояния здоровья работника с условиями его труда.

II. ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ КЛАССИФИКАЦИИ УСЛОВИЙ ТРУДА

4. Условия труда, исходя из степени отклонения фактических уровней вредных факторов рабочей среды и трудового процесса от гигиенических нормативов², по степени вредности и опасности подразделяются на следующие классы:

- а) оптимальные условия труда – класс А;
- б) допустимые условия труда – класс В;
- в) тяжелые условия труда – класс С³;
- г) вредные условия труда – класс D, включая:
 - подкласс D1;
 - подкласс D2;
 - подкласс D3;
- д) опасные условия труда – класс E.

III. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ И КЛАССИФИКАЦИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА ПРИ ВОЗДЕЙСТВИИ РАЗЛИЧНЫХ ФАКТОРОВ РАБОЧЕЙ СРЕДЫ И ТРУДОВОГО ПРОЦЕССА

Критерии оценки и классификация условий труда при воздействии химического фактора

5. Отнесение условий труда к соответствующему классу по уровню воздействия химического фактора проводится в зависимости от соотношения фактической концентрации вредных химических веществ в воздухе рабочей зоны к соответствующей предельно допустимой концентрации (далее – ПДК) данных веществ (максимальной – ПДК_{макс} и (или) среднесменной – ПДК_{сс}).

6. Распределение условий труда по классам при воздействии химического фактора указано в приложении № 1 к Стандарту.

7. Оценка условий труда при воздействии химических веществ, для которых установлены ПДК_{макс} и ПДК_{сс}, проводится как по максимальным, так и по среднесменным концентрациям. При этом класс условий труда устанавливается по более высокой степени вредности, полученной из сравнения фактической концентрации с соответствующей ПДК.

¹ Приказ Минздравсоцразвития России от 1 апреля 2010 г. № 205н «Об утверждении перечня услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация, и Правил аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда» (зарегистрирован Минюстом России 29.06.2010 № 17648).

² Гигиенические нормативы условий труда (ПДК, ПДУ) – это уровни вредных факторов рабочей среды, которые при ежедневной (кроме выходных дней) работе в течение 8 ч, но не более 40 ч в неделю, в течение всего рабочего стажа не должны вызывать заболеваний или отклонений в состоянии здоровья, обнаруживаемых современными методами исследований, в процессе работы или в отдаленные сроки жизни настоящего и последующего поколений.

³ Условия труда, характеризующиеся такими отклонениями уровней вредных факторов от гигиенических нормативов, которые могут вызывать функциональные изменения в организме работника и увеличивать риск возникновения заболевания, связанного с профессией.

8. При одновременном содержании в воздухе рабочей зоны двух и более вредных веществ разнонаправленного действия оценка условий труда для химического фактора проводится по веществу, концентрация которого соответствует наиболее высокому классу и степени вредности;

При этом:

присутствие трех и более веществ, уровни которых соответствуют классу С переводят условия труда в подкласс D1;

присутствие трех и более вещества с уровнями подкласса D1 переводят условия труда в подкласс D2;

присутствие двух и более веществ с уровнями подкласса D2 переводят условия труда в подкласс D3;

присутствие двух и более веществ с уровнями подкласса D3 переводят условия труда в класс E;

9. В случае если химические вещества опасные для развития острого отравления и аллергены имеют ПДК_{СС}, то оценку условий труда проводят, исходя из соотношения фактических среднесменных концентраций этих веществ с ПДК_{СС}. При этом класс условий труда устанавливается по пункту 2а) и 4 таблицы «Распределение условий труда по классам при воздействии химического фактора» приложения № 1 к Стандарту.

10. В случае если канцерогены имеют ПДК_{макс}, то оценку условий труда проводят, исходя из соотношения фактических максимальных концентраций этих веществ с ПДК_{макс}. При этом класс условий труда устанавливается по пункту 3 таблицы «Распределение условий труда по классам при воздействии химического фактора» приложения № 1 к Стандарту.

11. Оценка условий труда при наличии в воздухе рабочей зоны вещества, имеющего несколько специфических эффектов (канцероген, аллерген и др.), проводится по соответствующим ПДК для канцерогенов, аллергенов и др. При этом класс условий труда устанавливается по наиболее высокому классу вредности, полученному при оценке.

12. В случае если в воздухе рабочей зоны присутствуют химические вещества, у которых определены только ориентировочные безопасные уровни воздействия, то класс условий труда при наличии таких веществ устанавливается по пункту 1 таблицы «Распределение условий труда по классам при воздействии химического фактора» приложения № 1 к Стандарту, если эти вещества не упомянуты в списках веществ, характеризующих особенности механизма действия вещества на организм человека.

13. При одновременном присутствии в воздухе рабочей зоны нескольких веществ однонаправленного действия с эффектом суммации, указанных в приложении № 8 к Стандарту, класс условий труда для химического фактора устанавливают исходя из расчета суммы отношений фактических концентраций каждого из веществ к соответствующим ПДК:

$$\frac{K_1}{\text{ПДК}_1} + \frac{K_2}{\text{ПДК}_2} + \dots + \frac{K_n}{\text{ПДК}_n} \leq 1, \quad (1)$$

где K_1, K_2, \dots, K_n – фактические концентрации веществ в воздухе рабочей зоны (максимальные и (или) среднесменные);

$\text{ПДК}_1, \text{ПДК}_2, \dots, \text{ПДК}_n$ – предельно допустимые концентрации этих веществ (максимальные и (или) среднесменные соответственно).

Если полученная величина меньше или равна единице, то условия труда при воздействии химического фактора относят к допустимым условиям труда (класс В). Если полученная величина больше единицы, то условия труда при воздействии химического фактора относят к условно допустимым (тяжелым) или вредным условиям труда. При этом подкласс вредных условий труда устанавливают в зависимости от кратности превышения полученной величины единицы по пункту приложения № 1 к Стандарту, который соответствует характеру биологического действия веществ (канцероген, аллерген и др.), составляющих комбинацию, или по пункту 1 таблицы «Распределение условий труда по классам при воздействии химического фактора» приложения № 1 к Стандарту.

14. В случае реализации работодателем в полном объеме комплекса мероприятий по улучшению условий труда, подтвержденных повторными исследованиями, эффективным использованием средств индивидуальной и коллективной защиты органа дыхания класс условий труда по химическому фактору может быть понижен на одну ступень, но не ниже класса С (тяжелые условия труда). При этом применяемые работниками средства индивидуальной защиты должны быть сертифицированы.

Критерии оценки и классификация условий труда при воздействии биологического фактора

15. Условия труда работников медицинских, ветеринарных и других организаций относят:

к классу E опасных (экстремальных) условий, если работники проводят работы с возбудителями (или имеют контакт с больными) особо опасных инфекционных заболеваний⁴;

к подклассу D2 - условия труда работников, имеющих контакт с возбудителями других инфекционных заболеваний, канцерогенами биологического происхождения с учетом механизма передачи возбудителя

⁴ Международные медико-санитарные правила Всемирной организации здравоохранения, второе издание, 2005 г.; Санитарные нормы и правила СН 1.3.1285-03. Безопасность работы с микроорганизмами I и II группами патогенности.

инфекции (воздушно-капельный, гемоконтактные, трансмиссивный, фекально-оральный);

к подклассу D1 - условия труда работников организаций с повышенным риском контакта с возбудителями инфекционных заболеваний, канцерогенами биологического происхождения; работников, занятых ремонтом и обслуживанием канализационных сетей, очистных сооружений и общественных туалетов, в том числе, в организациях.

16. Распределение условий труда по классам при воздействии биологического фактора приведено в приложении № 9 к Стандарту.

Критерии оценки и классификация условий труда при воздействии аэрозолей преимущественно фиброгенного действия (АПФД)

17. Отнесение условий труда к соответствующему классу по уровню воздействия АПФД проводится в зависимости от соотношения фактической концентрации АПФД в воздухе рабочей зоны и соответствующей предельно допустимой концентрации АПФД ($ПДК_{\text{макс}}$ и (или) $ПДК_{\text{сс}}$).

18. В случае если для АПФД установлены $ПДК_{\text{макс}}$ и $ПДК_{\text{сс}}$, то оценку условий труда проводят, исходя из сравнения фактических среднесменных концентраций этих веществ с $ПДК_{\text{сс}}$. При этом если в течение рабочей смены отмечается три и более раз превышений $ПДК_{\text{макс}}$, то класс условий труда повышается на одну степень.

19. Распределение условий труда по классам при воздействии АПФД приведено в приложении № 10 к Стандарту.

20. При наличии в воздухе рабочей зоны двух и более видов АПФД класс условий труда устанавливается по веществу с наименьшей величиной ПДК в порядке, указанном в п.18 Стандарта.

21. При оценке условий труда на непостоянных рабочих местах и (или) при непостоянном в течение рабочей недели профессиональном контакте с АПФД в целях установления класса условий труда производится расчет ожидаемой пылевой нагрузки за год ($ПН_{\text{год}}$), исходя из ожидаемого фактического количества рабочих смен, отработанных в условиях воздействия АПФД:

$$ПН_{\text{год}} = K_{\text{сс}} \cdot N \cdot Q, \quad (2)$$

где $K_{\text{сс}}$ – фактическая среднесменная концентрация пыли в зоне дыхания работника, $\text{мг}/\text{м}^3$;

N - число рабочих смен, отработанных в календарном году в условиях воздействия АПФД;

Q - объем легочной вентиляции за смену, м^3 :

для работ категории Ia-Iб объем легочной вентиляции за смену – 4 м^3 ;

для работ категории Pa-IIб – 7 м^3 ;

для работ категории III – 10 м^3 .

Полученная величина $ПН_{\text{год}}$ сравнивается с величиной КПП за год (250 рабочих смен при воздействии АПФД на уровне среднесменной ПДК, соответственно $КПП_{\text{год}} = ПДК_{\text{сс}} \cdot 250 \cdot Q$). При соответствии фактической пылевой нагрузки контрольному уровню ($КПП_{\text{год}}$) условия труда относят к допустимому классу. Кратность превышения контрольных пылевых нагрузок указывает на класс условий труда согласно таблице «Распределение условий труда по классам при воздействии АПФД» приложения № 10 к Стандарту.

22. В случае реализации работодателем в полном объеме комплекса мероприятий по улучшению условий труда, подтвержденных повторными исследованиями, эффективным использованием средств индивидуальной и коллективной защиты органа дыхания класс условий труда по фактору аэрозолей преимущественно фиброгенного действия может быть понижен на одну ступень, но не ниже класса С (тяжелые условия труда). При этом применяемые работниками средства индивидуальной защиты должны быть сертифицированы.

Критерии оценки и классификация условий труда при воздействии виброакустических факторов

23. К виброакустическим факторам производственной среды относятся:

шум;

вибрация (локальная и общая);

инфразвук;

ультразвук (воздушный).

24. Отнесение условий труда к соответствующему классу при воздействии виброакустических факторов проводится в зависимости от превышения фактических уровней данных факторов их ПДУ.

25. Распределение условий труда по классам при воздействии виброакустических факторов приведено в приложении № 11 к Стандарту.

26. При воздействии в течение смены на работника шумов с разными временными (постоянный, непостоянный - колеблющийся, прерывистый, импульсный) и спектральными (тональный) характеристиками в различных сочетаниях измеряют или рассчитывают эквивалентный уровень звука. Для получения сопоставимых данных, измеренные или рассчитанные эквивалентные уровни звука импульсного и тонального шумов увеличиваются на 5 дБА, после чего полученный результат можно сравнивать с ПДУ для шума без внесения в него понижающей поправки.

27. Оценка условий труда при воздействии на работника вибрации (общей и локальной) проводится

методом интегральной оценки по эквивалентному уровню нормируемого параметра. При этом для оценки условий труда измеряют или рассчитывают эквивалентный скорректированный уровень виброускорения или виброскорости.

28. Оценка условий труда при воздействии на работника в течение рабочего дня (смены) как постоянной, так и непостоянной вибрации (общей, локальной) проводится путем измерения или расчета с учетом продолжительности их действия эквивалентного скорректированного уровня виброускорения и его сравнения с соответствующим ПДУ.

29. Оценка условий труда при воздействии на работника в течение рабочей смены общей вибрации различной категории (транспортной, технологической, транспортно-технологической) с различными ПДУ проводится следующим образом:

при воздействии на работника транспортной, технологической и (или) транспортно-технологической вибрации (общей) эквивалентный скорректированный уровень виброускорения, измеренный или рассчитанный за период их действия в течение всей рабочей смены, сравнивается с ПДУ для транспортной вибрации. Дополнительно эквивалентные скорректированные уровни виброускорения для технологической и (или) транспортно-технологической вибрации (общей), измеренные или рассчитанные с учетом продолжительности их действия, сравниваются с соответствующими ПДУ. Класс условий труда по фактору общая вибрация устанавливается по более высокой степени вредности, полученной из сравнения эквивалентных скорректированных уровней виброускорения с соответствующими ПДУ;

при воздействии на работника технологической и транспортно-технологической вибрации (общей) эквивалентный скорректированный уровень виброускорения, измеренный или рассчитанный за период их действия в течение всей рабочей смены, сравнивается с ПДУ для транспортно-технологической вибрации. Дополнительно эквивалентный скорректированный уровень виброускорения для технологической вибрации (общей), измеренный или рассчитанный с учетом продолжительности их действия, сравнивается с соответствующим ПДУ. Класс условий труда по фактору общая вибрация устанавливается по более высокой степени вредности, полученной из сравнения эквивалентных скорректированных уровней виброускорения с соответствующими ПДУ.

30. При воздействии локальной вибрации в сочетании с местным охлаждением рук (работа в условиях охлаждающего микроклимата, отнесенного по степени вредности к подклассу D1) класс (подкласс) условий труда повышают на одну ступень.

31. Оценка условий труда при воздействии постоянного инфразвука проводится по результатам измерения или расчета эквивалентного (по энергии) общего (линейного) уровня звукового давления в дБ_{Лин экв}, определенного на основании измерений уровней звукового давления в октавных полосах со среднегеометрическими частотами 2, 4, 8 и 16 Гц, в дБ.

32. Оценка условий труда при воздействии непостоянного инфразвука проводится по результатам измерения или расчета эквивалентного (по энергии) общего (линейного) уровня звукового давления в дБ_{Лин экв}.

33. При воздействии в течение рабочего дня (смены) как постоянного, так и непостоянного инфразвука, для оценки условий труда измеряют или рассчитывают с учетом продолжительности их действия эквивалентный общий уровень звукового давления (дБ_{Лин экв}).

34. Оценка условий труда при воздействии на работника воздушного ультразвука (в 1/3 октавных полосах частот от 12,5 до 100,0 кГц) проводится по результатам измерения уровня звукового давления на рабочей частоте источника ультразвуковых колебаний.

35. В случае реализации работодателем в полном объеме комплекса мероприятий по улучшению условий труда, подтвержденных повторными исследованиями, эффективным использованием средств индивидуальной и коллективной защиты класс условий труда по шуму и вибрации (общей, локальной) может быть понижен на одну ступень, но не ниже класса С (тяжелые условия труда). При этом применяемые работниками средства индивидуальной защиты должны быть сертифицированы.

Критерии оценки и классификация условий труда при воздействии факторов микроклимата

36. Оценка условий труда по фактору микроклимата проводится на основе измерений температуры, влажности, скорости движения воздуха и (или) теплового излучения в производственных помещениях на всех местах пребывания работника в течение рабочего дня (рабочей смены) с учетом сезона года и сопоставления фактических значений указанных параметров с нормативами, указанными в приложениях № 12-15 к Стандарту.

37. Оценка микроклимата осуществляется в следующей последовательности.

На первом этапе проводят оценку температуры воздуха и определяют тип микроклимата, класс условий труда.

На втором этапе класс условий труда корректируется в зависимости от оценки влажности воздуха, скорости движения воздуха и (или) теплового излучения (экспозиционной дозы теплового излучения).

38. Оценка параметров нагревающего микроклимата⁵ проводится отдельно по температуре воздуха,

⁵ Если температура воздуха в помещении выше границ оптимальных величин, представленных в приложениях 12 и 13 к Стандарту, то такой микроклимат называется нагревающим.

скорости его движения, влажности воздуха, тепловому излучению. Класс условий труда устанавливается исходя из отнесения фактических уровней показателей микроклимата к диапазону величин по каждому из параметров, характеризующих условия труда, представленных в приложениях № 12 и № 13 к Стандарту. Класс условий труда устанавливается по параметру микроклимата, имеющему наиболее высокую степень вредности.

39. Если температура воздуха или влажность воздуха или скорость движения воздуха в помещении с нагревающим микроклиматом превышает верхние границы допустимых величин, а фактические уровни теплового излучения находятся в границах допустимых величин (приложение № 12 к Стандарту), оценку микроклимата проводят по ТНС-индексу (тепловая нагрузка среды). Класс условий труда устанавливается исходя из отнесения фактических уровней ТНС-индекса к диапазону величин указанных параметров, характеризующих условия труда, представленных в приложении № 13 к Стандарту.

40. Оценка теплового излучения проводится по показателям интенсивности теплового облучения и (или) экспозиционной дозе теплового облучения (ДЭО). Условия труда по показателю тепловое излучение устанавливаются условно допустимыми (тяжелыми) при интенсивности теплового облучения от 141 до 1500 Вт/м² и (или) экспозиционной дозы теплового облучения от 501 до 1500 Вт·ч.

41. Оценка параметров охлаждающего микроклимата⁶ проводится отдельно по температуре воздуха, скорости движения воздуха, влажности воздуха, тепловому излучению. Класс условий труда устанавливается по параметру микроклимата, имеющему наиболее высокую степень вредности, представленному в приложении № 14 к Стандарту.

42. Условия труда работников, при работе в неотапливаемых помещениях (при условии выполнения требований к режиму работы и обеспечению работников средствами индивидуальной защиты) оцениваются с учетом климатического региона (пояса):

холодный период года -

III (II), II (III) и IV (I) - класс B

IB (IV) – класс C

теплый период года –

IB (IV), II (III), III (II) - класс B

IV (I) - подкласс D1

Условия труда работников, при работе в неотапливаемых помещениях и обеспечению работников средствами индивидуальной защиты, но не соблюдению требований к режиму работы оцениваются с учетом климатического региона (пояса):

холодный период года -

III (II) и IV (I) - класс B

II (III) – класс C

IB (IV) – подкласс D1

теплый период года –

IB (IV), II (III), III (II) - класс B

IV (I) - подкласс D1

43. Оценка условий труда применительно к нестандартным ситуациям (работа в помещении, в нагревающей и охлаждающей среде различной продолжительности и физической активности) проводится отдельно.

В случае если в течение рабочей смены работник находится в различных рабочих зонах, характеризующихся различным уровнем термического воздействия, класс условий труда определяется как средневзвешенная величина ($VT_{срв}$) с учетом продолжительности пребывания на каждом рабочем месте:

$$VT_{срв} = \frac{VT_1 \cdot t_1 + VT_2 \cdot t_2 + \dots + VT_n \cdot t_n}{T}, \quad (3)$$

где VT_1, VT_2, \dots, VT_n – условия труда в 1-ой, 2-ой, n -ой рабочих зонах соответственно, выраженное в баллах (приложение № 15 к Стандарту) относительно класса условий труда:

t_1, t_2, t_n – время пребывания (в часах) в 1-ой, 2-ой, n -ой рабочих зонах соответственно;

T - продолжительность рабочей смены (ч), но не более 8ч.

44. Рассчитанную по формуле (3) величину $VT_{срв}$ (в баллах) переводят в класс условий труда согласно приложению № 15 к Стандарту. При этом величину $VT_{срв}$ округляют по правилам математического округления.

45. Количество измерений параметров микроклимата на каждом рабочем месте устанавливается в зависимости от особенностей технологического процесса. При отсутствии технологического оборудования, изменяющего параметры микроклимата в течение рабочей смены, достаточным является их однократное измерение.

46. В случае реализации работодателем в полном объеме комплекса мероприятий по улучшению

⁶ Если температура воздуха в помещении ниже нижних границ оптимальных величин, представленных в таблице 14, то такой микроклимат является охлаждающим.

условий труда, подтвержденных повторными исследованиями, эффективным использованием средств индивидуальной и коллективной защиты класс условий труда по фактору микроклимат может быть понижен на одну ступень, но не ниже класса С (тяжелые условия труда). При этом применяемые работниками средства индивидуальной защиты должны быть сертифицированы.

Критерии оценки соответствия условий труда гигиеническим нормативам и классификация условий труда при воздействии факторов световой среды

47. Оценка факторов световой среды проводится отдельно по уровням естественного и искусственного освещения.

48. Уровень естественного освещения оценивается по коэффициенту естественной освещенности (КЕО).

49. Уровень искусственного освещения оценивается по ряду показателей: освещенности рабочей поверхности и дополнительным параметрам световой среды, отраженным в приложении № 16 к Стандарту. После присвоения классов условий труда по отдельным показателям проводится окончательная оценка по фактору «искусственное освещение» путем выбора показателя, отнесенного к наибольшей степени вредности.

50. Распределение условий труда по классам осуществляется в зависимости от значений указанных параметров световой среды и устанавливается в соответствии с приложением № 16 к Стандарту.

51. При работе на открытой территории только в дневное время суток условия труда по параметру световой среды искусственное освещение соответствуют классу В.

52. При выполнении на рабочем месте различных зрительных работ или при расположении рабочего места в нескольких зонах (помещениях, участках, на открытой территории) оценка уровня естественного и искусственного освещения проводится с учетом времени выполнения этих зрительных работ или с учетом времени пребывания в разных зонах работы:

$$UT = UT_1 \cdot t_1 + UT_2 \cdot t_2 + \dots + UT_n \cdot t_n,$$

где UT – условия труда, выраженные в баллах;

UT_1, UT_2, \dots, UT_n – условия труда в 1-ой, 2-ой, n -ой рабочих зонах соответственно, выраженное в баллах относительно класса условий труда (условия труда класса В – 0 баллов; класса С – 1 балл; класса D1 – 2 балла);

t_1, t_2, t_n – относительное время пребывания (в долях единицы) в 1-ой, 2-ой, n -ой рабочих зонах соответственно.

Распределение условий труда по классам осуществляется на основании рассчитанной суммы баллов UT (раздельно для естественного и искусственного освещения) следующим образом:

класс В, если $0 \leq UT < 0,5$;

класс С, если $0,5 \leq UT < 1,5$;

класс D1, если $1,5 \leq UT < 2,0$.

53. Распределение условий труда по классам, установленное с учетом совокупного воздействия факторов световой среды, представлено в приложении № 17 к Стандарту.

54. Такие параметры световой среды, как прямая и отраженная блескость, коэффициент пульсации освещенности, неравномерность распределения яркости в поле зрения пользователей персональной электронно-вычислительной машины (ПЭВМ), визуальные параметры видеодисплейных терминалов, пространственная и временная нестабильность изображения рекомендуется оценивать на рабочих местах работников, в поле зрения которых присутствуют слепящие источники света, проводится работа с объектами различения и рабочими поверхностями, обладающими направленно-рассеянным и смешанным отражением (металлы, пластмассы, стекло, глянцевая бумага и т.п.), имеются жалобы работников на дискомфорт зрения.

Критерии оценки и классификация условий труда при воздействии факторов неионизирующих электромагнитных полей и излучений

55. Распределение условий труда по классам при воздействии неионизирующих электромагнитных полей и излучений осуществляется в соответствии с приложением № 18 к Стандарту.

56. Оценка коэффициента ослабления геомагнитного поля проводится только на рабочих местах подземных и экранированных сооружений и объектов.

57. При действии неионизирующих электромагнитных полей и излучений условия труда относятся к классу Е для электрического поля (ЭП) частотой 50 Гц и электромагнитного поля (ЭМП) в диапазоне частот 30 МГц – 300 ГГц при превышении их максимальных ПДУ до значений, указанных в приложении № 18 к Стандарту.

58. При одновременном или последовательном пребывании работника в течение рабочей смены в условиях воздействия нескольких электромагнитных полей и излучений, для которых установлены разные ПДУ, класс условий труда на рабочем месте устанавливается по фактору, для которого определена наиболее высокая степень вредности. При этом превышение ПДУ двух и более оцениваемых электромагнитных факторов, отнесенных к одной и той же степени вредности, повышает класс условий труда на одну ступень.

59. Распределение условий труда по классам при действии неионизирующих электромагнитных излучений оптического диапазона (лазерное, ультрафиолетовое) представлено в приложении № 19 к Стандарту.

60. В случае реализации работодателем в полном объеме комплекса мероприятий по улучшению

условий труда, подтвержденных повторными исследованиями, эффективным использованием средств индивидуальной и коллективной защиты класс условий труда от неионизирующих излучений может быть понижен на одну ступень, но не ниже класса С (тяжелые условия труда). При этом применяемые работниками средства индивидуальной защиты должны быть сертифицированы.

Критерии оценки соответствия условий труда гигиеническим нормативам и классификация условий труда при воздействии факторов ионизирующих излучений

61. При работе с источниками ионизирующего излучения вредные условия труда характеризуются наличием вредных производственных факторов, не превышающих гигиенические нормативы, отраженных в СанПиН 2.6.1.2523-09 «Нормы радиационной безопасности (НРБ-99/2009)», утвержденных постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 7 июля 2009 г. № 47 (зарегистрировано Минюстом России 14 августа 2009 г. № 14534).

При этом степень вредности (опасности) условий труда определяется не только выраженностью проявления у работающих пороговых детерминированных эффектов, но и увеличением риска возникновения стохастических беспороговых эффектов.

62. В качестве гигиенического критерия для оценки условий труда работников принимается максимальная потенциальная доза за год (МПД) – доза, которая может быть получена за календарный год при работе с источниками ионизирующих излучений в стандартных условиях на конкретном рабочем месте.

МПД определяется по формуле (4) для эффективной дозы и (или) по формуле (5) - для эквивалентной дозы.

$$\text{МПД} = 1,7 \times N^{\text{внеш.}} + 2,4 \times 10^6 \times \sum_{U,G} (C_{U,G} \times \epsilon_{U,G}^{\text{возд.}}) \quad (4)$$

перс.

где:

МПД – максимальная потенциальная эффективная доза излучения за год, мЗв/год;

$N^{\text{внеш.}}$ - мощность амбиентной дозы внешнего излучения на рабочем месте, определенная по данным радиационного контроля, мкЗв/ч;

$C_{U,G}$ - объемная активность аэрозолей (газов) соединений радионуклида U типа соединения при ингаляции G на рабочем месте, определенная по данным радиационного контроля, Бк/м³;

$\epsilon_{U,G}^{\text{возд.}}$ - дозовый коэффициент для соединения радионуклида U типа соединения при ингаляции G в соответствии с приложением 1

НРБ-99/2009, Зв/Бк;

1,7 - коэффициент, учитывающий стандартное время облучения работников в течение календарного года (1700 ч/год для персонала группы А) и размерность единиц (10³ мкЗв/мЗв);

$2,4 \times 10^6$ - коэффициент, учитывающий объем дыхания за год (2,4 x 10³ м³/год для персонала группы А) и размерность применяемых единиц (10³ мЗв/Зв).

$$\text{МПД}_{\text{орган}} = 1,7 \times \text{МД}_{\text{орган}}, \quad (5)$$

где:

МПД_{орган} – максимальная потенциальная эквивалентная доза на орган на данном рабочем месте за год, мЗв/год;

МД_{орган} - мощность амбиентной дозы внешнего облучения органа на рабочем месте, определенная по данным радиационного контроля, мкЗв/ч;

1,7 - коэффициент, учитывающий стандартное время облучения в течение календарного года (1700 ч/год для персонала группы А) и размерность единиц (10³ мкЗв/мЗв).

63. При расчете максимальной потенциальной дозы продолжительность рабочего времени для персонала группы А принимается равной 1700 часов в год, для всех остальных работников - 2000 часов в год и, соответственно, в формулах (4)-(5) используется коэффициент 2,0 вместо 1,7.

64. В целях гигиенической оценки и классификации условий труда при работе с источниками ионизирующего излучения используются значения максимальной потенциальной эффективной и/или эквивалентной дозы за год, указанные в соответствии с приложением № 20 к Стандарту.

65. Условия труда относятся к допустимым в случаях, когда максимальная потенциальная эффективная доза за год не превышает:

допустимую среднегодовую дозу техногенного облучения персонала группы Б, (допускается облучение работоспособной части взрослого населения, не проходящего специального входного медицинского обследования, дозой 5 мЗв/год);

дозу облучения от природных источников в производственных условиях, нормируемую в соответствии с СанПиН 2.6.1.2523-09 «Нормы радиационной безопасности (НРБ-99/2009)» (в данных условиях допускается облучение работоспособной части взрослого населения, не проходящего специального входного медицинского обследования, дозой 5 мЗв/год);

предел годовой дозы для населения (в отдельно взятый год допускается облучение населения (включая детей) дозой 5 мЗв/год).

Критерии оценки и классификация условий труда при воздействии факторов тяжести и напряженности трудового процесса

66. Оценка тяжести трудового процесса проводится по следующим показателям:

физическая динамическая нагрузка;
 масса поднимаемого и перемещаемого груза вручную;
 стереотипные рабочие движения;
 статическая нагрузка;
 рабочая поза;
 наклоны корпуса;
 перемещение в пространстве.

67. При выполнении работ, связанных с неравномерными физическими нагрузками в разные рабочие дни (рабочие смены), оценка показателей тяжести трудового процесса (за исключением массы поднимаемого и перемещаемого груза и наклонов корпуса) проводится по средним показателям за 2-3 рабочих дня (рабочих смен). Масса поднимаемого и перемещаемого вручную груза и наклоны корпуса оцениваются по максимальным значениям.

68. Оценка физической динамической нагрузки производится путем определения массы груза (деталей, изделий, инструментов и т.п.), перемещаемого вручную в каждой операции, и пути его перемещения в метрах. После этого подсчитывается общее количество операций по переносу груза в течение рабочей смены и определяется величина физической динамической нагрузки (кг·м) в течение рабочей смены. В зависимости от вида нагрузки (региональная или общая) и расстояния перемещения груза в соответствии с таблицей № 1 приложения № 21 к Стандарту определяют класс условий труда, к которому относится данная работа (примеры расчета представлены в приложении № 23 к Стандарту, примеры 1, 2).

69. При работах, обусловленных как региональными, так и общими физическими нагрузками (таблица № 1 приложения № 21 к Стандарту) в течение рабочей смены, связанных с перемещением груза на различные расстояния, определяют суммарную механическую работу за смену, которую сопоставляют со шкалой таблицы, представленной в приложении № 21 к Стандарту, соответствующей среднему расстоянию перемещения (примеры расчета представлены в приложении № 23 к Стандарту, пример 3).

70. Оценка массы поднимаемого и перемещаемого груза вручную производится путем его взвешивания, а также по эксплуатационной и технологической документации. При этом регистрируется только максимальная величина, которая сопоставляется со шкалой таблицы, представленной в таблице № 2 приложения № 21 к Стандарту (примеры расчета представлены в приложении № 23 к Стандарту, пример 4).

71. Для определения суммарной массы груза, перемещаемого в течение каждого часа смены, вес всех грузов за смену суммируется. Независимо от фактической длительности смены, суммарную массу груза за рабочую смену делят на количество часов рабочей смены (примеры расчета представлены в приложении № 23 к Стандарту, пример 5).

72. В случаях, когда перемещения груза вручную происходят как с рабочей поверхности, так и с пола, показатели суммируются. Если с рабочей поверхности перемещался больший груз, чем с пола, то полученную величину следует сопоставлять именно с этим показателем, а если наибольшее перемещение производилось с пола - то с показателем суммарной массы груза в час при перемещении с пола. Если с рабочей поверхности и с пола перемещается равный груз, то суммарную массу груза сопоставляют с показателем перемещения с пола (примеры расчета представлены в приложении № 23 к Стандарту, пример 6).

73. Стереотипные рабочие движения при локальной нагрузке определяются путем подсчета числа движений за 10-15 минут, определения числа движений за 1 минуту и расчета общего количества движений за время, в течение которого выполняется данная работа (умножение на количество минут рабочей смены, в течение которых выполняется работа). Рассчитанную величину сопоставляют со шкалой таблицы, представленной в таблице 3 приложения № 21 к Стандарту (примеры расчета представлены в приложении № 23 к Стандарту, пример 7).

74. Стереотипные рабочие движения при региональной нагрузке (при работе с преимущественным участием мышц рук и плечевого пояса) определяются путем подсчета их количества за 10-15 мин или за 1-2 повторяемые операции, несколько раз за смену. После оценки общего количества операций или времени выполнения работы, определяется общее количество региональных движений за смену. Рассчитанную величину сопоставляют со шкалой таблицы № 3 приложения № 21 к Стандарту (примеры расчета представлены в приложении № 23 к Стандарту, пример 8).

75. Статическая нагрузка, связанная с удержанием груза или приложением усилия, рассчитывается путем перемножения двух параметров: величины удерживаемого усилия (веса груза) и времени его удерживания. Рассчитанную величину сопоставляют со шкалой таблицы № 4 приложения № 21 (примеры расчета представлены в приложении № 23 к Стандарту, пример 9).

76. Рабочая поза оценивается путем определения абсолютного времени (в минутах, часах) пребывания в той или иной позе, которое определяется на основании хронометражных наблюдений за смену. После этого рассчитывается время пребывания в относительных величинах, т.е. в процентах к 8-ми часовой рабочей смене

независимо от ее фактической продолжительности. Рассчитанную величину сопоставляют со шкалой таблицы № 5 приложения № 21 к Стандарту.

Время пребывания в положении определяется путем сложения времени работы в положении стоя и времени перемещения в пространстве между объектами радиусом не более 5 м.

Если по характеру работы рабочие позы разные, то оценку следует проводить по наиболее типичной позе для данной работы.

77. Число наклонов за смену определяется путем их прямого подсчета в единицу времени (минуту, час). Далее рассчитывается общее число наклонов за все время выполнения работы, либо определяется их количество за одну операцию и умножается на число операций за рабочую смену. Рассчитанную величину сопоставляют со шкалой таблицы № 6 приложения № 21 к Стандарту (примеры расчета представлены в приложении № 23 к Стандарту, пример 10).

78. Перемещения в пространстве, обусловленные технологическим процессом, в течение рабочей смены определяются на основании данных по количеству шагов⁷ за рабочую смену и длине шага⁸. Рассчитанную величину в километрах сопоставляют со шкалой таблицы № 7 приложения № 21 к Стандарту (примеры расчета представлены в приложении № 23 к Стандарту, пример 11).

79. Перемещением по вертикали необходимо считать перемещения по лестницам или наклонным поверхностям, угол наклона которых более 30° от горизонтали. Для профессий, связанных как с перемещением по горизонтали, так и по вертикали, эти расстояния необходимо суммировать и сопоставлять с тем показателем, величина которого была больше.

80. При оценке условий труда по фактору тяжести трудового процесса вначале устанавливают класс по каждому измеренному показателю, а окончательная оценка тяжести трудового процесса устанавливается по наиболее высокой степени тяжести.

81. При наличии двух и более показателей класса С и подкласса D1 условия труда по тяжести трудового процесса оцениваются на 1 степень выше (подклассы D1 и D2 соответственно).

Критерии оценки и классификация условий труда при воздействии факторов напряженности трудового процесса

82. Оценка напряженности трудового процесса проводится по следующим показателям:

плотность сигналов⁹ и сообщений в среднем за 1 час работы;

число производственных объектов одновременного наблюдения;

работа с оптическими приборами¹⁰ (% времени смены);

нагрузка на голосовой аппарат (суммарное количество часов, наговариваемое в неделю).

83. Оценка показателя «Плотность сигналов и сообщений в среднем за 1 час работы» проводится путем подсчета количества воспринимаемых и передаваемых сигналов (сообщений, распоряжений), которая позволяет оценивать занятость, специфику деятельности работника. Чем больше число поступающих и передаваемых сигналов или сообщений, тем выше информационная нагрузка, приводящая к возрастанию напряженности. В соответствии с таблицей приложения № 22 к Стандарту определяют класс условий труда по данному показателю напряженности трудового процесса (пример оценки представлен в приложении № 23 к Стандарту, пример 12).

84. Показатель «Число производственных объектов одновременного наблюдения» указывает, что с увеличением числа объектов одновременного наблюдения возрастает напряженность трудового процесса. Эта характеристика труда предъявляет требования к объему внимания (от 4 до 8 не связанных объектов) и его распределению как способности одновременно сосредотачивать внимание на нескольких объектах или действиях.

⁷ Количество шагов за рабочую смену определяется с помощью шагомера, помещенного в карман работающего или закрепленного на его поясе (во время регламентированных перерывов и обеденного перерыва шагомер необходимо снимать).

⁸ Мужской шаг в производственной обстановке в среднем равняется 0,6 м, а женский - 0,5 м.

⁹ По форме (или способу) предъявления информации сигналы могут подаваться со специальных устройств (световые, звуковые сигнальные устройства, шкалы приборов, таблицы, графики и диаграммы, символы, текст, формулы и т. д.) и при речевом сообщении (по телефону и радиотелефону, при непосредственном прямом контакте работников)

¹⁰ К оптическим приборам относятся те устройства, которые применяются для увеличения размеров рассматриваемого объекта - лупы, микроскопы, дефектоскопы, либо используемых для повышения разрешающей способности прибора или улучшения видимости (бинокли), что также связано с увеличением размеров объекта. К оптическим приборам не относятся различные устройства для отображения информации (дисплеи), в которых оптика не используется - различные индикаторы и шкалы, покрытые стеклянной или прозрачной пластмассовой крышкой.

Необходимым условием для того, чтобы работа оценивалась данным показателем, является время, затрачиваемое от получения информации от объектов одновременного наблюдения до действий: если это время существенно мало и действия необходимо выполнять сразу же после приема информации одновременно от всех необходимых объектов (иначе нарушится нормальный ход технологического процесса или возникнет существенная ошибка), то работу необходимо характеризовать числом производственных объектов одновременного наблюдения. Если же информация может быть получена путем последовательного переключения внимания с объекта на объект и имеется достаточно времени до принятия решения и (или) выполнения действий, а человек обычно переходит от распределения к переключению внимания, то такую работу не следует оценивать по показателю «число объектов одновременного наблюдения». В соответствии с таблицей приложения № 22 к Стандарту определяют класс условий труда по данному показателю напряженности трудового процесса (пример оценки представлен в приложении № 23 к Стандарту, пример 13).

85. Оценка показателя «Работа с оптическими приборами (% от времени смены)» проводится на основе хронометражных наблюдений: определяется время (часы, минуты) работы за оптическим прибором. Продолжительность рабочего дня принимается за 100%, а время фиксированного взгляда с использованием микроскопа, лупы переводится в проценты – чем больше процент времени, тем больше нагрузка, приводящая к развитию напряжения зрительного анализатора. В соответствии с таблицей приложения № 22 к Стандарту определяют класс условий труда по данному показателю напряженности трудового процесса.

86. Оценка показателя «Нагрузка на голосовой аппарат (суммарное количество часов, наговариваемое в неделю)» зависит от продолжительности речевых нагрузок. Перенапряжение голоса наблюдается при длительной, без отдыха голосовой деятельности. В соответствии с таблицей приложения № 22 к Стандарту определяют класс условий труда по данному показателю напряженности трудового процесса (пример оценки представлен в приложении № 23 к Стандарту, пример 14).

87. При оценке условий труда по фактору «напряженность трудового процесса» вначале устанавливают класс по каждому измеренному показателю, а окончательная оценка напряженности труда устанавливается по наиболее высокой степени напряженности.

Общая оценка условий труда

88. Условия труда на рабочем месте отвечают гигиеническим требованиям и относятся к классу А или В, если фактические значения уровней вредных факторов находятся в пределах оптимальных или допустимых величин соответственно. Если уровень хотя бы одного фактора превышает допустимую величину, то условия труда на таком рабочем месте, в зависимости от величины превышения и в соответствии с настоящим Стандартом, как по отдельному фактору, так и при их сочетании, могут быть отнесены к тяжелым (класс С), вредным (класс D) или опасным (класс E) условиям труда.

89. Оценка условий труда с учетом комбинированного действия факторов проводится на основании результатов измерений отдельных факторов. Результаты оценки вредных факторов рабочей среды и трудового процесса вносят в таблицу, представленную в приложении № 24 к Стандарту.

90. Общую оценку устанавливают:

по наиболее высокому классу и степени вредности;

в случае сочетанного действия 3 и более факторов, относящихся к классу С, общая оценка условий труда соответствует подклассу D1;

при сочетании 2 и более факторов подклассов D1, D2, D3 - условия труда оцениваются соответственно на одну степень выше.

Приложение 3

**Таблица 2.2.1- Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда
2015 год**

Наименование позиции	Кол-во рабочих мест и работников	Проведена аттестация по условиям труда	Кол-во рабочих мест и работников с классами условий труда			Кол-во рабочих мест и работников с классами условий труда по травмоопасности				Количество рабочих мест и работников соответствующие СИЗ			Кол-во раб. мест и раб., «не соответствует по обеспеченности СИЗ»
			1	2	3	1	2	3	4	Соотв.	Не соотв.	СИЗ не предусмотр.	
Раб. места, ед.	41	41	0	15	21	0	0	0	41	13	0	24	41
Раб. на раб. местах	41	41	0	16	15	0	0	0	41	15	0	23	41
Из них женщины	26	26	0	8	20	0	0	0	26	5	0	19	26