

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

ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ

Кафедра управления персоналом

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Выпускная квалификационная работа
обучающегося по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
заочной формы обучения, группы 05001361
Дубенцова Вячеслава Евгеньевича

Научный руководитель
старший преподаватель
Трофименко Е.Н.

БЕЛГОРОД 2018

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ.....	6
1.1. Сущность и значение условий труда персонала в организации и факторы, воздействующие на них.....	6
1.2. Требования к охране труда в жилищно-коммунальном хозяйстве	12
1.3. Методы и показатели оценки условий труда персонала в организации.....	20
ГЛАВА 2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В МУП «БЛАГОУСТРОЙСТВО»	25
2.1. Организационно – экономическая характеристика предприятия.....	25
2.2. Изучение и анализ системы управления персоналом МУП «Благоустройство».....	34
2.3. Оценка актуального состояния условий труда персонала в организации.....	43
ГЛАВА 3. РАЗРАБОТКА РЯДА МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В МУП «БЛАГОУСТРОЙСТВО».....	47
3.1. Разработка мероприятий по совершенствованию условий труда персонала.....	47
3.2. Оценка социально – экономической эффективности затрат мероприятий по совершенствованию условий труда персонала.....	53
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	58
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	61

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность данной темы исследования заключается в современных требованиях к персоналу на производстве. Жилищно-коммунальное хозяйство является одной из основных отраслей народного хозяйства Российской Федерации, охватывающей многоотраслевой производственно-технический комплекс, потребность в продукции которого практически не ограничена. Экономику городского хозяйства зачастую отождествляют с жилищно-коммунальным хозяйством, тем самым подчеркивая первостепенность для местных властей задач обеспечения населения теплом, водой, электричеством перед другими вопросами. Эта важнейшая сфера, накопленная множеством проблем, представляет собой благодарное поле для инноваций и применения специального экономического инструментария.

Жилищно-коммунальное хозяйство насчитывает большое количество предприятий в стране и регионе, значительную долю финансирования из федерального бюджета, однако, на сегодняшний день эта сфера остается убыточной и неэффективной сферой экономики нашей страны.

Сегодня, вместо ожидаемого прогресса, вся система жизнеобеспечения городов и населенных пунктов находится на критической отметке, прежде всего, потому, что средний уровень износа инженерных коммуникаций составляет порядка 60% и около четверти основных фондов полностью отслужили свой срок, что приводит к сложностям обслуживания их. Сложившаяся ситуация связана с целым рядом проблем обслуживания объектов и создавшихся условий труда на рабочем месте, которые требуют безотлагательного решения.

Работа на предприятии по совершенствованию условий труда и ее реальное воплощение создадут предпосылки к росту экономических показателей производства, морально поддержат персонал, при этом вырастет

уровень и степень доверия к руководству организации. А это не маловажный аспект, потому что в совершенствование условий труда могут входить мероприятия, которые возможно быстро реализовать, например, несколько месяцев, а есть мероприятий, связанные с модернизацией производства и сроки реализации и их окупаемости значительно выше. Для этого важен каждый шаг, отвечающий за бережное отношение к персоналу, его сохранение количественно при помощи безопасных условий труда.

Степень научной разработанности в выпускной квалификационной работе по совершенствованию условий труда персонала в организации исследована учеными: В. В. Адамчук, Э. А. Арустамовым, Т. Н. Бакаевой, Г. И. Беляковым, Г. Ф. Денисенко, Е. И. Ильиной, Н. Н. Карнауховым, А.Я. Кибановым, В. И. Коробко, Т. В. Мусатовой, В. П. Пашуто, А. А. Раздорожным, О. В. Ромашовым, М. Е. Сорокиной, В.Л. Спиридоновым, О. А. Фроловым.

Объект исследования: МУП «Благоустройство».

Предмет исследования: условия труда персонала в МУП «Благоустройство».

Цель выпускной квалификационной работы: разработка мероприятий по совершенствованию условий труда персонала в МУП «Благоустройство».

Для достижения цели выпускной квалификационной работы были поставлены следующие **задачи**:

- изучить теоретические основы условий труда персонала в организации;
- рассмотреть организационно-экономическую характеристику предприятия и изучить систему управления персоналом в нем;
- проанализировать и дать оценку современного состояния условий труда персонала в МУП «Благоустройство»;
- разработать мероприятия по совершенствованию условий труда персонала в МУП «Благоустройство»;

– обосновать социально- экономическую эффективность предлагаемых мероприятий по совершенствованию условий труда персонала в организации.

Практическая значимость предлагаемых мероприятий по совершенствованию условий труда персонала в МУП «Благоустройство» будет способствовать улучшению микроклимата в трудовом коллективе, сохранению здоровья персонала, работающего во вредных условиях труда и поднятию производительности труда на предприятии. Разработанные мероприятия рекомендованы к применению и на предприятиях жилищно-коммунальных хозяйств Белгородской области.

Информационной основой в исследовании выпускной квалификационной работе послужили труды ученых в области исследования условий труда персонала в организации, Трудовой кодекс Российской Федерации, Постановления Правительства Российской Федерации, годовые отчеты организации, внутренние нормативно-регламентирующие документы МУП «Благоустройство».

Методы исследования, используемые в написании квалификационной работы:

- 1) метод организации исследования – метод срезов, комплексный;
- 2) эмпирический метод – анкетирование;
- 3) методы получения эмпирических данных: анализ документов, проектирование;
- 4) методы обработки данных результатов исследования: количественный и качественный анализ.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

1.1 Сущность и значение условий труда персонала в организации и факторы, воздействующие на них

Организация труда представляет собой форму реализации экономических достижений и результатов трудовой деятельности. Для этого рассматривать организацию труда возможно, как составную часть экономики труда. Важно отметить, что организация труда на предприятии содержит такие элементы как:

- подбор, подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников;
- грамотная расстановка работников в организации;
- организация рабочих мест;
- обслуживание рабочих мест;
- разработка и применение рациональных приемов и методов труда;
- установление и контроль за обоснованными нормами труда;
- создание безопасных и здоровых условий труда в организации;
- материальное стимулирование труда;
- планирование и учет труда персонала;
- поддержание дисциплины труда.

В статье 209 Трудового кодекса Российской Федерации обозначено, что условия труда включают совокупность факторов трудового процесса и производственной среды, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника в процессе осуществления трудовой деятельности [1, с.7].

Условия труда регламентируются нормативными документами, такими как: санитарные нормы и правила (СНиП), ГОСТы, требования техники безопасности и охраны труда. В данных документах определены предельно допустимые уровни (ПДУ) и предельно допустимые концентрации (ПДК) содержания вредных веществ в рабочей зоне, а также сформулированы основные требования к расположению оборудования, охарактеризованы рекомендации, позволяющие обеспечить безопасность работ с учетом особенностей производства и применяемых технологий.

Благоприятными условиями труда обеспечивают социальную обеспеченность сотрудников, а также повышение производительности труда на производстве. А неблагоприятные условия труда на производстве ведут к отрицательным процессам производственным и экономическим последствиям. Для этого необходимо решать проблемы создания условий труда персонала на рабочих местах. На этапе формирования рыночных отношений проблема управления условиями труда становится острее и актуальнее.

Условия труда – это все те факторы, которые оказывают влияние на работника, окружающая его среда на производстве или месте работы, сам трудовой процесс. Безопасными трудовыми условиями считаются те, которые не оказывают влияния на работника, или же это влияние не превышает установленных норм. Различают четыре основных класса всех условий труда: оптимальный, допустимый, вредный и опасный.

Вредные условия труда – это условия трудовой среды и самого процесса, которые неблагоприятно воздействуют на работающего человека, а при достаточной длительности или интенсивности работ вызывают даже различные профессиональные заболевания. Опасные и вредные условия

труда могут вызывать также полную или же частичную нетрудоспособность, обострение соматических и других заболеваний, сказаться на здоровье потомства.

К основным задачам рациональной организации труда относятся: экономическая, психофизиологическая и социальная. В таблице 1.1. приведены данные задачи и дано обоснование каждой из них.

Таблица 1.1

Задачи организации труда на предприятии

№ п/п	Задачи	Обоснование
1	экономическая	полное использование техники, материалов, сырья, обеспечивает повышение эффективности производства и труда. Комплексная механизация технологических процессов, сокращение потерь рабочего времени, более рациональное использование рабочей силы с учетом квалификации и полноты загрузки работников, применение прогрессивных форм обслуживания
2	психофизиологическая	создание на предприятии наиболее благоприятных условий труда, способствующих сохранению здоровья работников, снижению утомляемости и повышению - трудоспособности
3	социальная	всестороннее развитие человека, способствует превращению труда в жизненную необходимость, воспитывает у работника большую ответственность за результаты своего труда

В организации труда важно улучшение организации и обслуживания рабочих мест. При организации рабочих мест необходимо учитывать мощность и специализацию предприятия, характер осуществляемых в нем технологических процессов, последовательность их выполнения, степень разделения труда.

На рабочих местах, где используется много ручного труда, необходимо внедрять механизацию процессов работы за счет сокращения ручного труда. Необходимо провести перепланировку рабочих мест, которая обеспечит установку передвижного оборудования.

Важнейшим условием в современных условиях является улучшение условий труда. Для повышения работоспособности, снижения утомляемости и сохранения здоровья трудящихся большое значение имеет создание комфортных условий в организации. В организациях должны быть созданы нормальные психофизиологические, санитарно-гигиенические и эстетические условия труда, которые снижают и очень утомляют сотрудников организации. Также важнейшим фактором микроклимата является температура воздуха.

Правильный режим труда и отдыха способствует сохранению здоровья работников и повышению их работоспособности. За счет работоспособности организм человека может выдерживать большие нагрузки на рабочем месте. На работоспособность персонала оказывают влияние такие факторы, как величина нагрузки и ее продолжительность, организация и условия труда, квалификация, возраст работника, правильное чередование режимов труда и отдыха. В течение рабочего дня имеют место периоды, отличающиеся по степени работоспособности исполнителя. В первой половине дня - период вработываемости, за которым следует период максимальной устойчивой работоспособности, а за ним - период появления и нарастания утомления. После обеденного перерыва работоспособность вначале несколько снижается, а затем повышается. К концу дня вновь наблюдается спад работоспособности в связи с возрастанием утомляемости [45. с. 214].

В Трудовом кодексе Российской Федерации отмечается, что основным направлением государственной политики в области охраны труда является обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников (ст. 210). Под условиями труда понимается совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, которые оказывают влияние на работоспособность и здоровье работника. Необходимо принимать во внимание всю совокупность факторов условия труда.

В процессе осуществления трудовой деятельности на работников воздействуют разнообразные факторы производственной среды, которые позволяют определить то или иное состояние условий труда.

Факторов, воздействующих на здоровье и работоспособность человека достаточно много, также существует и множество классификаций данных факторов.

Факторы, которые зависят от ряда особенностей производства, где формируются на применении в производстве различных технологий и современной техники, организации производства и труда. Эти факторы называют производственными [52, с. 104].

Негативные производственные факторы, которые возникают на рабочей территории и отрицательно действуют на человека, вызывая ухудшение состояния здоровья, заболевания или травмы.

Негативные производственные факторы принято также называть опасными и вредными производственными факторами, так как они качественно принято разделять на опасные факторы и вредные факторы.

Классификация опасных и вредных производственных факторов в качестве воздействия на организм человека подразделяются на 4 группы:

- физические;
- химические;
- биологические;
- психофизиологические.

Физические факторы представлены в виде электрического тока, кинетической энергии движущихся машин, повышенного давления паров или газов в сосудах, при недопустимом уровне шума, вибраций, инфра- и ультразвука, недостаточной освещенности, электромагнитных полях.

Химические факторы представляют собой вредные для организма человека вещества в различных состояниях.

Биологические факторы - это воздействия различных микроорганизмов, а также растений и животных.

Психофизиологические факторы - это физические и эмоциональные перегрузки, умственное перенапряжение, монотонность труда.

Конкретные условия труда, как правило, характеризуются совокупностью негативных факторов и различаются уровнем вредных факторов и риском опасных.

К наиболее опасным работам на промышленных предприятиях можно отнести:

- монтаж и демонтаж тяжелого оборудования;
- транспортирование баллонов со сжатыми газами, емкостей с кислотами, щелочами, щелочными металлами и другими опасными веществами;
- ремонтно-строительные и монтажные работы на высоте, а также на крыше;
- ремонтные и профилактические работы на электроустановках и электрических сетях, находящихся под напряжением;
- земляные работы в зоне расположения энергетических сетей;
- работы в колодцах, тоннелях, траншеях, дымоходах, плавильных и нагревательных печах, бункерах, шахтах, камерах;
- монтаж, демонтаж и ремонт грузоподъемных кранов;
- пневматические испытания сосудов и емкостей под давлением, а также ряд других работ.

К вредным можно отнести работы, связанные с применением вредных веществ, с выделением таких веществ в технологическом процессе, с применением различных видов излучений. К данным работам относятся:

- в технологическом процессе, где применяется вибрация;
- в гальванических и травильных цехах и отделениях;
- на металлургических и химических предприятиях, угольных и урановых шахтах;
- с использованием источников ионизирующих излучений.

Опасные производственные факторы могут привести к травме, несчастному случаю, а длительное воздействие вредного производственного фактора к профессиональному заболеванию.

Каждый фактор производственной среды, особенно факторы психологической и санитарно-гигиенической группы, в совокупности воздействуют и определяют состояние условий труда на предприятии, оказывают влияние на работоспособность и состояние человека в процессе осуществления им трудовой деятельности.

Благоприятные условия труда способствуют улучшению настроения у персонала, общего самочувствия работников, повышают производительность и качество труда. Неблагоприятные условия труда, напротив, снижают интенсивность и качество труда, вызывают производственный травматизм и способствуют заболеваемости.

Вывод. Основопологающим критерием для организации работы по созданию благоприятных условий труда выступает точная и объективная оценка состояния и фактического значения условий труда. Для комплексного и системного исследования условий труда, важно провести не только оценку, но и анализ отдельных факторов условий труда и в конечном итоге провести мероприятия по улучшению условий труда.

Данные факторы являются основой производственной обстановки, оказывают существенное влияние на работников в процессе осуществления трудовых обязанностей и недостаточный учет данных воздействующих элементов может приводить к высокому производственному травматизму, возникновению профессиональных заболеваний, снижению активности, заинтересованности работников, низким показателям производительности труда, высокой степени утомляемости, неэффективному использованию производственного оборудования и рабочего времени.

1.2. Требования к охране труда в жилищно-коммунальном хозяйстве

На основе Правил и типовых инструкций по охране труда, утвержденных в установленном порядке, разрабатываются инструкции по охране труда для профессий и (или) видов выполняемых работ, которые утверждаются локальным нормативным актом работодателя с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа либо иного уполномоченного работниками, осуществляющими работы в сфере жилищно-коммунального хозяйства, (далее - работники) представительного органа (при наличии).

В случае применения методов работ, материалов, технологической оснастки и оборудования, выполнения работ, требования к безопасному применению и выполнению которых не предусмотрены Правилами, следует руководствоваться требованиями соответствующих нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, и требованиями технической документации организации-изготовителя применяемого оборудования [15, с.18].

Работодатель обеспечивает:

1) содержание применяемого оборудования, инструмента и приспособлений в исправном состоянии и их эксплуатацию в соответствии с требованиями Правил и технической документации организации-изготовителя;

2) обучение работников по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;

3) контроль за соблюдением работниками требований Правил и инструкций по охране труда.

4. На основе требований технической документации организации-изготовителя применяемого оборудования должно быть разработано и локальным нормативным актом работодателя утверждено положение о системе технического обслуживания и ремонта объектов сферы жилищно-коммунального хозяйства.

5. При выполнении работ в сфере жилищно-коммунального хозяйства на работников возможно воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, в том числе:

- 1) расположение рабочего места на значительной высоте (глубине) относительно поверхности земли;
- 2) повышенное значение напряжения в электрической цепи, замыкание которой может произойти через тело человека;
- 3) повышенная или пониженная температура поверхностей оборудования;
- 4) аварийные конструкции зданий и помещений;
- 5) загазованные помещения и колодцы;
- 6) электромагнитные поля вблизи действующих линий электропередач;
- 7) движущиеся машины и механизмы, подвижные части производственного оборудования;
- 8) повышенный уровень шума на рабочем месте;
- 9) повышенный уровень вибрации на рабочем месте;
- 10) повышенная или пониженная влажность воздуха;
- 11) повышенная или пониженная подвижность воздуха;
- 12) повышенный уровень статического электричества;
- 13) отлетающие предметы, части обрабатываемых материалов, части технологического оборудования;
- 14) падающие предметы и инструменты;
- 15) образование взрывоопасных смесей газов;
- 16) повышенный уровень ультрафиолетового и инфракрасного излучения;
- 17) недостаточная освещенность рабочей зоны;
- 18) водяные струи высокого давления;
- 19) газообразные вещества общетоксического и другого вредного воздействия;
- 20) повышенная запыленность воздуха рабочей зоны;

21) патогенные микроорганизмы в сточных и природных водах;

22) яйца гельминтов в сточных водах.

Работодатели вправе устанавливать дополнительные требования безопасности при выполнении работ в сфере жилищно-коммунального хозяйства, улучшающие условия труда работников.

К выполнению работ в организациях жилищно-коммунального хозяйства допускаются работники, прошедшие обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке [25, с.34].

К выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда допускаются работники, прошедшие обязательные предварительные медицинские осмотры (обследования) .

На тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда запрещается применение труда женщин в соответствии с перечнем тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин , и применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет в соответствии с перечнем тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении, которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет.

При организации проведения работ, связанных с возможным воздействием на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, работодатель обязан принять меры по их исключению или снижению до уровней допустимого воздействия, установленных требованиями соответствующих нормативных правовых актов.

Работники обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 1 июня 2009 г. № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой,

специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» (зарегистрирован Минюстом России 10 сентября 2009 г., регистрационный № 14742), с изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 27 января 2010 г. № 28н (зарегистрирован Минюстом России 1 марта 2010 г., регистрационный № 16530), приказами Минтруда России от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Минюстом России 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284) и от 12 января 2015 г. № 2н (зарегистрирован Минюстом России 11 февраля 2015 г., регистрационный № 35962).

При заключении трудового договора работодатель обязан обеспечить информирование работников о полагающихся им СИЗ, а работники обязаны правильно применять СИЗ, выданные им в установленном порядке.

Выбор средств коллективной защиты работников производится с учетом требований безопасности для конкретных видов работ.

Режимы труда и отдыха работников устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем в порядке, установленном трудовым законодательством.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых помещениях, должны предоставляться специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

Работодателем должны быть оборудованы по установленным нормам санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, созданы санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи, установлены аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой.

Работник обязан извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о каждом несчастном случае на производстве, о всех замеченных им нарушениях Правил, неисправностях оборудования, инструмента, приспособлений и средств индивидуальной и коллективной защиты.

Работать с неисправным оборудованием, инструментом и приспособлениями, а также средствами индивидуальной и коллективной защиты запрещается.

Мастерские службы механизированной уборки территории и санитарно-технических работ должны размещаться в здании, изолированном от складов и мастерских общестроительных работ.

В каждой организации, эксплуатирующей водопроводно-канализационное хозяйство, необходимо иметь исполнительные чертежи сетей и сооружений водоснабжения и канализации с указанием технических данных и привязок сооружений (насосных станций, очистных сооружений).

Автоматическое и телемеханическое управление сооружениями водоснабжения и канализации должно дублироваться ручным управлением, обеспечивающим их безопасную эксплуатацию в случае выхода из строя элементов автоматики и телемеханики [18, с.27].

Работы повышенной опасности в организациях жилищно-коммунального хозяйства должны производиться в соответствии с нарядом-допуском на производство работ повышенной опасности (далее – наряд-допуск), оформляемым уполномоченными работодателем должностными лицами по рекомендуемому образцу, предусмотренному приложением к Правилам, которым определяются содержание, место, время и условия производства работ, необходимые меры безопасности, состав бригады и работники, ответственные за организацию и безопасное производство работ.

Порядок производства работ повышенной опасности, оформления наряда-допуска и обязанности, уполномоченных работодателем должностных лиц, ответственных за организацию и безопасное

производство работ, устанавливаются локальным нормативным актом работодателя.

К работам повышенной опасности, на производство которых выдается наряд-допуск, относятся:

1) работы в колодцах, камерах, резервуарах, аварийно-регулирующих резервуарах, подземных коммуникациях, на насосных станциях без принудительной вентиляции, в опорожненных напорных водоводах и канализационных коллекторах (далее – емкостные сооружения);

2) работы, выполняемые с поверхности льда и над открытой водной поверхностью;

3) работы в подземных (полузаглубленных) павильонах водозаборных скважин;

4) работы по монтажу, демонтажу и ремонту артезианских скважин и водоподъемного оборудования;

5) работы, выполняемые на оползневых склонах;

6) работы на высоте, выполняемые на нестационарных рабочих местах, в том числе работы по очистке крыш зданий от снега;

7) ремонтные работы, выполняемые на канализационных насосных станциях, метантанках и в других сооружениях и помещениях, при которых возможно появление взрывопожароопасных газов;

8) земляные работы на сетях и сооружениях водоснабжения и канализации;

9) работы, связанные с транспортировкой сильнодействующих и ядовитых веществ;

10) работы, производимые на проезжей части дороги при движении транспорта;

11) работы с использованием каналоочистительных машин;

12) работы, связанные с эксплуатацией бактерицидных установок;

13) все виды работ с радиоактивными веществами и источниками ионизирующих излучений;

14) работы с применением строительного-монтажного пистолета;
15) работы, выполняемые по хлорированию водопроводных сетей, резервуаров чистой воды, фильтров;

16) газоопасные работы, связанные со сливом хлора и аммиака из железнодорожных цистерн в емкости склада и аммиачной воды, и гипохлорита натрия из железнодорожных цистерн в емкости склада, а также с очисткой хлорных и аммиачных танков, испарителей и буферных емкостей, с ревизией емкостного оборудования, в котором находился озон;

17) внутренний осмотр и гидравлические испытания сосудов на складе хлора, на складе аммиачной селитры и в дозаторных;

18) ремонт и замена арматуры и трубопроводов.

18. Перечень работ, выполняемых по нарядам-допускам, утверждается работодателем и может быть им дополнен.

19. Оформленные и выданные наряды-допуски на производство работ повышенной опасности учитываются в журнале, в котором рекомендуется отражать следующие сведения:

1) название подразделения;

2) номер наряда-допуска;

3) дата выдачи;

4) краткое описание работ по наряду-допуску;

5) срок, на который выдан наряд-допуск;

6) фамилии и инициалы работника, выдавшего наряд-допуск, и работника, получившего наряд-допуск, заверенные их подписями с указанием даты;

7) фамилия и инициалы работника, получившего закрытый по выполнению работ наряд-допуск, заверенные его подписью с указанием даты.

Одноименные работы повышенной опасности, проводящиеся на постоянной основе и выполняемые в аналогичных условиях постоянным составом работников, допускается производить без оформления наряда-

допуска по утвержденным для каждого вида работ повышенной опасности инструкциям по охране труда.

Для работы в электроустановках наряд-допуск составляется по форме, установленной Правилами по охране труда при эксплуатации электроустановок.

Таким образом, в зависимости от особенностей организаций и предприятий, и характера выполняемых работ повышенной опасности наряд-допуск может быть оформлен в соответствии с Федеральными нормами и правилами в области промышленной безопасности «Положение о применении нарядов-допусков при выполнении работ повышенной опасности на опасных производственных объектах.

Для проведения электросварочных и газосварочных работ вне постоянных сварочных постов на временных местах (кроме строительных площадок) работодателем или лицом, ответственным за пожарную безопасность, оформляется наряд-допуск на выполнение огневых работ по форме, установленной Правилами противопожарного режима в Российской Федерации.

1.3. Методы оценки условий труда персонала в организации

Основа методов оценки организации труда заключается в комплексном исследовании всей системы организации условий труда персонала в целом и отдельных ее элементов, в выявлении влияния состояния организации труда на экономические и социальные показатели и подсистемы предприятия, на использование рабочего времени и основных фондов, на производительность и эффективность труда и производства, на качество работы, на работоспособность и здоровье работников, на развитие и использование трудового потенциала, мотивацию персонала.

Для оценки условий труда персонала в организации важно учитывать:

- Учитывать рациональность фактических форм кооперации и разделения и труда на соответствие современному и техническому уровню производства и психофизиологическим и социальным требованиям.

- Уточнить и выявить расстановку кадров на соответствие ее профессиональному уровню и степени квалификации.

- Установить уровень и причины потерь и нерациональных затрат рабочего времени;

- Проанализировать и выявить соответствия фактических условий труда к нормативным условиям труда, дать оценку рациональности применяемого режима труда и отдыха персонала в организации.

- Оценить, насколько эффективны формы вознаграждения персонала (материальные и нематериальные).

- Дать оценку фактического состояния организации рабочих мест в организации, в соответствие с требованиями и нормами техники безопасности и охраны труда.

- Охарактеризовать с целью оценки по применяемым методам труда работниками, по степени их рациональности и эффективной безопасности в организации.

- Определить наиболее эффективные направления совершенствования организации труда с точки зрения их влияния на результаты деятельности предприятия.

- Получить данные для расчета сравнительной эффективности существующего и проектируемого уровня организации труда [26, с. 159].

Важной составляющей анализа условий организации труда персонала в организации является ее оценка. Результаты количественной оценки условий труда в значительной степени зависят от используемой методики. Все предлагаемые показатели должны соответствовать действительным изменениям в организации труда и отражаться на основании динамики основных показателей производительности труда.

Для эффективности мероприятий по совершенствованию любого элемента нормирования труда является рациональность использования рабочего времени.

Показателем, объективно отражающим изменения в организации труда, является совокупный потенциальный фонд рабочего времени.

$$\Phi = Ч * Д * П - Р, \quad (1.1)$$

где: Φ – совокупный потенциальный фонд организации;

$Ч$ – среднесписочная численность персонала в организации;

$Д$ – число календарных дней за отчетный период;

$П$ – продолжительность рабочего дня в организации;

$Р$ – нерезервообразующие неявки в организацию.

Процесс анализа в этом случае сводится к сравнению состояния организации труда за различные периоды времени [29, с. 225].

Для оценки состояния психофизиологических функций, работающих используются методики, которые направлены на измерение мышечной силы и выносливости, скорости приема и переработки информации, времени реагирования на зрительный стимул, использовать необходимо формулу:

$$K_{об} = \frac{B - V}{a - B + V}, \quad (1.2)$$

где: $K_{об}$ – обобщающий показатель;

a – количество случаев;

B – количество случаев улучшения показателей;

V – количество случаев ухудшения показателей.

Полученное значение может изменяться от 1,0 до -1,0. Знак минус свидетельствует об ухудшении функционального состояния по изучаемому показателю.

В современных научных подходах выработано ряд методов по оценке уровня и условий организации труда персонала. Обобщенно о методах оценки организации условий труда можно выделить:

- оценку на основе общего показателя (коэффициента), который рассчитывается как отношение величины фактического производительного использования рабочего времени за период к потенциальному фонду рабочего времени.

- оценку вероятности нахождения в производственной системе состоянии простоя. Исследуем вероятное нахождение элементов производственной системы в состоянии простоя, считаем интенсивность потока простоев и рассчитываем среднее время простоев на производстве за исследуемый период.

Методики по оценке условий труда персонала в организации разнообразны и определяются по группам. К следующей группе по оценке условий труда можно выделить такую группу как:

- методики, основанные на нормативном подходе к анализу и оценке условий организации труда;

- методики анализа и оценки условий организации труда, основанные на исследовательском подходе, например, предполагающие изучение использования рабочего времени и влияния различных факторов на его затраты;

- методики, которые включают первый и второй (вышеуказанные) подходы [28, с. 105].

Особенно большое внимание и использование получили методики оценки условий организации труда, включающие в расчет семь коэффициентов с расчетом обобщающего коэффициента. Это такие коэффициенты:

- коэффициент разделения труда, который рассчитывается исходя из величины затрат рабочего времени на выполнение работ;

– коэффициент рациональности приемов труда, расчет которого основан на сравнении затрат рабочего времени на одну операцию передовыми рабочими и остальными;

– коэффициент организации рабочих мест, который исчисляется как доля рабочих мест, соответствующая типовым проектам в общем количестве рабочих мест;

– коэффициент трудовой дисциплины, определяемый как произведение коэффициентов использования всего дневного и внутрисменного фондов рабочего времени;

– коэффициент нормирования труда, который характеризует долю рабочих сдельщиков и повременщиков, труд которых нормируется с учетом коэффициента напряженности норм труда и обслуживания;

– коэффициент условий труда, который определяется по данным замеров как среднегеометрическая величина, характеризующая соответствие фактических условий труда нормативным;

– коэффициент занятости работников организации [48, с. 75].

Обобщив вышесказанное, стоит отметить, что опасные производственные факторы могут привести к травме, несчастному случаю, а длительное воздействие вредного производственного фактора к профессиональному заболеванию. Для организации работы по созданию благоприятных условий труда выступает точная и объективная оценка состояния и фактического значения условий труда. При процедуре специальной оценки, измерению факторов трудового процесса и производственной среды подлежат не все рабочие места, а только те на которых вредные факторы были идентифицированы организацией, проводящей специальную оценку. Важной составляющей анализа условий организации труда персонала в организации является ее оценка. Результаты количественной оценки условий труда в значительной степени зависят от используемой методики.

ГЛАВА 2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В МУП «БЛАГОУСТРОЙСТВО»

2.1 Организационно-экономическая характеристика организации

Полное наименование исследуемой организации: Муниципальное унитарное предприятие «Благоустройство» Новооскольского района Белгородской области, краткое наименование: МУП «Благоустройство».

Предприятие зарегистрирована по юридическому адресу: 309641, Белгородская область, город Новый Оскол, улица Кооперативная, дом 12. Городские телефоны организации: 8 (47 233) 46230; 8 (47 233) 47183. Возглавляет организацию – директор Овчинников Юрий Николаевич.

Дата постановки на учёт в Межрайонной инспекции Федеральной налоговой службы № 6 по Белгородской области от 26.06.2008 года.

Основным видом деятельности (ОКВЭД) предприятия является:

38.1 – сбор отходов.

Дополнительные виды деятельности:

46.73.6 – торговля оптовая прочими строительными материалами и изделиями;

81.29.9 – деятельность по чистке и уборке прочая, не включенная в другие группировки;

64.99 – предоставление прочих финансовых услуг, кроме услуг по страхованию и пенсионному обеспечению, не включенных в другие группировки;

08.12 – разработка гравийных и песчаных карьеров, добыча глины и каолина;

37.00 – сбор и обработка сточных вод;

38.2 – обработка и утилизация отходов;

49.41.1 – перевозка грузов специализированными автотранспортными средствами;

96.03 – организация похорон и предоставление связанных с ними услуг.

Предприятие МУП «Благоустройство» включаются в экономику развития района и составляют сложную социально-экономическую систему, от результативности, функционирования которой зависит развитие городских объектов и состояние среды обитания жителей города Новый Оскол и Новооскольского района. Эта важнейшая сфера, накопленная множеством проблем, представляет собой благодарное поле для инноваций и применения специализированной техники.

МУП «Благоустройство» является некоммерческим предприятием и создано для выполнения работ, оказания услуг в целях обеспечения реализации полномочий органов местного самоуправления муниципального образования в сфере коммунального хозяйства по эксплуатации и содержанию территорий и объектов внешнего благоустройства города;

- дорожной деятельности, в части содержания автомобильных дорог общего пользования местного значения в границах городского округа;

- обеспечению безопасной жизнедеятельности населения;

- сбора, вывоза, утилизации и переработки бытовых и промышленных отходов.

Учредителем предприятия является администрация муниципального района «Новооскольский район» Белгородской области. Функции и полномочия собственника имущества предприятия осуществляет комитет имущественных и земельных отношений администрации Новооскольского района Белгородской области.

Организация является юридическим лицом, имеет самостоятельный баланс, обособленное имущество на праве оперативного управления, лицевые счета в финансовом органе администрации Новооскольского района

Белгородской области круглую печать со своим наименованием и с наименованием учредителя, штампы, бланки, фирменную символику.

Предприятие осуществляет свою деятельность в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Белгородской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Новооскольского района Белгородской области и Уставом предприятия.

Целями создания предприятия являются выполнения работ, оказание услуг в целях удовлетворения общественных потребностей и получение прибыли.

Для достижения указанных целей муниципальное унитарное предприятие «Благоустройство» осуществляет следующие *основные виды деятельности*:

- содержание автомобильных дорог общего пользования, инженерных сооружений на них и элементов их обустройства;
- содержание объектов зеленого хозяйства;
- обеспечение наружного освещения территорий г. Нового Оскола и Новооскольского района Белгородской области
- содержание и обустройство мест массового отдыха населения в акваториях водоемов;

На обслуживании и содержании предприятия находятся следующие объекты внешнего благоустройства:

Улично-дорожная сеть:

- проезжая часть дорог – 167,1 тыс. м²;
- тротуары – 69 тыс. м²;
- остановки общественного транспорта – 33,2 тыс. м²;
- сети ливневой канализации – 48,5 тыс. м/п;
- мосты и путепроводы – 5 объектов, площадью 8,0 тыс.м²;
- подземные переходы – 1 объектов;

- озеленение улично- дорожной сети (газоны, озеленение вдоль дорог, склоны) – 47 тыс. м².

Парки, скверы, бульвары и памятники – 55 тыс.м².

Цветники (однолетники) – 3,7 тыс.м².

Цветники (розы) – 1,6 тыс.м².

Вертикальное озеленение (вазы, вазоны, подвесные цветочницы и др.)

– 95 объектов.

Наружное освещение городских территорий:

- светильники – 110 шт.

Средства регулирования дорожного движения:

- светофорные объекты – 14 единицы;

- дорожные знаки – 934 шт.;

- горизонтальная разметка – 5,9 тыс. м².

Элементы благоустройства УДС и территорий, в том числе:

- турникетные, перильные, барьерные ограждения, металлический повышенный борт – 1,8 тыс. м/п;

- скамейки – 38 шт.;

- урны и контейнеры – 186 шт.

Городские пляжи – площадь 6,7 га.

В организационную структуру МУП «Благоустройство» входят: директор, который возглавляет предприятие, главный инженер, главный бухгалтер, которые непосредственно подчиняются директору. Главному инженеру подчиняются службы мастеров, диспетчерские, гаража, снабжения и электроотдела. Главному бухгалтеру подчиняется вся бухгалтерская служба: заместитель главного бухгалтера, бухгалтера, кассир. Самостоятельно без посредников директор связывается с отделом кадров и юристами.

При данном типе структуры управления происходит четкое разделение вертикальных связей на основные – линейные и дополняющие – функциональные, которые носят рекомендательный характер.

Данная структура характеризуется высокой централизацией стратегических решений и децентрализацией операций.

Достоинствами данной организационной структуры управления является: обеспечение высокой профессиональной специализацией сотрудников, четкость принятия решений и возможность расходовать определенными ресурсами, руководство освобождается от тяжелой работы, связанной с подготовкой к принятию решений, происходит четкое распределение ответственности.

Недостатком является то, что структура с трудом реагирует на изменения, возникновения специфических целей, возможность конкуренции между подразделениями (рис. 2.1).

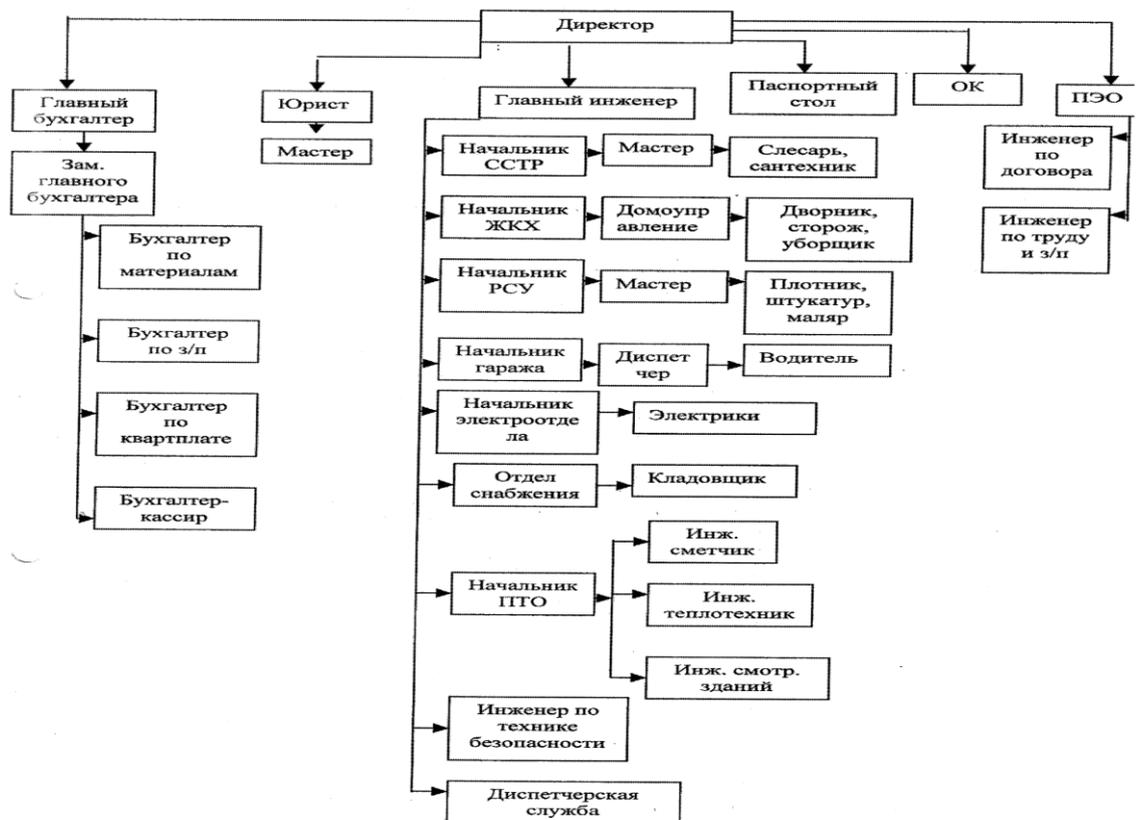


Рис. 2.1. Организационная структура МУП «Благоустройство»

Для определения состояния финансовых показателей предприятия, рассмотрим основные производственные показатели, представленные в таблице 2.1 по данным бухгалтерского баланса за 2015-2017 годы.

Таблица 2.1

Показатели размера производства МУП «Благоустройство» за 3 года

№ п/п	Показатели	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2017 г в % к 2015 г.
1	2	3	4	5	6
1.	Выручка, тыс. руб.	14 903	16 227	13 851	92,9
2.	Среднегодовая стоимость основных фондов, тыс. руб.	7 494	7 215	6 307	90,7
3.	Средняя стоимость активов, тыс. руб.	6 955	7 398	5 577	80,2
4.	Краткосрочная кредиторская задолженность	3 975	3 746	3 883	97,7
5..	Чистая прибыль, тыс. руб.	542	443	-202	0
6.	Фондоотдача, тыс. руб.	1,99	2,25	2,19	110,0
7.	Рентабельность продаж, %	7,23	5,98	-3,62	-50,0
8.	Среднегодовая численность работников, чел.	87	95	94	108,0

Анализ данной таблицы показывает, что среднесписочная численность растет на предприятии (+8%), а отсутствует прибыль, имеется убыток (-202 тыс. рублей). Причинами являются недостаточное финансирование из бюджета и превышение объема выполняемых работ. Для погашения убытков, необходимо внести дополнительные объемы работ на предприятии. На предприятии в 2017 году отрицательный показатель коэффициента рентабельности. Это соответствует убыткам, отсутствию прибыли, при вложении рубля предприятием в имущество, т.е. активы.

Для финансово-хозяйственной деятельности предприятия важно рассчитать оценку работы и его специализации. Для характеристики специализации рассмотрим структуру услуг, предоставляемых предприятием за последние три года, представленную нами в таблице 2.2.

Таблица 2.2

Структура предоставляемых услуг МУП «Благоустройство» за 3 года

Наименование вида работ	2015 г.		2016 г.		2017 г.		В среднем за 2015-2017 гг.	
	тыс. руб.	%	тыс. руб.	%	тыс. руб.	%	тыс. руб.	%
1.Механизированная уборка	2,53	51,3	1,95	53,3	1,41	45,2	5,0	51,4
Механизированное разметание тротуаров	1,49	30,2	1,31	35,8	0,93	29,8	3,1	32,3
Механизированная уборка проезжей части	1,04	21,1	0,64	17,5	0,48	15,4	1,8	19,1
2.Санитарная уборка	1,12	22,7	1,01	27,6	0,91	29,2	2,4	25,3
Санитарная уборка остановок	0,17	3,4	0,16	4,4	0,16	5,1	0,4	4,0
Санитарная уборка тротуаров	0,95	19,3	0,85	23,2	0,75	24,0	2,1	21,3
3. Уборка вручную	1,28	26,0	0,7	19,1	0,8	25,6	2,2	23,3
Покраска бордюрного камня краской, известью	0,23	4,7	0,1	2,7	0,2	6,4	0,4	4,1
Покраска стволов деревьев краской	0,08	1,6	0,03	0,8	0,03	1,0	0,1	1,2
Очистка газонов от опавшей листвы, мусора	0,12	2,4	0,09	2,5	0,1	3,2	0,2	2,5
Погрузка мусора, смета вручную	0,11	2,2	0,01	0,3	0,01	0,3	0,1	1,3
Подержание внутриквартальных проездов	0,11	2,2	0,01	0,3	0,02	0,6	0,1	1,3
Окос газонов вдоль дорог (вручную)	0,09	1,8	0,01	0,3	0,01	0,3	0,1	1,1
Полив газонов у дорог	0,15	3,0	0,01	0,3	0,01	0,3	0,2	1,7
Уборка тротуаров и скверов в летний период	0,04	0,8	0,01	0,3	0,03	1,0	0,1	0,6
Уборка тротуаров и скверов в зимний период	0,08	1,6	0,02	0,5	0,02	0,6	0,1	1,1
Подбор посторонних предметов в скверах	0,22	4,5	0,4	10,9	0,4	12,8	0,8	7,8
Содержание территории кладбища	0,05	1,0	0,01	0,3	0,01	0,3	0,1	0,7
Итого:	4,93	100,0	3,66	100,0	3,12	100,0	9,63	100

Рассчитаем уровень специализации МУП «Благоустройство» по формуле (2.1):

$$K_c = \frac{100}{\sum [Y_i(2n-1)]}, \quad (2.1)$$

где Y_i – удельный вес i -го вида услуги в структуре выручки, %;

n – порядковый номер i -го вида услуги в ранжированном ряду удельного веса в структуре выручки в порядке убывания.

Уровень специализации за 2015 год:

$$100 / (51,3*1) + (22,7*2) + (26,0*3) = 0,6$$

Уровень специализации за 2016 год:

$$100 / (53,3*1) + (27,6*2) + (19,1*3) = 0,6$$

Уровень специализации за 2017 год:

$$100 / (45,2*1) + (29,2*2) + (25,6*3) = 0,6$$

Приведенные данные по структуре услуг позволили сделать расчет уровня специализации за период с 2015 по 2017 годы включительно. За исследуемый период уровень специализации – 0,6, что соответствует углубленной степени специализации предприятия.

Далее рассмотрим состав и структура основных фондов предприятия и отразим их в таблице 2.3.

Таблица 2.3

Состав и структура основных фондов МУП «Благоустройство» за 3 года

Виды основных фондов	2015 год		2016 год		2017 год		Отклонение (+,-), тыс. руб.
	тыс. руб.	%	тыс. руб.	%	тыс. руб.	%	
1	2	3	4	5	6	7	8
Здания	554,8	24,2	518,1	24,2	498,1	22,5	-56,7
Сооружения	553,1	24,1	445,3	20,8	428,3	19,4	-124,8

Продолжение табл. 2.3

Машины и оборудование	559,6	24,4	555,1	25,9	559,7	25,3	0,1
Транспортные средства	398,7	17,4	395,2	18,4	401,3	18,1	2,6
Инвентарь	229,4	10,0	229,3	10,7	325,2	14,7	95,8
Итого	2 295,6	100,0	2 143,0	100,0	2 213	100	-83,0

Из данных таблицы 2.3. видно, что за анализируемый период с 2015 по 2017 годы, общая стоимость здания уменьшилась на 56%. Продолжает наращивать технологический потенциал предприятие (транспортные средства (+2,6%), постоянно ведется закупка инвентаря до 95%. Все это позволит сотрудникам предприятия добросовестно и качественно выполнять должностные обязанности.

Вывод. Предприятие МУП «Благоустройство» включаются в экономику развития района и составляют сложную социально-экономическую систему, от результативности, функционирования которой зависит развитие городских объектов и состояние среды обитания жителей города Новый Оскол и Новооскольского района.

Исследуемое предприятие осуществляет свою деятельность в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Белгородской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Новооскольского района Белгородской области и Уставом предприятия.

Предприятие продолжает наращивать технологический потенциал.

МУП «Благоустройство» соответствует углубленной степени специализации предприятия, зарегистрированному (ОКВЭД) в налоговой инспекции.

2.2. Анализ системы управления персоналом МУП «Благоустройство»

Для анализа системы управления персоналом МУП «Благоустройство» необходимо детально рассмотреть персонал в организации.

В таблице 2.4 представлена структура муниципального унитарного предприятия «Благоустройство» Новооскольского района Белгородской области по категориям: руководители, специалисты и рабочие.

Таблица 2.4

Структура персонала МУП «Благоустройство» за 2015 – 2017 гг.

Категории персонала	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Абсолютное отклонение 2017 г. от 2015 г.	Темп роста, %
Персонал, всего в том числе:	87	95	94	-7	108,0
1.Руководители	8	9	9	-1	112,5
2. Специалисты	23	25	25	-2	108,7
3. Рабочие	56	61	60	-4	107,1

Анализ структуры персонала МУП «Благоустройство» выявил в 2017 году увеличение персонала в организации по сравнению с 2015 году, всего штат увеличился на 7 сотрудников (+8%), из них: в категории «руководители» на 1 сотрудника (+12,5%), в категории «специалисты» на 2 сотрудника (+8,7%), в категории «рабочие» на 4 сотрудника (+7,1%).

Положительная динамика темпов роста персонала в МУП «Благоустройство» благоприятствует распределению и расстановки на рабочих местах. При увеличении площади, услуг по обслуживанию в области ЖКХ будут отсутствовать совместители, а значит, персонал будет качественно выполнять свои должностные обязанности.

Далее нами будет рассмотрен персонал по возрастному составу, который представлен в таблице 2.5.

Таблица 2.5

Распределение персонала по возрасту в МУП «Благоустройство» за 2017 г.

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	–	–	–	–	–	–
20 – 30	1	11,1	3	12,0	51	85,0
30 – 40	5	55,6	9	36,0	3	5,0
40 – 50	1	11,1	11	44,0	5	8,3
50 – 60	1	11,1	2	8,0	1	1,7
Свыше 60	1	11,1	–	–	–	–
Итого	9	100	25	100	60	100

Анализ таблицы показал, что в группе работников «руководители» более половины сотрудников (55,6%) в возрасте от тридцати до сорока лет, один молодой сотрудник в возрасте от двадцати до тридцати лет, имеются также сотрудник в возрасте свыше шестидесяти лет.

Группа работников «специалисты» преимущественно представлена возрастом от тридцати до пятидесяти лет (20 чел.) 80,0 %. В данной группе молодые специалисты в возрасте от двадцати до тридцати лет (3 чел.) составляют 12,0 и свыше шестидесяти лет полностью отсутствуют.

Группа «рабочие» представлена наибольшим количеством работников в возрасте от двадцати до тридцати лет (51 чел.), что составляет 85,0%. Наименьшее количество работников данной группы в возрасте от пятидесяти до шестидесяти лет (1 чел.) 1,7%. Важно отметить, что в рабочие, среди всех анализируемых категорий, представлены преимущественно молодым составом после двадцати лет.

Распределение персонала по половой принадлежности персонала в МУП «Благоустройство» будет представлено нами в таблице 2.6.

Таблица 2.6

Распределение персонала по полу в МУП «Благоустройство» за 2017 г.

Группы работников	Мужчины		Женщины	
	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе
Руководители	8	17,39	1	2,08
Специалисты	11	23,91	14	29,17
Рабочие	27	58,70	33	68,75
Итого	46	100	48	100

Численность мужчин в МУП «Благоустройство» меньше общего числа женщин на 2 сотрудника. На руководящих постах преимущественно мужчины (90%), из числа руководителей (9 чел.). Специалисты представлены практически равными долями, однако, превышают женщины на 3 чел. (+5,26%). Среди группы рабочих также превышают женщины на 6 чел. (+10,05%). Важно отметить, что наиболее тяжелая работа выполняется группой работников – рабочие, она преимущественно состоит из женского пола.

В таблице 2.7 представлено распределение персонала по трудовому стажу.

Таблица 2.7

Распределение персонала по трудовому стажу в МУП «Благоустройство» за 2017 г.

Группы работников по стажу, лет	Руководители		Специалисты		Рабочие	
	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе
До 5	1	11,1	3	12,0	31	51,7
От 5 до 10	4	44,5	3	12,0	25	41,6
От 10 до 15	2	22,2	7	28,0	3	5,0
От 15 до 20	1	11,1	10	40,0	1	1,7
Свыше 20	1	11,1	1	4,0	–	–
Свыше 30	-	–	1	4,0	–	–

Анализируя распределение персонала по возрасту, можно сказать, что наибольшая группа работников имеет стаж работы до пяти лет и от пяти до десяти лет среди руководителей 5 чел. (55,6%) и рабочих 56 чел. (93,3%).

Профессионалов на предприятии очень мало их стаж работы от пятнадцати до двадцати и свыше двадцати лет 14 чел. (14,89%) от общего числа работников предприятия. И только свыше тридцати лет опыт работы в категории «специалисты» 1 человек, что составляет 4% от уровня всех сотрудников данной категории.

В таблице 2.8 представлены данные о распределении персонала по уровню образованию в МУП «Благоустройство».

Таблица 2.8

Распределение персонала по уровню образованию в МУП «Благоустройства» за 2017 г.

Группы работников по образованию:	Руководители		Специалисты		Рабочие	
	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе
среднее	–	–	–	–	1	1,7
среднее специальное	–	–	1	4,0	59	98,3
незаконченное высшее	–	–	1	4,0	–	–
Высшее	9	100	23	92,0	–	–
ученая степень	–	–	–	–	–	–

Распределение персонала по образованию на предприятии имеют высшее образование: в группе «руководители» 100%, в группе «специалисты» 92,0%, в группе «рабочие отсутствуют специалисты с высшим образованием. Без профессионального образования 1,7% работников в группе «рабочие», в основном они выпускники средних школ, планирующих дальнейшее обучение в заочной форме. Данная группа представлена сотрудниками со средним специальным образованием (98,3%). На предприятии в категории «специалисты» один сотрудник (4,0%) продолжает обучение без отрыва от производства.

Потери рабочего времени в связи с абсентеизмом на основе проведенной выборки документов и их анализе помогут рассчитать коэффициент абсентеизма, представленный в таблице 2.9.

Таблица 2.9

Потери рабочего времени в связи с абсентеизмом за 3 года.

Причины потери рабочего времени	Документы, фиксирующие потери	2015 г. чел.-дн.	2016 г. чел.-дн.	2017 г. чел.-дн.
1. по болезни	листы по нетрудоспособности	124	107	131
2. целодневные/внутрисменные простои организации	табели рабочего времени	104	183	162
3. административные отпуска.	заявления и служебные записки персонала	5	4	3
4. прогулы	служебные записки руководителей подразделений, ответственных лиц	7	19	21
Всего	официальные документы	240	313	317
Коэффициент абсентеизма в т.ч. по болезни		0,97	1,26	1,28

Для расчета коэффициента абсентеизма нами был изучен баланс рабочего времени, средняя продолжительность рабочего дня, величина и причины потерь рабочего времени за счет целодневных и внутрисменных простоев и невыходов на работу.

Данное отношение числа дней невыхода на работу к общему числу рабочих дней в течение года (247 производственных дней), при пятидневной рабочей неделе с учетом двух выходных дней будет коэффициент абсентеизма. Значительное увеличение коэффициента абсентеизма к 2017 году на 0,31 % по сравнению с 2015 годом подчеркивает необходимость принятия мер для их снижения, так как повышает среди персонала повышенный уровень неудовлетворенности условиями труда на предприятии.

Для определения основных коэффициентов оборота по приему кадров, постоянства и текучести кадров необходимо провести анализ показателей основных кадровых процессов в таблице на предприятии (таблица 2.10).

Таблица 2.10

Показатели основных кадровых процессов в МУП «Благоустройства» за 3 года.

Показатели	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Абсолютное отклонение 2017 г. от 2015 г.
Численность персонала на начало года, чел.	89	97	96	-7
Среднесписочное число работников, чел.	87	95	94	-7
Принято всего, чел.	4	15	15	-11
Выбыло всего, чел.	5	7	16	-11
в т.ч.:	-	-	-	-
- по сокращению штатов:	-	-	-	-
- по собственному желанию:	4	6	14	-10
- за нарушение трудовой дисциплины	1	1	2	-1
Численность на конец года, чел.	87	95	94	-7
Коэффициент оборота по приему	0,05	0,16	0,16	-0,11
Коэффициент оборота по выбытию	0,06	0,07	0,17	-0,11
Коэффициент постоянства кадров	94,3	92,6	82,9	11,4
Коэффициент текучести кадров	0,06	0,07	0,17	-0,11

Для расчета коэффициента оборота по приему воспользуемся формулой:

$$K_{\text{пр}} = T_{\text{пр}} / T_{\text{сп}} \times 100, \quad (2.2)$$

где $T_{\text{пр}}$ - количество принятых работников;

$T_{\text{сп}}$ - среднесписочная численность персонала.

$$2015 \text{ г. } K_{\text{пр}} = 4 / 87 \times 100 = 0,05\%$$

$$2016 \text{ г. } K_{\text{пр}} = 15 / 95 \times 100 = 0,16\%$$

$$2017 \text{ г. } K_{\text{пр}} = 15 / 94 \times 100 = 0,16\%$$

Наиболее высокий показатель коэффициента оборота по приему кадров в 2016, 2017 годах (0,16%), он выше на 0,11 % относительно 2015 года. Прием и поступление нового персонала на рабочие места предприятия дает возможность обновлению кадрового состава.

Рассчитаем коэффициент оборота по выбытию:

$$K_{\text{выб}} = T_{\text{выб}} / T_{\text{сп}} \times 100, \quad (2.3)$$

где $T_{\text{выб}}$ - число выбывших за период по всем причинам;

$T_{\text{сп}}$ - среднесписочная численность за период.

$$2015 \text{ г. } K_{\text{выб}} = 5 / 87 \times 100 = 0,06\%$$

$$2016 \text{ г. } K_{\text{выб}} = 7 / 95 \times 100 = 0,07\%$$

$$2017 \text{ г. } K_{\text{выб}} = 16 / 94 \times 100 = 0,17\%$$

Анализируя данные коэффициентов оборота по приему кадров и по выбытию кадров, можно отметить, что наибольший оборот кадров пришелся на 2017 год, можно сделать вывод, что на предприятии постоянно ведется дополнительный набор персонала. Подбор и набор персонала производился в связи с производственной необходимостью в количественном составе персонала.

Рассчитаем коэффициент постоянства кадров:

$$K_{\text{пк}} = T_{\text{сп}} - T_{\text{ув}} / T_{\text{сп}} \times 100, \quad (2.4)$$

где $T_{\text{ув}}$ - число уволенных работников, в течение всего периода;

$T_{\text{сп}}$ - среднесписочная численность персонала за период.

$$2015 \text{ г. } K_{\text{пк}} = (87-5) / 87 \times 100 = 94,3\%$$

$$2016 \text{ г. } K_{\text{пк}} = (95-7) / 95 \times 100 = 92,6\%$$

$$2017 \text{ г. } K_{\text{пк}} = (94-16) / 94 \times 100 = 82,9\%$$

Коэффициент постоянства кадров в 2015 году наиболее высокий (94,3%), но не достигает 1 или 100%. В 2017 году показатель данного коэффициента наиболее низкий (82,9%), что в сравнении с 2015 годом на 11,4%. Неудовлетворенность персонала условиями труда приводит к нехватке количественной и качественной персонала.

4) Рассчитаем коэффициент текучести кадров:

$$K_{\text{тек}} = T_{\text{тек}} / T_{\text{сп}} \times 100, \quad (2.5)$$

где $T_{\text{тек}}$ - количество работников, выбывших по причинам текучести (по собственному желанию, за нарушения трудовой дисциплины);

$T_{\text{сп}}$ - количество работников среднесписочной численности за период.

$$2015 \text{ г. } K_{\text{тек}} = 5 / 87 \times 100 = 0,06\%$$

$$2016 \text{ г. } K_{\text{тек}} = 7 / 95 \times 100 = 0,07\%$$

$$2017 \text{ г. } K_{\text{тек}} = 16 / 94 \times 100 = 0,17\%$$

Увеличение коэффициента текучести кадров из анализируемых трех лет наиболее высокий показатель в 2017 году (0,17%) негативно сказывается на качественном составе предприятия. Поэтому для предотвращения текучести кадров на предприятии необходимо выявить и устранить негативные условия труда.

Рассмотрим структуру затрат на персонал в за 2015-2017 годы, представленные в таблице 2.11.

Таблица 2.11

Структура затрат на персонал в МУП «Благоустройства» за 3 года в тыс. рублей

	Вид затрат	Годы			Отклонение уровня 2017 г. от 2015 г.	
		2015 г.	2016 г.	2017 г.	абсолют., (+;-)	относит., %
1	Оплата труда	655,4	710,1	712,9	-57,5	108,8
2	Набор и отбор персонала	0,2	0,2	0,3	-0,1	150,0
3	Обучение и развитие персонала	0,1	0,1	0,1	–	–
4	Питание	–	–	–	–	–
5	Спецодежда	28,4	28,4	28,4	–	–
6	Охрана труда	24,8	24,9	24,9	–	–
7	Медицинское обслуживание	13,03	15,01	14,09	-1,06	108,1
9	Организация отдыха	–	–	–	–	–
10	Оплата жилья	–	–	–	–	–
	Итого					

Анализ затрат на персонал в МУП «Благоустройство» за период с 2015 по 2017 годы выявил, что с увеличением количественной численности персонала происходит увеличение оплаты труда. Не повышение затрат на покупку спецодежды для сотрудников при увеличении их количества ведет к травмам на производстве, неудобству в работе, а также нарушению стандартом и охраны труда персонала. Для медицинского обслуживания закладываются только те суммы, которые рассчитаны на диспансеризацию, дополнительно не предусмотрены.

Таблица 2.12

Анализ эффективности использования трудового потенциала
в МУП «Благоустройство» за 3 года

Показатели	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Отклонение уровня 2017 г. от 2015 г.	
				абсолют., (+;-)	относит., %
Выручка, тыс. руб.	14904	16227	13851	-1053	92,93
Чистая прибыль, тыс. руб.	542	443	-202	181	-37,3
Среднесписочная численность персонала, чел.	87	95	94	-7	108,0
Фонд заработной платы, тыс. руб.	655,4	710,1	712,9	-57,5	108,8
Среднегодовая заработная плата, тыс. руб.	7,53	7,47	7,58	-0,05	100,6
Выручка от продажи в расчете на 1 работника, тыс. руб.	171,30	170,80	147,4	23,9	86,04
Прибыль от продажи в расчете на 1 работника, тыс. руб.	0,24	4,48	-2,15	1,91	в 8,9 раза

Анализируя экономическую эффективность использования трудового потенциала в МУП «Благоустройство» важно отметить, что отсутствие прибыли в 2017 году и выхода по окончании года с убытками (-202 тыс. рублей) привело предприятие за счет увеличения объема (площадей) уборки территорий, полива и посадки цветников. Данные изменения должны быть своевременно внесены в муниципальное задание для финансирования из федерального, областного и муниципального бюджетов.

Все расходы предприятие за свой счет из имеющихся платных услуг и фактически утвержденного на начало года финансирования. Поскольку

предприятие бюджетное, то все дополнительные расходы по предложениям обслуживания территорий необходимо корректировать и согласовывать с главой района, советом депутатов района. Фонд заработной платы, представлен без премиальных выплат, поэтому ниже прожиточного минимума. В соответствии с коллективным договором к тарифной ставке выплачивается премиальные расходы не менее 50% премии.

2.3. Оценка актуального состояния условий труда персонала в МУП «Благоустройство»

Для анализа актуального состояния условий труда в МУП «Благоустройство» начнем с анализа потребности и наличия спецодежды на предприятии. Рассмотрим как частичный пример таблицу 2.13.

Таблица 2.13

Должность работника	Спецодежда	Потребность (план)	Наличие (факт)	Отклонение
Дорожный рабочий (участок по нанесению дорожной разметки)	Костюм сигнальный с водоотталкивающей пропиткой 3-го класса защиты;	12	6	-6
	Ботинки кожаные;	12	5	-7
	Сапоги резиновые;	12	4	-8
	Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием;	1	0	-1
	Плащ непромокаемый 3-го класса защиты;	36	12	-24
	Жилет сигнальный 2-го класса защиты	12	3	-9
Электромонтер по эксплуатации распределительных сетей	Костюм из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами;	12	5	-7
	Куртка – накидка из термостойких материалов с защитными свойствами;	12	5	-7
	Куртка – рубашка из термостойких материалов с защитными свойствами;	12	7	-5
	Белье нательное х/б или белье термостойкое;	12	5	-7
	Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием.	1	0	-1

Анализ таблицы показывает отклонение практически по всей спецодежде, требующейся для сотрудников предприятия. Для этого необходимо:

1. уточнить необходимые комплекты спецодежды для всех 94 сотрудников предприятия;
2. увеличить финансирование на спецодежду;
3. провести электронные торги по недостающим комплектам спецодежды.

В МУП «Благоустройство» проводится обучение по охране труда не реже 1 раза в полгода, однако полученные знания не закрепляются проверкой.

Для этого необходимо: не только проводить обучение по охране труда, но и проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке. При этом к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда должны допускаться исключительно работники, прошедшие обязательные предварительные медицинские осмотры (обследования).

Работы повышенной опасности в организациях жилищно-коммунального хозяйства должны производиться в соответствии с нарядом-допуском на производство работ повышенной опасности, оформляемым уполномоченными работодателем должностными лицами по рекомендуемому образцу. К работам повышенной опасности, на производство которых выдается наряд-допуск, рассмотрим таблицу 2.14

Таблица 2.14

Работы повышенной опасности, на производство которых выдается наряд-допуск

№ п/п	Наименование работ	Наличие допуска (по нормативу)	Наличие допуска (на предприятии)
1.	Работы в колодцах, камерах, резервуарах, аварийно-регулирующих резервуарах, подземных коммуникациях, на насосных станциях без принудительной вентиляции, в опорожненных напорных водоводах и канализационных коллекторах	Обязательно выдается	Выдается постоянно

Продолжение табл.2.14

2.	Земляные работы на сетях и сооружениях водоснабжения и канализации	Обязательно выдается	Выдается периодически
3.	Работы, производимые на проезжей части дороги при движении транспорта	Обязательно выдается	Выдается периодически
4.	Работы на высоте, выполняемые на нестационарных рабочих местах, в том числе работы по очистке крыш зданий от снега	Обязательно выдается	Выдается всегда
5.	Работы по монтажу, демонтажу и ремонту артезианских скважин и водоподъемного оборудования	Обязательно выдается	Выдается всегда

Анализируя данную таблицу важно отметить, что происходят на предприятии нарушения к работам повышенной опасности в части не постоянной выдачи наряда-пропуска на работы: земляные работы на сетях и сооружениях водоснабжения и канализации, работы, производимые на проезжей части дороги при движении транспорта. Необходимо усилить контроль за охраной труда и техникой безопасности рабочих предприятия, также отсутствие наряда-допуска ведет к снижению заработной платы сотрудника, так как в ведомости не отражается дополнительный объем работ.

1. Контроль за охраной труда и техникой безопасности рабочих предприятия.

2. Стимулирование сотрудника дополнительным доходом от объема выполненных работ.

Таблица 2.15

Анализ оплаты труда в МУП «Благоустройство» за 2017 г.

Оплата труда за 2017 год		Доплаты, руб.		тарифная ставка+ 50% премия, руб.
		постоянные	единоразовые	
количество человек	тарифная ставка, руб.	постоянные доплаты, руб.	сверхурочные, выходные праздничные дни	
94	712 966	356 483	178 241,5	1 069 449

В данной таблице видно, что сотрудники предприятия получают тарифную ставку 712 966 рублей к ней в оплату труда согласно коллективного договора, 50% премии – 356 483 рублей, итого 1 069 449 рублей оплата в месяц. На одного сотрудника в среднем 11 377 рублей. Не всегда выдается начальниками отделов наряд, в котором указываются сверхурочные работы, что ведет к снижению производительности труда, текучести кадров. При качественном оформлении документов увеличится заработная плата в среднем на одного работника до 13 273 рублей на 1 896 рублей.

Вывод. На основании проведенного нами анализа условий труда в МУП «Благоустройство» Новооскольского района Белгородской области выявлены проблемы:

1. Не уточнены и полностью закуплены все необходимые комплектам спецодежды, включая зимний период.
2. Не закрепляются полученные знания по охране труда и техники безопасности проверкой в виде тестов, опросов.
3. Не всегда оформляются наряды-допуски на производство работ повышенной опасности.
4. Не разрабатывается фонд доплаты за сверхурочные работы с условием оформления нарядов.

Для решения выявленных нами проблем в МУП «Благоустройства» касательно условий труда персонала, целесообразно будет в 3 главе выпускной квалификационной работе разработать ряд мероприятий, по их устранению.

ГЛАВА 3. РАЗРАБОТКА РЯДА МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В МУП «БЛАГОУСТРОЙСТВА»

3.1 Разработка мероприятий по совершенствованию условий труда персонала в МУП «Благоустройство»

В результате проведенного нами анализа во второй главе выпускной квалификационной работе, были выявлены конкретные проблемы и дана оценка условиям труда работников МУП «Благоустройство» Новооскольского района Белгородской области.

Повышение процента текучести кадров подтверждает высокую степень неудовлетворенности современными условиями труда персонала.

На рисунке 3.1 обозначены проблемы и ряд мероприятий по совершенствованию условий труда персонала в МУП «Благоустройство».

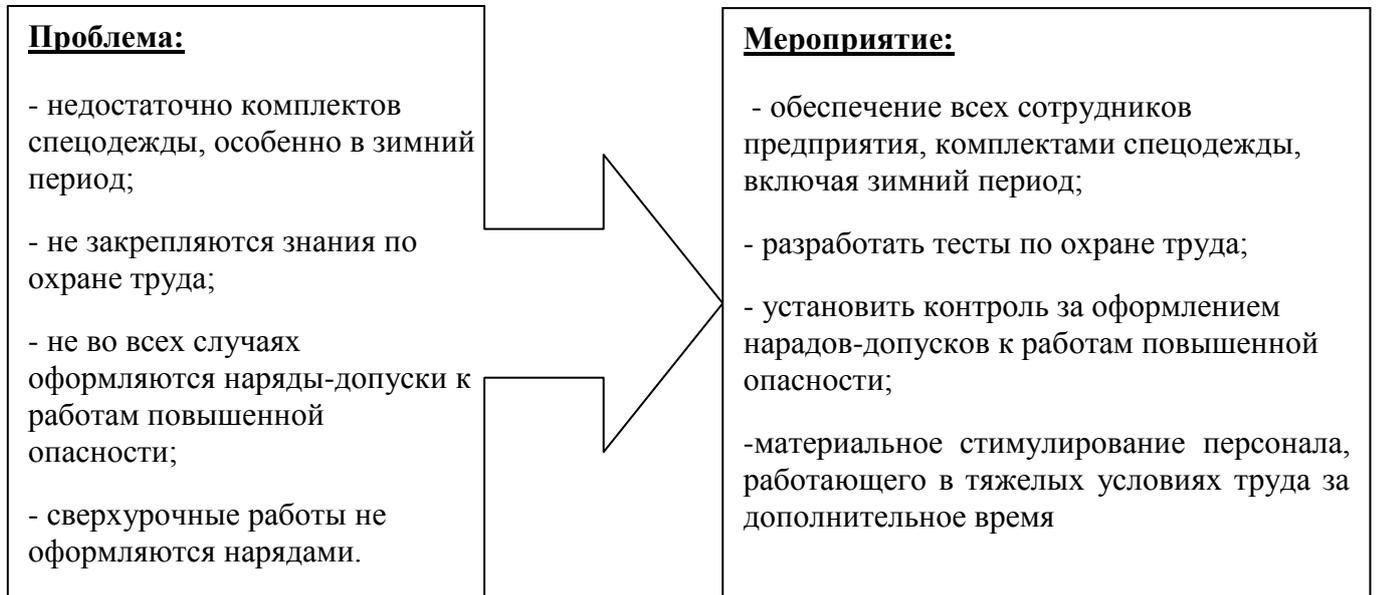


Рис. 3.1. Проблемы и мероприятия по улучшению условий труда персонала в МУП «Благоустройства»

Таким образом, определив основные параметры для мероприятий по совершенствованию условий труда персонала, на предприятии и поочередное

их внедрение позволит не только решить выявленные проблемы, но и повысить производительность труда персонала, снизить утомляемость работников, неудовлетворенность условиями труда и оплатой труда.

Даст новый толчок для сохранения количества персонала и поступлению нового персонала на предприятии, приросту объемов предлагаемых услуг как в натуральном выражении, так в стоимостном выражении.

Для успешного планирования и четкого выполнения по времени запланированных мероприятий составим календарный план – график работ, представленный в таблице 3.1.

Таблица 3.1

Календарный план-график работ по совершенствованию условий труда в МУП
«Благоустройство»

№ п/п	Название задачи	Длительность, дни	Дата начала работ	Дата окончания работ	Состав участников
1.	Инициация ряда мероприятий	15	01.06.2018	15.06.2018	Директор, инженер по охране труда, инспектор отдела кадров, главный бухгалтер, экономист
2.	Планирование и разработка мероприятий	25	16.06.2018	10.07.2018	Инспектор отдела кадров, главный бухгалтер, инженер по охране труда, экономист
3.	Утверждение перечня мероприятий	5	14.07.2018	18.07.2018	Директор, инженер по охране труда, инспектор отдела кадров, главный бухгалтер
4.	Закупка спецодежды, включая зимние комплекты	61	24.07.2018	25.09.2018	Инженер по охране труда, экономист, директор, главный бухгалтер
5.	Подготовка тестов по охране труда персонала	22	26.09.2018	17.10.2018	Инспектор отдела кадров, инженер по охране труда

Продолжение табл. 3.1

6.	Установить контроль, завести журнал по оформлению нарядов - допусков к работам повышенной опасности	31	18.10.2018	19.11.2018	Инженер по охране труда, директор
7.	Сверхурочные работы оформлять нарядами		18.06.2018	19.11.2018	Начальники отделов, главный бухгалтер, экономист
8.	Подведение итогов по внедрению предлагаемых мероприятий	5	20.11.2018	24.11.2018	Директор, инженер по охране труда, инспектор отдела кадров, главный бухгалтер, экономист
Итого:		164	01.06.2018	24.11.2018	

Длительность реализации данного перечня предлагаемых мероприятий на основании работ по календарному плану, составляет 5,5 месяца.

Далее отразим матрицу контроля руководителя и ответственных исполнителей предлагаемых мероприятий по совершенствованию условий труда персонала, которая представлена нами в таблице 3.2.

Таблица 3.2

Матрица ответственности группы по разработке и реализации мероприятий по совершенствованию условий труда в МУП «Благоустройство»

Работа	Группа по разработке и реализации мероприятий				
	Директор	Инженер по охране труда	Экономист	Инспектор ОК	Главный бухгалтер
Инициация мероприятий	З	С	О	И	З
Планирование проекта	У	О	И	И	И
Закупка спецодежды, включая зимние комплекты	З	О	И	–	–

Продолжение табл.3.2

Подготовка тестов по охране труда персонала	У	З	З	О	З
Установить контроль, завести журнал по оформлению нарядов-допусков к работам повышенной опасности	У	З	И	–	О
Сверхурочные работы оформлять нарядами	У	З	И	И	О
Внедрение предлагаемых мероприятий, согласование документов	У	О	И	И	И

В данной матрице ответственности, представлены участники группы по разработке и реализации мероприятий – лица:

- директор,
- инспектор по охране труда,
- главный бухгалтер,
- экономист,
- инспектор отдела кадров.

Каждая работа, которую должны осуществить участники проекта, обозначена кратко буквами:

О – ответственный исполнитель по проекту;

И – исполнитель проектных мероприятий;

С – согласование проектных мероприятий (консультации);

У – утверждение проектных мероприятий (в иных случаях, приемка);

З – знакомится с планом или получает своевременную информацию о реализации проектных мероприятий на определенном этапе.

Далее целесообразным будет рассмотреть реестр рисков, которые могут повлиять на апробацию предлагаемых нами мероприятий, которые представлены в таблице 3.3.

Таблица 3.3

Реестр рисков предлагаемых мероприятий по совершенствованию условий труда в МУП «Благоустройство»

№ п/п	Риск (возможное событие с отрицательными последствиями для проекта)	Ожидаемые последствия наступления риска	Мероприятия по предупреждению наступления риска	Действия в случае наступления риска
1.	Невыполнение мероприятий, предусмотренных календарным планом и перенесение сроков	Увеличение количества дней реализации мероприятий проекта	Жесткий контроль за выполнением каждого мероприятия	Корректировка календарного плана
2.	Риск отсутствия наличия спецодежды у каждого работника	Увеличение текучести кадров, больничных листов, травм на производстве	Уточнить и согласовать список комплектов спецодежды	Не менее трех заявок наименьшей цены для торгов в электронном виде
3.	Риск неоформления нарядов-допусков	Угроза здоровью персонала организации, снижение заработков персонала	Контроль с внесением в журнал выдачи каждого наряда, дополнительный инструктаж	Вернуть сотрудника в организацию на рабочее место

Для дальнейшей успешной реализации предлагаемых мероприятий необходимо оценить степень воздействия прописанных рисков на каждом из его этапов.

Перечень и результаты оценки рисков записываются в таблице 3.4:

Таблица 3.4

Перечень и результаты оценки рисков предлагаемых мероприятий

№ п/п	Название рисков	Бальная оценка рисков	Приоритет рисков	Вес риска	Общая оценка риска
1.	Невыполнение мероприятий, предусмотренных календарным планом и перенесение сроков	0	2	0,075	0

2.	Риск отсутствия наличия спецодежды у каждого работника	25	3	0,05	1,25
3.	Риск неоформления нарядов-допусков	25	2	0,075	1,25

Во втором столбце таблицы 3.4 записаны формулировки рисков, исходя из этого, в третьем столбце, каждому риску присваивается балльная оценка в соответствии с вероятностью его наступления, где:

0 – несуществующий риск;

25 – существует малая вероятность риска;

50 – вероятность наступления или не наступления риска одинакова;

75 – вероятность риска велика;

100 – риск реализуется наверняка;

В зависимости от степени влияния на результат каждому риску ставится приоритет от 1 до 4:

Приоритет 1 – наступление рискованной ситуации приведет к невозможности нововведения (недопустимый риск);

Приоритет 2 – наступление рискованной ситуации приведет к ухудшению финансового положения организации (высокий риск);

Приоритет 3 – убытки от возникновения рискованной ситуации могут быть покрыты прибылью от других областей (умеренный риск);

Приоритет 4 – наступление рискованной ситуации не приводит к существенному ухудшению финансового положения организации (допустимый риск).

Далее рассчитаем общую оценку рисков, которую можно определить по определенной формуле:

$$\text{балльная оценка риска} * \text{вес риска} \quad (3.1)$$

$$1. 0 * 0,01 = 0;$$

$$2. 25 * 0,05 = 1,25;$$

$$3. 25 * 0,075 = 1,25;$$

Всего: $0+1,25+1,25 = 2,5$

Стоит отметить, что реальная система рисков соответствует 2,5 баллов и является умеренным, не существенно сможет нарушить запланированные мероприятия и в случае наступления покрыть материальные расходы.

В данном параграфе нами был предложен перечень мероприятий по совершенствованию условий труда в МУП «Благоустройство», составлен календарный план-график по их разработке и внедрению, а также определена группы сотрудников предприятия, которая будет заниматься этими мероприятиями. Разработана матрица ответственности каждого члена группы и расписан реестр предполагаемых рисков, который может повлиять на апробацию предлагаемого перечня мероприятий.

Далее целесообразно будет рассчитать стоимость предлагаемого нами перечня мероприятий.

3.2. Оценка социально – экономической эффективности затрат на мероприятия по совершенствованию условий труда персонала в МУП «Благоустройства»

Для анализа экономической эффективности предлагаемого нами перечня мероприятий по совершенствованию условий труда в МУП «Благоустройство» необходимо составить бюджет затрат на эти мероприятия. Ниже нами будет рассмотрен и проведен анализ бюджетных затрат на мероприятия и представлен в таблице 3.5.

Таблица 3.5

Бюджет предлагаемых мероприятий по совершенствованию условий труда персонала

№ п/п	Наименование мероприятий	Стоимость мероприятий	Общая сумма мероприятий
1.	Закупка спецодежды, включая зимние комплекты	50 комплектов зимней одежды х 3 590 рублей = 479 500 рублей; 38 комплектов х 2 159 рублей = 82 042 рублей	561 542 рублей все комплекты спецодежды

2.	Подготовка тестов по охране труда персонала	Готовит отдел кадров, инженер по охране труда	В рамках должностных обязанностей из/п
3.	Установить контроль, завести журнал по оформлению нарядов - допусков к работам повышенной опасности	Журнал -121 рубль	121 рубль
4.	Сверхурочные работы оформлять нарядами	1 896,2 рублей x 94 сотрудника, имеющийся фонд оплаты из муниципального бюджета на сверхурочные, выходные дни	178 241,5 рублей
			739 904,5 рублей

Для более детального анализа предлагаемых мероприятий, приведем краткие характеристики по каждому из них.

1. Комплекты спецодежды необходимо уточнить и подготовить на торги документы и три предложения для определения наименьшей цены.

2. Подготовить тесты по охране труда и технике безопасности – ответственные отдел кадров и инженер по охране труда.

3. Приобрести в магазине журнал и вменить в должностную обязанность его ведение инженеру по охране труда.

4. Имеющийся фонд оплаты за сверхурочные работы в сумме 178 241,5 рублей, необходимо разработать, т. е. официально выписывать наряды, а не делать экономию. В среднем на одного сотрудника придется 1 896,2 рублей.

Для определения экономического эффекта по результатам проведенных мероприятий в МУП «Благоустройство», направленных на совершенствование условий труда персонала.

Для этого необходимо рассмотреть таблицу с утвержденными показателями муниципального задания на 2018 год и фактически выполненными объемами работ сотрудниками предприятия. Для этого важно всегда оформлять наряды на сверхурочные и опасные работы, выполняемые сотрудниками организации. Отклонения в таблице представлены натуральными показателями, однако они имеют стоимостную цену и

выплачиваются эти денежные средства из муниципального бюджета. Поэтому, разница (отклонение) составит дополнительное финансирование на счет предприятия в среднем не менее 5 352,40 тыс. рублей.

Таблица 3.6

Муниципальное задание на 2018 год*

Наименование показателя	Единица измерения по ОКЕИ		Описание работы	Факт исполнения	План задания	Отклонения (+/-)
	Наименование	Код				
1	2	3	4	5	6	7
Площадь территории	квадратный метр	м2	механизированное сгребание и подметание снега на объездных дорогах	19 667 800	7 166 950	-12 500 850
Площадь территории	квадратный метр	м2	механизированное разметание тротуаров	7 127 307	5 318 269	-1 809 038
Площадь территории	квадратный метр	м2	механизированная уборка проезжей части дорог	222 313	18 526	-203 787
Площадь территории	квадратный метр	м2	механизированная уборка тротуаров	6 965 988	580 499	-6 385 489
Площадь территории	квадратный метр	м2	санитарная уборка остановок общественного транспорта	4 147 220	345 602	-3 801 618
Площадь территории	квадратный метр	м2	уборка тротуаров, пешеходных переходов	379 310	316 092	-63 218
Протяженность бордюрного камня	погонный метр	м/п	покраска бордюрного камня известью	39 158	38 948	-210
Протяженность бордюрного камня	погонный метр	м/п	покраска бордюрного камня краской	15 372	14 216	-1 156
Количество объектов	штука	шт.	покраска стволов деревьев краской	29 095	1 190	-27 905
Площадь территории	квадратный метр	м2	очистка газонов от опавшей листвы, сучьев, мусора	1 573 765	196 721	-1 377 044
Объем работ	кубический метр	м3	погрузка мусора, смета вручную	12 503	1 042	-11 461
Количество объектов	штука	шт.	содержание внутриквартальных проездов	156	13	-143
Площадь территории	квадратный метр	м2	окос газонов вдоль дорог (вручную)	8 344 555	927 172	-7 417 383
Площадь территории	квадратный метр	м2	полив газонов вдоль дорог	4 172 225	420 227	-3 751 998

*Уточненное муниципальное задание согласовывается с главой администрации района и утверждается Муниципальным советом депутатов Новооскольского района.

Для окончательного подтверждения экономического эффекта от внедрения перечня предлагаемых мероприятий сделаем расчет по формуле:

$$\mathcal{E} = P / Z, \quad (3.2)$$

где \mathcal{E} – экономический эффект от реализации предлагаемых мероприятий, тыс. руб.

P – результаты реализации предлагаемых мероприятий, тыс. руб.

Z – затраты на внедрение мероприятий, тыс. руб.

$$5\,352,40 / 739,90 = 7,23 \text{ тыс. рублей}$$

Экономический эффект составит 7 тысяч 230 рублей. Таким образом, баланс предприятия в части прибыли будет положительным за 2018 год.

Рассчитаем срок окупаемости проекта по формуле (3.4)

$$B = Z_p / \mathcal{E}, \quad (3.3)$$

где: B - время окупаемости затрат на предлагаемые мероприятия;

Z_p - затраты на реализацию мероприятий, тыс. руб.;

\mathcal{E} - экономический эффект от внедрения мероприятий, тыс. руб.

$$739,90 / 7,23 = 10 \text{ месяцев}$$

Окупаемость материальных затрат на предлагаемые мероприятия произойдет в течение 10 месяцев.

Социальные выгоды при совершенствовании условий труда персонала:

1. Моральная удовлетворенность работников условиями труда.
2. Денежная компенсации в виде надбавки к окладу (до 1 896,2 рублей).
3. Увеличение заработной платы, группы сотрудников, работающих во вредных условиях труда.

4. Желание более активно работать на предприятии, повышении заинтересованности у персонала.

5. Сохранение здоровья персоналу, при обеспечении его спецодеждой и средствами индивидуальной защиты.

6. Улучшение морального климата в трудовом коллективе.

7. Стремление персонала к выходу в выходные дни и сверхурочные работы.

Вывод. Предлагаемый нами перечень мероприятий по совершенствованию условий труда персонала в МУП «Благоустройство» экономически выгоден и рассчитан на 5,5 месяцев, его срок окупаемости составит 10 месяцев. Реализация предлагаемых нами мероприятий позволит увеличить основные показатели:

– бюджет предприятия не менее 5 352,40 тыс. рублей;

– дополнительные выплаты к заработной плате в среднем на одного сотрудника 1, 89 тыс.рублей.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В зависимости от особенностей предприятий и характера, выполняемых сотрудниками работ повышенной опасности наряд-допуск может быть оформлен в соответствии с Федеральными нормами и правилами в области промышленной безопасности «Положение о применении нарядов-допусков при выполнении работ повышенной опасности на опасных производственных объектах.

В организационную структуру управления МУП «Благоустройство» входят:

- директор, который возглавляет предприятие,
- главный инженер,
- главный бухгалтер, который непосредственно подчиняются директору.

Главному инженеру подчиняются службы мастеров, диспетчерские, гаража, снабжения и электроотдела. Главному бухгалтеру подчиняется вся бухгалтерская служба:

- заместитель главного бухгалтера,
- бухгалтера,
- кассир.

Самостоятельно без посредников директор связывается с отделом кадров и юристами.

Анализируя экономическую эффективность использования трудового потенциала в МУП «Благоустройство» важно отметить, что отсутствие прибыли в 2017 году и выхода по окончании года с убытками (-202 тыс. рублей) привело предприятие за счет увеличения объема (площадей) уборки территорий, полива и посадки цветников. Данные изменения должны быть своевременно внесены в муниципальное задание для финансирования из федерального, областного и муниципального бюджетов. Все расходы

предприятие за свой счет из имеющихся платных услуг и фактически утвержденного на начало года финансирования. Поскольку предприятие бюджетное, то все дополнительные расходы по предложениям обслуживания территорий необходимо корректировать и согласовывать с главой района, советом депутатов района. Фонд заработной платы, представлен без премиальных выплат, поэтому ниже прожиточного минимума. В соответствии с коллективным договором к тарифной ставке выплачивается премиальные расходы не менее 50% премии.

Проведенный анализ условий труда в МУП «Благоустройство» Новооскольского района Белгородской области позволил выявить ряд проблем:

1. Не уточнены и полностью закуплены все необходимые комплекты спецодежды, включая зимний период.
2. Не закрепляются полученные знания по охране труда и техники безопасности проверкой в виде тестов, опросов.
3. Не всегда оформляются наряды-допуски на производство работ повышенной опасности.
4. Не разрабатывается фонд доплаты за сверхурочные работы с условием оформления нарядов.

Перечень предлагаемых по совершенствованию условий труда персонала в МУП «Благоустройство» экономически выгоден и рассчитан на 5,5 месяцев, его срок окупаемости составит 10 месяцев. Реализация предлагаемых нами мероприятий позволит увеличить основные показатели:

- бюджет организации не менее 5 352,40 тыс. рублей;
- дополнительные выплаты к заработной плате в среднем на одного сотрудника 1, 89 тыс.рублей.

Социальные выгоды при совершенствовании условий труда персонала в МУП «Благоустройство» будут следующими: моральная удовлетворенность работников условиями труда, денежная компенсации в виде надбавки к окладу (до 1 896,2 рублей), увеличение заработной платы,

группы сотрудников, работающих во вредных условиях труда, желание активно работать на предприятии, повышении заинтересованности у персонала, сохранение здоровья персоналу, при обеспечении его спецодеждой и средствами индивидуальной защиты, улучшение морального климата в трудовом коллективе, стремление персонала к выходу на работу в выходные дни и к выполнению сверхурочных работ.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 28.12.2013) [Текст] // «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002. - № 1, (Ч. 1) - Ст. 3.
2. Федеральный закон Российской Федерации от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» [Текст] // «Собрание законодательства РФ», 23.07.1999 - № 29, - Ст. 3702.
3. Федеральный закон Российской Федерации от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ (ред. от 01.05.2016) «О специальной оценке условий труда» [Текст] // «Собрание законодательства РФ», 12.01.2014 - № 2, Ст. 8.
4. Федеральный закон Российской Федерации от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» [Текст] // «Собрание законодательства РФ», 05.08. 1998 - № 31, Ст. 53.
5. Постановление Правительства РФ от 03.07.2014 г. № 614 «О порядке аттестации на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, выдачи сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда и его аннулирования» [Текст] // «Собрание законодательства РФ», 14.07.2014 - № 28, Ст. 4057.
6. Постановление Правительства РФ от 27.12.2010 г. № 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» [Текст] // «Собрание законодательства РФ», 14.01.2011 - № 2, Ст. 2869.
7. Постановление Минтруда РФ от 17.01.2001 г. № 7 «Об утверждении Рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда

и уголка охраны труда» [Текст] // «Собрание законодательства РФ», 27.01.2001 - № 3, Ст. 1136.

8. Приказ Минтруда РФ от 24.12.2014 г. № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» [Текст] // «Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти», 15.01.2015 - № 22, Ст. 19.

9. Руководство Р 2.2.2006-05 «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда» (утв. Роспотребнадзором 29.07.2005) [Текст] // «Бюллетень нормативных и методических документов госсанэпиднадзора», 2005 - № 3.

10. СанПиН 2.2.2.1327 - 03. Гигиенические требования к организации технологических процессов, производственному оборудованию и рабочему инструменту. Утверждены Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ [Текст] // «Бюллетень нормативных и методических документов госсанэпиднадзора», 25.05.2003 - № 100.

11. Адамчук, В. В. Экономика и социология труда [Текст]: учебник для вузов / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина - Москва: ЮНИТИ, 2016. - 407 с.

12. Арустамов, Э. А. Безопасность жизнедеятельности [Текст]: учебное пособие / Э. А. Арустамов - Москва: Дашков и К, 2013. - 452 с.

13. Бакаева, Т. Н. Безопасность жизнедеятельности. Безопасность в условиях производства [Текст]: учебное пособие / Т. Н. Бакаева - Москва: ФАИР - ПРЕСС, 2014. - 348 с.

14. Белов, С. В. Безопасность жизнедеятельности [Текст]: учебник для вузов / С. В. Белов, А. В. Ильницкая, А. Ф. Козьяков - Москва: Высш. шк., 2015. - 485 с.

15. Беляков, Г. И. Безопасность жизнедеятельности. Охрана труда [Текст]: учебник для бакалавров / Г. И. Беляков - Москва: Юрайт, 2014. - 572 с.
16. Бобкова, О. В. Охрана труда и техника безопасности. Обеспечение прав работника [Текст]: практическое пособие / О. В. Бобкова - Москва: Омега-Л, 2014. - 345 с.
17. Буренко, Л. А. Выявление и устранение рисков [Текст] / Л. А. Буренко // Журнал «Библиотека инженера по охране труда», 2015. - № 1. - С. 38-42.
18. Васильева, А. И. Снижение травматизма за счет повышения затрат на мероприятия по охране труда [Текст] / А. И. Васильева // Журнал «Безопасность и охрана труда», 2014. - № 7. - С. 24-26.
19. Графкина, М. В. Безопасность жизнедеятельности [Текст]: учебник / М. В. Графкина, В. А. Михайлов - Москва: Велби, 2013. - 608 с.
20. Девисилов, В. А. Охрана труда [Текст]: учебник / В. А. Девисилов - Москва: Форум, 2015. - 496 с.
21. Денисенко, Г. Ф. Охрана труда [Текст]: учебное пособие для вузов / Г.Ф. Денисенко - Москва: Высшая школа, 2013. - 318 с.
22. Добровольская, И. А. Основные процедуры и порядок проведения специальной оценки условий труда (СОУТ) [Текст] / И. А. Добровольская // Журнал «Справочник специалиста по охране труда», 2015. - № 2. - С. 4-10.
23. Егоршин, А. П. Организация труда персонала [Текст]: учебник / А. П. Егоршин, А. К. Зайцев. - Москва: ИНФРА-М, 2012. - 320 с.
24. Елизаров, Ю. Ф. Экономика труда [Текст]: учебник для вузов / Ю. Ф. Елизаров - Москва: изд-во «Экзамен», 2017 - 496 с.
25. Елин, А. М. Направления профилактической работы в сфере условий труда [Текст] / А. М. Елин // Газета «Безопасность труда и жизни», 2014. - № 5. - С. 4-8.
26. Ефремова, О. С. Охрана труда от А до Я [Текст]: практическое пособие / О. С. Ефремова - Москва: Альфа-Пресс, 2017. - 672 с.

27. Зимин, А. Ф. Экономика предприятия [Текст]: учебное пособие / А. Ф. Зимин, В. М. Тимирьянова - Москва: ИНФА-М, 2012. - 288 с.

28. Зотов, Б. И. Безопасность жизнедеятельности на производстве [Текст]: учебник / Б. И. Зотов, В. И. Курдюмов - Москва: Колос, 2013. - 478 с.

29. Иванов, В. К. Контрольная точка. Оценка компетентности экспертов по оценке и экспертизе условий труда [Текст] / В. К. Иванов // Журнал «Безопасность и охрана труда», 2013. - № 3. - С. 28-30.

30. Ильина, Е. И. Пути улучшения условий освещения рабочих мест на предприятиях [Текст] / Е. И. Ильина, Т. Н. Частухина // Журнал «Безопасность и охрана труда», 2014. - № 1. - С. 15-16.

31. Карнаух, Н. Н. Охрана труда [Текст]: учебник / Н. Н. Карнаух - Москва: Юрайт, 2017. - 380 с.

32. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации [Текст]: учебник / А. Я. Кибанов - Москва: ИНФРА-М, 2015. - 695 с.

33. Коробко, В. И. Охрана труда [Текст]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Экономика и управление на предприятии», «Менеджмент организации», «Государственное и муниципальное управление» / В. И. Коробко - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2016.- 239 с.

34. Кукин, В. Л. Безопасность технологических процессов и производств [Текст]: учеб. пособие для вузов / П. П. Кукин, В. Л. Лапин, Н. Л. Пономарев - Москва: Высш. шк., 2013. - 319 с.

35. Куликов, А.В. Экспертиза качества специальной оценки условий труда: как работает механизм [Текст] / А. В. Куликов // Практический журнал по охране труда работников, 2015. - № 3. - С. 21-26.

36. Мамытов, Е. Г. Необходимость инновационных решений в области охраны труда / Е.Г. Мамытов // Журнал «Справочник специалиста по охране труда», 2016. - № 6. - С. 62-67.

37. Михайлов, А. И. Условия труда как элемент качества трудовой жизни [Текст] / А. И. Михайлов // Человек и труд, 2014. - № 2. - С. 84-86.

38. Мусатова, Т. В. Методика снижения класса (подкласса) условий труда за счет применения СИЗ [Текст] / Т. В. Мусатова // Журнал «Безопасность и охрана труда», 2015. - № 1. - С. 3-6.

39. Назаров, А. К. Основы безопасности жизнедеятельности [Текст]: учебник / А. К. Назаров - Москва: ДЭФА, 2014. - 120 с.

40. Остапенко, Ю. М. Экономика труда [Текст]: учеб. пособие / Ю.М. Остапенко - Москва: ИНФРА-М, 2015. - 272 с.

41. Пашин, Н. П. Новые подходы к управлению охраной труда. Ориентация на международные стандарты [Текст] / Н. П. Пашин // Журнал «Справочник специалиста по охране труда», 2013. - №9. - С. 14-19.

42. Пашуто, В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст]: учебно-практическое пособие / В. П. Пашуто - Москва: КНОРУС, 2011. - 320 с.

43. Пименова, Л. В. Управление охраной труда в организации [Текст]: учебное пособие / Л. В. Пименова, В. М. Попов - Новосибирск: изд-во НГТУ, 2014. - 105 с.

44. Попов, Ю. П. Охрана труда [Текст]: учеб. пособие для вузов / Ю. П. Попов - Москва: КНОРУС, 2014. - 413 с.

45. Радченко, Л.А. Организация производства на предприятиях общественного питания [Текст]: пособие / Л.А. Радченко.– М.,2013.– 408с.

46. Раздорожный, А. А. Охрана труда и производственная безопасность [Текст]: учебно-методическое пособие / А. А. Раздорожный - Москва: изд-во «Экзамен», 2005. - 512 с.

47. Рофе, А. И. Экономика труда [Текст]: учебник / А. И. Рофе - Москва: КНОРУС, 2016. - 400 с.

48. Русак, О. Н. Охрана труда: организация и управление [Текст]: учеб. пособие / О. Н. Русак - СПб.: Профессия, 2015. - 240 с.

49. Сапронов, Ю. Г. Безопасность жизнедеятельности [Текст]: учебник / Ю. Г. Сапронов, В. В. Шахбазян - Москва: Академия, 2014. - 320 с.

50. Сильвестрова, Т. Н. Основные аспекты обеспечения работников специальной одеждой и обувью [Текст] / Т. Н. Сильвестрова // «Бюджетные организации: бухгалтерский учет и налогообложение», 2014. - № 6. - С. 24-27.

51. Сорокин, Ю.И. Экономически заинтересовать работодателя в улучшении условий труда [Текст] / Ю. И. Сорокин // Человек и труд, 2013. - № 8. - С. 4-9.

52. Спиридонов, В. Л. Управление рисками профзаболеваний на предприятии [Текст] / В. Л. Спиридонов // Журнал «Охрана труда в вопросах и ответах» Москва: Издательский дом МЦФЭР, 2014. - № 10. - С. 10-13.

53. Третьякова, Л. А. Организация и методика дипломного проектирования [Текст]: учебно-методическое пособие для студентов специальности 080505.65 «Управление персоналом» / Л. А. Третьякова, Е. А. Гуськова, И. В. Шавырина. - Белгород: ИД «Белгород» НИУ «БелГУ», 2014. - 92 с.

54. Файнбург, Г. З. Организация обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников [Текст]: учебно-методическое пособие / Г. З. Файнбург - Москва: изд-во «Экзамен», 2014. - 512 с.

55. Федоров, П. М. Охрана труда [Текст]: учебно-методическое пособие / П. М. Федоров - Москва: изд-во «Экзамен», 2013. - 142 с.

56. Федорович, Г. В. Условия труда и заболеваемость работников [Текст] / Г. В. Федорович // Журнал «Безопасность и охрана труда», 2014.- № 4. - С. 42-46.

57. Фролов, М. П. Основы безопасности жизнедеятельности [Текст]: учебник для студентов учебных заведений высшего образования / М. П. Фролов - Москва: Просвещение, 2014. - 248 с.

58. Фролов, О. А. Безопасные условия труда на рабочем месте [Текст] / О. А. Фролов // Журнал «Охрана труда. Практикум», 2015. - № 2. - С. 21-25.

59. Хван, П. А. Безопасность жизнедеятельности [Текст]: учебное пособие / П. А. Хван, Евсеев А. В. - Р-н-Д.: Феникс, 2014. - 414 с.

60. Цветков, И.В. Профессиональные расследования [Текст] / И. В. Цветков // Журнал «Библиотека инженера по охране труда», 2014. - № 5. - С. 3-14.

61. Чоудхари, С. М. Менеджмент XXI века [Текст] / С. М. Чоудхари - М.: Гардарика, 2013. – 412 с.