

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

ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ
Кафедра управления персоналом

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ
ПЕРСОНАЛА**
(на примере ООО «Благоустройство–1»)

очной формы обучения
специальности 38.03.03 – управление персоналом

Выпускная квалификационная работа

4 курса группы 05001241

Логачева Вадима Олеговича

Научный руководитель

ст. пр. кафедры управления
персоналом Е.В. Дзюбенко

Рецензент:

Директор ООО «Благоустройство–1»
Н.Б. Польшина

БЕЛГОРОД 2016

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ.....	6
1.1 Характеристика современной системы безопасности труда в организациях..	6
1.2 Законодательные и нормативные документы, регулирующие функционирование системы безопасности труда.....	14
1.3 Классификация условий труда на предприятиях.....	18
ГЛАВА 2. АКТУАЛЬНОЕ СОСТОЯНИЕ СИСТЕМЫ ОХРАНЫ И БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ ООО «Благоустройство-1».....	31
2.1 Организационно-экономическая характеристика предприятия.....	31
2.2 Анализ системы управления персоналом в ООО «Благоустройство-1».....	36
2.3 Исследование системы управления охраной и безопасностью труда персонала в ООО «Благоустройство-1».....	47
ГЛАВА 3. ПРОЕКТ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ ОХРАНЫ И БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ООО «Благоустройство-1».....	66
3.1 Разработка мероприятий по совершенствованию охраны и безопасности труда персонала.....	66
3.2 Социально-экономическое обоснование эффективности проекта.....	75
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	79
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	81
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	87

ВВЕДЕНИЕ

Рабочие специализации по опасности и неблагоприятного воздействия на организм, занимают лидирующие места среди прочих специализаций.

Исполнение трудовой деятельности на улицах города имеет много особенностей и осуществляется в очень непростых условиях труда, которые в свое время представляют огромную угрозу жизни трудового коллектива [5, 238].

Существует некая необходимость, чтобы изучить актуальные условия трудовой деятельности и, соответственно, систему охраны и безопасности трудовой деятельности на предприятии ООО «Благоустройство-1». От минимально вредной работы зависит эффективность предприятия. Все это определяет актуальность и важность наших исследований, которые направлены на главную проблему – проблемы актуального состояния охраны и безопасности трудовой деятельности [29, с.145].

Конституцией РФ утверждено, что любой гражданин имеет право на трудовую деятельность в тех условиях труда, которые будут отвечать требованиям безопасности. В связи с этим определены продолжительности рабочего времени и времени для отдыха.

В ТК РФ сказано, что главным направлением в сфере охраны трудовой деятельности является обеспечение приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам деятельности предприятия.

Вся ответственность, которая связана с охраной труда в организации, возлагается на руководителя организации [4, с. 176].

Поэтому актуальность темы состоит в том, что в последнее время на российских предприятиях положение с охраной и безопасностью труда персонала ухудшается. Люди работают в несоответствующих для их деятельности условиях, тем самым, наносят вред своему здоровью и подвергают себя опасности. Очень сильно стало прослеживаться то, что

работодатели стараются сэкономить на здоровье персонала ради извлечения максимальной прибыли. Следствием всего этого является рост производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Объектом исследования выпускной квалификационной работы является Общество с ограниченной ответственностью «Благоустройство–1».

Предметом исследования являются система регулирования охраной и безопасностью труда персонала на предприятии ООО «Благоустройство–1».

Цель дипломной работы заключается в создании проекта по совершенствованию системы охраны и безопасности труда персонала, на основе обзора современного состояния организации.

Целесообразно выделить в выпускной квалификационной работе следующие задачи:

- 1) изучение теоретических основ и нормативной базы совершенствования условий, охраны и безопасности труда;
- 2) дать характеристику и провести анализ условий, охраны и безопасности труда на предприятии ООО «Благоустройство–1»;
- 3) проанализировать основные направления улучшений условий, безопасности и охраны труда на предприятии ООО «Благоустройство–1»;
- 4) разработка мероприятий по совершенствованию условий, охраны и безопасности труда в организации ООО «Благоустройство–1»;
- 5) разработать проект по совершенствованию системы охраны и безопасности труда персонала ООО «Благоустройство–1», на основе проведенного исследования;

- б) расчет социально–экономической эффективности предлагаемого проекта по совершенствованию условий, охраны и безопасности труда в ООО «Благоустройство–1».

Практическая значимость выпускной квалификационной работы заключается в выявлении недостатков систем охраны и безопасности труда на предприятии и, соответственно, создании проекта по совершенствованию данных систем для наиболее успешной деятельности ООО «Благоустройство–1».

Информационная базой данного исследования являются данные финансовой и статистической отчетности ООО «Благоустройство–1», нормативная литература, учебная литература таких авторов, как: Балыков М.И., Егоршин А.П., Кибанов А.Я., Хлопков В.В., Михайлова Ф.Н., а так же годовые, первичные и плановые документы предприятия.

Методы исследования:

- 1)Комплексный метод;
- 2)Эмпирические методы – методы исследования: анкетирование, тестирование, беседа, наблюдение, проектирование, анализ и проектирование.
- 3)Метод обработки данных – качественный и количественный метод;
- 4)Метод интерпретации – структурный.

Дипломная работа состоит из введения, трех глав, 22 таблиц, 4 рисунков, заключения, списка использованной литературы и приложений.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

1.1 Характеристика современной системы безопасности труда в организациях

Государственное управление охраной труда осуществляется Правительством РФ непосредственно или по его поручению федеральным органом исполнительной власти, реализующим роль по выработке государственной политики и нормативно–правовому регулированию в сфере трудовой деятельности, а также другими федеральными органами исполнительной власти в пределах их полномочий. Охрана труда – это деятельность по обеспечению безопасности труда и сохранению здоровья трудового коллектива в организации во время выполнения трудовой деятельности (ст. 216 ТК РФ) [19, с. 98].

В наше время Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации является федеральным органом исполнительной власти, реализующим функции по выработке государственной политики и нормативно–правовому регулированию в сфере здравоохранения, социального развития, трудовой деятельности и т. п., в том числе в области условий и охраны труда. Основные принципы построения единой государственной системы управления охраной труда следующие: [42, с. 147].

- реализация главных направлений государственной политики в области охраны и безопасности труда;
- Преимущество социальных целей при проведении государственной политики в области безопасности труда, сконцентрированных на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности;

- Обеспечение прав трудового коллектива на охрану труда и нормативную гарантию этих прав;
- профилактическая тенденция деятельности в области охраны и безопасности трудовой деятельности на нейтрализацию или минимизацию производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- Непременное расследование всех неблагоприятных случаев на производстве;
- Необходимое социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, гарантия застрахованных на их обеспечение;
- Экономический интерес работодателей в улучшении безопасности и охраны трудовой деятельности работников, снижении профессиональных болезней;
- Общенаучная обеспеченность запросов охраны труда, содержащихся в нормативных актах по охране трудовой деятельности;
- общественное партнерство всех субъектов социально–трудовых взаимоотношений в решении проблем охраны труда: органов государственной власти, органов местного самоуправления, ассоциаций работодателей, полномочных представителей трудового коллектива;
- перспективное планирование по охране труда и их финансирование;
- обязательное выполнение работодателями и трудовым коллективом обязанностей по следованию требований охраны труда, ответственность за их нарушение;

государственный надзор и проверка за нарушением трудового законодательства (выполняет: Государственная инспекция; органы государственного и пожарного наблюдения, федеральными органами

исполнительной власти, ответственными лицами в области индустриальной безопасности; организациями и объединениями санитарно–гигиенического и эпидемиологического уровня, а также прочими органами проверки и надзора за состоянием охраны трудовой деятельности, органами исполнительной власти по наблюдению в установленной сфере деятельности в соответствии с функционирующим законом Российской Федерации)[51, с. 239].

Постоянное уменьшение уровня травматизма в организации возможно только в тех обществах, где усилия всего трудового коллектива сконцентрированы на совместный поиск путей нейтрализации травматизма и формирование обстановки нетерпимости к нарушениям правил безопасности. Форма развития должна быть такой, чтобы абсолютно каждый работник проникся значительностью проблем безопасности и их актуальной необходимостью в трудовой деятельности и быту [9, с. 139].

Структура службы охраны труда на предприятии и количество рабочих службы охраны трудовой деятельности определяются работодателем с учетом назначений федерального органа исполнительной администрации по трудовой деятельности.

Важнейшими задачами лица, ответственного за охрану труда являются:

1. проведение политики в сфере охраны труда и индустриальной безопасности, сконцентрированной на снабжение здоровых и безвредных условий трудовой деятельности;
2. обеспечение функционирования системы управления охраной труда;
3. реализация проверки законодательства Российской Федерации, нормативных документов ООО «Благоустройство–1» и нормативных актов в области охраны трудовой деятельности и промышленной устойчивости;

Эксперт охраны труда в соответствии с порученными на него задачами выполняет надлежащие функции:

- объединение и проведение профилактической работы по снабжению безвредных условий трудовой деятельности трудового коллектива, предотвращению производственного травматизма, заболеваний на производстве;
- создание мероприятий по совершенствованию условий и охраны труда, индустриальной безопасности и подготовку предложений для введения их в программы по усовершенствованию ситуаций на производстве и охраны труда, промышленной безопасности ООО «Благоустройство–1» [34, с. 65].
- разрабатывать нормативные документы по охране труда, промышленной безвредности и непроизводственной травмоопасности;
- проверка за исполнением мероприятий, указанных программами, мероприятиями ООО «Благоустройство–1» по регрессу условий и охраны труда и коллективного договора;
- рассмотрение состояния ситуаций по условиям трудовой деятельности и охраны труда, оснований травм на производстве и профессиональной заболеваемости, а также разработку мероприятий для их минимизации или нейтрализации;
- методическое наставление аттестацией рабочих мест по условиям труда;
- подготавливать предложения и мероприятия по устранению небезопасных условий труда;
- проверка за снабжением сертифицированными средствами персональной защиты трудового коллектива всех подразделений;
- участие в определенном ряде расследовании неблагоприятных происшествий на производстве;

- проверка за следованием правил безопасности и охраны труда при использовании электроустановок и прочих промышленных установок;
- надзор за безвредным использованием технических механизмов на серьезных производственных объектах и внедрение мероприятий по нейтрализации травм на производстве при их использовании;
- создание и проверка за обучением, контролем знаний, ростом квалификации по проблемам охраны труда работников, а также персон, несущих ответственность за использование электроустановок потребителей и предметов повышенной опасности;
- планирование и рассмотрение затрат на совершенствование условий и охраны труда;
- показ в поставленные сроки отчетности, в том числе документов, цифровой документации и прочих документов по проблемам охраны и условиям труда в определенном порядке;
- надзор за эксплуатацией в соответствии с законодательством РФ и субъектов РФ трудовой деятельности женщин и лиц, не достигших совершеннолетнего возраста;
- Специалист охраны труда в соответствии с порученными на него задачами владеет следующими правами:
 - оценивать и принимать от подразделений и трудового коллектива статистические и иные данные, нормативы, необходимые для выполнения порученных функций;
 - издать в границах своей компетенции директивные письма и памятки, которые будут обязательны для реализации;
 - применять во введенном порядке бухгалтерской, статистической отчетности;
 - невозбранно посещать без оповещения и в произвольное время соответственные подразделения в целях контроля актуального состояния охраны труда, потребовать от начальства подразделений отведения от работы

фигур, нарушавших правила охраны труда и техники безопасности, и запреты производства работ, если наблюдается угроза травматизма или профессионального заболевания;

- приносить предложения начальникам о привлечении личностей, нарушивших запреты охраны труда и техники безопасности, к ответственности;
- отпускать руководителям неукоснительные для исполнения указания по ликвидации обнаруженных нарушений, отклонений и запросов охраны труда, аннулировать которые располагает отвечающий работодатель;
- по поручению наставления рекомендовать службу во всех государственных, коллективных и прочих объединениях по проблемам, относящимся к компетенции службы.

Общество контроля над актуальным состоянием охраны труда – одно из важнейших устремленностей труда по минимизации или нейтрализации несчастных случаев, аварий или иных происшествий на производстве. Для подтверждения настоящего наблюдается простая бесспорная формула: «Если вовремя проведена проверка, обнаружены срывы, которые могли повергнуть к тягостным результатам, приняты надлежащие меры, то не будет травм или иных профессиональных заболеваний! Не проведен или не вовремя проведена проверка, не обнаружены нарушения, не приняты соответственные меры – допустимы эпизоды с разнообразными последствиями» [33, с. 183].

Работодатель должен снабдить объединение проверки за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за строгостью использования трудовым коллективом средств персональной и общественной защиты.

Имеются следующие виды проверки и наблюдения за состоянием охраны труда.

1. Государственное наблюдение и проверку за соблюдением трудового законодательства (исполняет: государственная инспекция труда, органы

государственного энергетического и пожарного наблюдения, федеральными аппаратами исполнительной власти, специально уполномоченными в области индустриальной безвредности; институтами и организациями санитарно-гигиенического и эпидемиологического профиля, а также прочими государственными аппаратами контроля и наблюдения за актуальным состоянием охраны труда, органами исполнительной власти по надзору в установленной сфере в соответствии действующим законом РФ)[42, с . 139].

2. Социальный контроль за следованием прав и юридических кругозоров рабочих в области охраны труда, реализовываемый Российским профессиональным союзом. Техническая инспекция трудовой деятельности, председатели профсоюзных комитетов, уполномоченные по охране труда и иные представители профсоюзных комитетов.

3. Надзор за состоянием охраны трудовой деятельности в ООО «Благоустройство–1» (ведомственный, коллективный, производственный). В бумагах часто попадаются все эти наименования. Предоставленный тип проверки показывается «внутренним», созданным работодателями надлежащего уровня ООО «Благоустройство–1»[56, с. 194].

Он основывается и реализовывается:

- Управлением охраны трудовой деятельности (ответственным лицом) и индустриальной безвредности, начальником ООО «Благоустройство–1»;
- Службами охраны трудовой деятельности;

Надзор за состоянием охраны трудовой деятельности в целом в ООО «Благоустройство–1» реализовывается по вытекающим направленностям.

1. Комплексные и целевые проверки. Комплексные проверки прокладываются соответственно планам, одобряемым на соответственных уровнях. На предприятии комплексные проверки реализовываются Управлением охраны трудовой деятельности и безопасности не реже одного

раза в пять лет. В кабинетах и промышленных площадках – ответственным лицом за охрану трудовой деятельности и индустриальной безопасности не реже одного раза в три года. В структурных подразделениях – специалистом охраны труда и промышленной безопасности организации совместно с руководителями и специалистами отделов в установленные сроки (на данный момент – не реже одного раза в два года) [57, с. 98].

Целевые ревизии ООО «Благоустройство–1» проводятся по графикам, согласованным с Управлением охраны труда и промышленной безопасности не реже одного раза в пять лет. Плановые целевые ревизии не должны проводиться в один год с комплексной проверкой, которая проводится Управлением охраны труда и промышленной безопасности.

Целевые ревизии в подразделениях прокладываются ответственными лицами – специалистами по охране и безопасности трудовой деятельности по установленным графикам, одобряемым соответствующим лицом – начальником, или по его указанию [8, с. 296].

Кроме данных ревизий, которые проводились по графику, по конструкции руководства ООО «Благоустройство–1», могут проводиться внеплановые ревизии на основе сведений (оперативных данных), поступающих от структурных подразделений организации, по материалам следствий неблагоприятных случаев, аварий, пожаров и прочим помехам требований охраны трудовой деятельности, которые привели к таким серьезным результатам.

Итоги целевой проверки подразделений рассматриваются похожей системой, как и комплексные проверки.

2. Оперативные проверки. Данные проверки исполняются руководителем ООО «Благоустройство–1» в подразделениях и на рабочих зонах [25, с. 75].

Генеральные поручения проведения этих проверок: обнаружение нарушений служебных обязанностей руководителем и специалистам в сфере

охраны трудовой деятельности, актуальные состояния условий и охраны труда на трудовых площадях, соблюдение рабочими требований законов, нормативно–правовых актов Российской Федерации, нормативных свидетельств по охране труда ООО «Благоустройство–1» и соответствия процессов запросам охраны труда.

Итоги данной ревизии рассматриваются у руководителя контролируемого подразделения, а при надобности – у руководителя. Руководитель структурного подразделения анализирует результаты оперативных проверок, реализуемых руководителями и ответственным специалистом своего подразделения, на ежемесячном итоговом собрании по охране трудовой деятельности или на оперативном собрании (так же при выявлении грубых нарушений в области охраны труда и безопасности трудовой деятельности). О ликвидации недочетов, обнаруженных такой проверкой, и принятых мерках руководитель проверяемого подразделения информирует ответственное лицо, проводившего контроль, в определенном порядке и согласно решениям и срокам, указанным в заключительной части акта. По всем обнаруженным срывам рабочими запросов охраны трудовой деятельности, если эти нарушения образовали истинную опасность наступления тяжких последствий. Или повергли к тяжелым последствиям (неблагоприятный случай на производстве, авария, пожар, отравление), реализуется внеплановый инструктаж работников (номенклатуру специальностей рабочих устанавливает ответственное лицо, проводившее контроль, и руководитель структурного подразделения)[34, с. 63].

1.2 Основные законодательные и нормативно–технические документы, регулирующие функционирование системы безопасности условий труда

К государственным законам, охватывающим нормы охраны трудовой деятельности и регулирующим объединенные с ней отношения, наравне с

Трудовым кодексом Российской Федерации имеют отношение Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ), федеральные законы «Об обязательном социальном страховании от несчастных происшествий на производстве и профессиональных заболеваний», «О техническом регулировании» и др. [47, с. 281].

Нормотворческие положения в сфере охраны трудовой деятельности осуществляются через решения Правительства, приказы, директивы и прочие акты федеральных аппаратов исполнительной власти.

Регулирование трудовых взаимоотношений и других, непосредственно объединенных с ними взглядов в соответствии с Конституцией РФ, федеральными конституционными законами реализовывает трудовое законодательство (охватывая законы об охране трудовой деятельности) и иные нормативно–правовые акты, содержащие нормы трудового права.

Нормы трудового права, охватывающиеся в законодательстве, обязаны отвечать ТК РФ. В случае если возражения между ТК РФ и прочими федеральными законами, содержащими нормы трудового права, употребляется ТК РФ [56, с. 138].

Решением Правительства Российской Федерации от 23.05.2000 г. № 399 «О нормативных правовых актах, охватывающих государственные нормативные требования охраны трудовой деятельности» определено, что в РФ функционирует режим нормативных правовых актов, включающих государственные нормативные требования охраны трудовой деятельности, которая включает:

- отраслевые распорядки и типовые инструкции по охране труда;
- строительные и санитарные меры и правила по охране трудовой деятельности трудового коллектива;
- правила установки и максимально безопасной эксплуатации различных агрегатов и приборов;

- сборник норм по проектированию и строительству, гигиенические нормативы, санитарные нормы и государственные стандарты безопасности трудовой деятельности.

- Федеральный закон «О техническом регулировании», который был утвержден 1 июля 2003 г., определяет три генеральных типа нормативных законных актов:

- технический регламент – документ, общепринятый международным контрактом РФ или федеральным законом, или указом Президента Российской Федерации, или решением Правительства РФ и подразумевающий неукоснительное выполнение сориентированных в предоставленном документе требований;

- национальный стандарт – документ, подразумевающий добровольность исполнения, одобренный национальным аппаратом Российской Федерации по стандартизации;

- стандарт организации – документ, разумеющий добровольное исполнение лишь организацией, принявшей его;

- Регламент – новейший тип технического законодательства, который определяет минимально необходимые запросы к безопасности.

В соответствии со статьей 212 ТК РФ работодатель должен обеспечить:

- разработку и установление правил и установок по охране трудовой деятельности для трудового коллектива с учетом соображения выборного аппарата первичной профсоюзной системы или прочего уполномоченного работниками учреждения в определенном режиме;

- присутствие набора нормативных правовых актов, включающих требования охраны трудовой деятельности в соответствии с особенностью своего дела;

➤ Организацию разработки нормативных актов по охране труда в ООО «Благоустройство–1» осуществляет специалист. Разработка положений, инструкций и других нормативных документов по охране труда осуществляется на основании приказа (распоряжения) соответствующего руководителя [7, с. 14].

Инструкция по охране трудовой деятельности для работника разрабатывается на основе отраслевой типовой инструкции по охране труда. Она содержит государственные нормативные запросы охраны труда, а при ее отсутствии – на основе правил по охране труда и иных нормативно–правовых актов, требований безопасности, изложенных в эксплуатационной, технической и ремонтной документации предприятий–изготовителей снабжения, технологической документации организации с учетом данных условий производства. Инструкции по охране трудовой деятельности для трудового коллектива разрабатываются руководителями соответствующих производственных подразделений и мастерами организации. При необходимости предприятие может привлекать для разработки инструкций соответствующих специалистов, которые имеют опыт работы в сфере охраны трудовой деятельности [22, с. 185].

Тиражирование правил по охране трудовой деятельности для трудового коллектива образует работодатель либо лицо, им уполномоченное. Инструкции могут быть распространены в виде брошюр, или листов на трудовых площадях или производственных зонах. Если в процессе срока действия инструкции по охране трудовой деятельности условия труда рабочего коллектива на предприятии не изменились, то приказом работодателя или лица, им уполномоченного, ее действие распространяется на следующий срок [35, с. 167]

У руководителя подразделения должен стабильно храниться полный набор инструкций по охране трудовой деятельности для трудового коллектива. Распоряжение по охране труда для рабочих должен содержать следующие разделы.

1. Коллективные требования безопасности.
2. Требования безопасной трудовой деятельности перед началом работы.
3. Требования безопасности в период трудовой деятельности.
4. Требования безопасности в аварийных обстоятельствах.
5. Требования безопасности по окончании работы.

Если есть необходимость, то в правила могут охватывать другие разделы.

В соответствии с распоряжением (от 22.06.2004 г. № 2635р) типовая технологическая документация в ООО «Благоустройство–1» разрабатывается в соответствии с требованиями ГОСТ 3.1120–83, координируется с Управлением охраны трудовой деятельности и промышленной безопасности и согласовывается в определенном режиме директором ООО «Благоустройство–1». Так же в ГОСТ 3.1120–83 сориентировано, что система разработки и утверждения документации, содержащих требования безопасности, вводится на отраслевом уровне или организацией.

1.3 Классификация условий труда по факторам производственной среды и категориям тяжести выполняемых работ на предприятиях

Факторы рабочей среды и трудовой деятельности в ООО «Благоустройство–1» согласно взятой классификации подразделяются на:

- Физические;
- Химические;
- Биологические;

К физическим факторам относят:

- Аэрозоли преимущественно фиброгенного действия;
- шум;
- инфразвук;
- ультразвук;
- вибрацию локальную и общую;
- микроклимат, каковой оценивается по надлежащим параметрам: температура, влажность, излучение и т.д.;
- световую сферу с основополагающими параметрами оценки: естественное и искусственное освещения;
- ионизирующие излучения;
- неионизирующие излучения;
- постоянное магнитное поле;
- электрические и магнитные поля (50 Гц);
- широкополосные электромагнитные помехи, образываемые персональными электронно–вычислительными машинами, электромагнитные излучения радиочастотного охвата;
- электромагнитные излучения оптического диапазона.

К химическим факторам причисляют: вредные химические материалы, так же некоторые вещества биологической природы, которые получают с помощью химического синтеза.

К биологическим причисляют: микроорганизмы, патогенные микроорганизмы, активные клетки, которые охватываются в бактериальных препаратах [35, с. 147].

К факторам рабочего процесса причисляют тяжесть трудовой

деятельности, воспроизводящую в основном нагрузку на опорно–двигательный аппарат и функциональные системы организма (к примеру, на сердечно–сосудистую). Снабжающие его занятие, и интенсивность трудовой деятельности, которая отражает нагрузку большей частью на ЦНС, органы чувств и эмоциональную область рабочего коллектива [44, с. 286].

Условия трудовой деятельности в организации ООО «Благоустройство–1», в соответствии установленной систематизации разделяются:

- Оптимальные (первый класс);
- Допустимые (второй класс);
- Вредные (третий класс);
- Опасные (четвертый класс);
- Экстремально–опасные.

В ООО «Благоустройство–1» сформирован целостный подход при выборе гигиенических нормативов, утверждение однозначных мер оценки факторов производственной сферы и трудовой деятельности.

В организации проведена оценка вредного обстоятельства, в соответствии с каковой, сформирована выдача молока [59, с. 267].

Налаженность и обстоятельства выдачи трудовому коллективу молока или иных равнозначных пищевых продуктов, регламентируются распоряжением Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 №45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов». Системы реализации компенсационной выплаты в масштабе, эквивалентном цены молока или иных равнозначных пищевых продовольствий, и номенклатуры вредных производственных факторов, при воздействии каковых в профилактических целях представляется использование молока или прочих равноценных пищевых провиантов» (далее – Приказ №45н) [9, с.148].

При существовании на рабочей зоне нескольких элементов

однонаправленного действия необходимо рассчитывать эффект суммации. Если обретенная величина пересчитанного эффекта суммации элементов однонаправленных операций меньше единицы, то права рабочего коллектива на приобретение молока отсутствует. В противоположном случае, если приобретенная величина больше единицы, то необходимо утверждение права рабочего коллектива на приобретение молока [13, с. 157].

Оценка биологического фактора вырабатывается в соответствии с п. 5.2.3 Руководства Р 2.2.2006–05, условия трудовой деятельности некоторых категорий работников причисляют к тому или другому классу без проведения замеров. При нахождении присутствия или отсутствия на трудовом участке биологического фактора необходимо следовать руководствующимся принципом – для целей оценки условий трудовой деятельности обуславливающую роль имеет существование на трудовом месте однозначно поставленного контакта с патогенными микроорганизмами. Если данный контакт вероятен, но не учрежден однозначно, то оценка биологического фактора на данном трудовом участке не производится.

Нагрузка пылевая – ключевой показатель оценки уровня влияния аэрозолей преимущественно фиброгенного действия на дыхательные органы рабочих. Такая оценка производится в соответствии с п. 5.3.3 Руководства Р 2.2.2006–05 расчет пылевой нагрузки производится по формуле:

$$ПН = K * N * T * Q \quad (1.1);$$

где K – фактическая среднесменная концентрация пыли в области дыхания рабочего, мг/м³;

N – количество трудовых смен, проработанных в календарном году в условиях влияния АПФД;

T – число лет контакта с АПФД;

Q – объем легочной вентиляции за смену, м³.

В согласованности с нормами производится оценка шума.

В практической деятельности нередко возникают ситуации, при коих для разнообразных разновидностей работ на одном рабочем участке предусмотрен потенциал предпочтения нескольких гигиенических нормативов в соответствии с Санитарными нормами СН 2.2.4/2.1.8.562–96 «Шум на рабочих местах, в помещениях жилых, социальных зданий и на территории жилой застройки» (далее – СН 2.2.2/2.1.8.562–96). При всем в СН 2.2.2/2.1.8.562–96 отсутствует требование о неосуществимости использования нескольких разнообразных предельно допустимых уровней при нормировании и последующей оценки шума [27, с. 253].

Для целей оценки шума на каждом трудовом месте необходимо предусмотреть присутствие рабочего участка, в котором предельно допустимый уровень шума составляет 80 дБА (характеристика трудовой деятельности – выполнение всех типов служб на постоянных трудовых площадях в производственных помещениях.). Нормативными положениями СН 2.2.2/2.1.8.562–96 не воспрещается при присутствии нескольких предельно допустимых уровней использовать при установлении итогового класса условий трудовой деятельности по причине «шум» наибольший ПДУ – 80 дБА, как единый ПДУ для всех рабочих мест.

Оценка инфразвука и ультразвука воздушного необходимо установление единых ПДУ при нормировании инфразвука: – для всех рабочих мест – 100 дБ (Лин) – рабочие места с разнообразным уровнем тяжести в соответствии с таблицей «Предельно допустимые уровни инфразвука на рабочих местах, допустимые уровни инфразвука в жилых и общественных помещениях и на территории жилой застройки». Санитарных норм СН 2.2.4/2.1.8.583–96 «Инфразвук на рабочих местах, в жилых и общественных помещениях и на территории жилой застройки»;

– для рабочих мест водителей автомобилей – 110 дБ (Лин) – в соответствии с п. 3.2 Санитарных правил СП 4616–88 «Санитарные правила по

гигиене трудовой деятельности водителей транспортных средств» [39, с. 185].

Необходимость включения целостного предельно допустимого уровня инфразвука для всех рабочих зон определена неосуществимостью однозначной оценки интенсивности трудового процесса для тех или иных рабочих мест, из-за этого употребление предельно допустимого уровня для рабочих мест с всевозможной степенью тяжести трудовой деятельности наиболее рационально. Необходимость употребления единого предельно допустимого уровня для водителей транспортных средств определена особенностью их трудовой деятельности, которая учтена в сориентированных отраслевых Санитарных правилах СП 4616–88 [30, с. 185].

Оценка неионизирующих излучений.

Нормативы уровней неионизирующих излучений на рабочих местах вырабатывается в соответствии с Санитарно–эпидемиологическими директивами и нормами СанПиН 2.2.4.1191–03 «Электромагнитные поля в производственных условиях» и Санитарно–эпидемиологическими правилами и нормативами СанПиН 2.2.2/2.4.1340–03 «Гигиенические запросы к индивидуальным ЭВМ и организации трудовой деятельности». Измерение и оценка коэффициента ослабления геомагнитного поля не вырабатываются. В список профессиональных заболеваний охвачены только лишь болезни, объединенные с «систематическим воздействием электромагнитных излучений СВЧ», какие показаны неспецифическими для этого вида влияния синдромами (астенический, астеновегетативный и прочие), а также катарактой (потенциально при влиянии электромагнитного поля с плотностью потока энергии более, чем 80–100 мВт/см² на глаза) [44, с. 198].

Оценка микроклимата.

Значимым показателем, от которого оценка микроклимата все–таки зависит, возникает категория трудовой деятельности по степени энерготрат организма.

Категория Ia – простые работы с напряженностью энерготрат до 139 Вт. В

основном это те работы, которые производятся сидя и, которые сопровождаются минимальным физиологическим усилием (к примеру, административно–управленческий персонал, диспетчерские специальности).

Категория Iб – несложные работы с напряженностью энерготрат 140–174 Вт. Это такая трудовая деятельность, которая производится сидя, стоя или та, которая связана с движением (до 3 км/ч) так же, которая преследует некоторые физиологические усилия.

Категория IIа – трудовая деятельность средней тяжести с напряженностью энерготрат 175 – 232 Вт. Это в основном трудовая деятельность, которая связана с постоянной ходьбой, скорость которой 3 – 4 км/ч, сидя или стоя с передвижением тяжестей до 1 кг, которые требуют незначительного физиологического напряжения (водители транспортных средств, электрики).

Категория IIб – рабочая деятельность средней напряженности с интенсивностью энерготрат 233 – 290 Вт. Это такая работа, которая характеризуется ходьбой, скорость которой 4 – 5 км/ч, передвижением и перетаскиванием грузов до 10 кг и сопровождающиеся ослабленным физиологическим усилием (слесарная и сварочная трудовая деятельность).

Категория III – тяжелая деятельность с напряженностью энерготрат более 290 Вт. Это те работы, которые характеризуются с ходьбой, скорость которой 5 – 6 км/ч, перемещением и переносом тяжести более 10 кг и вызывающие немалых физиологических напряжений (ковка ручной работы, к примеру, укладчики бетона) [50, с. 231].

Непременной возникает оценка на любой позиции рабочего места микроклиматических условий, как в теплое, так и в холодное время года.

Если трудовой коллектив снабжен специальной одеждой с большими теплозащитными особенностями, чем это предусмотрено нормативными запросами применительно к предоставленной климатической среде региону, то класс условий трудовой деятельности обуславливается по размеру температуры

атмосферы с учётом теплоизоляции используемой специальной одеждой.

Оценка световой среды.

Норма параметров световой среды реализуется в соответствии с надлежащими нормативными документами:

– Свод правил СП 52.13330–2011 «СНиП 23–05–95». Естественное и искусственное освещение»;

– Санитарные правила и нормы СанПиН 2.2.1/2.1.1.1278–03 «Гигиенические требования к естественному, искусственному и совмещенному освещению жилых и общественных зданий»;

– Санитарно–эпидемиологические правила и нормы СанПиН 2.2.2/2.4.1340–03 «Гигиенические требования к индивидуальным ЭВМ и организации работы»;

– Стандарт отрасли ОСТ 32.120–98 «Нормы искусственного освещения объектов»;

Оценка условий труда производится в соответствии с Разделом 5.6 Руководства Р 2.2.2006–05.

Оценка тяжести трудовой деятельности.

При анализе напряженности трудового процесса распознают и оценивают 5 главных положений: свободную, стоя, неудобную, фиксированную и вынужденную. Классификация по вредности ведется в зависимости от периода пребывания в каждом положении [10, с. 234].

Свободная поза. К свободным положениям причисляют удобные положения «сидя» или сидя–стоя, когда рабочие могут по личному усмотрению в произвольный момент поменять положение корпуса или его некоторых частей (к примеру, откинуться на спинку).

Стоя. К ней имеют отношение трудовая деятельность, когда рабочие осуществляют трудовую деятельность стоя. Немалое время в положении стоя функционируют станочники, слесари и т.д.

Неудобная. Положение, при котором рабочий обязан применять

стремления с целью удерживания некоторых частей тела. Такое положение характерно для электромонтеров и прочих специальностей.

Фиксированная. Данное положение встречается, когда технологическая конструкция снабжения не разрешает редактировать взаимное положение разнообразных частей тела сравнительно друг друга. Данное положение характеризуется для специальностей, которые выполняют трудовую деятельность с эксплуатацией оптических приборов и тех же – сварочных специальностей.

Вынужденная поза. К таким положениям причисляют трудовые позы: лежа, на коленях, на корточках, и т.д.

Второй классификации условий трудовой деятельности по некоторым показателям тяжести рабочего отвечают довольно значительные нормы, то есть физиологически трудные работы, каким, нужно давать оценку, как допустимый класс деятельности. Подобный этап должен употребляться при оценке коэффициента тяжести трудовой деятельности. Это обозначает, что неблагоприятным условиям трудовой деятельности может отвечать лишь по-настоящему неудобное, жестко укрепленное положение, определенное запросами технологического процесса. Но, когда рабочий коллектив сможет почти в произвольный момент заменить рабочую позу, то эта трудовая поза соответственна, оцениваться как свободная, что говорит о том, что по этому показателю подобает причислять к оптимальному или допустимому классу условий трудовой деятельности [1, с. 218].

Оценка напряженности труда.

Интенсивность трудовой деятельности: при оценке условий труда имеется порядок характерных моментов.

Содержание работы.

К классу 2 причисляют такую деятельность, когда исполнитель в процессе производства находит решение простых задач по наставлению и несет ответственность за качество выполненной работы. Подобное содержание

деятельности характерно для высокого числа специальностей: маляр, токарь и т.д.

К 3.1. имеют отношение трудовые деятельности, когда исполнитель находит решение сложных задач, предпочитая пути и методы из вариантов инструкций, где показаны правила решения тех или других элементов задачи. Данное содержание труда характерно для обширного охвата административно-управленческого персонала [4, с. 214].

Восприятие сигналов (информации) и их оценка.

К классу 3.1 относятся работы, когда исполнитель должен сравнивать результаты своей трудовой деятельности с какими-то имеющимися нормами, величины которых он должен хранить в памяти, привести в соответствии с этими эталонами результаты собственной деятельности и удостовериться в правильности работы.

К классу 3.2. относят работы, когда исполнитель, воспринимая результаты, исправляет свою деятельность, но при этом воздействия свои соответствен, согласовать с работой прочих исполнителей, всего технологического процесса, должен представить, как отразятся его действия на всю производственную деятельность, какие будут последствия.

Распределение функций по степени сложности задания.

К классу 2 относятся работы, когда исполнитель обрабатывает задание, выполняет его и проверяет результат. Под «проверкой» понимается проверка результатов своей работы. Такой характер работы свойственен большинству рабочих профессий: дорожные регулировщики, слесари ремонтники, токари, так же маляры и сварщикам.

К классу 3.1.относится деятельность, в которой имеется «обработка, контроль над выполнением задания». Следовательно, в этом случае, исполнитель выполняет сам своё задание, за собой проверяет, но и ещё контролирует воздействия иного лица, т.е. отвечает не только за себя, но и за другого специалиста. Например, главный бухгалтер с бухгалтером, машинист с

помощником, старший электромеханик, трудящийся с наименее высокой квалификацией и трудящийся с менее низкой квалификацией и т.д. Причём такое взаимоотношение обязано быть установлено должностной инструкцией и нести относительно непрерывный характер [60, с. 247].

Характер выполняемой работы.

К классу 3.1. относятся работы, выполняемые в условиях дефицита времени. Следует отметить, что при этом считается дефицит времени для повседневной работы, а не аварийных ситуаций. Нехватка времени предполагает отсутствие времени у работающего для использования пауз отдыха. В дефиците времени работают машинисты пригородных и пассажирских поездов, дежурные по горке и станции с большим объёмом работ, рабочие, выполняющие работы на железнодорожных путях «в окно» и пр.

Размер объекта различения.

У операторов ЭВМ и людей, работающих с текстами – это размер точки (принято от 0,3 до 1 мм), у операторов, имеющих приборы – это толщина риски деления шкалы.

Степень ответственности за результат собственной деятельности.

Значимость ошибки.

Ко второму классу имеют отношения работы, когда исполнитель несёт ответственность за конструктивное качество вспомогательных трудов. К этим типам работ можно отнести труд многих трудовых профессий.

К подвиду 3.1. касаются только те работы, когда исполнитель влечет ответственность за конструктивное качество главной работы. За это несут ответственность мастера, бригадиры, начальники цехов. К этим лицам следует прибавить диспетчеров, административно–управленческий персонал (за исключением руководства).

В следующем классе, то есть 3.2. характеризуют работы тем, когда исполнитель несёт ответственность за абсолютно все качество готовой

продукции, трудовой деятельности, либо какого-то задания. Погрешность исполнителя несет за собой порчу оборудования, приостановку трудового процесса и может случиться опасность для жизни работников [50, с. 239]..

Степень риска для собственной жизни.

Показателем «наличие риска для собственной жизни» оцениваются лишь те рабочие места, где существует прямая опасность, когда риск остаётся при условии соблюдения работником правил техники безопасности, т.е. потенциально опасные работы и участки. (Не оцениваются работы, на которых к риску может привести нарушение правил техники безопасности). Примерами работ, при которых имеется риск для собственной жизни и профессий, связанных с таким риском, могут служить: работы на высоте, работы, связанные с обслуживанием электрооборудования, находящимся под высоким напряжением, работы на железнодорожных путях при движении поездов, составителей поездов, регулировщиков скоростей на сортировочных станциях, водителей автотранспортных средств, помощников машинистов, осмотрщиков вагонов и пр.

Ответственность за безопасность других лиц.

При определении «наличия» ответственности за безопасность других лиц учитывают лишь прямую ответственность: возложение должностной инструкцией на лиц, отвечающих за правильную организацию работы в потенциально опасных условиях и следящих за выполнением правил техники безопасности;

при управлении потенциально опасными для других машинами и механизмами;

определяется характером работы (поездные диспетчера, дежурные по станции, врачи и пр.).

Монотонность производственной обстановки (период надзора за движением технологического процесса, в проценте от периода смены). Данная

монотонность трудовой деятельности все–таки характерна для большинства профессий, особенно для операторов систем теленаблюдения.

Сменность работы. Оптимальной трудовой деятельностью числится работа в одну смену, которая происходит в дневной период. Соответственно, допускаемой является двухсменная трудовая деятельность, но без работы в ночное время суток. Вредной (напряженной основной степени – 3.1) учитывается трехсменная трудовая деятельность, которая включает в себя работу в ночное время. «Ненормированный» рабочий день следует отнести к допустимому распорядку работы [52, с. 89].

При оценке напряженности трудового процесса также необходимо учитывать следующее: выбор критериев, по которым оценивается напряженность, должна быть обусловлена возможностью их объективной оценки и (или) наличием соответствия с теми профессиональными заболеваниями, которые могут быть ими вызваны (хронический ларингит, узелки и контактные язвы голосовых связок, прогрессирующая близорукость).

Вывод по главе: в данной главе мы рассмотрели теоретические основы организации безопасности на предприятиях. Поняли, что важную роль в организации имеет безопасность и охрана трудовой деятельности, без которой практически невозможно выполнять работу. Условия труда должны обязательно соблюдаться в организации. Работодатель должен предоставить работникам наиболее безопасные условия трудовой деятельности. Существует множество нормативных документов, которые регулируют систему безопасности трудовой деятельности в организации. Существует множество классификаций условий труда в организации, которые можно принимать за оптимальные, допустимые, вредные, опасные, экстремально–опасные.

ГЛАВА 2. АКТУАЛЬНОЕ СОСТОЯНИЕ СИСТЕМЫ ОХРАНЫ И БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ ООО «Благоустройство–1»

2.1 Организационно–экономическая характеристика предприятия

Компания «Благоустройство–1» зарегистрирована 9 декабря 2004 года, регистратором является – Инспекция Федеральной Налоговой Службы по городу Белгород. Компания находится по адресу: 308001, город Белгород, улица Преображенская, дом 16.

Генеральным видом деятельности является: «Уборка территории и аналогичная деятельность».

Юридическое лицо также зарегистрировано в таких категориях ОКВЭД как:

- «Чистка и уборка производственных и жилых помещений и оборудования»;
- «Выполнение штукатурных работ».

Руководитель компании – Польшина Надежда Борисовна.

Организационно–правовая форма – общества с ограниченной ответственностью. Тип собственности – частная собственность.

Коллектив в ООО «Благоустройство–1» состоит из 60 работников, включая руководителя, специалистов и рабочих. На предприятии преобладают работники, имеющие стаж работы от 4 до 18 лет.

Специалисты на предприятии имеют в основном высшее и среднее специальное образования. Специалистов насчитывается 8 человек, у которых стаж работы превышает 5 лет, и возраст не превышает 40 лет.

Мужчины в организации преобладают. В организации 40 мужчин и 20 женщин, из которых:

1) Руководители мужчины – 0 человек; специалисты – 5 человек и рабочие в составе 35 человек;

2) Руководители женщины – 1 человек, специалисты – 3 человека, рабочие – 16 человек.

Коллектив коммуникабелен, всегда добивается своей цели и идет до конца поставленной задачи, организационная культура на хорошем уровне, также, великолепный психологический климат в организации.

Всего на предприятии 60 работников, из которых 1 руководитель, 8 специалистов и 51 работник.

Учредительным документом ООО «Благоустройство–1» является устав, а уставной капитал организации составляет 10000 рублей.

Организация имеет довольно позитивную репутацию и положительные отзывы. По рисунку 1 мы можем рассмотреть организационную структуру ООО «Благоустройство–1»:



Рисунок 1.1. Организационная структура ООО «Благоустройство–1»

Руководитель ООО «Благоустройство–1» Польшина Надежда Борисовна функционирует на основании Устава и имеет безукоризненную деловую репутацию. Особенность управленческой деятельности предприятием находится на высокой степени.

В прямом подчинении генерального директора находятся главный бухгалтер, бухгалтер, отдел кадров, мастера, уборщики, дворники и мусоропроводчики.

Директор выполняет общее руководство производственно–хозяйственной деятельностью. Так же директор предприятия устанавливает плановые задания.

Главный бухгалтер реализовывает контроль над всеми экономическими и финансовыми этапами деятельности предприятия. В его непосредственном подчинении находится бухгалтерия.

Отдел кадров наблюдает за состоятельностью и компетентностью кадров в организации. Организует управление использованием, формированием и развитием трудового коллектива. Проверяет соблюдение в работе с работниками всех норм трудового законодательства, фиксирует взаимоотношения организации и работников, принимает решения по актуальным вопросам и кадровые постановления по проблемам.

Деятельность предприятия основана на уставе, устанавливающем порядок и условия функционирования предприятия. Устав включает сведения об организационно–правовой форме предприятия, его месторасположении, наименовании, составе, системе формирования и возмещения его органов управления и контроля, величине уставного капитала, порядке распределения прибыли и формирования фондов предприятия, порядке и условиях реорганизации и ликвидации предприятия.

Чтобы дать оценку и изучить деятельность организации – предоставим таблицу, которая отражает состав и структуру основных производственных фондов ООО «Благоустройство–1».

Таблица 2.1

Состав и структура основных производственных фондов ООО
«Благоустройство–1»

Виды основных фондов	2013 г.	2014 г.	2015 г.	Абсолютное отклонение 2013 – 2015 гг.
	руб.	руб.	руб.	руб.
Здания и сооружения	4468200	4468100	4686400	218200
Транспортные средства	2560400	2560400	2560400	0
Оборудование	115000	1350000	150000	35000
Прочие основные средства	190100	198000	200000	9900
Итого	7333700	7361500	7596800	263100

В таблице 2.1 мы видим, что один из видов основных фондов, а конкретно здания и сооружения были, которые занимают в 2013 году – 61%, но и высоки в 2015 году – 61,5%, но имеют отклонение от 2013 года в 218200 тысяч рублей. Что касается транспортных средств – 33,7% на 2015 год, то данный фонд был неизменным на протяжении трех лет и, соответственно имеет отклонения 2013–2015 гг. с отметкой в 0. Оборудования в организации списывались с каждым годом. Это привело к постоянному росту в данной графе, но отклонения 2013 (1,6%) к 2015 году равно 35000 рублей, а конец отчетного года был в пределах 2,6%. Что касается прочих основных средств – офисные дополнительные средства, то 2015 год набрал самую максимальную сумму, а 2013 – минимальную. Отклонение в данной графе равно 9900 рублей. Все это подытоживает общая колонка итоги, в которой мы видим разницу основных производственных фондов, сумма которых в 2013 году была 7333700 рублей, в 2014 году – 7361500, а на конец отчетного периода составила 7596800 рублей, что говорит о том, что отклонение 2013 от 2015 гг. составило 263100 рублей. Это все говорит о том, что финансовая система на предприятии не весьма прочная.

Основные показатели финансово–экономической деятельности ООО
«Благоустройство–1» за 2013 – 2015 гг.

Показатели	2013г.	2014 г.	2015 г.	Абсолютное отклонение в тыс. руб.
Выручка в текущих ценах в руб.	6935600	7437200	8018000	1082400
Себестоимость от предоставляемых услуг в руб.	6863100	7363200	7919800	1056700
Среднегодовая численность работников чел.	41	41	41	0
Фонд оплаты труда руб.	6642400	7142400	7680000	1037600
Чистая прибыль руб.	72500	74000	98200	25700

В таблице 2.2 , которая показывает основные показатели финансово–экономической деятельности ООО «Благоустройство–1» за 2013–2015 гг. мы видим, что минимальная выручка в текущих ценах составляет 6935600 рублей, а максимальная, не смотря на кризис в РФ составила – 8018000. Выросла на 15,5% к 2015 году, а отклонение показало, что 2013–2015 гг. имели разницу в 1082400 рублей. Себестоимость от предоставляемых услуг росла с каждым годом и самый максимальный показатель выдала в 2015 году (повышение себестоимости на 15,5%), которая составил 7919800 рублей, отклонения, которого от 2013 года составляет 1056700 рублей. Среднегодовая численность работников на протяжении трех лет оставалась, стабильна, так как в ООО «Благоустройство–1» отсутствует текучка кадров, но есть значительные провалы в работе из–за того, что работники часто подвергаются профессиональным заболеваниям и травматизму на рабочем месте, отклонение 2013 года от 2015 дало показатель в 0 человек. В связи с инфляцией фонд оплаты трудовой деятельности сотрудников ООО «Благоустройство–1» рос вместе с заработными платами. Наименьший показатель был в 2013 году – 6642400 рублей, а наибольший в 2015 году – 7680000 рублей, абсолютное отклонение 2013–2015 гг. дало 1037600 рублей. Чистая прибыль к 2015 году повысилась на 35%, не смотря на то, что в стране был кризис, потихоньку рос, с 2013 года по 2015 год чистая прибыль выросла всего лишь на 25700 рублей.

Сумма небольшая, но можно сказать, что организация стабильная, ведь оно в тяжелый финансовый период не ушло в убыток. Финансовая система в организации довольно прочная.

2.2 Анализ системы управления персоналом в ООО «Благоустройство–1»

На ООО «Благоустройство–1» функционирует линейная организационная структура с вертикальными связями.

Трудовая деятельность организации основана на уставе, которая определяет порядок и условия функционирования предприятия. Устав включает информацию о форме предприятия, его местонахождении, кадровом составе, распорядке формирования и возмещения его органов управления и проверки, величине уставного капитала.

Плюсы данной организационной структуры:

- Развитая система взаимных связей функций и подразделений;
- Совершенная система единоначалия – один руководитель держит в своих руках руководство всей совокупностью процессов, имеющих общую цель в организации;
- Отчетливо показанная ответственность;

Самым важнейшим лицом в ООО «Благоустройство–1» является директор – Польшина Надежда Борисовна. На нее поручены следующие обязанности:

- Эффективное использование хозяйственной и финансовой деятельности ООО «Благоустройство–1»;
- Снабжение нормативной базой предприятие;
- Развитие стратегических и текущих планов ООО «Благоустройство–1»;

- Обеспечение высококвалифицированными кадрами своего предприятия;
- Наиболее результативное применение и развитие профессиональных знаний и опыта;
- Реализация наиболее безопасных и позитивных условий труда для успешного выполнения трудовой деятельности;
- Создание и утверждение нормативов.

В прямом подчинении Польшиной Надежды Борисовны находятся главный бухгалтер и бухгалтер, отдел кадров, рабочие (мусоропроводчики, дворники и мастера).

Она выполняет общее руководство производственно–хозяйственной деятельностью. Обеспечивает выполнение «жизненного цикла» ООО «Благоустройство–1». Определяет плановые задачи организации.

Главный бухгалтер выполняет надзор над всеми экономическими и финансовыми показателями деятельности предприятия. В его прямом подчинении находится бухгалтерия.

Отдел кадров наблюдает за обеспеченностью и компетентностью трудового коллектива на предприятии. Образует управление применением, формированием и профессиональным развитием персонала в ООО «Благоустройство–1». Проверяет соблюдение в деятельности с персоналом всех нормативов, которые связаны с трудовым законодательством, так же укрепляет отношения организации и рабочих, по всем актуальным вопросам принимает кадровые решения.

Таблица 2.3

Структура отдела кадров и образование работников отдела 2013–2015 гг.
в ООО «Благоустройство–1»

Должность	Образование	Функции
Директор по персоналу	Высшее	Возглавление кадровой службы, создает оптимальные условия для своевременного выполнения отдела кадров кадровой работы, руководит работой по кадровой политики, принимает участие в разработке бизнес-планов, контролирует отдел кадров, обеспечивает кадровый резерв.
Инспектор по кадрам	Высшее	Ведения учета состава работников, оформление кадровых операций, учет предоставления отпусков, учет трудового стажа.
Помощник инспектора по кадрам	Высшее	Оформление личных дел сотрудников оформление карт страхования, оформление трудовых книжек.

Система управления персоналом в организации организовывается под контролем отдела кадров. Отдел кадров исполняет многие функции для ООО «Благоустройство–1». К примеру, такие функции как, назначение на аттестацию работников предприятия, трудоустройство и развитие персонала, делопроизводство.

В ООО «Благоустройство–1» есть отдел кадров, который состоит из 3 человек. Все работники отдела кадров имеют высшее образование.

Отдел кадров т.е. три специалиста в организации весьма результативно используют кадровый потенциал на рабочих местах, в связи с этим мы получаем максимально низкую текучку кадров.

Роль кадровиков в организации крайне значительна, тем более для данного предприятия, так как оно выполняет организационно–экономическую деятельность в трудный момент для Российской Федерации, а конкретнее – кризис. Именно из–за этого ООО «Благоустройство–1» нуждается в наших

инновационных предложениях для наиболее эффективной работы и получения наибольшей прибыли.

Главной задачей отдела кадров в ООО «Благоустройство–1» является наиболее эффективное использование кадрового потенциала в соответствии с целями, которые ставит организация.

Задачи ОК в организации распределяются на статические и динамические. К статической задаче относится то же изменение заработной платы, а к динамической, соответственно, перемещение какого–либо работника в другое подразделение.

Задачи отдела кадров в ООО «Благоустройство–1» целесообразно делить на три типа:

Первый тип задач: исследование местного рынка труда (охватывается и резюме);

Второй тип: учет работников, перемещения кадров на предприятии, обучение и специализированная переподготовка, поддержка максимально позитивного социально–психологического климата;

Третий тип: активно вести архив, сбор документации, донесение сведений для работников организации.

Численность специалистов в этом отделе полностью зависит от общего числа работников в ООО «Благоустройство–1», кадровой политики и состояния экономической обстановки в регионе.

Организационная структура отдела кадров организации имеет отношение к численности управленческих подразделений.

ОК в ООО «Благоустройство–1» имеет право:

- запрашивать необходимую информацию при приеме на работу;
- осуществлять надзор над деятельностью всех подразделений;
- принимать участие в каких–либо мероприятиях и комиссиях;

– предлагать директору собственные предложения по делопроизводству.

Таблица 2.4

Численность работников ООО «Благоустройство–1»

Персонал	2013 г., чел.	2014 г., чел.	2015 г., чел.
Руководители	1	1	1
Специалисты	8	8	8
Рабочие	51	51	51
Всего	60	60	60

Из данной таблицы можно сделать вывод, что:

1) Руководители мужчины – 0 человек; специалисты – 5 человек и рабочие в составе 35 человек;

2) Руководители женщины – 1 человек, специалисты – 3 человека, рабочие – 16 человек.

Руководители – 1,5%, специалисты – 13,5%, рабочие – 85%.

По сравнению с 2013 г. к 2015 г. численность персонала не изменилась, это связано с еще большим повышением заработной платы, внедрение мероприятий, направленных на улучшение условий труда, наилучшее использование знаний и опыта работников, создание безопасных и благоприятных условий для их труда, соблюдение требований законодательства по охране трудовой деятельности.

Таблица 2.5

Квалификация и опыт административно–управленческого персонала в ООО «Благоустройство–1»

Должность	Стаж работы по специальности	Образование
Директор	22 года	Высшее

Окончание таблицы 2.5

Главный бухгалтер	18 лет	Высшее
Бухгалтер	5 лет	Высшее
Директор по персоналу	11 лет	Высшее
Инспектор по кадрам	4 года	Среднее
Помощник инспектора по кадрам	2 года	Среднее

В этой таблице видно квалификацию и опыт административно-управленческого персонала в ООО «Благоустройство-1». Если быть конкретными, то большой опыт работы имеет главный бухгалтер – 18 лет, которая имеет высшее образование, соответственно, в подчинении главного бухгалтера находится бухгалтер, который так же имеет высшее образование и стаж – 5 лет. Директор имеет самый высокий показатель в опыте работы – 22 года и высшее образование. Директор по персоналу заведует отделом кадров в ООО «Благоустройство-1», в который включены инспектор по кадрам и помощник инспектора по кадрам. Данные лица подчиняются непосредственно директору по персоналу. Директор по персоналу имеет высшее образование и стаж трудовой деятельности – 11 лет, что является самым высоким показателем среди ОК. Инспектор по кадрам наименее опытный в кадровой работе, но имеет стаж 4 года и среднеспециальное образование. Помощник инспектора по кадрам совсем недавно закончил среднеспециальное образование и начал свою стажировку в ООО «Благоустройство-1» в 2013 году.

Таблица 2.6

Уровень образования сотрудников

Категории сотрудников	Высшее образование	Средне-специальное образование	б/о
Руководители	1	0	0

Окончание таблицы 2.6

Специалисты	7	15	2
Рабочие	0	18	17

Данная таблица говорит о том, что в организации высшее образование только у специалистов высшего звена, таких как: директор, главный бухгалтер, мастера, бухгалтер, кадровик. Специалисты в основном преобладают с средне-специальным образованием, а коллектив рабочего класса в основном, как с средне-специальным образованием, либо, не имея образования. Из этой таблицы не все работники работают по своему основному образованию. 58% персонала имеют среднее-специальное образование, 13% – высшее образование и сотрудники без образования – 29%. В организации преобладают сотрудники со средне-специальным образованием.

Проведенный анализ трудового коллектива ООО «Благоустройство-1» по структуре и качественным характеристикам наталкивает сделать следующие выводы.

Состав кадровых ресурсов Управления в целом имеет сбалансированную структуру, высококвалифицирован и профессионален, есть потенциал для роста, который следует учесть при планировании трудового коллектива.

Таблица 2.7

Распределение персонала в ООО «Благоустройство-1» по возрасту в 2015

Группы работников по возрасту, лет	Руководители		Специалисты		Рабочие	
	Кол-во	% по группе руков.	Кол-во	% по группе спец.	Кол-во	% по группе рабоч.
До 20	0	0	0	0	0	0
20 – 30	0	0	0	0	4	12
30 – 40	0	0	6	25	9	26
40 – 50	0	0	17	71	12	34
50 – 60	1	100	1	4	5	14

Окончание таблицы 2.7

Свыше 60	0	0	0	0	5	14
Итого	1	100	24	100	35	100

Из этой таблицы видно, что из руководителей в организации один человек – директор ООО «Благоустройство–1», которой попадает в группу работников 50–60 лет. Процент по группе руководителей равен 100%. Что касается специалистов в организации, то здесь актуальны несколько возрастных групп. 30–40 лет в которую попадают 6 человек, процент по группе равен 25%, но еще тут же есть и группа работников, которые попадают в возрастную группу 40–50 лет, процент по данной группе составляет 71%, а количество кадров насчитывается 17 человек, так же в данную группу попадает еще одна возрастная группа – 50 – 60 лет, но тут уже совсем минимальное количество специалистов, количество специалистов равно 1. Что касается рабочих специальностей, то тут присутствуют кадры, которые почти не имеют трудового опыта (4 человека), их процентное соотношение по категории рабочих равно 12%. Следующая возрастная категория, которая попадает в эту группу – 30 – 40 лет. В этой группе уже наиболее опытный рабочий класс, который имеет опыт в данной сфере. Насчитывается рабочих в данной группе 9 человек, процент по группе равен 26. Нельзя не сказать то, что категория рабочих в возрасте 30 – 40 лет доминирует в данной группе, ведь количество работников насчитывается 12 человек, а процент – 34. Группы 50 – 60 лет и свыше 60 в общей сложности насчитывают 10 человек. В которых по 5 человек. Процент по обеим группам равен 14. В организации доминирует рабочий класс, входящий в категорию работников 30 – 40 лет.

Таблица 2.8

Распределение персонала по полу

Группы работников	Мужчины		Женщины	
	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе
Руководители	0	0	1	5

Окончание таблицы 2.8

Специалисты	5	12	3	15
Рабочие	35	88	16	80
Итого	40	100	20	100

Анализирую таблицу 2.8 «распределение персонала по полу» мы можем увидеть, что руководитель в организации 1 и это Польшина Надежда Борисовна. Что касается группы работников специалисты, то здесь 5 мужчин, процент по группе которых равен 12, а женщины в количестве 3 человек – 15%. Актуальным является группа рабочего класса, так как она занимает доминирующие позиции в организации ООО «Благоустройство-1» по количеству человек. Мужчин – рабочих в организации на протяжении с 2012 – 2015 гг. было 35 человек, что по группе – 88%, а женщин 16, сумма по группе которой равен 80%. Итого мы получаем, что в организации 40 мужчин и 20 человек.

Таблица 2.9

Потери рабочего времени в связи с абсентеизмом 2013 – 2015 гг. в ООО «Благоустройство-1»

Причины потери рабочего времени	Документы, фиксирующие потери	2013г. чел. – дн.	2014г. чел. – дн.	2015г. чел. – дн.
1. по болезни	Листы по нетрудоспособности	72	78	84
2.целодневные/внутрисменные простои организации	табели рабочего времени	94	104	103
3.административные отпуска.	заявления и служебные записки персонала	22	26	19
4. прогулы	служебные записки руководителей подразделений, ответственных лиц	0	0	0

Окончание таблицы 2.9

Всего	официальные документы	188	208	206
Коэффициент абсентеизма в т.ч. по болезни		9,5	10,5	10,4

Рассматривая таблицу 2.9, мы можем проанализировать потери рабочего времени в связи с абсентеизмом с 2013 по 2015 гг. По болезни с фиксирующими документами в 2013 году потери составили 72 человеко – дней, в 2014 году – 78 человеко – дней, а в 2015 году – 84 человеко – дней. Мы видим, что количество человеко–дней по болезни с 2013 по 2015 гг. выросло на 12 человеко–дней. Что касается целодневных/внутрисменных простоев организации по табелю рабочего времени в 2013 году – 94 человеко–дней, 2014 году – 104 человеко – дня, 2015 году – 103 человеко – дня. Мы видим, что показатели к 2015 году выросли на 9 – 10 человеко – дней. Административные отпуска по заявлениям и служебным запискам были с 2013 по 2015 гг. с разницей в 3 человеко – дня, а 2014 год набрал пик – 26 человеко – дней. С 2013 года по 2015 год прогулы на рабочих местах отсутствовали, что говорит о хорошей дисциплине в ООО «Благоустройство–1». Коэффициент абсентеизма в 2012 году составил 9,5%, в 2013 году составил 10,5%, а в 2015 году – 10,4%.

Таблица 2.10

Показатели основных кадровых процессов 2013 – 2015 гг. в ООО
«Благоустройство–1»

Показатель	2013г.	2014г.	2015
Среднесписочная численность работников, чел.	41	41	41
Принято всего, чел.	0	0	0
Выбыло всего, чел.	0	0	0
в т. ч.:			
- по собственному желанию:	0	0	0

Окончание таблицы 2.10

- за нарушение трудовой дисциплины	0	0	0
- по сокращению штатов	0	0	0
Коэффициент текучести кадров	0	0	0
Коэффициент оборота по приему	0	0	0
Коэффициент оборота по выбытию	0	0	0
Коэффициент постоянства кадров	100	100	100
Коэффициент стабильности коллектива	0	0	0

Что касается показателей основных кадровых процессов в ООО «Благоустройство-1» с 2013 по 2015 гг., то видно, что среднесписочная численность работников за изучаемый период была неизменна, то есть 41 человек. Всего было принято 0 человек, выбыло тоже 0 человек, в том числе и по собственному желанию, либо за нарушение трудовой дисциплины и по сокращению штатов было уволено 0 человек. В связи с этим коэффициент текучести кадров находится на отметке нуля. Выбытие и прием кадров так же находятся на данной отметке в связи с тем, что за отчетный период никто не трудоустроивался, и никого не увольняли (не увольнялись по собственному желанию). Соответственно, коэффициент постоянства кадров равен 100%.

Таблица 2.11

Структура затрат на персонал

Вид затрат	Год			Абсолютное отклонение		
	2013г. руб.	2014г. руб.	2015г. руб.	2013/2015 г., руб.	2013/2014 г., руб.	2014/2015 г., руб.
Оплата труда	6642400	7142400	7680000	1037600	500000	537600
Набор и отбор персонала	0	0	0	0	0	0
Обучение и развитие персонала	0	20000	0	0	-20000	-20000
Питание	0	0	0	0	0	0

Окончание таблицы 2.11

Спецодежда	57400	23000	13400	-44000	-34400	-9600
Охрана труда	26800	22400	23100	-3700	-4400	700
Организация отдыха	0	5000	0	0	-5000	-5000
Итого	6726600	7212800	7716500	989000	486200	503700

Таблица 2.11, в которой мы видим структуру затрат на персонал в ООО «Благоустройство-1» показывает то, что на оплату труда в 2013 году было потрачено 6642400 рублей, в 2014 году – 7142400 и в 2015 году – 7680000. Отклонения 2013 от 2015 гг. составляет 1037600 рублей, что говорит о том, что в связи с повышением МРОТ и выросла оплата трудовой деятельности сотрудников ООО «Благоустройство-1». Что касается набора и отбора персонала, то не было потрачено денежных средств на данные мероприятия, так как коэффициент выбытия и прибытия в организации равен нулю. Питание в организации не предусматривается, поэтому показатели стоят на отметке в 0 рублей. Специальная одежда закупалась для специалистов не в полном объеме. В 2013 году была закупка на сумму 57400 рублей. Была закуплена часть специальной летней и зимней одежды для рабочих специальностей. Так как численность трудового коллектива не изменялась, то в последующие года уже выделялись суммы, которые были намного меньше по сравнению на 2013 год. Отклонения выделенной суммы 2013 – 2015 гг. составило –34400 рублей. На охрану трудовой деятельности выделялись незначительные суммы, которые отражены в графе охрана труда: 2013 – наибольшая сумма 26800 рублей, а наименьшая в 2014 – 22400 рублей. На организацию отдыха была потрачена сумма в размере 5000 рублей, в 2014 году.

2.3 Исследование системы управления охраной и безопасностью труда персонала в ООО «Благоустройство-1»

Организация работы в сфере обеспечения безопасности производственной деятельности заключается в выборе и формировании такой структуры управления охраной трудовой деятельности на предприятии, которая наилучшим образом соответствовала бы выполнению своей главной задачи – созданию безопасных и здоровых условий труда для работающего персонала.

Ответственность за состояние охраны и безопасности трудовой деятельности в ООО «Благоустройство–1» возложена на директора.

В организации обеспечивается соблюдение законов, норм и всех правил, включая инструкции по охране труда. В отделе кадров есть ответственное лицо, которое занимается техникой безопасности и пожарной безопасностью. На предприятии имеется журнал контроля, в котором ведутся записи и отметки по созданию безопасных условий труда. Надзор и контроль над соблюдением правил и инструкций по охране труда осуществляется федеральными органами надзора. Контроль над соблюдением правил и инструкций по охране труда осуществляется федеральными органами надзора.

В стандартах ООО «Благоустройство–1» указаны ссылки на данные нормативы:

- Система стандартов безопасности трудовой деятельности;
- Организация обучения безопасной трудовой деятельности;
- Система управлением ОТ.

Проверка инструкций на соответствие требованиям действующих государственных стандартов, санитарных норм и правил в ООО «Благоустройство–1» проводится не реже одного раза в 5 лет.

Инструкции выдаются на руки под расписку, в личной карточке инструктажа для изучения при первичном инструктаже.

Как уже и говорилось выше, что главные обязанности по охране и безопасности трудовой деятельности лежат на директоре ООО

«Благоустройство–1».

Генеральные задачи ответственного лица за охрану труда:

- Реализация всех мероприятий в сфере охраны трудовой деятельности, которые направлены на обеспечение здоровых и безопасных условий на рабочих местах;
- Соблюдение обязательного функционирования системы охраны и безопасности труда;
- Исполнение надзора законов Российской Федерации, документации ООО «Благоустройство–1» и других документов, которые относятся к охране и безопасности труда.

Ответственное лицо осуществляет надлежащие функции:

- Разработка и реализация нововведений в работу по надзору охраны и безопасности трудовой деятельности в организации;
- Профилактическая работа по обеспечению надлежащих условий труда для выполнения безопасной работы каждым сотрудником;
- Разработка документов, которые связаны с охраной труда;
- Контроль за безопасным использованием всех предметов трудовой деятельности;
- Контроль расходов денежных средств на совершенствование условий и охраны трудовой деятельности в ООО «Благоустройство–1»;
- Предоставление всех отчетностей ООО «Благоустройство–1», сюда же входят и статистические и прочие данные;
- Производить проверки в любое время абсолютно любого подразделения без какого–либо предупреждения.

Все итоги проведенного контроля охраны трудовой деятельности отражаются в журнале контроля. Контроль охраны труда в ООО «Благоустройство–1» производится в два этапа:

➤ Первый этап: проводится надзор каждый день руководителем организации в начале рабочего дня и в конце рабочего дня. В начале трудовых будней следят за тем, чтобы инструменты, средства защиты и техника соответствовала все мерам безопасности в организации;

➤ Второй этап: в течение рабочего дня Польшина Надежда Борисовна проверяет соблюдение всех мер безопасности трудовым коллективом.

В случае, если были выявлены какие-либо нарушения, то происходит срочное их устранение под руководством ответственного лица (директора).

Все выявленные нарушения, которые были зарегистрированы, причины возникновения, фамилии тех людей, которые устранили данное нарушение, записывается в специализированный организационный журнал. Помимо данного журнала есть личная карта работника, в которую заносятся все обязательные инструктажи.

Так же в ООО «Благоустройство-1» провели аудиторскую проверку, которая связана с наличием распорядительных документов, которые характеризуют охрану и безопасность труда в организации.

Таблица 2.12

Перечень регламентирующих документов в ООО «Благоустройство-1»

№	Перечень документов	Присутствие/ отсутствие
1.	Приказы и распоряжения органов государственного управления, надзора и контроля	присутствуют
2.	Копии приказов и распоряжений по охране трудовой деятельности директора	присутствуют
3.	Документация по управлению охраной труда	присутствуют
4.	Стандарты по охране труда в организации	присутствуют
5.	Программы по охране труда	присутствуют
6.	Реестры и перечни по охране труда	присутствуют

Продолжение таблицы 2.12

7.	Инструкции по охране труда	присутствуют
8.	Номенклатура мероприятий по охране труда	присутствуют
9.	Копии производственных документов директора	присутствуют
10.	Акт дней охраны труда	присутствуют
11.	Документация комиссий по проверке сведений работников по проблемам охраны труда	присутствуют
12.	Акты и справки проверок и обследований объектов	присутствуют
13.	Директивы органов государственного управления, наблюдения и контроля об обнаруженных нарушениях законов РФ о труде и охране труда	присутствуют
14.	Установки структурным подразделениям о выявленных нарушениях по охране и безопасности трудовой деятельности	присутствуют
15.	Входящая документация с органами управления, наблюдения по вопросам охраны труда	присутствуют
16.	Программы об объединении и проведении занятий по охране труда	присутствуют
17.	Докладные записи и информация об экспертизе условий труда и аттестации рабочих мест	присутствуют
18.	План - графики и протоколы замера факторов производственной среды (копии)	присутствуют
19.	Копии санитарно - технического состояния среды	присутствуют
20.	Копии должностных инструкций	присутствуют
21.	Копии лицензий на право реализации деятельности в сфере промышленной безопасности	присутствуют
22.	Годовой статистический отчет о травматизме и профессиональных заболеваниях	присутствуют
23.	Годовой статистический отчет об условиях труда, так же компенсациях за вредные условия трудовой деятельности	присутствуют
24.	Аудиторская документация	присутствуют
25.	Журнал фиксации несчастных происшествий в организации	присутствуют
26.	Журнал фиксации производственных несчастных происшествий в организации	присутствуют
27.	Журнал фиксации микротравм	присутствуют
28.	Журнал фиксации профзаболеваний	присутствуют
29.	Журналы учета деятельности по охране труда	присутствуют
30.	Документ учета вводных инструктажей	присутствуют

Продолжение таблицы 2.12

31.	Документ учета инструктажей по охране трудовой деятельности	присутствуют
32.	Документ ежемесячной проверки за состоянием охраны трудовой деятельности	присутствуют
33.	Документ регистрации документов системы управления охраной труда	присутствуют
34.	Журнал учета выдачи документации системы управления охраной труда	присутствуют
35.	Распоряжение о возложении обязанностей на директора по охране труда	присутствуют
36.	Должностная инструкция ответственного лица по охране труда	присутствуют
37.	Программы ведения первичного инструктажа по охране труда	присутствуют
38.	Правила проведения первичного инструктажа по охране труда	присутствуют
39.	Журнал фиксации первичного инструктажа по охране труда	присутствуют
40.	Личная карта прохождения обучения	присутствуют
41.	Номенклатура специализаций и работ, при трудоустройстве на которые работник обязан иметь медицинскую справку	присутствуют
42.	Программы ведения первичного инструктажа по охране трудовой деятельности на рабочих местах по специализациям и типам работ	присутствуют
43.	Перечень инструкций по охране трудовой деятельности для трудового коллектива, действующих в организации	присутствуют
44.	Инструкции по охране труда для работников, работающих в организации	присутствуют
45.	Журнал учета инструкций по охране труда для работников	присутствуют
46.	Документ контроля выдачи инструкций по охране трудовой деятельности	присутствуют
47.	Распоряжение о продлении срока воздействия руководств по охране трудовой деятельности	присутствуют
48.	Осуществление инструктажей с записью в журнал фиксации инструктажей по охране трудовой деятельности	присутствуют
49.	Приказ руководителя о создании постоянно действующей комиссии по проверки знаний требований охраны труда руководителей.	присутствуют
50.	Распоряжение директора о создании постоянно ответственного лица по контролю сведений требований охраны трудовой деятельности	присутствуют
51.	Документ о проведении обучения по охране труда директора	присутствуют
52.	Документы, фиксирующие обучение по охране труда рабочего коллектива предприятия	присутствуют

Окончание таблицы 2.12

53.	Протоколы ревизии знаний и требований охраны труда руководителей	присутствуют
54.	Протоколы проверки знаний требований охраны труда рабочего коллектива	присутствуют
55.	Фиксации о контроле знаний требований охраны труда	присутствуют

На основе этого можно сделать вывод, что все обязательные документы, которые нужны для осуществления системы управления безопасностью труда в организации ООО «Благоустройство–1» присутствуют и отвечают всем нормативам и стандартам. Все это говорит о том, что в принципе ООО «Благоустройство–1» следит за внутренней и исходящей документацией, которая связана с охраной и безопасностью трудовой деятельности всего персонала.

Таблица 2.13

Показатели заболеваемости работников ООО «Благоустройство–1» за 2013 – 2015г.

Показатели	2013 год	2015 год	Относительное отклонение, %
Среднесписочная численность работников, чел.	41	41	0
Число случаев заболеваний с временной утратой трудоспособности	4	6	50
Число дней временной утраты трудоспособности	32	54	69
Средняя длительность одного случая нетрудоспособности, дн.	8	9	12

На основе показанных показателей в таблице 2.13 мы видим, что число случаев заболеваний с временной утратой трудоспособности с 2013 к 2015 гг. увеличилась на 2 случая, что дает показатель в 50%. Это говорит о том, что работники в ООО «Благоустройство–1» подвержены профессиональным заболеваниям, что несет убытки для организации. Число дней временной утраты трудоспособности так же растет к 2015 году. Если в 2013 году эта цифра достигала 32 дня, то в 2015 это уже 54 дня, процент отклонения которого равен

69. Анализируя среднюю длительность одного случая нетрудоспособности, мы делаем вывод, что в 2013 году средний показатель достигал 8 дней, а в 2015 повысился на 1 день. Относительное отклонение 2013 к 2015 гг. по данному показателю остается на отметке 12%. Из всего этого следует, что травматизм и профессиональные заболевания в ООО «Благоустройство–1» развиваются, а мероприятия по устранению данных заболеваний, либо минимизации таких случаев отсутствуют.

Таблица 2.14

Структура заболеваний работников ООО «Благоустройство–1» на период 2013 – 2015 гг.

Вид заболевания	Заболеваемость, %
1. Болезни органов дыхания	50
2. Болезни системы кровообращения	0
3. Болезни нервной системы	0
4. Болезни органов пищеварения	0
5. Травмы, отравления	50
6. Болезни костно-мышечной системы	0
7. Прочее	0

В виду таблицы 2.14 «структура заболеваний работников» мы видим, что сотрудники больше всего подвергаются болезням органов дыхания и травм, либо отравлений. Показатели делят 100% поровну, набирая по 50%. Из этого можно сделать вывод, что трудовой коллектив не соблюдает все меры для благоприятных условий трудовой деятельности. Ниже, рассчитав коэффициент травматизма, мы выясним, каков реальный процент частоты травматизма. Болезни органов дыхания наступают в связи с тем, что специальная одежда не у всех соответствует времени года. А травмы наступают из-за таких случаев, как: выполнение работ не по должностным инструкциям и прочим нарушениям.

Затраты по улучшению безопасности и охраны труда на предприятии в расчете на 1 работника, следующие:

2013г. – 2,8 тыс. руб.;

2014г. – 3 тыс. руб.;

20015г. – 3 тыс. руб.

Ряд санитарных требований, техники безопасности и правил использования оборудования, которые являются обязательными для работы, нарушены – говорят работники.

В результате беседы с сотрудниками ООО «Благоустройство–1» было выявлено:

В организации рабочего места:

1. Не придерживается учет взаимосвязи работников в процессе трудовой деятельности;
2. Не придерживаются санитарные нормы;
3. Несоответствие номенклатуры и количества оборудования;

В оснащении рабочего места:

1. Неудобная планировка рабочих мест;
2. Несоответствие антропометрическим требованиям.

Социально–экономические, психофизиологические факторы и социально–экономические факторы имеют огромное воздействие на здоровье и работоспособность персонала ООО «Благоустройство–1» в процессе трудовой деятельности. Так как эти факторы создают основу трудовой обстановки.

В связи с тем, что за предоставление услуг отвечают 60 человек – рабочий класс, специалисты и директор, а прибыль составила:

- 2013 год – 6935600 рублей;
- 2014 год – 7437200 рублей;
- 2015 год – 8018000 рублей.

Можно сделать вывод, что за услугу каждого рабочего прибыль в год (разница выручки с задействованным персоналом):

- 2013 год составил 115593 рублей;

- 2014 год составил 123953 рублей;
- 2015 год составил 133633 рублей.

По данным производственного календаря за отчетные периоды мы получаем 247 рабочих дней в каждом году: выручка в 2013 году за 1 рабочий день – 28079 рублей, в 2014 году – 30110 рублей, а в 2015 году – 32461 рубль.

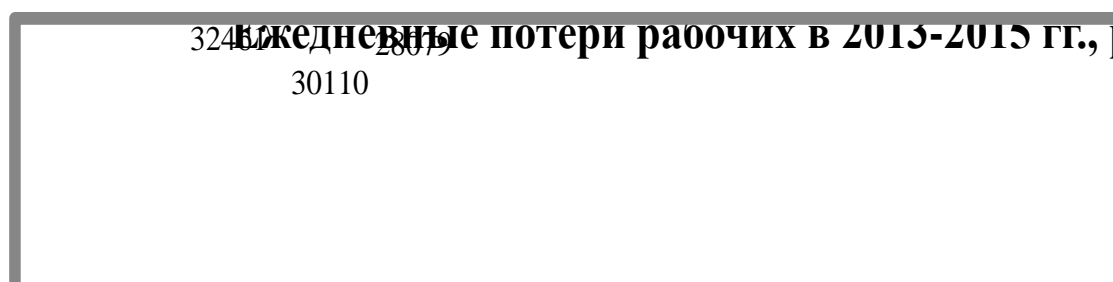


Рисунок 2.1. Ежедневные денежные потери рабочих в 2013–2015 гг. в ООО «Благоустройство–1»

На основе диаграммы 1 ежедневные денежные потери рабочих в 2013–2015 гг. в ООО «Благоустройство–1» мы видим, что ежедневные потери выглядят весьма небольшими, но, если мы посмотрим на годовые денежные потери организации, то уже будет совсем другой взгляд на актуальную проблему. Ведь мы итак видим, что потери увеличивались с 2013 к 2015 году. Если считать в процентном соотношении, то относительное отклонение 2013/2015 гг., составило 15,6%, что говорит о том, что травматизм и профессиональные заболевания в организации становятся наиболее актуальными, и, соответственно, организация с каждым годом теряет выручку.

Теперь рассмотрим ежегодные денежные потери рабочими в ООО «Благоустройство–1».

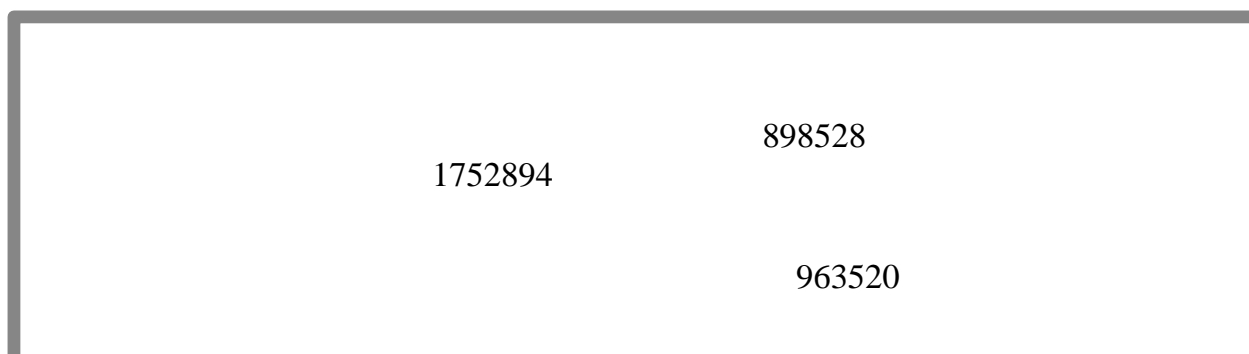


Рисунок 2.2. Ежегодные денежные потери рабочих в руб., в 2013–2015 гг.

Как и говорилось выше, что показатели с 2013 года по 2015 года значительно выросли, если в 2013 году потери за 32 дня нетрудоспособности были 895528 тысяч рублей, то к 2015 году сумма составила 1752894 рубля. Абсолютное отклонение 2013–2015 гг. равен данной сумме – 854366 рублей. Что касается относительного отклонения, то эта сумма близка к 95 процентам. Очевидно, что любая организация не хотела, бы нести такие экономические потери из-за травматизма и профессиональных заболеваний. В целях предупреждения пожаров и создания безопасных условий труда на предприятие должны проводиться мероприятия, которые никто не проводит. Эти мероприятия включают в себя: запрет хранения горючих материалов, обеспечение условий для организации эвакуации из помещений в случае возникновения пожара, внедряются в организацию системы автоматического контроля и сигнализации за возникновением опасных факторов.

Таблица 2.15

Фактическое состояние условий труда рабочих на 2015 год

Наименование фактора, ед. изм.	Допустимый уровень	Фактическая величина	Величина отклонения	Класс условий труда, степень вредности и опасности	Продолжительность воздействия (в долях)
Микроклимат					

Окончание таблицы 2.15

Температура воздуха, °С	19-24	Лето 17,3 Зима 5-7	$17 \leq T \leq 19$	3,1	1,0
Влажность воздуха, %	15-75	20	0	2	1,0
Напряженность трудового процесса	5 Показатели класса 3,1 и 3,2	1 показатель класса 3,1	-	2	1,0
Тяжесть трудового процесса	Показатели 1 и 2 класса	1 показатель класса 3,2	-	3,2	1,0
Класс условий труда 3.3					

Из таблицы видно, что многие факторы условий труда не ниже допустимого уровня. Параметры микроклимата на рабочих местах не соответствуют требованиям СанПин 2.2.4.548–96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений». Для измерения температуры в помещении нам помог спиртовой термометр. С помощью гигрометра мы узнали влажность воздуха.

Трудовой коллектив относит свой труд к третьей категории – та категория, при которой работа протекает в не вполне благоприятных условиях и сопровождается, как повышенной мышечной нагрузкой, так и повышенной эмоциональной и нервной нагрузкой.

Температура воздуха летом составляет 17,3°С, что на 1,7°С ниже допустимого уровня, в зимний период величина отклонения достигает гораздо большего значения (5 – 7°С), что влечет за собой повышение уровня острых респираторных заболеваний.

Таблица 2.16

Фактический и нормативный баланс рабочего времени

Наименование затрат рабочего времени	Фактические затраты, мин.	Нормативные затраты, % к итогу	Затраты, подлежащие увеличению/уменьшению	Потеря времени
Подготовительно-заключительное время	30	6,2	30	-

Окончание таблицы 2.16

Оперативное время	400	83,4	435	+35 мин.
Перерывы на отдых и личные потребности	20	4,2	15	-5 мин.
Нарушение трудовой дисциплины	30	6,2	-	-
Итого	480	100	480	30 мин.

Из предоставленных данных в таблице 2.15 мы увидели, что ежедневные утраты времени равны 30 минутам. Из данных таблицы стоит увеличить оперативное время на 35 минут, а время на отдых и личные потребности уменьшить на 5 минут. Потери времени происходят из-за плохих условий труда.

Исходя из данных таблицы, мы можем посчитать коэффициент использования рабочего времени, который рассчитывается по формуле:

$$\text{Ки.р.в.} = \text{Тф.} / \text{Тм.в.ф.} * 100 \quad (2.2);$$

где Тф. – фактически отработанные часы в урочное время;

Тм.в.ф. – максимально возможный фонд рабочего времени.

$\text{Ки.р.в.} = (30+400+20)/480 * 100 = 93,7\%$ – высокий показатель.

В связи с этим из-за совершенствования системы охраны и безопасности труда деятельности коллектива данный коэффициент может увеличиться с 93,7% до 100 %.

В ходе аттестации рабочих мест в ООО «Благоустройство-1» было выявлено:

1. Рабочие места соответствуют нормативным требованиям, стандартам организации;
2. Были выявлены морально устаревшие рабочие места, излишние рабочие места и рабочие места, подлежащие ликвидации;
3. Нужно перераспределение производственных заданий;

4. Техническое перевооружение и реконструкция рабочих мест для наиболее эффективного их использования;

5. Выявлены вредные факторы (класс условий труда 3.1).

Основными объектами оценки травмобезопасности рабочих мест являлись:

- приспособления и инструменты;
- обеспеченность средствами обучения и инструктажа.

Также анализ рабочего места работников был проведен с помощью метода анкетирования, где была изучена удовлетворенность работников рабочим местом. Так как санитарно–гигиенические условия тоже влияют на здоровье и способствуют его сохранению, а также здоровье важно для поддержки трудоспособности, обязательно надо было узнать мнение у сотрудников ООО «Благоустройство–1» о данных условиях в организации.

Результаты удовлетворенности рабочим местом сотрудников представлены на Диаграмме 3.

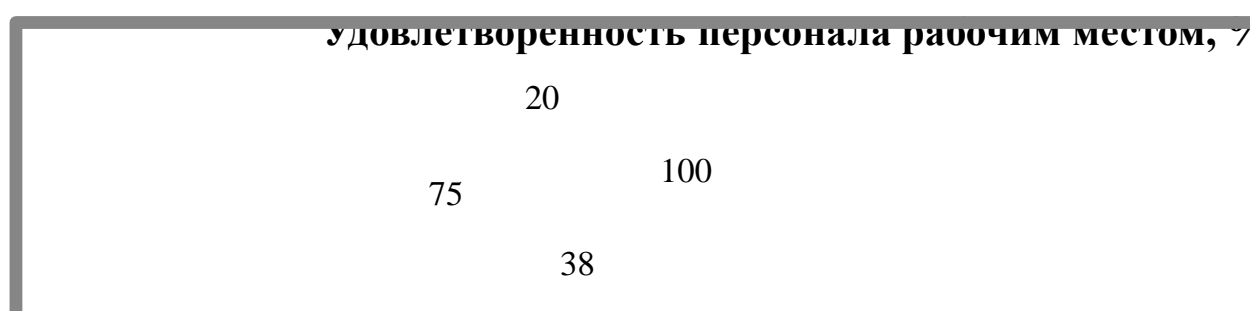


Рисунок 2.3. Оценка удовлетворенности персонала рабочим местом в процентах

Из данной диаграммы видно, что низкий показатель имеют такие пункты, как система охраны труда и температура воздуха, которая влияет на здоровье и безопасность трудовой деятельности сотрудников организации.

Во-первых, в ООО «Благоустройство-1» директор физически не может справиться с объемом работ. Он не проходил обучение с 2011 года, а это, на наш взгляд, отрицательный показатель системы охраны труда на предприятии. Из-за перегруженности директора своей основной деятельностью, он не успевает провести инструктажи, проверять условия труда рабочих, обновлять противопожарные оборудования.

Во-вторых, несмотря на то, что все законы, стандарты по охране труда, правила безопасности, программы инструктажей расписаны и висят на каждом уголке, но они не применяются.

Если сказать обобщенно, одной из серьезных проблем в ООО «Благоустройство-1» является то, что действующая в настоящее время система управления охраной труда построена на принципах реагирования на случайные случаи, а не на принципах их профилактики.

Таблица 2.17

SWOT-анализ системы охраны труда в ООО «Благоустройство-1»

Сильные стороны	Слабые стороны
<ul style="list-style-type: none"> - Стабильная организация; - Огромный опыт по совершенствованию безопасности труда; 	<ul style="list-style-type: none"> - Нарушение системы безопасности и охраны труда, порученные обязанности на директора, которые не успевает исполнять директор предприятия; - Высокая стоимость индивидуальной защиты работников; - Минимальные выделения денежных средств на трудовой коллектив.
Возможности	Угрозы
<ul style="list-style-type: none"> - Повышение конкурентоспособности в трудовом коллективе. 	<ul style="list-style-type: none"> - Нарушение безопасности и охраны труда; - Неверная информация по годовым отчетностям; - Отсутствие понимания ответственности, результатов нарушения техник безопасности.

По итогам Swot – анализа (таблица 2.17) системы охраны и безопасности труда в ООО «Благоустройство-1» можно сделать следующий вывод:

Система охраны и безопасности труда в общем работает, но на достаточно низком уровне. Это можно объяснить только тем, что человек, на которого возложены обязанности по охране и безопасности труда не справляется. Ведь в

нашем случае этот человек – директор. Следовало бы назначить ответственным лицом за охрану и безопасность труда отдельного работника, например, директора по персоналу.

В целях создания стабильной системы проведения техник безопасностей и обучения нами будет предложена система охраны и безопасности труда работников в Приложениях. Сильной стороной будет являться то, что все – таки в нашей предложенной системе обязанности возлагаются на отдел кадров, тем самым, освободив от этого директора, который не справляется с обучением и техникой безопасности. Кадровик будет обязан проводить инструктажи и соблюдать все правила безопасности и охраны труда, создавая для работников необходимые условия трудовой деятельности в ООО «Благоустройство–1». Работники, которые выполняли трудовую деятельность в условиях труда не относящихся к оптимальным, на данный момент не имеют высокой социальной защищенности, что создает огромные проблемы для работников. Все же, не смотря на то, что система немного функционирует, были выявлены огромные недостатки, связанные с несоблюдением охраны и безопасности труда, которые всегда является большим риском. И основное, что мог бы увидеть каждый работник – большое количество нарушений техники безопасности и охраны труда, которые становятся причинами травмирующихся моментов и имеющиеся случаи получения травм подтверждают недостаточный контроль со стороны ответственного лица. Поэтому целесообразно бы было предложить в нашей 3 главе проект по совершенствованию системы охраны и безопасности трудовой деятельности в ООО «Благоустройство–1» для нейтрализации или минимизации травматизма в организации, чтобы предприятие вновь увеличило свою прибыль, а травматизм не заставлял терять денежные средства.

Мы выявили, что анализ влияния неблагоприятных производственных факторов на здоровье практически не проводится; фиксируются лишь последствия, приведшие к несчастным случаям, а не причины их возникновения. Основное внимание уделяется не предупреждению случаев

повреждений здоровья работников, а компенсационным мероприятиям при наступлении несчастных случаев. Отсутствие механизмов правовой защиты здоровья работников на производстве и эффективных методов контроля и надзора привело не только к усилению тенденции сокрытия информации о неблагоприятных условиях труда и риске повреждений их здоровья, но и к допуску работников к профессиональной деятельности без учета, а порой и вопреки медицинским показаниям.

Коэффициент частоты травматизма:

$$Kч=A*60/B \quad (2.3);$$

Где А количество несчастных случаев, приведших к нетрудоспособности;

Б – среднесписочное число работников за отчетный период.

$$Kч=4*60/41=6 \text{ на } 2013 \text{ год};$$

$$Kч=6*60/41=9 \text{ на } 2015 \text{ год}.$$

Данный коэффициент говорит о том, что несчастных случаев было много за отчетный период, а так же были большие потери в ООО «Благоустройство–1»

Коэффициент тяжести травматизма:

$$Kт=В/А \quad (2.4);$$

Где В – число потерянных дней за учетный период в связи с временной нетрудоспособностью;

А – число травм за учетный период.

$$Kт=32/4=8 \text{ на } 2013 \text{ год};$$

$$Kт=54/6=9 \text{ на } 2015 \text{ год}.$$

Этот расчет позволяет нам узнать, что 8 дней в среднем требовалось одному рабочему, чтобы вновь выйти на работу, «стать трудоспособным», а в 2015 средняя длительность случая нетрудоспособности составила 9 дней. Относительное отклонение, которое составило 12%.

Период работы без травм:

$$Tб=247/A \quad (2.5);$$

Где А – число травм рассматриваемой категории за отчетный период.

$$Tб=247/4=62 \text{ дня на 2013 год};$$

$$Tб=247/6=42 \text{ дня на 2015 год.}$$

Коэффициент показывает, сколько дней проходит между полученными производственными травмами в ООО «Благоустройство–1». Мы видим, что частота травм к 2015 году по сравнению с 2013 значительно выросла, что повлекло за собой наименьший период времени получения профессиональных травм.

Коэффициент травмопотерь:

$$Kп=Kт*Kч \quad (2.6);$$

Где Kт – коэффициент тяжести травматизма;

Kч – коэффициент частоты травматизма.

$$Kп=8*6=48 \text{ на 2013 год};$$

$$Kп=9*9=81 \text{ на 2015 год};$$

Коэффициент травмопотерь является высоким, что несет убытки для организации. Относительное отклонение равно 68,7%. Это говорит о том, что травмопотери к 2015 году увеличились в значительное количество раз. Предложение проекта по совершенствованию системы охраны и безопасности труда в ООО «Благоустройство–1» становится наиболее актуальным.

Вывод по главе: в данной главе мы рассмотрели организационно – экономическую структуру организации, рассмотрели подчиненность в ООО «Благоустройство–1». Рассмотрели численность персонала, его гендерную структуру, обязанности отдела кадров и кадровые процессы. Проанализировали систему охраны и безопасности трудовой деятельности в ООО «Благоустройство–1» и, соответственно, выделили большое количество проблем, которые связаны с незащищенностью трудового коллектива в организации. Выявили количество профессиональных травм и недостатки

системы охраны и безопасности труда, что ведет к актуализации совершенствования данной системы.

ГЛАВА 3. ПРОЕКТ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ ОХРАНЫ И БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ООО «Благоустройство-1»

3.1 Разработка мероприятий по совершенствованию охраны и безопасности труда персонала

Анализ информации по изучаемой организации показал, что условия труда на предприятии являются менее безопасными.

Организация благоприятных условий труда, его дальнейшее облегчение способствуют, с одной стороны, сохранению здоровья трудящихся, совершенствованию их трудовых навыков, а, с другой – повышению работоспособности и производительности труда, снижению текучести кадров и улучшению дисциплины на производстве. Ввод нового плана системы охраны и безопасности труда пойдет на пользу работникам, которые не ознакомлены с правилами безопасности трудовой деятельности.

Было выявлено:

- Огромное количество нарушений правил безопасности и охраны трудовой деятельности;
- Одной из главной причин данных нарушений – человеческий фактор. Он является самым опасным риском, на который всегда очень тяжело воздействовать;
- Несоответствие специальной одежды трудовому коллективу, как количеством, так и размерами;
- Несоответствие температурной нормы в помещении для директора, бухгалтер
- ии и ОК;

- Большие денежные потери из-за производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Даже, не смотря на то, что в организации разработана система охраны и безопасности труда – никто не соблюдает ее.

Поэтому, целесообразно бы было предложить следующее:

- Провести обучение и возложить обязанности по охране и безопасности трудовой деятельности на директора по персоналу, который ответственен за отдел кадров в целом;
- Совершенно, актуальна тема контроля правил. Поэтому оптимальным вариантом было бы максимально увеличить ответственность директора по персоналу за нарушения правил безопасности;
- Разработать систему премирования ответственного лица за охрану и безопасность труда в том случае, если травматизм и профессиональные заболевания в организации на отчетный период будут минимальны, либо совсем устранены;
- Создать безопасные условия для исполнения своих обязанностей трудового коллектива.

Именно поэтому, учитывая то, что мы увидели в системе охраны и безопасности ООО «Благоустройство–1» актуальна разработка проекта по совершенствованию охраны и безопасности трудовой деятельности в ООО «Благоустройство–1».

Таблица 3.1

Предложенные мероприятия по совершенствованию систем охраны и безопасности трудовой деятельности в ООО «Благоустройство–1»

№	Проблема	Мероприятие	Результат
---	----------	-------------	-----------

Продолжение таблицы 3.1

1	Неуспеваемость директора в системе охраны и безопасности труда персонала	Возложить обязанности по системам охраны и безопасности трудовой деятельности на директора по персоналу в организации	Все то, что ранее не соблюдалось, из-за нехватки времени ответственного лица будет вновь исполняться и, соответственно, будет тот человек, который будет проводить соответственные инструктажи, тем самым минимизировав случаи получения травм и производственных болезней.
2	Компетентность директора по персоналу в сфере охраны и безопасности труда персонала	Обучение ответственного лица	Чтобы сотрудник отдела кадров, а конкретнее – директор по персоналу, максимально выполнял возложенные на него обязанности по охране и безопасности труда, нужно обучить его всем нюансам этой узкоспециализированной работы. Ответственное лицо должно знать все нормативы, законодательные акты, чтобы опираться на это при инструктаже. Это служит основным дополнением к 1 номеру нашего мероприятия.
3	Безответственность ответственного лица за охрану и безопасность труда	Разработка системы стимулирования ответственного лица за минимизацию профессиональных заболеваний и травматизма	Для того, чтобы директор по персоналу своевременно и точно выполнял свои должностные обязанности в лице специалиста по охране и безопасности труда, нам целесообразно создать систему премирования. Это ликвидирует, либо максимально минимизирует несоблюдение персоналом всех правил охраны труда.

Продолжение таблицы 3.1

4	Несоблюдение трудовым коллективом мер безопасности в организации	Система депремирования для сотрудников, которые не соблюдают правила безопасности в организации	Из-за того, что работник не будет знать основные правила техники безопасности на рабочем месте будет напрямую зависеть его премиальные. Если не соблюдает правила охраны и безопасности труда. Это приведет к тому, что каждый сотрудник организации будет знать все правила безопасности и, соответственно, соблюдать их, избегая производственного травматизма и профессиональных заболеваний.
5	Полученные профессиональные болезни, из-за которых финансовые потери	Покупка специальной одежды	Это ликвидирует риск получить болезни органов дыхания, процент которых на данный момент в организации равен 50%.
6	Полученные профессиональные болезни, из-за которых финансовые потери	Покупка кондиционеров и обогревателей	Как и предыдущее мероприятие, данный шаг ликвидирует риск профессиональные болезни, процент которых в организации высок.
7	Травматизм на производстве в связи с некомпетентностью	Найм автомеханика	Ликвидирует непрофессиональную починку транспортных средств, которая влечет за собой травмы.

По результатам таблицы 3.1 можно сказать, что для усовершенствования системы охраны и безопасности нужно будет произвести весьма нелегкую работу. Для того, чтобы максимально наладить работу трудового коллектива и

минимизировать финансовые потери, так же предоставить безопасные условия труда работникам следует произвести следующее:

- Возложить обязанности на директора по персоналу. Возложить обязанности на директора по персоналу. На данный момент в организации ответственное лицо за охрану и безопасность трудовой деятельности – директор ООО «Благоустройство-1». Выполнение такого объема работы не дает полностью контролировать систему охраны и безопасности труда в организации, поэтому целесообразно было бы возложить данные обязанности на сотрудника отдела кадров – директора по персоналу;

- Что касается следующего мероприятия, то оно связано с первым мероприятием, ведь для того, чтобы директор по персоналу стал ответственным лицом, нужно знать все законы, регулирующие систему охраны и безопасности труда. Поэтому, для максимальной эффективности от специалиста, на которого будут возложены данные обязанности обязательно стоит обучить;

- Разработка правильной системы премирования ответственного лица поможет ему максимально эффективно выполнять свою деятельность. Ведь финансовый фактор – важнейший показатель для 90% людей. Поэтому, разработав правильную систему премирования, за которую сотрудник будет получать дополнительную прибыль – заставит относиться к данному обязательству со всей ответственностью. Если в организации за текущий период не было случаев травматизма, либо заболеваний, то сотрудник получает премию в размере 60% от оклада. 1–2 случая травматизма, либо случаев профессионального заболевания, то данный специалист получает премию в размере 30% от оклада. Если же случаев более 2, то сотрудник лишается премии.

- Система депремирования сотрудников за незнание правил безопасности. Некоторые сотрудники с апатией относятся к изучению правил охраны и безопасности труда. В связи с этим нашим предложением является

такая система: если после инструктажа кто-то из трудового коллектива получает травму, либо профессиональную болезнь по своей вине, то он лишается премирования, из которого складывается его заработная плата. Из-за того, что материальный мотив играет важную роль – данная система будет эффективна и каждый сотрудник будет максимально внимателен;

- Закупка специальной одежды. Из-за того, что многие сотрудники простывают в зимний период, было бы эффективно закупить новые комплекты зимней специальной одежды, которые должны ликвидировать риск заболеваний. Ведь для рабочих специальностей, которые доминируют в ООО «Благоустройство-1» приходится работать на дворовых территориях, где не всегда температурный режим соответствует доступной специальной одежде;

- Покупка кондиционера и обогревателя. В связи с тем, что по юридическому адресу в помещении постоянно работают: директор, ОК, бухгалтерия, а температурный режим на основании таблицы 2.15 не соответствует нормам, целесообразно было в нашем проекте предложить купить два кондиционера и два обогревателя, которые минимизируют риски профессиональных заболеваний для директора, ОК и бухгалтерии;

- Так же актуальным является последнее мероприятие. В организации отсутствует автомеханик, что говорит о том, что ремонтом транспортных средств занимаются некомпетентные люди, что влечет за собой травматизм. В связи с этим, чтобы ликвидировать травматизм, стоит трудоустроить в организацию компетентное лицо.

Главными проблемами в организации по безопасности и охране труда являлось то, что «фактически» нет ответственного за данные мероприятия. В целях обеспечения наиболее безопасных условий труда, снижения числа случаев травматизма, а так же в целях предупреждения травматизма было обязательно предложено возложение обязанностей по охране и безопасности труда на директора по персоналу.

Новая система организации охраны труда включает в себя следующие действия:

- создание службы охраны труда;
- ведение документации по вопросам охраны труда;
- инструкции по охране труда;
- организация и проведение инструктажей по вопросам охраны труда;
- обучение с последующей проверкой знаний по вопросам охраны труда;
- медицинские осмотры;
- обеспечение средствами индивидуальной защиты;
- расследование и учёт несчастных случаев;
- аттестация рабочих мест.

Таблица 3.2

Стоимость материалов для изготовления проектного решения организации

№	Наименование	Марка	Количество шт.	Цена, руб.
1	Специальная одежда	Кристалл	20	50000
2	Кондиционер и его установка	Electrolux EACS-07HAR/N3 (20 кв.м.)	2	46000
3	Обогреватель	Ballu BEC/EZMR-1500	3	5940
Итого				101940

Про таблицу 3.2 можно сказать:

- Специальная одежда «Кристалл» – экономичный комплект зимней одежды, который предотвратит заболевание дворников и мусоропроводчиков в ООО «Благоустройство-1»;

- Кондиционер и обогреватель не дадут получить профессиональных заболеваний работникам, которые работают в офисах, непосредственно по юридическому адресу организации.

Общая сумма затрат на закупку составит – 101940 рублей.

Создание благоприятных условий труда, его дальнейшее облегчение способствуют, с одной стороны, сохранению здоровья трудящихся, совершенствованию их трудовых навыков, а, с другой – повышению работоспособности и производительности труда, снижению текучести кадров и улучшению дисциплины в организации. Установка кондиционеров и обогревателей позволит персоналу чувствовать себя комфортнее в летнее и зимнее время. Введение ответственности безопасности и охраны на HR – менеджера для коллектива скажется удачно, так как будет своевременный медицинский осмотр персонала, который позволит избежать болезней, аттестация рабочих мест, выплаты за вредные условия.

Таблица 3.3

Затраты на персонал при реализации мероприятий

№	Мероприятие	Цена, руб.
1	Курсы повышения квалификации директора по персоналу основам охраны и безопасности трудовой деятельности	15000
2	Трудоустройство автомеханика	17000 в месяц x 9 месяцев = 153000
Итого		168000

В таблице 3.3 указаны затраты на персонал при реализации мероприятий. Курсы повышения квалификации при возложении обязанностей по охране и безопасности труда обойдутся ООО «Благоустройство–1» в 15000 рублей. Что касается найма специалиста со среднемесячной заработной платой – 17000 рублей, то годовая сумма заработной платы составит 168000 рублей.

Таблица 3.4

Возможные риски предлагаемого проекта

№	Риск	Ожидаемые последствия наступления риска	Мероприятия по предупреждению наступления риска	Действия в случае наступления риска
1	Отказ от предложенных мероприятий	Неактуальность проекта	Донести до директора актуальность проекта	Ввести данные мероприятия для аналогичной организации
2	Отказ ООО «Благоустройство-1» в финансировании проекта	Проект не будет внедрен, травматизм и профессиональные заболевания в ООО «Благоустройство-1» будут актуальны	Привести пример аналогичных введенных мероприятий, которые минимизировали профзаболевания и травматизм	Предложить рекомендации, которые требуют наименьших затрат

Из данной таблицы мы видим, что есть два основных риска, это те риски, которые могут произойти в любой момент и проект не будет введен организацией. Поэтому для того, чтобы проект был актуален – нужно донести директору ООО «Благоустройство–1», что этот проект принесет упущенную прибыль и создаст благоприятные условия трудовой деятельности, которые по ТК РФ работодатель должен предоставить абсолютно всем работникам.

Таблица 3.5

Ответственные люди за мероприятия

№	Мероприятие	Ответственный
1	Возложение обязанностей по охране и безопасности труда персонала на директора по персоналу	Директор
2	Повышение квалификации директора по персоналу	Директор, директор по персоналу

Окончание таблицы 3.5

3	Разработка системы стимулирования ответственного лица	Главный бухгалтер, директор по персоналу, директор
4	Система депремирования сотрудников организации	Главный бухгалтер, директор по персоналу, директор
5	Покупка обогревателей и кондиционеров	Снабженец, бухгалтер
6	Покупка специально одежды	Бухгалтер, снабженец
7	Трудоустройство автомеханика	Отдел кадров

Данная таблица указывает нам ответственных лиц за мероприятия. За возложения обязанностей, повышение квалификации и разработок систем отвечает директор. Остальные являются помощниками, в зависимости от мероприятия. Что касается закупок, то тут ответственным лицом является снабженец и бухгалтерия. Что касается трудоустройства – отдел кадров. А вопросы, которые касаются стимулирования, депремирования и повышения квалификации, то на данном этапе ответственным вместе с директором является и директор по персоналу.

3.2 Социально–экономическое обоснование эффективности проекта

Следующие шаги нашего проекта по совершенствованию системы охраны и безопасности труда персонала в ООО «Благоустройство–1» направлены на минимизацию, либо ликвидацию профессиональных заболеваний и травматизма на рабочих местах посредством наших предложенных мероприятий, чтобы создать благоприятные условия труда для трудового коллектива при выполнении рабочих функций и избежать финансовых потерь. Данный проект оценивается в двух показателях, это такое

показатели как, социальная эффективность, так и экономическая эффективность.

Социальная эффективность заключается в том, что посредством наших мероприятий мы снизим или устраним количество получаемых травм профессиональной заболеваемости, так же снизим коэффициент частоты травматизма. В случае, если начнется текучка кадров – поможет сократить текучесть кадров из-за неудовлетворительных условий трудовой деятельности. Так же случится увеличение эффективности использования рабочего времени в результате сокращения потерь, которые были связаны с временной потерей трудоспособности из-за профессиональных болезней, которые были вызваны неблагоприятными условиями трудовой деятельности в ООО «Благоустройство-1». Так же сократятся затраты на персонал. Ведь затрат, которые были связаны с неудовлетворительными условиями трудовой деятельности из-за несчастных случаев и заболеваемости почти не будет. Возможное увеличение объема прибыли определим по формуле:

$$\Delta Д = В_0 * 0,1 \quad (3.1);$$

где $В_0$ – прибыль в последнем отчетном периоде;

$$\Delta Д = 8018000 * 0,1 = 801800 \text{ рублей};$$

В связи с этим можно сделать вывод, что при прибыли в последнем отчетном периоде в 8018000 рублей по формуле увеличения объема денежных средств возможное увеличение составит 801800 рублей.

При внедрении мероприятий общие затраты ($\Delta Р$) составляют 269940 тысяч рублей.

Рассчитаем экономический эффект от внедряемых мероприятий по формуле:

$$\Delta П = \Delta Д - \Delta Р \quad (3.2);$$

Где $\Delta П$ – общие затраты;

$\Delta Д$ – прирост доходов.

$$\Delta П = 801800 - 269940 = 531860 \text{ рублей.}$$

Прирост доходов составит 53860 рублей не считая того, что организация сэкономит на простоях.

Эффективность в процентном соотношении рассчитывается по формуле:

$$\mathcal{E} = \Delta П / \Delta Р * 100\% \quad (3.3);$$

Значит, что эффективность ООО «Благоустройство-1» составит:

$$\mathcal{E} = 531860 / 269940 * 100 = 197\%.$$

Срок окупаемости проекта:

$$\text{Ток} = К / П \quad (3.4);$$

где К – вложенные средства;

П – годовая прибыль.

$$\text{Ток: } 269940 / 801800 = 0,33 \text{ месяца.}$$

Это значит, что проект окупится менее, чем за месяц (10–11 дней).

Данные вложения стоят того, чтобы в дальнейшем не терять такие денежные суммы.

Рассчитаем рентабельность проекта:

$$\text{Род} = \text{Прп} / З \quad (3.5);$$

Где З – затраты;

Прп – прибыль полученная от реализации.

$$\text{Род} = 801800 / 269940 = 19\%.$$

Рентабельность нашего проекта составит 19%, что опять же становится актуальным для внедрения наших мероприятий.

Из данных расчетов можно сделать вывод, то, что предложенный проект, экономическая эффективность которых равна 197%, должен быть внедрен. Ведь мы предполагаем, что травматизм и профессиональные заболевания после внедрения наших мероприятий в ООО «Благоустройство-1» будут ликвидированы. Данные расчеты являются ключевыми и полностью оправдывают себя, показав на то, что наши рекомендации совершенны и абсолютно уместны. Проект окупится за 10–11 дней и рентабельность его составит 19%.

Вывод по главе: в данной главе мы предложили 7 мероприятий по устранению профессиональных заболеваний и травматизма, оценили их стоимость и назначили ответственных. Ответственными лицами за мероприятия в основном выступают: директор, главный бухгалтер и директор по персоналу. Стоимость предложенных мероприятий составляет 269940 рублей, которые должны быть внедрены в ООО «Благоустройство-1». Социальная эффективность заключается в устранении, либо ликвидации профессиональных заболеваний и травматизма, которые зарождают будущую текучку кадров, либо неблагоприятные условия труда. А экономическая эффективность равна 197%, что показывает об актуальности внедрения проекта. Проект окупится за относительно короткий срок (10 или 11 дней). Рентабельность проекта составит 19%.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ деятельности ООО «Благоустройство–1» в области охраны труда показал, что вся работа по охране труда возложена на директора, но ввиду загруженности руководителя своей основной деятельностью, функции по охране труда не выполняются. Во–вторых, в организации возникают неблагоприятные условия трудовой деятельности.

Одной из серьезных проблем в организации явилось то, что действующая в настоящее время система управления охраной труда построена на принципах реагирования на страховые случаи, а не на принципах их профилактики. Мы выявили, что анализ влияния неблагоприятных факторов на здоровье работников практически не проводится; фиксируются лишь последствия, приведшие к несчастным случаям, а не причины их возникновения. Основное внимание уделяется не предупреждению случаев повреждений здоровья работников, а компенсационным мероприятиям при наступлении несчастных случаев. Отсутствие механизмов правовой защиты здоровья работников в организации и эффективных методов контроля и надзора привело к усилению тенденции сокрытия информации о неблагоприятных условиях труда. Часто встречаемые в организации виды заболеваний – болезнь органов дыхания и отравления, либо получаемые травмы на предприятии. Это возникало на протяжении многих лет из–за того, что в ООО «Благоустройство–1» несвоевременно выдавали и закупали специальную одежду для определенных сезонов. Так же травмы случались потому, что обычные рабочие были задействованы в работе не по профессии, как, например, дворники помогали делать транспортные средства, в результате чего получали профессиональные травмы. В рабочем помещении температурный режим не соблюдался, куда были предложены: на зимнее время – обогреватели и специальная одежда, на летнее – облегченные комплекты специальной одежды и кондиционер для избегания заболеваний в ООО «Благоустройство–1».

Итак, на основе выявленных причин, мы в третьей главе разработали проект по совершенствованию системы охраны и безопасности труда в ООО «Благоустройство–1», который содержит ряд определенных мероприятий.

На внедрение данных мероприятий потребуется 269940 рублей, а эффективность проекта составит 197%. Что касается окупаемости проекта, то по предполагаемому приросту прибыли в 531860 рублей, проект окупится в течение 10 или 11 рабочих дней. Рентабельность проекта составит 19%.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Одегов Ю. Г., Карташова Л. В. Управление персоналом, оценка эффективности [Текст]. Учеб. пособие для вузов. – М: Экзамен, 2010. – 326 с.
2. Абрамов, Н., Иванов В. Походы к новой концепции [Текст]. / Н. Абрамов, В. Иванов // Охрана труда и социальное страхование. 2009 – №2. – с. 2–7
3. Алексеев, В. Комплект нормативно–правовых актов [Текст]./ В. Алексеев // Охрана труда и социальное страхование. 2011. – № 12. – с. 17–18.
4. Андреев, Д. Л. Экономические аспекты управления работой по охране труда на предприятиях [Текст]. / Д. Л. Андреев, О. В. Ермилов // Экономика 2009. – № 9. с. 22–23.
5. Барабанов, В. Нужна правовая основа [Текст]. / В. Барабанов // Охрана труда и социальное страхование. 2012. – № 4. – с. 24–27.
6. Безопасность жизнедеятельности. Безопасность технологических процессов и производств (Охрана труда) [Текст]/ – М.: Высшая шк., 2010. –318 с.
7. Безопасность жизнедеятельности [Текст]/ – М.: Высшая шк., 2013. – 448 с.
8. Болотин, В. И. Видимость важнейший фактор безопасного труда / [Текст]. В. И. Болотин // Путь и путевое хозяйство. – № 9. – 2012. – с. 33–35.
9. Бондарев, М. П. Психология бессознательного забывания правил безопасного ведения работ [Текст]. / М. П. Бондарев // Безопасность труда в промышленности. 2013. – № 10. – с. 45.
10. Войников, Е. Есть система [Текст]. / Е. Войников // Охрана труда и социальное страхование. 2010. – № 5. – с. 13–15
11. Волкова, В. Н. Основы теории систем и системного анализа.[Текст]. Спб, Путь,2009. – 510 с.

12. Ворошилов, С. Хороший закон залог успеха [Текст]. / С. Ворошилов // Социальная защита. – 2000. – № 11. – С. 3–9).
13. Гигиена и эпидемиология / под ред. В. А. Капцова.[Текст]. т.т. 1–3. –М.: ПК Издатель, 1997. – 345 с.
14. Гигиеническое нормирование факторов производственной среды и трудового процесса [Текст]. / под ред. Н. Ф. Измерова, А. А. Каспарова. М.: Медицина, 2009. –240 с.
15. Должностная инструкция составителю поездов и его помощнику: ЦД–4772: ввод, в действие с 20.12.89[Текст]. М.: Транспорт. –2013. –31 с.
16. Домнич, А. Импульс к действию [Текст]. / А. Домнич // Охрана труда и социальное страхование. 2009. – № 3. – С. 17–20.
17. Дьяконов, В. П., Mathcad 8 PRO в математике, физике и Internet [Текст]. / В. П. Дьяконов, И. В. Абраменкова. М.: "Нолидж", 2012. – 512 с.
18. Ермаков, В. М. Охрана труда в путевом хозяйстве [Текст]. / В. М. Ермаков, О. В. Ермилов // Путь и путевое хозяйство. 2012. – № 7. – с. 21–24.
19. Ермилов, О. В. Математическая модель системы обеспечения безопасности труда на предприятии [Текст]. / О. В. Ермилов // Объединенный научный журнал. 2013. – № 9. – с. 77–81.
20. Ермилов, О. В. Организация работы по охране труда на основе стандартов предприятия / О. В. Ермилов // Справочник специалиста по охране труда [Текст]. 2013. – № 2. – с. 14–20.
21. Измеров, Н. Ф. Социальная ответственность работодателя за здоровье работающих и роль медицины труда в современных условиях [Текст]. / Н. Ф. Измеров, Г. П. Сивирская // Медицина труда и промышленная экология. –2013. –№12. –с. 4–8.
22. Климанов, В. С. Теория и практика профилактической работы по обеспечению безопасности [Текст]. М.: РГОТУПС, 2010. – 368 с.
23. Климат и транспорт[Текст]. М.: МетеоагентствоРосгидромеда, 2010. – 187 с.

24. Методика аттестации рабочих мест по оценке на травмобезопасность на предприятиях: ЦЭТ–34–99: ввод, в действие с 17.06.99. –МПС России [Текст], – 2011. 123 с.
25. Онищенко, В. Я. Управление технологическим риском[Текст]. / В. Я. Онищенко // Безопасность труда в промышленности. 2011. – № 12. –е. 29–31.
26. Основные положения системы управления охраной труда [Текст]. № ЦЭУ 4826: утв. Ми–вом путей сообщения Рос. Федерации 14.12.1990
27. Одегов Ю. Г., Карташова Л. В. Управление персоналом, оценка эффективности [Текст]. Учеб. пособие для вузов. – М: Экзамен, 2012. – 326 с.
28. Персональный менеджмент [Текст]: Учебник / С. Д. Резник и др. – М.: ИНФРА–М, 2013. – 351 с.
29. Пугачев В. П. Руководство персоналом организации[Текст]. – М.: Аспект Пресс, 2010. – 209 с.
30. Положение о ведомственном пожарном надзоре [Текст]. № ЦУО/284: утв. Ми–вом путей сообщения РФ 28.07. 2009
31. Положение о ведомственном энергетическом надзоре на железнодорожном транспорте [Текст]. № ЦЭ/4870: утв. Ми–вом путей сообщения СССР 03.10.91
32. Положение о санитарном надзоре [Текст]. № ЦУВС/6: утв. Ми–вом путей сообщения РФ 14.05.2010
33. Положение о контроле и надзоре за состоянием охраны труда [Текст]. ЦБТ 829: утв. Ми–вом путей сообщения РФ 30.05.2001: ввод, в действие с 30.05.01. –М.: МПС РФ, 2012. –36 с.
34. Положение о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда на предприятиях: № ЦСР–611: утв. Ми–вом путей сообщения РФ 02.11.1998: ввод в действие с 01.12.1998. –М.: МПС РФ, 2013. –55 с.
35. Петросянц, Э.В., Кузнецов, Г.А. Экономика охраны труда [Текст]. М.: ИИЦ «Альфа–Композит», 2011. –152 с.

36. Петросянц, Э.В., Рябец, В. Развитие охраны труда в России / Э.В. Петросянц, В. Рябец [Текст]. // Охрана труда и социальное страхование. 2011. – № 9. –С. 65–68.
37. Платонов, Г.А. Эргономика [Текст]. / Г. А. Платонов. М.: Транспорт, 2010. – 296 с.
38. Роик, В. Д. Профессиональный риск анализ и управление [Текст]. / В. Д. Роик // Охрана труда и социальное страхование. – 2012. – № 12. –е. –с. 2–5.
39. Роик, В. Д. Социальная защита работников от профессиональных рисков [Текст]. Черноголовка: НИИ труда, 2013. – 284 с.
40. Роя, Ж. Сравнительный анализ методов оценки эргономических рисков [Текст]. / Ж. Роя, М. Эглите, В. Калькис, Х. Калькис // Медицина труда и промышленная экология. –2012. №10. – с. 9–16.
41. Сорокин, 10. Г. Резервы системы управления охраной труда / 10. Г. Сорокин[Текст].// Справочник специалиста по охране труда, 2013. №5, М.: ЗАО «МЦФЭР», 2013. –130 с.
42. Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организации федерального та [Текст].М.: ВНИИЖТ, 2012. –399 с.
43. Токарский, А. Экранирование электрических и магнитных полей высоковольтных воздушных линий электропередачи [Текст]. / А. Ю. Токарский // Медицина труда и промышленная экология. 2014. – №4. – с. 38–40.
44. Трудовой кодекс Российской Федерации. Принят Гос. Думой 21 декабря 2001 г.: одобрен Советом Федерации 26 декабря 2011 г.
45. Ширшков, А.И. Менеджмент охраны труда [Текст]. Учебник. Серия «Учебники и учебные пособия». Ростов–на–Дону: «Феникс», 2013. – 384 с.
46. Ширшков А.И. Трудоохранный менеджмент[Текст]. Иркутск: Изд–во ИГЭА, 2009. –356 с.

47. Шкрабак, В.С. Психологические аспекты профилактики производственного травматизма[Текст]. / В. С. Шкрабак, А. П. Лапин, Г. П. Васильев // Справочник специалиста по охране труда. 2012. – № 3. – с. 59–65.
48. Экономика труда: [Текст]. Учебник / Под ред. проф. П.Э. Шлендера и проф. Ю.П. Кокина. М.: Юристъ, 2002. – 592 с.
49. Экономическая школа / Научно популярный журнал, выпуск 2,[Текст]. СПб: С. – Петербургский университет экономики и финансов, 2010. – с. 654.
50. Энциклопедия по безопасности и гигиене труда:[Текст]. в 4–х т. / Ред. кол. А.П. Починок – М.: Мин–во труда и соц. развития РФ, 2011. – с.564.
51. Яглом, А. М., Вероятность и информация [Текст]. / А. М. Яглом, И.М. Яглом. – Физматгиз, 2013. – с. 365.
52. Хомяков, Ю. П. Основа безопасности труда совершенствование технологических процессов [Текст]. / П. Хомяков // Безопасность труда в промышленности. –2013. – № 4. – с.87.
53. Черняк, И. С. Логистический сервис складского хозяйства: учебное пособие [Текст]. / И. С. Черняк. Иркутск: Изд–во Иркут.гос. техн. ун–та, 2013. – с. 164
54. Чефранов, В. Как измерить человеческий фактор[Текст]. / В. Чефранов // Охрана труда и социальное страхование. № 6. – 2010. – с. 84–87.
55. Экономика труда [Текст].Учебник.М.: Юристъ, 2012. – 592 с.
56. Экономическая школа / Научно популярный журнал, выпуск 2, СПб: С. – Петербургский университет экономики и финансов, 2012. С. 87.
57. Энциклопедия по безопасности и гигиене труда [Текст]. в 4–х т. / Ред. кол. А.П. Починок. –М.: Мин–во труда и соц. развития РФ, 2011. – с. 658.
58. Управление персоналом [Текст]: Учебник / Под ред. Е. А. Аксенова, Т. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2012. – 198 с.

59. Управление персоналом и занятостью. [Текст]: – СПб: Издательство С.-П. Университета экономики и финансов, 2013. – 356 с.

60. Управление персоналом организации [Текст]: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. – 2-е изд. доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 207 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

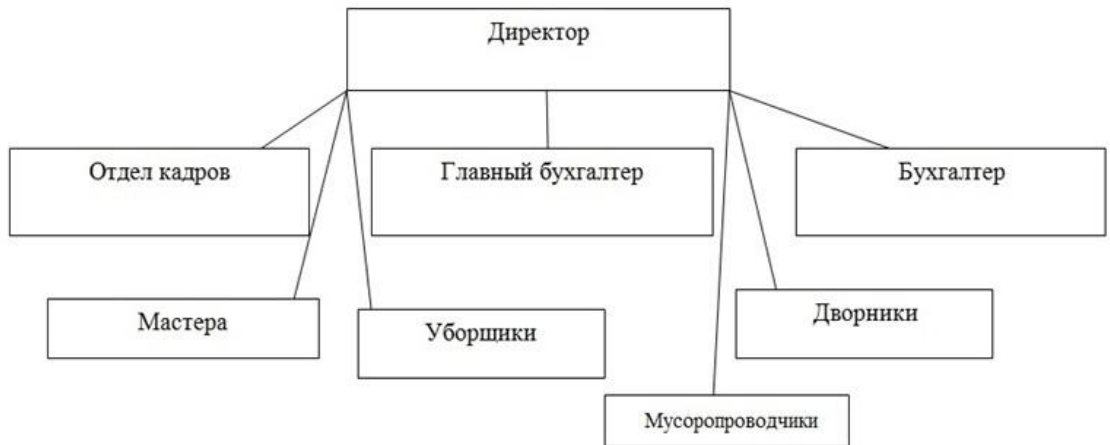


Рис 1.1 Организационная структура ООО «Благоустройство–1»

Предложенная система охраны труда

Созданная служба охраны труда является основой **системы организации охраны труда** и непосредственно подчиняется лишь работодателю. В случае необходимости они имеют право выдавать предписания для устранения, каких-либо имеющихся недостатков, а так же получать необходимые документы, сведения и объяснения по вопросам, касающихся охраны труда. Им даны полномочия, не разрешать приступать к работе тем, кто не прошёл инструктаж, обучение либо проверку знаний и медицинский осмотр. *Служба охраны труда* вправе останавливать работу машин, оборудования, участка, производства в случае нарушений, которые создают угрозу здоровью или жизни работающих. Также работники службы охраны труда должны направлять работодателю сведения о привлечении работников к ответственности за нарушение требований по охране труда. Предписание, сделанное работником данной службы вправе отменить лишь работодатель. Ликвидировать службу охраны труда можно лишь при ликвидации самого предприятия.

На предприятии должна вестись распорядительная, нормативная, учётная и отчётная документация по *вопросам охраны труда*. Хранится она непосредственно в службе охраны труда в надлежащем порядке, чтобы в случае необходимости было удобство в её использовании.

Инструкция по охране труда является нормативным актом, который содержит обязательные выполнения работниками требования по охране труда в момент выполнения ими работ определённого типа. Инструкции, действующие на предприятии, разрабатывают на основе действующих государственных нормативных актов об охране труда. Они утверждаются работодателем и считаются обязательными для выполнения их работниками определённых профессий или при выполнении соответствующих работ.

Работники обязаны периодически проходить инструктажи по вопросам охраны труда, оказания первой медицинской помощи пострадавшим от несчастных случаев, а также правил действия в аварийных ситуациях. **Система организации охраны** (являющаяся частью системы менеджмента) труда предполагает следующие инструктажи: вводный, целевой, первичный, внеплановый, повторный.

На предприятиях на базе Типового положения разрабатываются и утверждаются планы проведения обучения, а так же мероприятия проверки знаний по вопросам охраны труда, с ними обязательно должны быть ознакомлены работники. При поступлении на работу, а так же через какие-то промежутки времени в процессе работы работники должны проходить обучение и после проверки знаний. Допуск к работе без этих мероприятий запрещается. Формой проверки является экзамен. Его результаты протоколируются, а работникам выдаются удостоверения.

Руководитель за счёт предприятия в обязательном порядке должен

организовывать предварительный и периодический медицинские осмотры. Так же он обязан возмещать расходы на лечение лицам, с профессиональными заболеваниями. Результаты ежегодных осмотров заносят в «Карточку лица, подлежащего медицинскому осмотру» и хранят на предприятии.

На работах, где условия труда являются опасными и вредными, а также на работах, связанных с плохими погодными условиями или с загрязнениями, работникам бесплатно выдаётся специальная обувь и одежда, а так же другие необходимые для процесса работы средства защиты и обезвреживающие жидкости.

Расследованиям подлежат резкие ухудшения состояния здоровья, травмы, ранения, острые профессиональные заболевания, ожоги, утопления, отравления, тепловые удары, обморожения, поражения электрическим током, а так же другие травмы и повреждения. Расследуются все травмы, полученные вследствие производственных аварий, стихийных бедствий, пожаров, контактов с животными, которые и привели к тому, что работником потеряна трудоспособность на один и более дней. Если комиссия приняла решение, подтверждающее несчастный случай, составляют акт в соответствии с порядком расследования в необходимые сроки.

Аттестация рабочих мест обычно проводится там, где выполняемый технологический процесс, сырьё для производства изделий, оснащение и материалы для работы, являются источниками вредных и небезопасных факторов, которые способны неблагоприятно влиять на здоровье работающих, а также их потомков. Аттестация проводится комиссией не реже, чем один раз в пять лет.

Анкета!
Уважаемые сотрудники!

Вашему вниманию предлагается анкета-опрос с целью выявления слабых сторон в системах отбора и найма персонала. Заранее спасибо!

1) Ваш пол?

- Мужчина
- Женщина

2) Возраст?

- 18-25
- 25-40
- Больше 40

3) Социальная принадлежность?

- Руководитель
- Подчиненный

4) Насколько Вы удовлетворены безопасностью труда в организации?

- Удовлетворен(а)
- Не удовлетворен(а)
- Не в полной мере

5) Достаточен ли уровень охраны труда на предприятии?

- Да
- Нет
- Не могу ответить

6) Часто ли увольняются сотрудники Вашей организации?

- Да
- Нет
- Затрудняюсь ответить

7) Скажите, по-Вашему мнению, влияют ли безопасность и охрана труда на производительность труда?

- Да
- Не в полной мере
- Нет

8) Как Вы считаете, совершенна ли система охраны и безопасности труда в ООО «Благоустройство-1»?

- Да
- Нет
- Трудно сказать

9) Как Вы относитесь к усовершенствованию системы условий, безопасности и охраны труда?

- Положительно
- Отрицательно
- Затрудняюсь ответить

10) Какие, на Ваш взгляд, целесообразно принять меры для улучшения эффективности работы персонала? (Выберите несколько ответов)

- Совершенствовать стиль деятельности руководителей
- Усовершенствовать модель системы найма и отбора персонала
- Смягчить систему контроля
- Оказывать помощь вновь принятым сотрудникам в адаптации к работе и коллективу
- Улучшить систему охраны и безопасности труда

11) Считаете ли Вы, что усовершенствованная система охраны и безопасности труда может помочь в решении вопросов социального и экономического развития организации?

- Да
- Нет
- Затрудняюсь ответить

Благодарим за участие!